



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

DIRECCIÓN DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN LIDERAZGO E INNOVACIÓN EDUCATIVA

TEMA:

**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN LA FORMACIÓN DE LÍDERES
ESTUDIANTILES EN PRIMERO DE BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO.**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo.

Autor(a)

Pahola Yadira Bedón Benítez

Tutor Dr. Tomás Artieda Cajilema M.Sc.

QUITO – ECUADOR

2021

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL
TRABAJO DE TITULACION**

Yo, Pahola Yadira Bedón Benítez, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN LA FORMACIÓN DE LÍDERES ESTUDIANTILES EN PRIMERO DE BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO.” como requisito para optar al grado de Magister en Liderazgo e Innovación Educativa, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los Usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 14 días del mes de enero del 2021, firmo conforme:

Autor: Pahola Bedón

Firma: 

Número de Cédula: 1711893758

Dirección: Pichincha, Quito, Kennedy, Barrio Dammer 1.

Correo Electrónico: pahominina@hotmail.com

Teléfono: 0995273647

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN LA FORMACIÓN DE LÍDERES ESTUDIANTILES EN PRIMERO DE BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO.” presentado por Pahola Yadira Bedón Benítez, para optar por el Título Maestría en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo,

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 14 de enero del 2021



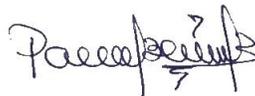
.....

Dr, Tomás Artieda Cajilema M.Sc.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Maestría en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, 10 de marzo 2021



.....
Pahola Yadira Bedón Benítez
1711893758

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN LA FORMACIÓN DE LÍDERES ESTUDIANTILES EN PRIMERO DE BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO, previo a la obtención del Título de Maestría en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 10 de marzo de 2021



.....
Dra. Mirian Basantes Vásquez
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



.....
M.Sc. Hernán Peralta Idrovo
VOCAL



.....
Dr. Tomás Artieda Cajilema
VOCAL

DEDICATORIA

La felicidad que se puede sentir al concluir una tesis, no puede ser comparada con nada, esta sensación de éxito es única dentro de las emociones.

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios porque gracias a él he logrado culminar satisfactoriamente mi tesis de postgrado.

A mis padres Edgar y Lupe porque ellos siempre estuvieron dándome su apoyo incondicional y palabras de aliento para no decaer y que siguiera adelante.

Y a mi hijo Juan José porque él siempre ha sido y será mi fuente de motivación e inspiración para superarme cada día y obtener un futuro mejor para los dos.

Pahola Bedón

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes de la Maestría en Educación, mención Innovación y Liderazgo Educativo de la Universidad Tecnológica Indoamérica, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro; en especial a mi director de tesis, Dr. Tomás Artieda M.Sc. quien con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó en este trabajo investigativo.

Sencillo no ha sido, pero gracias a las ganas de transmitirme sus conocimientos, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxito y obtener el grado de Magister.

Gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACION.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN	1
ABSTRACT	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	19
MARCO TEÓRICO.....	19
Antecedentes de la investigación (estado del arte)	19
Desarrollo teórico del objeto y campo	21
Desarrollo de las categorías fundamentales de la variable independiente Liderazgo transformacional	21
Formación Integral de los estudiantes.....	21
Tipos de liderazgo.....	23
Liderazgo transformacional	25
Talento al Servicio	27
Carisma y Empatía.....	28
Empoderamiento del Equipo.....	29
Salir de la zona de confort	30
Tomar riesgos.....	30

Inspiración a la acción del grupo	31
Propósito visión del grupo	33
Visión inspiradora del futuro	33
Personalidad	34
Vivencia de valores	34
Principios éticos	35
Valores morales	35
Transformación y desarrollo	35
Cambio	36
Innovación.....	36
Autocontrol	37
Crecimiento.....	37
Comunicación cálida.....	37
Desarrollo conceptual de la Variable Dependiente.....	38
Formación de Líderes Estudiantiles.....	38
Nuevas formas de liderazgo entre jóvenes.....	38
Liderazgo estudiantil en colegios fiscales.....	40
Formación de líderes estudiantiles.....	41
Desarrollo de habilidades.....	42
Creatividad.....	42
Formación en valores	43
Valores éticos.....	44
Valores morales	44
Evaluar las características del líder.....	44
Evaluación del desempeño.....	45
Autoevaluación del líder	45
CAPÍTULO II DISEÑO METODOLÓGICO.....	46
Paradigma y tipo de investigación	46
Modalidades de Investigación.....	46
<i>Investigación Aplicada.....</i>	<i>46</i>

<i>De campo</i>	46
<i>Documental</i>	47
Niveles o Tipos	47
<i>Exploratorio</i>	47
<i>Descriptivo</i>	47
Procedimiento para la búsqueda y procesamiento de datos.....	47
Población y muestra.....	47
<i>Población</i>	47
Muestra.	48
Proceso de recolección de la información	55
Plan para el procesamiento de la información del proyecto de investigación	55
Técnicas e Instrumentos para la recolección de información	56
Encuesta.	56
Validez y Confiabilidad	56
Validez	56
Confiabilidad.....	56
Fórmula de la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total.	57
Fórmula mediante la matriz de correlación de ítems.	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
Recomendaciones	88
CAPÍTULO III	89
PRODUCTO	89
Justificación	89
Análisis de factibilidad	90
Factibilidad sociopolítica	90
Factibilidad financiera	91
Factibilidad administrativa.....	91
Factibilidad legal.....	91
Definición del tipo de producto	91
Objetivos.....	92

Objetivo general.....	92
Objetivos específicos	92
Referencias.....	138

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población.....	48
Tabla 2. Variable Independiente: Liderazgo transformacional.....	50
Tabla 3. Variable Dependiente: Formación de líderes estudiantiles	53
Tabla 4. Recolección de información.....	55
Tabla 5. Alfa de Cronbach	57
Tabla 6. Escala de Valores del Alfa de Cronbach.....	58
Tabla 7 El carisma como talento del líder transformacional.....	59
Tabla 8 Una de las principales características que debe tener un líder transformacional es ser empático con su grupo y demás personas	60
Tabla 9 Salir de la zona de confort es una competencia de los líderes transformacionales	61
Tabla 10 Los líderes transformacionales asumen riesgos para sacar adelante a su equipo.....	62
Tabla 11 Una herramienta fundamental de los líderes es utilizar la motivación	63
Tabla 12 Los líderes transformacionales estudiantiles poseen elevada capacidad ..	64
Tabla 13 La visión inspiradora de futuro es una herramienta de líderes transformacional.....	65
Tabla 14 Las características de personalidad de los líderes transformacionales	66
Tabla 15 Los principios éticos forman parte de los valores de los líderes.....	67
Tabla 16 Los valores morales sustentan las acciones y conducta de los líderes.....	68
Tabla 17 Todo líder debe poseer disposición al cambio entre sus principales competencias	69
Tabla 18 Un líder debe poseer capacidad de innovación entre sus principales cualidades	70
Tabla 19 El crecimiento personal y grupal es parte de los objetivos de un líder	71
Tabla 20 La capacidad de comunicación cálida es esencial en el ejercicio del liderazgo	72

Tabla 21 La creatividad es una capacidad que deben poseer los líderes estudiantiles	73
Tabla 22 Los líderes estudiantiles deben poseer inteligencia emocional.....	74
Tabla 23 La formación del liderazgo estudiantil debe promover valores éticos.....	75
Tabla 24 Los valores morales forman parte de la educación de un líder estudiantil	76
Tabla 25 El desempeño de los líderes estudiantiles debe ser evaluado para propiciar alternativas de mejora	77
Tabla 26 La autoevaluación forma parte de las competencias de los líderes estudiantiles.....	78
Tabla 27 Media general de porcentajes de la variable independiente.....	79
Tabla 28 .Media general de porcentajes de la variable dependiente.....	82
Tabla 29 Plan de capacitación a los docentes	129
Tabla 30 Plan de Acción Propuesta.....	133
Tabla 31 Evaluación de la propuesta.....	137

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Edad	48
Gráfico 2. Género.....	49
Gráfico 3. El carisma como talento del líder transformacional.....	59
Gráfico 4. Una de las principales características que debe tener un líder transformacional estudiantil es ser empático con su grupo y demás personas	60
Gráfico 5. Salir de la zona de confort es una competencia de los líderes transformacionales estudiantiles	61
Gráfico 6. Los líderes transformacionales asumen riesgos para sacar adelante a su equipo.....	62
Gráfico 7. Una herramienta fundamental de los líderes es utilizar la motivación	63
Gráfico 8. Los líderes transformacionales estudiantiles poseen elevada capacidad de compromiso.....	64
Gráfico 9. La visión inspiradora de futuro es una herramienta de los líderes transformacionales	65
Gráfico 10. Las características de personalidad de los líderes transformacionales son particulares	66
Gráfico 11. Los principios éticos forman parte de los valores de los líderes.....	67
Gráfico 12. Los valores morales sustentan las acciones y conducta de los líderes...	68
Gráfico 13. Todo líder debe poseer disposición al cambio entre sus principales competencias	69
Gráfico 14. Un líder debe poseer capacidad de innovación entre sus principales cualidades	70
Gráfico 15. El crecimiento personal y grupal es parte de los objetivos de un líder..	71
Gráfico 16. La capacidad de comunicación cálida es esencial en el ejercicio del liderazgo transformacional.....	72
Gráfico 17. La creatividad es una capacidad que deben poseer los líderes estudiantiles.....	73
Gráfico 18. Los líderes estudiantiles deben poseer inteligencia emocional.....	74

Gráfico 19. La formación del liderazgo estudiantil debe promover valores éticos...	75
Gráfico 20	76
Gráfico 21. El desempeño de los líderes estudiantiles debe ser evaluado para propiciar alternativas de mejora	77
Gráfico 22. La autoevaluación forma parte de las competencias de los líderes estudiantiles.....	78
Gráfico 23. Media general de porcentajes de la variable dependiente.....	82

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
UNIDAD DE POSTGRADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCION INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO**

**TEMA: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN LA FORMACIÓN DE
LÍDERES ESTUDIANTILES EN PRIMERO DE BACHILLERATO BGU**

**AUTORA: Bedón Benítez Pahola Yadira
TUTOR: Dr. Artieda Cajilema Tomás**

RESUMEN

El presente estudio abordó el problema de cómo el liderazgo transformacional puede formar líderes estudiantiles en los primeros años de Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa Mitad del Mundo del sector de San Antonio de Pichincha, en el período 2020-2021. Ante lo cual definió el objetivo de analizar el liderazgo transformacional en la formación de líderes estudiantiles en los primeros de Bachillerato BGU de la Unidad Educativa Mitad del Mundo en el período 2020-2021 en el sector de San Antonio de Pichincha. Para su ejecución se utilizó la metodología con un enfoque de investigación cuantitativo, con una modalidad aplicada, un diseño de campo y en un nivel exploratorio- descriptivo; para ello se definió una muestra de 64 estudiantes cuyas edades oscilaron entre 14 y 18 años, con mayor proporción de mujeres en comparación con los hombres; se empleó como instrumento un cuestionario cuya Alfa de Crombach alcanzó un nivel excelente, es decir, alta confiabilidad. Los resultados mostraron que los líderes estudiantiles de la Unidad Educativa presentaron entre sus características el carisma, salir de la zona de confort; asumir riesgos, la motivación; capacidad de compromiso, visión inspiradora, las características de personalidad particulares; los principios éticos; los valores morales; disposición al cambio; capacidad de innovación, el crecimiento personal, comunicación cálida; creatividad; inteligencia emocional, su formación debe promover valores éticos, morales, su desempeño debe ser evaluado, y la capacidad de autoevaluación; datos que llevan a concluir que la presencia de todos los aspectos teóricamente descritos se encuentran presentes, aunque varios de estos no en el nivel deseado, lo que permite identificar su ausencia en la muestra estudiada, ofreciendo como oportunidad la posibilidad de desarrollar una propuesta para propiciar el liderazgo transformacional en la formación de líderes estudiantiles en los primeros de Bachillerato BGU de la Unidad Educativa.

Palabras claves: Formación, Liderazgo, Líderes, Transformacional.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
UNIDAD DE POSTGRADOS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO

**THEME: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, IN TRAINING
STUDENT LEADERS IN FIRST BGU HIGH SCHOOL**

AUTORA: Bedón Benítez Pahola Yadira

TUTOR: Dr. Tomás Artieda Cajilema

ABSTRACT

This study addressed the problem of how transformational leadership can train student leaders in the early years of the Unified General Baccalaureate of “Mitad del Mundo” High School in San Antonio de Pichincha sector, in the period 2020-2021. In this way was defined the objective of analyzing transformational leadership in the formation of student leaders in the first BGU of “Mitad del Mundo” High School in the period 2020-2021 in the sector of San Antonio de Pichincha. For its implementation the methodology with a quantitative research approach was used, with an applied modality, a field design and an exploratory- descriptive level; for this purpose, a sample of 64 students whose ages ranged from 14 to 18 years was defined, with a higher proportion of women compared to men; a questionnaire was used as an instrument Crombach Alpha which reached an excellent level, that means high reliability. The results showed that the student leaders of the High School presented among their characteristics, the charisma, leaving the comfort zone; take risks, motivation; ability to compromise, inspiring vision, particular personality characteristics; ethical principles; moral values; willingness to change; capacity for innovation, personal growth, warm communication; creativity; emotional intelligence, their training must promote ethical, moral values, their performance must be evaluated, and the capacity for self-assessment; data that lead to the conclusion that the presence of all the aspects theoretically described are present, although several of these are not at the desired level, which allows to identify their absence in the sample studied, offering as an opportunity the possibility of developing a proposal to promote transformational leadership in the training of student leaders in the first BGU of the High School.

Keywords: Leadership, leaders, training, transformational.



Translated by MSc. Samary Guillen

INTRODUCCIÓN

Reflexionar acerca del liderazgo frente a la realidad de la sociedad actual, conduce a revisar discusiones, acuerdos, retos y desafíos que sobre la temática se están desarrollando a nivel internacional y nacional.

El presente trabajo tiene como objeto exteriorizar y reafirmar la necesidad de tomar desde las instituciones educativas la iniciativa de implementar mecanismos, dinámicas, métodos y procesos que permitan explotar las capacidades de niños y adolescentes de manera integral y humana por medio del liderazgo, es decir se pretende que por medio del liderazgo combatir la apatía y desinterés sobre todo de los jóvenes y transformarlos en entes activos, críticos y vigilantes del actuar nacional, tanto dentro de sus hogares, comunidades y del país en general.

De manera operativa se expone la importancia y actualidad de la temática, la justificación, el planteamiento del problema y los objetivos de la investigación.

Importancia y actualidad

La investigación está dirigido a la formación de líderes estudiantiles a través del liderazgo transformacional en estudiantes de primero de bachillerato de la Unidad Educativa Mitad del Mundo, parroquia San Antonio de Pichincha, todo ello como parte de la enseñanza y aprendizaje desarrollados en la institución.

La línea de investigación para este trabajo se enfoca en la Innovación Educativa y la sublínea de investigación es el Aprendizaje, componentes importantes de la Maestría en Innovación y Liderazgo Educativo (MEILE). Es evidente la relación de la investigación con la línea y la sublínea, debido a que una educación pertinente debe reunir, entre otros elementos, características esenciales de los actores protagonista del proceso, así como la capacidad para desarrollar destrezas en su orden correspondiente a través del aprendizaje, la facilidad para innovar, la personalidad y un liderazgo consolidado que tenga como norte, la búsqueda permanente de mejoras durante la formación de los educandos.

El presente trabajo está dirigido a la formación de líderes estudiantiles a través del liderazgo transformacional en estudiantes de primero de bachillerato, esto se llevará a cabo como parte del proceso enseñanza aprendizaje en la institución lo que se busca es mejorar el liderazgo en los chicos y del cual se puedan beneficiar docentes y el resto de estudiantes en su aplicación.

La pertinencia de este estudio se basa en la norma legal vigente, instrumentos dónde se especifican las pautas para regular el comportamiento de los miembros de una comunidad. En base a lo mencionado, a continuación, se presenta el marco legal en el cual se articula la propuesta sugerida.

El artículo 27 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su sección quinta referente a educación señala:

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico (...) en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Lo referido en el artículo anterior, evidencia que el Estado ecuatoriano, asume la educación como uno de los ejes motores más importantes para la transformación y desarrollo de una nación.

La educación es uno de los ejes motores más importantes para la transformación y desarrollo de un país, no solo a nivel tecnológico sino y sobre todo a nivel social. Las sociedades más justas, equitativas y con mayor bienestar son las más educadas; entendiéndose como educación no solo a la simple labor de impartición de conocimiento, sino sobre todo a la transmisión de valores pues la educación es el proceso humanizador por excelencia al transmitir empatía, sensibilidad, solidaridad, tolerancia; aspectos fundamentales para la convivencia humana y con el entorno natural. Por tanto, se pretende formar seres íntegros, participativos y activos no solo dentro del contexto educativo, sino sobre todo social, y para lograr este fin usar como

herramienta el liderazgo transformacional mismo que será útil para su formación no solo estudiantil sino personal a futuro pues el liderazgo permite al individuo tener mayor poder de decisión y consciencia frente a sus acciones y las de sus congéneres es decir el individuo es menos propenso a la manipulación y caudillismo acciones que a lo largo de la historia tanto universal como de la América Latina han demostrado ser no solo dañinas sino fatales y logra una percepción de su identidad más fuerte y arraigada.

Parte importante del desarrollo holístico del ser humano, es la identificación de las competencias tanto naturales (propias e intrínsecas del individuo) como las adquiridas a través del proceso formativo conocido como educación. El desarrollo y potenciación de estas habilidades, no solo es importante para la contribución del individuo al plano laboral, sino, sobre todo para que el ser humano se vea a sí mismo como transformador tanto de la sociedad como de la realidad cercana a él.

En resumen, el liderazgo transformacional y la formación de líderes, son componentes para que el individuo contribuya al desarrollo nacional por lo que se debe hacer hincapié en fomentar la creatividad, la capacidad de resolver problemas y sobre todo la tolerancia hacia las otras personas, ideologías, entre otros aspectos establecidos en la carta magna de la República del Ecuador.

Adicionalmente, según el Reglamento general de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el capítulo III del currículo nacional, adaptaciones curriculares, en el artículo 10 indica

Las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos tendientes al mejoramiento de la calidad de la educación, siempre que tengan como base el currículo nacional; su implementación se realiza con previa aprobación del Consejo Académico del Circuito y la autoridad Zonal correspondiente (LOEI, 2016).

La idea para la aplicación del liderazgo en los estudiantes se desarrolla según lo planteado en la LOEI, tal como se evidencia en el artículo referido. En este sentido, la investigación a realizar está amparada jurídicamente, lo cual permite definir una

propuesta de formación centrada en el liderazgo. Así, se obtendría un aporte a la solución de las falencias que se evidencian en el sistema educativo en cuanto al empoderamiento, la toma de decisiones y adquisición de responsabilidades por parte de los estudiantes.

La realización de la presente investigación, facilita concretar la importancia para los estudiantes adquirir conocimientos académicos y conocimiento sobre el liderazgo. También permite evidenciar la posibilidad que tiene la propuesta de dar solución a los distintos problemas de la formación estudiantil y mejorar así los problemas comportamentales y de rendimiento académico del estudiantado.

De esta manera, se apunta a conseguir mejora en la educación, además de innovar en cuanto a la forma en cómo se transmiten y enseñan valores, y sobre todo la forma en que se está enseñando a los jóvenes.

Usar al liderazgo como una herramienta para ayudar a las personas a motivar y alcanzar objetivos, permitirá formar el carácter, así como a aprender la conducción de un grupo hacia el éxito, pues el liderazgo se define como la capacidad de sentir y aplicar eficazmente el poder y manejar apropiadamente las emociones para saber conducir grupos humanos.

Por otra parte, según el Plan Nacional de Desarrollo toda una Vida (2017-2021) Eje 3 correspondiente al objetivo 8 indica

Una sociedad que actúe de manera ética y transparente hará cada día más difícil que la corrupción esté presente. La educación en valores es una estrategia de lucha contra la corrupción; por tanto, la educación, la información y la comunicación toman un rol fundamental en un proceso de transformación ética, construido sobre valores que duren para toda la vida, como la transparencia, la honestidad, la solidaridad y el respeto por los demás (Plan Nacional Desarrollo, 2017-2020).

El objetivo ocho del Plan Nacional de Desarrollo, se relaciona con la investigación que se pretende realizar dónde se expone a la formación en valores como un medio importante para erradicar la corrupción. Destaca el mencionado

artículo, el inicio de esta formación en los hogares, pero que también están en coordinación directa con las instituciones educativas. Una educación en valores habla de una formación integral para los ciudadanos y como educación integral. Para ello, se deben considerar muchas opciones que potencien y atiendan cada una de las diferentes inteligencias que los seres humanos poseen.

Lo que se pretende es que el estudiante pueda alcanzar las destrezas y conocimientos necesarios para obtener una adecuada formación en el colegio. La misma permitirá, más adelante, ser un ente activo dentro de la sociedad y luchar contra uno de los peores males que aqueja a nuestro país como es la corrupción desde los distintos escenarios posibles. Deriva de la pretensión descrita, el liderazgo como parte fundamental de este tipo de formación. Es significativo señalar la corrupción como problema de todos los ecuatorianos y se requiere la ayuda de toda la sociedad.

Desde los distintos espacios, se debe ser vigilante en todos los frentes. Uno de ellos son las instituciones educativas. Allí se puede empezar a erradicar la corrupción, formando a los estudiantes para que no permitan estos actos. Para ello, debe apoyarse en los valores cívicos y humanos, además de considerar el liderazgo en la formación de jóvenes.

En el ámbito institucional, es preciso mostrar lo establecido el Código de Convivencia de la Institución que tiene relación el tema de la investigación. Estos son: libertad con responsabilidad y participación estudiantil. De modo que, puesto en ejecución permiten desarrollar con libertad propuestas dentro de la institución poniendo en práctica lo aprendido durante la convivencia con sus semejantes. Por consiguiente, es importante fomentar en los estudiantes la democracia y la participación en los distintos actos cívicos que se realizan en las instituciones educativas.

Los estudiantes hoy en día no participan o lo hacen obligados a los actos significativos de la institución, entre los que destaca la elección del consejo estudiantil. En ese espacio, tienen la oportunidad de ejercer la vocería de sus compañeros ante las autoridades, pudiendo impulsar cambios importantes a través de la participación activa. El ejercicio de este tipo de participación, posibilita la mejora

del clima institucional. Igualmente, los estudiantes al tener conocimientos de liderazgo, estarían en capacidad de incentivar a sus compañeros a ser activos dentro de la institución y hacer cambios sustanciales que mejore notablemente su estadía en el colegio.

La importancia del tema radica en que la mayoría de las investigaciones se centra sobre las instituciones, directivos, docentes o como mejorar el clima laboral en las mismas. Sin embargo, el abordaje de la temática en estudiantes es escasa, con tendencia a nulo, lo que conduce a la interrogante: ¿qué pasa con los estudiantes?

Los estudiantes son parte primordial del proceso educativo. Por lo que resultará significativo saber y profundizar sobre su sentir, su voz no ha sido escuchada en su totalidad. Los jóvenes estudiantes están aislados de los temas sobre liderazgo. De manera que existe un desconocimiento del punto de vista de los estudiantes, lo cual redundará en una explicación y comprensión sesgada. Por eso, es importante investigar qué pasa con el liderazgo estudiantil visto desde el punto de vista de su formación, qué concepto o idea tienen los estudiantes sobre liderazgo y cómo aplicarlo en su formación.

En definitiva, existen razones para orientar investigaciones sobre el liderazgo en estudiantes. Por tanto, esta investigación apunta a desarrollar el liderazgo transformacional en los estudiantes y atender a la manifestación de las necesidades de ellos en este tópico. Con respecto a los docentes, a partir de su vasta experiencia escolar resulta significativo comprender el concepto de liderazgo, sus beneficios y utilidad para con su labor y cómo sería la mejor manera de aplicarlo en el sistema educativo.

En cuanto a los estándares de calidad educativa del Ecuador en relación al tema, tiene concordancia con el estándar de Gestión Educativa. Debido a la mención explícita, de la obligación que tiene cada institución de organizar los distintos procesos para mejorar la calidad de los aprendizajes dentro de las mismas. Así como al desarrollo de los docentes el ámbito profesional de la mejor manera posible en beneficio de toda la comunidad.

Justificación

Para Coello (2015), todo proceso de formación se basa en una relación de enseñanza –aprendizaje. La cual está circunscrita en un contexto educativo construido por una sociedad que posee características que la definen y delimitan, tanto en el sentido como en el valor que se otorgan a los fenómenos y sus componentes, desde las diferentes categorías de análisis. En efecto el mundo actual caracterizado por la globalización, el avance vertiginoso de las tecnologías de la comunicación y la información, una rápida obsolescencia del conocimiento, y una complejidad e incertidumbre en todos los procesos, reta a las instituciones educativas asumir la innovación continua y permanente en todos los procesos inherentes a su misión

Macro

Los elementos señalados refieren el nivel macro. Es decir, al ámbito mundial donde los seres humanos viven una época de cambios por lo que se requiere que los dirigentes reevalúen sus enfoques y apunten hacia las realidades, los líderes enfrentan varios desafíos en este siglo como: el avance tecnológico y la innovación, crecimiento de la población, cuidado del ambiente entre otros.

En España en el ámbito educativo, el liderazgo comienza a estudiarse a mediados de la década de los años 70, pero con cierta resistencia. Esto por la proveniencia del término de un campo de estudio distinto al educativo. Como consecuencia, Villa (2019) afirma que se genera un prejuicio para la época contra el liderazgo por surgir en ámbito empresarial. Si bien es cierto, el liderazgo es un término que nace en los años 40 en los Estados Unidos se evidencia que se lo empieza a estudiar desde los años 70 en el contexto mundial con más precisión ya que se lo veía como algo relacionado al ámbito empresarial.

El liderazgo en la actualidad tiene varios escenarios. Además de diversas tipologías que atienden a las dinámicas organizacionales o a aspectos concretos de los individuos. Entre las que se tiene la formación la cual sirve para preparar al líder a

enfrentar los retos y desafíos del siglo XXI; en efecto surge la necesidad de líderes eficaces y eficientes como nunca antes. En tal sentido, emerge la importancia de incluir el liderazgo dentro de las instituciones educativas. Evidencia de ello son los cambios positivos en la educación en diversos países a nivel mundial, producto con de la comprensión y aplicación del liderazgo.

Meso

En el ámbito latinoamericano, el cual se considera en este trabajo como el espacio meso, se observa la existencia de liderazgo, pero solo desde la autoridad y aplicado a nivel administrativo en las instituciones educativas. No hay evidencia de un arraigado interés en cuanto al liderazgo en la formación de los estudiantes. El liderazgo es un tema que ha cobrado importancia creciente en los últimos años, tanto en la agenda de investigación educativa a nivel internacional, como en las políticas públicas de Latinoamérica. Sin embargo, para Castro (2015) se focaliza en la figura del director como líder. Es así como existe la creencia general de que los líderes educativos pueden hacer una gran diferencia en la calidad de las escuelas y de la educación que reciben niños y jóvenes. De este modo, las responsabilidades del personal directivo y docente se han incrementado, así como también las expectativas acerca de su rol, emergiendo el desafío de mejorar la calidad de los docentes, obligando a considerar el liderazgo como un punto de interés central, pieza esencial en los procesos actuales de transformar la educación hacia estándares de calidad.

Los sistemas educativos de los países latinoamericanos, pretenden actualizarse y poner en ejecución las transformaciones que permitan desarrollar prácticas y políticas para el logro de un liderazgo verdadero en la gestión de estrategias pedagógicas dentro de las instituciones educativas. Con lo cual conduzcan a la formación de talentos humanos con características específicas en cuanto “a ser creativo, autónomo, democrático, participativo y proactivo” (Brown, 2012, p.37). En pocas palabras, admitir la necesidad de desarrollar un personal docente y estudiantes con un liderazgo capaz de realizar su mayor esfuerzo y contribuir al máximo en la organización de los aprendizajes, actuando de manera protagónica y reconociendo sus logros educativos alcanzados. Así, implica en conjunto coadyuvar al éxito y a la

excelencia, de allí la relevancia de estar actualizado con respecto a las exigencias del campo pedagógico determinados por la sociedad y los sistemas educativos del siglo XXI.

Del panorama descrito, deriva que el liderazgo ha alcanzado protagonismo dentro de todo ámbito especialmente el laboral. Poco a poco se observa cómo se expande hacia otros campos como el educativo, dando prioridad a la figura de la autoridad para mejorar el clima laboral dentro de las instituciones, pero ¿qué pasa con el liderazgo en los estudiantes; Al respecto surge la necesidad de cuestionar los significados de liderazgo, que se han consolidados en las instituciones educativas, enfatizando la concienciación hacia el estudiante como generador de cambio en el proceso de enseñanza - aprendizaje tal como señala Tovar (2012, p. 67). Dicho cuestionamiento pasa por caracterizar, explicar, sistematizar y precisar el desempeño estudiantil; por tanto, debe cuestionarse la importancia de ellos en el proceso educativo.

Aunado a lo anterior, se evidencian muchas investigaciones sobre liderazgo, pero casi ninguna se centra en el estudiante de bachillerato específicamente. Con esta investigación se quiere conocer como los estudiantes entienden el liderazgo desde su sentir y vivencia. Es importante que tengan una percepción para qué le sirve el liderazgo en su formación estudiantil y en la mejora tanto del comportamiento como del aprovechamiento del estudiante. En este sentido, se lograría que el liderazgo sea parte importante de la formación de los estudiantes y la institución quede como un referente latinoamericano sobre este tema y pueda ser aplicado en otras instituciones fuera de nuestro país.

Micro

En un contexto más cercano, espacio micro, se tiene a Ecuador, país donde el liderazgo educativo es un tema que ha ido tomando relevancia poco a poco durante los últimos años. Y la educación se ve impactada por todo expresado en el espacio macro y meso. Es por ello, que la tarea del líder es de grandes transformaciones, todo se centra en la gestión de como la autoridad puede ejercer liderazgo para mejorar el clima institucional. En consecuencia, el mundo actual plantea retos permanentes a las

instituciones educativas en todas sus dimensiones. Siguiendo a Balda (2015) se puede señalar que estos retos están centrados más en lo académico. Es decir, se da mayor prioridad al aprendizaje, minimizando espacios para los procesos formativos haciéndolos menos holísticos.

La educación en el país, se centra preponderantemente en el aprendizaje. Sin embargo, aún persiste un espacio vacío en la parte esencial y espiritual del ser humano. Es por ello, que existe la necesidad de una educación que permita consolidar el desarrollo máximo de su potencial. Es necesario que los estudiantes, además de los conocimientos académicos, también adquieran competencias necesarias para la vida, útiles en lo estudiantil y en lo profesional. Todo lo anterior, está orientado a la mejora de la educación, con la formación de ciudadanos críticos y transformadores es imprescindible. Tal como afirma Coello (2015), es garantizar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de un trabajo en equipo y colaborativo, de la creación de un clima escolar con valores de la ciudadanía democrática, y esencialmente fortalecer una cultura de liderazgo.

Por lo tanto, revisar las diferentes características del proceso de la enseñanza, permite formular orientaciones para la intervención docente en la construcción de una cultura para el liderazgo. De esta manera, es posible gestionar medios más efectivos de acuerdo con la realidad en la que se encuentra. Pudiéndose así, desarrollar competencias en los estudiantes que les binde facilidad para innovar y un liderazgo consolidado que tenga como norte, la búsqueda permanente de mejoras.

El presente proyecto busca profundizar acerca de la capacidad del estudiante para innovar y conseguir eficacia en su quehacer. En este sentido, resulta interesante identificar los aspectos del tipo de liderazgo del estudiante, para luego proponer sugerencias o pautas que se apliquen dentro del contexto donde se desarrolla la enseñanza y el aprendizaje. Para ello, se realizará la investigación en la Unidad Educativa Mitad del Mundo, parroquia San Antonio de Pichincha, lo cual explica que el estudio a ejecutar pretende cumplir y estar alineado con la misión de dicha institución. En la misión, se asume el desarrollo integral y formativo de los estudiantes inculcando valores y principios. Sin embargo, en el contexto de la

institución señalada se observa despreocupación por parte de los docentes por formar el liderazgo en los estudiantes, lo cual afecta el comportamiento de los adolescentes, limitando sus habilidades para solucionar problemas y tomar decisiones. Además, obstaculiza el desarrollo del diálogo, la comunicación, la sinceridad, la transparencia, lo positivo y la defensa de sus derechos y de los demás. Al evidenciar que los estudiantes no tienen conocimiento alguno sobre el liderazgo, esto puede afectar a su desarrollo académico e interferir en el cumplimiento de la misión institucional, en lo referido a la formación de jóvenes en el aspecto humanista y fundamentada en valores.

Planteamiento del problema

En un mundo tan avanzado como el que actualmente se vive y sometido en la actualidad a una crisis sanitaria global, es importante y necesario dotar a los estudiantes de herramientas que les permitan competir, enfrentar y sortear los desafíos que el mundo actual presenta. Los conocimientos (académicos) y saberes son necesarios para formar un ciudadano competente que más tarde pueda desarrollar una profesión. Igualmente, es importante también dotar al estudiante de conocimientos más allá de los académicos. Sin embargo, la marcada falta de interés gubernamental y administrativa en cuanto a dotar a los jóvenes de herramientas y experiencias sociales enriquecedoras e inexorablemente necesarias para su desarrollo académico, humano y social, constituyen un vector que atenta con el logro de una formación de estudiantes con competencias que le permita asumir un liderazgo en la cotidianidad de sus acciones diarias en el cualquier ámbito.

Lo expresado, está presente tanto a nivel nacional, regional y específicamente en el ámbito de las instituciones educativas. La Unidad Educativa Mitad del Mundo, parroquia San Antonio de Pichincha no escapa de esa realidad. En dicha institución, adicionalmente se presenta bajo rendimiento académico e inadecuada práctica de valores e interés en la participación en actividades de cualquier tipo, que se desarrollan en la institución. Esto se explica por la priorización en la adquisición de

conocimientos conceptuales, ubicándolos por encima de las necesidades sobre todo humanas. Es por demás notorio, el lamentable hecho que la formación de los jóvenes estudiantes obedece a intereses de mercado que apuntan a conseguir operarios y mano de obra útil pero presuntamente sin la capacidad de liderar procesos en su vida o ámbito de trabajo.

Lo anterior, converge en un detrimento de la formación de ciudadanos pensantes, críticos y con capacidad de decisión y dirección (aunque algunos de los conceptos citados se encuentran en el currículo nacional). De modo que, la educación no está enfocada en brindar herramientas necesarias para la toma de decisiones, ser críticos, con valores sólidos como la solidaridad, amistad, honestidad entre otros; es decir llegar a convertirse en seres humanos integrales, que si bien es cierto está escrito en los documentos curriculares del ministerio, pero la práctica dice todo lo contrario. Esta realidad, constituye razones significativas para impulsar el liderazgo en los estudiantes, específicamente en el primer año de la Unidad Educativa Mitad del Mundo, parroquia San Antonio de Pichincha.

En resumen: las instituciones educativas han volcado sus esfuerzos en la producción de autómatas competentes y capacitados en lugar de utilizar el liderazgo aplicado a la formación de seres humanos líderes con carácter, identidad propia y con sentido por el bienestar colectivo y común.

En consecuencia, se hace necesaria más que nunca la creación de estructuras de liderazgo efectivo, capaces de impulsar y ejecutar los proyectos educativos de forma eficiente, para que su proyección llegue, finalmente, al núcleo fundamental de toda acción educativa: el trabajo del aula con y para los estudiantes. Y en este camino, la formación de líderes estudiantiles es un elemento clave. Es por ello que el interés por analizar el liderazgo transformacional en la formación de líderes estudiantiles, abre paso en los planteamientos para una formación de calidad de los estudiantes.

De todo el análisis planteado, se derivan la precisión de un escenario problematizador cuyas características se resumen en lo siguiente:

- Los procesos de formación en la Institución educativa Mitad del Mundo, no consideran el liderazgo como un asunto focal en su currícula. Como consecuencia, la existencia de líderes estudiantiles es escasa. Los estudiantes que despuntan como tal, carecen de conocimientos y competencias para desarrollar y aplicar habilidades y destrezas propias de un líder estudiantil. Esta situación ocasiona incertidumbre y caos, caracterizados por el desorden, inseguridad y desconfianza. Inevitablemente, el ambiente en la institución ante tal situación impulsa a un alto grado de desmotivación en los estudiantes.
- No existe una formación holística. El énfasis se da a lo académico, truncando el desarrollo de las potencialidades de los estudiantes en otros campos: emocional, espiritual, crítico, entre otros. Lo que conlleva a minimizar el potencial creativo en los jóvenes, lo cual obstaculiza la formación de líderes estudiantiles.
- Como consecuencia de la anterior característica, es casi imposible visibilizar las habilidades, actitudes y destrezas de los estudiantes. Esto deriva en el desperdicio del potencial de recurso humano, desaprovechando las fortalezas y oportunidades de su talento en el proceso educativo.
- Desconocimiento de la importancia del liderazgo por parte de la autoridad y docentes, lo cual converge en una despreocupación y subestimación de la formación de líderes estudiantiles.
- Desmotivación de los docentes por carecer de competencias y conocimientos sobre liderazgo, determina desinterés en los estudiantes hacia el liderazgo, usos e importancia en el proceso de formación de líderes estudiantiles. Lo que impide así, alcanzar objetivos y propósitos de un proceso de formación de líderes estudiantiles.

Formulación del Problema

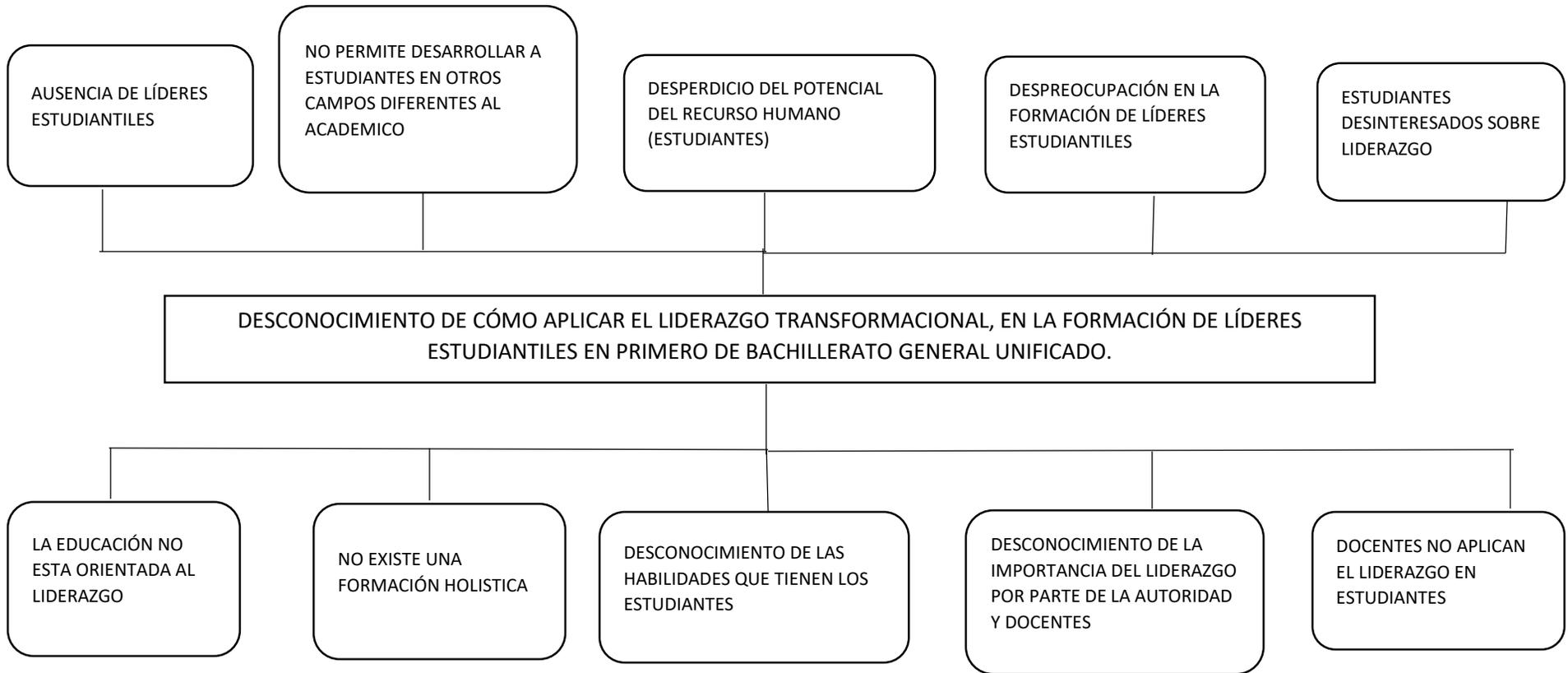
¿Cómo el liderazgo transformacional puede formar líderes estudiantiles en los primeros años de Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa Mitad del Mundo del sector de San Antonio de Pichincha, en el período 2020-2021?

Preguntas específicas

- ¿En qué consiste el liderazgo transformacional, enfocado desde la perspectiva teórica?
- ¿Cuál es el estilo de liderazgo que tienen los estudiantes de primero BGU de la Unidad Educativa “Mitad del Mundo
- ¿Cuál es la mejor alternativa para solucionar el problema del desconocimiento en la aplicación del liderazgo transformacional, en la formación de líderes estudiantiles en primero de bachillerato?

Para cerrar este apartado, se presenta una representación esquemática y aproximada del contexto situacional. Considerando el árbol de problema como herramienta estrategia para la búsqueda del problema, permitiendo dilucidar una síntesis del mismo.

Árbol de problemas



Elaborado por: Pahola Bedón

Objetivos

Objetivo General

Analizar el liderazgo transformacional en la formación de líderes estudiantiles en los primeros años de Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa Mitad del Mundo en el período 2020-2021 en el sector de San Antonio de Pichincha.

Objetivos Específicos

- Caracterizar el liderazgo transformacional, enfocado desde la perspectiva teórica.
- Identificar los puntos fuertes y débiles que están presentes en la formación de los estudiantes de primero Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa “Mitad del Mundo para la formación en liderazgo.
- Proponer una alternativa para solucionar el problema del desconocimiento en la aplicación del liderazgo transformacional, en la formación de líderes estudiantiles en primero de bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa “Mitad del Mundo”

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Las referencias teóricas constituyen otra fuente de información más, que emerge a medida que el investigador se adentra en el estudio. En este sentido, para la presente investigación, se construyó el marco teórico para apoyar y orientar la investigación, a través de un proceso continuo de construcción – deconstrucción – construcción. En la primera parte de este capítulo, se presentan estudios previos realizados sobre la temática abordada. Posteriormente, se muestra el fundamento teórico de apoyo, establecido para el desarrollo de esta investigación, el cual fue flexible y perfectible en función a las diferentes fases del proceso científico realizado, tomando en cuenta las variables del estudio.

Antecedentes de la investigación (estado del arte)

Realizadas las investigaciones pertinentes sobre el tema se presenta trabajos que tienen relación con la investigación que se pretende realizar.

En el repositorio de la Universidad de Piura se encontró la tesis de maestría titulada: Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal. En este estudio, Castro (2015) realiza un análisis identificando el liderazgo transformacional de la directora a partir de las percepciones de los docentes y del cual se concluye que las dimensiones del liderazgo que más predominan son: influencia idealizada, motivación e inspiración y estimulación intelectual. Los hallazgos evidencian que, en estas dimensiones, el directivo tiene una alta estimación debido a la admiración y el respeto de todos sus seguidores.

Esta situación, es explicada por la percepción de la directiva en cuanto a la forma como motiva a sus docentes difundiendo optimismo y entusiasmo en la institución. Otro hallazgo importante es la percepción de los docentes con respecto a la atención de sus necesidades por parte del directivo. Ellos manifiestan sentir que sus necesidades son atendidas de forma particular siendo escuchados, y también son considerados personas importantes dentro de la institución. Los docentes reconocen en

el directivo a un líder confiable y que su directivo si desarrolla algunas dimensiones del liderazgo transformacional.

El estudio de Castro (2015) se constituye en un referente para la investigación, por cuanto profundiza en la variable liderazgo transformacional caracterizando sus dimensiones e indicadores, entre los que destacan el desarrollo y aplicación de habilidades de: toma de decisiones, valores como solidaridad, honestidad, compañerismo entre otros. Todo esto orientado a mejorar la calidad del proceso educativo.

Al revisar proyectos de investigación en la Universidad Tecnológica Indoamérica (sede – Ambato), se encontró un proyecto de investigación titulada “Sistema de formación para líderes directivos de instituciones educativas”, realizada por Baño (2018). El autor plantea como objetivo general diseñar un sistema de formación de líderes directivos en las instituciones educativas por medio de planes de capacitación, técnicas innovadoras para fortalecer el liderazgo transformacional. Como conclusión resaltante, establece que este tipo de liderazgo motiva a los empleados a trabajar por un bien común. Los resultados de la encuesta realizada a los directivos educativos comprueban la escasa prevalencia del liderazgo transformacional, presentándose una mayor presencia del liderazgo Laissez-faire.

Este tipo de liderazgo se caracteriza en la muestra estudiada por carecer de compromiso evitando la toma de decisiones, liberándose de toda responsabilidad. Otra característica importante, es dejar a su grupo de trabajo hacer lo suyo sin supervisión es decir entrega el poder a los subordinados. Finalmente, fue posible desarrollar un sistema de formación a los directivos, el cual contó con talleres Team Building (Indoor y Outdoor Training) y Coaching para de esta manera potenciar el liderazgo transformacional logrando con esto fortalecer competencias que les permitan tomar decisiones y ser agentes de cambio.

Lo significativo de la investigación de Baño (2018) para el estudio, es la definición y estructuración de un proceso de formación de líderes, enfatizando el liderazgo transformacional. El sistema diseñado contribuye a visibilizar la posibilidad de transformar la vida y pensamiento de las personas e instituciones. Además de potenciar motivación e interés por el liderazgo.

Desarrollo teórico del objeto y campo

En este apartado se aborda la teoría del objeto de estudio, además de la conceptualización del objeto de estudio y del campo. Para la investigación se asume como objeto de estudio el liderazgo transformacional y la formación de líderes estudiantiles en bachillerato, constituyéndose en la variable independiente y la variable dependiente respectivamente. Antes de ahondar en el liderazgo transformacional, se considera pertinente referir a dos constructos que direccionan el encuadre teórico del liderazgo transformacional. Estos constructos son la formación integral de los estudios y los tipos de liderazgo.

Desarrollo de las categorías fundamentales de la variable independiente Liderazgo transformacional

En este apartado, se abordarán aspectos fundamentales de la variable independiente liderazgo transformacional; sin embargo, tal como se señaló en el párrafo anterior, se hace necesario analizar los constructos formación integral de los estudios y los tipos de liderazgo. Todo ello en razón, de la implicación de ellos en la comprensión y ubicación del liderazgo transformacional. Así, de la formación integral se abordará la definición y sus dimensiones. Para el tipo de liderazgo, será tratado los criterios de clasificación y los tipos de liderazgos encuadrados en dichos criterios referidos al comportamiento del líder y la función dirección. Posteriormente, ya centrado en el liderazgo transformacional (LT), se precisará la conceptualización de liderazgo transformacional, factores descriptivos del LT, premisas de mejoramiento del LT y las características del LT.

Formación Integral de los estudiantes

La formación integral, según Coello (2016), es entendida como el “desarrollo de varias dimensiones de la persona, orientada fundamentalmente en el fortalecimiento de la personalidad del ser humano” (p. 29). Es por ello, que este tipo de formación debe estar situada en un contexto socio histórico particular, donde la persona esté en constante actuar y en la búsqueda de un significado identitario. La integralidad supone la formación en las dimensiones humana, social, intelectual y profesional.

En la formación humana debe desarrollarse actitudes y valores, para impactar en el crecimiento personal y social del individuo, considerando lo emocional, espiritual y corporal. En cuanto que la formación social, debe potenciar el relacionarse y convivir en comunidad. Para ello busca propiciar la sensibilización, el reconocimiento y la consideración de las problemáticas sociales. Sumado a esto, fortalece el trabajo en equipo y el respeto por la diferencia y diversidad cultural. La formación intelectual, tal como lo afirma Barradas (2017) “tiende a fomentar en los estudiantes el pensamiento lógico, crítico y creativo necesario para el desarrollo de conocimientos y el aprendizaje permanente propiciando la autoformación” (p. 31). En ese sentido, la formación profesional está orientada al saber hacer, favoreciendo la inserción en el mundo del trabajo.

Para la formación integral debe estructurarse un currículo que permita establecer una relación imbricada del mundo académico con el mundo real. Es por ello, tal como lo afirma Ojalvo & Curiel (2015) “...de esta manera los estudiantes puedan recibir una formación completa como profesionales e individuos, con habilidades, conocimientos y valores que le permitan a futuro estar en capacidad de resolver problemas” (p. 259). En este sentido, no solo se debe tomar en cuenta los conocimientos y competencias específicas adquiridas, sino también la formación de líderes con valores y comportamientos.

Es importante señalar que el logro de la transformación planteada en la formación integral, sólo será posible con la implicación activa de los estudiantes y docentes. Para ello deben establecerse procesos dialógicos entre los actores señalados, permitiendo la comunicación de convivialidades y experiencias enriquecedoras vividas en el proceso formativo. En este sentido, Coello afirma que “la enseñanza y el aprendizaje son un medio para su formación, no solo profesional sino como verdaderos seres humanos” (2016 p.33). Para ello, los docentes deben internalizar la responsabilidad de asumir procesos de formación permanente, que le permita estar actualizados y capacitados para consolidarse como verdaderos mediadores de la formación de líderes estudiantiles con conciencia de sus propias cualidades, habilidades y destrezas y su relación con el mundo que lo rodea.

Tipos de liderazgo

La realidad de las instituciones educativas depende en gran medida del estilo o tipo de liderazgo de sus actores. Razón por la cual, directivos, docentes y estudiantes deben desarrollar amplios saberes y conocimientos que les permita asumir la construcción de una organización escolar flexible y funcional con la participación activa de la comunidad. En este sentido el liderazgo es necesario en el desempeño de directivos, docentes y estudiantes (Olivero, 2015). Dependiendo de la forma y actitud para manejarse ante las situaciones, se podrá categorizar en un estilo de liderazgo en particular. Por su parte, los estilos de liderazgos pueden agruparse en dos categorías Cuevas (2016). La primera, agrupadas según el comportamiento del líder y la segunda desde la función dirección.

En la primera, se tipifican los estilos: autócrata, participativo y de rienda suelta. A continuación, se describen cada uno de ellos. a) autócrata, es aquel que contrae compromiso de la toma de decisiones porque considera que sus subalternos son incapaces de tomarla, pide de sus subalternos obediencia y adhesión, además de observarles su nivel de desempeño. b) Líder participativo, es quien se asesora de sus subordinados acerca de las decisiones que les incumben, pero no delega su derecho a tomar dichas decisiones, impulsándolos a los subalternos a mayor capacidad de autocontrol y responsabilidad. c) Líder de rienda suelta o *laissez-faire*, es quien delega la responsabilidad a sus subalternos de tomar decisiones, este líder da poco contacto y apoyo, para lo cual se necesita del subalterno altamente calificado para un resultado satisfactorio.

En cuanto a la segunda clasificación de liderazgo desde la función de dirección, se distinguen tres tipos de estilos de liderazgos: transaccional, transformacional y prosocial. Con respecto al estilo transaccional, es aquel que requiere de sus subordinados para cumplir sus objetivos, para ello determinan funciones y tareas dentro de la organización e instauran una estructura en ella; premian al desempeño y atienden las necesidades sociales de sus adeptos.

Por otra parte, el estilo transformacional propuesto por Bass (citado por Rodríguez, 2017), ha surgido como uno de los más estudiados y usados en las últimas dos décadas para explicar y entender la efectividad del líder. Precisamente, este tipo de liderazgo constituye la variable independiente en la presente investigación, razón por la cual será ampliada posteriormente. Por ahora se señalará, que este tipo de liderazgo,

posee una potencialidad transformadora para coadyuvar al desarrollo cognitivo, estimulando a la auto monitorización y la autoevaluación, aumentando la motivación de los seguidores (Burns, citado por Rodríguez, 2017). Es por ello, que el líder toma en cuenta a las personas, atendiéndolo y considerándolo de forma individual. Así, se preocupa por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía.

En cuanto al estilo prosocial, la incorporación del concepto de prosocialidad en la definición de liderazgo, amplía la misión de un líder en las organizaciones. En este sentido, además de buscar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, debe contribuir a la satisfacción de las personas a quien afecte sus decisiones. Para ello debe considerar circunstancias, necesidades, identidad y cultura respetando la autonomía, creatividad e iniciativas de estas personas. En este sentido Bedoya (citado por Barrada, 2017) define al liderazgo prosocial como:

Los procesos de influencia positiva, que generan un cambio transcendental sin búsqueda de recompensa extrínseca y material, para favorecer primeramente a las personas que son receptoras del liderazgo, tal y como ellas quieren, salvaguardando su creatividad, identidad, autonomía e iniciativa, empoderándola para que sean multiplicadoras de dicho liderazgo en sus grupos de pertenencia, de referencia y por en la sociedad. (p.77)

Fundamentado en la definición anterior, una persona que hace gestión bajo el tercer tipo de liderazgo, debe interesarle inspirar una actuación prosocial a todas las personas e instancias, así como también que la organización dirigida por él, inspire a otras instituciones y el entorno inmediato, influyendo en el entorno donde se desenvuelve y en la sociedad donde está ubicada. (Roche citado por Cuevas, 2016). Así el reconocimiento más significativo de un líder prosocial, está anclado a las interpelaciones de los colectivos de las personas en función a los impactos positivos y el servicio al bien común, además por el cambio transformacional generado en los colaboradores, visibilizado a través del deseo de ellos de transferir estos logros a otros contextos.

Después de haber revisado los diferentes estilos de liderazgo, o por lo menos los más utilizados, se considera que el liderazgo transformacional es el más adecuado y efectivo para que los estudiantes de primer año de la Unidad Educativa Mitad de Mundo sean formados como líderes estudiantiles. Esto en razón de la potencialidad de este tipo

de liderazgo para generar cambios trascendentales en las actitudes e ideas de los jóvenes, para que se comprometan con los objetivos de la organización. Aunado a esto, puede lograr que desplacen sus propios intereses por los objetivos del grupo, concienciándolos del valor e importancia de los resultados del trabajo, logrando que den más en sus trabajos de lo que ellos esperaban dar.

Liderazgo transformacional

Tal como fue referido anteriormente, es necesario ahondar en este tipo de liderazgo debido a su naturaleza de variable independiente con la que se asume en este estudio. En este sentido, destaca el liderazgo transformacional debido a que está enraizado a una cultura de cambio. Es por ello, la característica fundamental de este tipo de líderes es el ejercicio y promoción de cambios en el comportamiento y visión de sus seguidores, obteniendo el compromiso hasta alcanzar su objetivo.

Este tipo de líderes se preocupan mucho por sus seguidores y pone en práctica valores como: la honestidad, responsabilidad entre otros; se dice que representa una cultura de cambio ya que ayuda a aumentar la capacidad de los líderes para resolver problemas sea de manera individual o colectiva. El líder transformacional motiva a sus seguidores y las ayudas con su autoestima y crecimiento personal, produce cambios en la visión que tienen los colaboradores sin olvidar que son líderes muy magnánimos e inspiradores. Es por ello, que el líder toma en cuenta a las personas, atendiéndolo y considerándolo de forma individual. Así, Bass, Avolio, Jung, y Berson citados en Cuevas (2016) afirman que “este tipo de líder se preocupa por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía” (p. 81).

El liderazgo transformacional (LT), establece la relación entre seguidores y líder, basada en valores y moral activando sus necesidades de orden superior e interesándolo por el bien de la organización. Esta relación no se circunscribe a un intercambio simple (Liderazgo transaccional), sino que es una relación mutua de estimulación y superación entre líder y seguidores, permitiendo a los seguidores convertirse en los líderes, y a los líderes en agentes morales (Burns, citado por Olivero, 2015).

El LT es una relación psicológica positiva de desarrollo y crecimiento donde líder y seguidores, tienen una causa común por encima de intereses individuales. Para lograr esta relación positiva, debe permearse por los valores morales de los seguidores, así aumenta su conciencia sobre lo ético y la reforma de la institución. Por su parte Bass (citado por Rodríguez, 2017), logra otra perspectiva de los estudios sobre liderazgo tomando como base los trabajos de Burns. Este autor planteó y desarrolló la teoría de liderazgo transformacional en su investigación “Leadership and performance beyond expectation”. Bass citado por Rodríguez (2017) define al líder transformacional como “...alguien quien erigió su conciencia sobre asuntos de importancia, conduciéndoles a un nivel más alto de necesidades, influenciándoles a trascender su propio auto interés por el bien del grupo o la organización y a trabajar más duro...” (p.29). Esta definición distingue la caracterización del líder por el efecto sobre sus seguidores, a los cuales pueden transformar haciéndoles tomar conciencia de la importancia y valor de los resultados del trabajo.

A continuación, se mencionan los factores fundamentales que describen la teoría del Liderazgo Transformacional, para ello se toma como referencia las dimensiones identificadas por Bass (citado por Rodríguez, 2017) a través del instrumento MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), a saber: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual

- Influencia idealizada (carisma): el líder actúa de modo que sus seguidores le admiran e imiten. Se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico, distinguiéndose de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas. Todas sus acciones se guían por lo correcto, altos niveles de conducta ética y moral.
- Motivación inspiradora: el líder crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores, a través de la comunicación de forma convincente de su visión, haciéndola creíble con su actuación. Así, debe demostrar su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y arrastrar a los demás.
- Estimulación intelectual: el líder promueve nuevos enfoques y soluciones a los problemas. Para ello se apoya en el desafío intelectual a las personas estimulándoles a hacerse preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer las cosas, permitiendo que tengan errores.

- Consideración individual: el líder considera las necesidades de cada persona para guiarlas según su potencial. El líder actúa como entrenador, dando oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo; es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego retroalimentación constructiva al subordinado.

Pont, Nusche y Moorman (2015) sostienen que para mejorar el liderazgo en los estudiantes, los docentes deben apalancarse en las cuatro premisas siguientes:

- Redefinir las responsabilidades. Con mayor autonomía para tomar decisiones paralelamente, se redefinen las responsabilidades para un mejor aprendizaje del alumnado. En este sentido, es necesario delimitar las principales características y las tareas de los líderes escolares eficaces; siendo el liderazgo para el aprendizaje la dimensión clave.
- Distribuir el liderazgo escolar. La situación actual (mayores responsabilidades y rendimiento de cuentas, entre otras) están creando la necesidad de que éste se tenga que distribuir y compartir liderazgo de estudiantes, profesorado, equipos directivos, entre otros cuerpos colegiados.
- Adquirir las competencias necesarias para ejercer un liderazgo eficaz. Los líderes escolares necesitan capacitación específica para responder al aumento de funciones y responsabilidades, en particular sobre estrategias para mejorar los resultados escolares.
- Hacer del liderazgo una profesión atractiva. Se propone, entre otras, profesionalizar su reclutamiento y selección, incentivar económicamente su ejercicio, proporcionar vías para el desarrollo profesional.

Es imprescindible, sistematizar las características del liderazgo transformacional. Estas características, a ser asumidas en la presente investigación, son: talento al servicio, empoderamiento al grupo, inspiración a la acción del grupo, propósito visión del grupo, vivencias de valores, transformación y desarrollo, autocontrol.

Talento al Servicio

Los líderes transformacionales tienen una real preocupación por que sus colaboradores estén de la mejor manera y lo que buscan siempre es apoyarlos para que puedan alcanzar todas o la mayor cantidad de metas propuestas sean estas personales y/o laborales. Estos líderes poseen una gran disposición de ayudar y aprovechan las

fortalezas de sus colaboradores para así afrontar los desafíos y desarrollar al máximo su potencial. Para Majad (2016) “la gestión del talento humano debe configurarse en función de las competencias individuales, para el logro de los objetivos institucionales y siguiendo las etapas de planificación, ejecución y control, respetando los principios de identidad, cultura y filosofía colectiva” (p. 149). Se infiere de lo expresado por el autor que, la gestión del talento humano va de la mano con el liderazgo, buscando fortalecer el trabajo del grupo y que el comportamiento de colaboradores sea relacionado con los objetivos propuestos.

Por otro lado, la vocación de servicio es un talento de los líderes transformacionales, el cual está relacionado con el cuidar y atender, a pesar de lo dificultoso del entender al ser humano. No siempre se tiene una pasión por servir a los demás, ya que el ser humano a lo largo de su vida pasa por momentos difíciles, que afecta el desempeño en el trabajo. Es donde la figura del líder recobra importancia por su capacidad de animar y motivar a su equipo, para seguir adelante en las metas propuestas. En el talento al servicio distinguimos los aspectos de carisma y empatía.

Carisma y Empatía

Empatía significa gracia; fue utilizada inicialmente en el ámbito religioso. Botero (2018) refiere que este término fue empleado por el sociólogo alemán Max Weber, para referirse a un tipo de dominación. Posteriormente fue trasladado al campo del liderazgo. Desde este contexto, las personas que poseen carisma exteriorizan valores y creencias las que atraen a sus seguidores y son reproducidos; al término carisma se relaciona también palabras como confianza, fuerza, ética, integridad y empatía.

La empatía, está referida a personas con capacidad de: escuchar, dedicar tiempo y de hacer sentir a las personas que son únicas y que son parte de un equipo. Estas capacidades convierten a la persona en un líder empático capacitado para luchar con situaciones complicadas y aprender de sus errores, crea una buena relación dentro de la organización produciendo un buen ambiente laboral para el trabajo.

Para Moya (2018) una persona es empática cuando se pone en el lugar de los demás, y adicionalmente tiene facilidad para comprender lo que sienten y piensan los otros. La empatía viene a ser una habilidad muy difícil de adquirir. Se requiere de mucha práctica y de un verdadero sentido de interés personal. Sin embargo, es la base para una excelente comunicación y de un liderazgo moderno. Para ser un líder empático se necesita dedicación para los miembros del equipo, saber escuchar y dialogar en todo momento como reuniones programadas o charlas casuales. Por medio de la empatía el

líder puede llegar a comprender a sus semejantes y encontrar soluciones a posibles conflictos; la empatía es tan importante dentro de las organizaciones que es uno de los valores claves en la toma de decisiones.

El líder transformacional también debe regirse a ciertos principios. Entre ellos: el humanismo, en el cual comprende a sus seguidores y los ayuda en la resolución de conflictos; el conocimiento, dominando su campo laboral; la justicia, fomentando una proporción entre sancionar o premiar; la motivación, importante para mejorar el trabajo en equipo; la toma de decisiones, selección de la mejor alternativa; servicio, solidaridad con sus colaboradores; valores, fomentando y practicando con sus compañeros y haciendo que sientan el empoderamiento.

Empoderamiento del Equipo

Empoderar es una habilidad que ayuda al líder transformacional, a promover los resultados coadyuvando a su equipo a proseguir esta acción. Para Soler et al (2017) empoderamiento:

“Es el proceso que incrementa las posibilidades de que una persona pueda decidir y actuar de forma consecuente sobre todo aquello que afecta a su propia vida, participar en la toma de decisiones e intervenir de forma compartida y responsable en lo que afecta a la colectividad de la que forma parte” (p. 22).

De la definición anterior, desarrollar el empoderamiento del equipo no es tarea fácil. Sin embargo, los líderes pueden lograrlo siendo abiertos a nuevas ideas y a las opiniones de los que conforman el equipo de trabajo. Para lograr el empoderamiento del equipo, los líderes deben reconocer el esfuerzo de su grupo y asumiendo riesgos de manera responsable. Como consecuencia, se crea un adecuado ambiente de trabajo por la valoración y respeto mutuo entre las personas, lo cual conduce a un empoderamiento mayor del equipo.

Un adecuado ambiente de trabajo es siempre un aspecto positivo ya que las personas se sienten valoradas y respetadas y entonces el empoderamiento del equipo es mucho mayor. Los líderes deben llevar al lugar de trabajo siempre una actitud positiva y una avidez de construir un buen ambiente de trabajo. Los colaboradores que se sienten con autoridad para tomar decisiones dentro del equipo, perciben un empoderamiento.

Respecto a esta situación, el líder debe asegurarse de la capacitación de la gente que lo rodea, y por supuesto deben ser conocimientos suficientes para poder tomar buenas decisiones, en momentos que le otorguen autoridad para ello, todo con ello para que aprendan a salir de su zona de confort. Además, establecer que hace falta en el

liderazgo para hacer la diferencia, compromete al líder a lograr y obtener resultados, aprendiendo a tomar riesgos. Precisamente, el salir de la zona de confort y tomar riesgos son rasgos distintivos del empoderamiento del equipo.

Salir de la zona de confort

Generalmente, las personas asumen una zona de confort, donde las metas trazadas son asumidas como su estilo de vida, evitando asumir algunos cambios por temor a lo nuevo. En consecuencia, considera que un cambio abrupto en la vida, puede generar emociones negativas en las personas, como ansiedad e incertidumbre. En pocas palabras, asumen la zona de confort como especie de refugio donde se sienten seguras. En concordancia con lo planteado, Suarez (2014) afirma que la zona de confort es “aquella en la que muchos se encuentran sólo porque se sienten cómodos y seguros” (p. 11). Definitivamente, la zona de confort abarca lo conocido, donde las personas se sienten a gusto y sobre todo están seguros; ya que todo lo tienen bajo control.

En relación a todo lo expuesto, se infiere que salir de la zona de confort resulta complicado. Sin embargo, a pesar de permanecer mucho tiempo en ella, si se logra vencer al miedo a dejar dicha zona, hace más fuertes a las personas y los llena de autoconfianza y empuje para alcanzar las metas deseadas. Es así que, al salir de la zona de confort se toma verdadera conciencia de los miedos y experimentar ansiedad por nuevos e inseguros sitios, empuja a esclarecer qué dirección tomar, aceptando el esfuerzo como un reto propio. Hacer cosas nuevas, amplía el horizonte de emociones y de crecimiento personal. Salir de la zona de confort es dar ya el primer paso para desarrollar el liderazgo efectivo, sacrificar lo que se tienen por lo que se puede obtener es muy incómodo pero necesario para llegar a un buen nivel de liderazgo.

Tomar riesgos

Con respecto a la toma de riesgos, resulta significativo acotar que un líder exitoso debe aprender a asumirlo. Esto debido a los obstáculos que emergen en el transitar del liderazgo, requiriendo compromiso, trabajo, preparación y disposición a tomar riesgos con la certeza de un resultado positivo o de fracaso, pero hay que atreverse. Esto permite enseñar a los colaboradores que se puede fracasar, pero a veces es necesario hacerlo y salir de la zona de confort.

En atención a lo explicado, Tracy (2015) sostiene que “el futuro pertenece a los que asumen riesgos, no hay grandeza en la vida de aquellos que evitan tomar riesgos” (p. 20). Dicha afirmación, debe interpretarse como las grandes posibilidades de éxito

que tienen las personas al asumir riesgo. Lo expresado por Tracy, en ningún momento significa que se deba arriesgar la vida entera y todo lo que poseas. Por otra parte, al presentarse momentos de riesgo en las organizaciones surgen muchas preguntas sobre las cualidades que debe poseer un líder para enfrentar cualquier incidente. El líder debe tomar una actitud decisiva al momento de tomar decisiones. En situaciones de riesgo se necesita un líder que mezcle algunas características para transmitir tranquilidad, bienestar, optimismo, transparencia, sinceridad y al mismo tiempo sea capaz de tomar decisiones difíciles guiando hacia el mejor camino a sus colaboradores.

Un líder también dedica el tiempo a pensar con visión hacia el futuro de la mano de su personal, apoya a quienes proponen nuevas ideas y los alienta para desarrollarlas y sobre todo explora y premia la toma de riesgos de su equipo y sirve también de inspiración.

Inspiración a la acción del grupo

Para Botella (2016), un “líder inspiracional tiene como principal mérito y misión servir como mediador del talento de los integrantes de su equipo” (p. 11). De esta manera se deben crear condiciones para potenciar el crecimiento personal y la identificación con la organización. El referido autor señala que este tipo de líder destaca por su honestidad y autenticidad, además de su esfuerzo para ganar confianza. En este sentido logra compartir energía y pasión por las metas y objetivos. Los líderes inspiradores manejan muy bien la honestidad y la integridad, siendo un ejemplo frente a su equipo. El líder inspirador debe impulsar la innovación y creatividad, siendo un ejemplo frente a su equipo capaz de solucionar problemas y siempre debe tener motivación y compromiso en su equipo.

Motivación

En cuanto a la motivación, debe ser entendida como la voluntad que empuja a las personas a tener ciertos comportamientos y de esa manera poder alcanzar el objetivo propuesto. La motivación es directamente proporcional a la importancia del objetivo planteado, ayuda a obtener un buen liderazgo.

De acuerdo con Villalobos y García (2016) “la motivación despierta los valores éticos que son importantísimos para construir el bienestar de la sociedad” (p.59). Es por ello que deben plantearse metas claras, para que el líder dirija acciones y su capacidad de motivar hacia el logro de metas específicas con su grupo. En ese sentido, un individuo posee motivación al incentivar un grupo por los logros alcanzados, ayudando a que rindan de la mejor manera. Así, el liderazgo por medio de la motivación, garantiza

que el equipo se comprometa de verdad con los objetivos que tiene la institución. A pesar de lo difícil del trabajo para el líder, siempre debe encontrar la forma de cómo sacar adelante a su grupo, y la mejor forma es la motivación constante. Un grupo de trabajo que se encuentre motivado logrará sacar lo mejor de sí para colaborar con su líder; el cual encontrará la mejor manera para ayudar a sus colaboradores. Por eso, es importante la motivación y pasión en la interacción con los seguidores, para lograr así una mayor proactividad al momento de trabajar y sobre todo con mucho compromiso.

Compromiso

Otro aspecto a considerar en la inspiración a la acción del grupo, es el compromiso. El cual es entendido como la realización de algo que se había prometido hacerlo. Este aspecto, va más allá de la realización es dar como líder lo máximo en el trabajo encomendado. En efecto, el cumplimiento es la base del compromiso, por su imbricación con la emocionalidad, ya que el equipo se compromete y da todo confiando que van a recibir algo. Desde el punto de vista organizacional el compromiso es:

El estado psicológico que un trabajador manifiesta a través de una predisposición positiva al trabajo, que le hace sentir responsabilidad por la organización, más allá del cumplimiento de las actividades para las cuales es contratado y que produce beneficios para la organización. (Zegarra, 2019, p. 151).

La cita enfatiza la necesidad de habilidades en el líder para influir en sus colaboradores para poder cultivar el compromiso e implicación de las personas a realizar el trabajo. El compromiso no se impone, ya que esto puede llevar a los equipos de trabajo a presentar actitudes negativas hacia el líder. Es muy importante la buena relación entre el líder y sus colaboradores, allí nace el compromiso de ambas partes. Como se mencionó anteriormente, el compromiso tiene que ver con la parte emocional, ya que el sentimiento es quien al final decide. Es necesario que los líderes actúen con coherencia entre lo que dicen y hacen, para inspirar confianza en su grupo para evitar la anulación del compromiso. Ningún líder carece de compromiso, él debe dar fuerza para seguir adelante. Un líder que no se compromete no es efectivo, ya que el real compromiso inspira y atrae a las personas, mostrando que tiene convicciones y un gran propósito del grupo.

Propósito visión del grupo

Un líder transformacional está orientado en su accionar por la misión organizacional. Además de estar identificado con los valores y principios institucionales, lo cual redundará, en inspiración y motivación del equipo. En palabras de Tracy (2015) “Para un líder... hay un propósito central por encima de todo, y es el de conseguir y servir a los clientes” (p. 12). En función de lo planteado, el propósito central de un líder debe ser el crear un propósito, para garantizar una clara perspectiva sobre lo que desea lograr con su equipo. Los líderes tienen muchos proyectos entre ellos, pero siempre deben tener una actitud hacia adelante y estar concentrado en su objetivo o meta a alcanzar.

Visión inspiradora del futuro

Un líder que no ve a futuro no tiene visión y está dentro de las organizaciones viene a ser creadora de iniciativas, construye la identidad del equipo entre otras. Según Mandela, citado por Barcelo (2018), la misión esencial de un buen líder es crear una visión de futuro. Por lo tanto, resulta importante para un líder, tener claridad de la visión además de ser capaz de comunicarla claramente de manera inspiradora, a fin de establecer una conexión con el propósito de los integrantes del equipo. Al final, todos podrán compartir la misma visión, y por consiguiente accionarán hacia la dirección correcta, para la consecución de los objetivos o metas propuestos. Sobre la base de lo expuesto, conduce a afirmar lo que sostiene Delmoral (2016), quien establece que “la visión surge como un elemento relevante de la personalidad del líder, pues se comenta que define su forma de ejercer el liderazgo” (p.113).

El análisis precedente permite aseverar, que no se puede saber a ciencia cierta si la visión es natural en el líder. Lo que si se conoce es que los líderes visionarios son muy capaces para diseñar estrategias a futuro y prever momentos dando soluciones con los recursos que disponen es ese momento. Además, la visión debe inspirar y tener la esencia de las personas; de esta manera el equipo de trabajo se comprometerá en su totalidad. Dentro del perfil de un líder visionario, debe estar presente el carisma, lo cual da capacidad para ordenar perfectamente la visión, misión y valores en búsqueda de mejores resultados.

El tipo de líder descrito anteriormente, sabe explotar al máximo el potencial de quienes los rodean, con una visión de futuro clara y precisa, defendiendo sus ideas con un gran ímpetu. En tal sentido, el líder que posee una visión prospectiva siempre debe estar innovando y motivando a sus colaboradores, con actitud y espíritu de innovación

para atraer y movilizar una gran masa de personas. Dentro de esto es importante la personalidad del líder.

Personalidad

Son diversas las definiciones que se encuentra en la literatura referidas a la personalidad. Sin embargo, la conceptualización dada por Neira et al (2018) es una de las más ajustadas a los fines de la presente investigación. Así, “La personalidad es un conjunto de rasgos y características individuales y particulares de los seres humanos, que justamente los hacen distintos entre ellos” (Neira et al., 2018, p.332)

De acuerdo con la definición dada, la manera cómo se comporta frente a situaciones o personas viene a ser parte de la personalidad del individuo. Por tanto, cada estilo de liderazgo como la personalidad son elementos propios de cada ser humano y estos pueden verse afectados por los cambios propios del entorno o situaciones que se presenten. La personalidad es semejante a la huella digital de una persona, convirtiéndose en el cimiento del individuo. El líder primero debe conocerse muy bien interiormente para saber de qué es capaz de hacer. Por tanto, la personalidad de la persona tiene un impacto sobre el estilo de liderazgo de cada líder.

Vivencia de valores

Los valores constituyen principios que rigen a la mayoría de las personas y sirven de guía para conducirnos y vivir armónicamente unos con otros. Para Delmoral (2016), entender los valores significa considerar la triada: libertad, igualdad y fraternidad; lo cual conduce a concebirlos como algo natural del ser humano. El referido autor establece que las personas son una suma de valores que está definida por su personalidad, educación, religión, y todos los aspectos psicológicos, sociales, biológicos, espirituales y éticos que permean su espacio vivencial.

El liderazgo está cada vez más vinculado a los valores y lo que se espera de un líder es que sus acciones estén permeadas por valores tanto personales como profesionales. Los valores en el liderazgo no solo es estilo, también tiene que ver con ideas y las necesidades del grupo de trabajo. Razón por la cual, tener un liderazgo con valores en las organizaciones caracterizado por la transparencia, hoy en día es una obligación. Los valores que un líder posea, marcarán sus actos como su personalidad, y su manera de relacionarse con los demás. Un verdadero liderazgo, es posible si el líder logra manifestarse positivamente, para ello debe cuidar sus principios éticos y valores morales.

Principios éticos

En cuanto a los principios éticos, son normas de conducta que orientan la acción del ser humano y son de carácter general. Las personas tienen distintos principios éticos que van asociados a la conciencia de cada uno. Dentro de estos principios éticos los más comunes son: el respetar a los seres humanos, no practicar la violencia y ayudar a quien más lo necesite. Según Paz et al (2016), los principios éticos están orientados por valores generando compromiso y conciencia social en las organizaciones educativas. Es por ello que los valores y comportamientos de los seres humanos están cimentados en el respeto a sí mismo, permitiendo que la toma de decisiones esté basada en la responsabilidad y la honestidad encaminadas hacia el liderazgo ético.

Una organización bajo el liderazgo ético mantiene buenas prácticas guiadas por los valores, haciendo que el grupo realice el trabajo de la mejor forma y felices, logrando así mejores resultados y mayores éxitos en beneficio de todos. Es imprescindible que desde el comienzo y de manera sostenida, el líder siempre debe hacer lo correcto empleando los valores que lo distinguen.

Valores morales

Por su parte los valores morales, permiten distinguir entre lo bueno y lo malo, lo que está bien o no, lo justo y lo injusto. Estos valores, vienen desde la época de la infancia, inculcados por una figura de autoridad. Posteriormente, son reforzados en la escolaridad por los maestros. Sumado a ello, la religión que se profesa ayuda a consolidar valores como: la honestidad, el respeto, la gratitud, la lealtad, la tolerancia, la solidaridad, la generosidad, la amistad, la bondad y la humildad, entre otros.

En la cultura de los individuos, se pronuncian los valores morales internos todo esto para formar un ambiente con relación armónica lo cual facilitará alcanzar los objetivos propuestos. Estos valores son los que una persona usa al momento de actuar. Están enraizados con la educación recibida a lo largo de su existencia, fijando los valores en cada persona (Delmoral, 2016). Sin embargo, es posible que alguien desee ser diferente y transcendental, por lo cual se empeña en cambiar y corregir sus defectos con el fin de lograr esa personalidad tan anhelada por los líderes, y parte de eso es la transformación.

Transformación y desarrollo

Los líderes deben estar dispuestos a afrontar retos y desafíos del mundo cambiante actual. Todo cambio conduce a desafíos, para lo cual los líderes transformacionales estarán dispuestos a superar. Para las organizaciones, representa un

reto encontrar y sobre todo desarrollar a estos líderes. Para la transformación y el desarrollo los rasgos distintivos son el cambio y la innovación.

Cambio

Para Ferrer (2015), hay que considerar que “cualquier cambio tiene un impacto en toda la organización, en mayor o menor escala, y siempre se generan con la idea de mejorar un proceso o situación” (p.103). Deriva de este planteamiento, lo necesario para las organizaciones acoplarse a nuevas dinámicas si se quiere seguir existiendo con calidad y competitividad, con lo que el rol del líder transformacional, es volverse un agente del cambio para poder mantener a la organización en constante transformación. Gestionar el cambio, es una de las muchas responsabilidades del líder. Para lograr esto, es muy necesario que los colaboradores sepan cuál es la visión que el líder tiene y sobre todo la entiendan y se identifiquen con ella, a través de la motivación y compromiso. Un líder transformador es un entusiasta del cambio y la innovación siempre que este ayude a sus colaboradores a crecer tanto personal como profesionalmente.

Innovación

La innovación y el liderazgo son procesos muy importantes para el cambio y la transformación de la organización y precisa que los líderes tengan competencias para poder fortalecer el movimiento transformador. Al respecto, Cabaleiro et al. (2016) afirma que “Las innovaciones se caracterizan por una diversidad de formas, modalidades y alcances que implican cambios en las actividades y en las actitudes”(p.2). Al respecto, cualquier liderazgo que proyecte ser innovador siempre deberá estar al tanto sobre la institución, establecer objetivos claros, una comunicación adecuada con el personal, cerciorar que los recursos que dispone sean los precisos para que las metas puedan cumplirse, y algo muy importante saber promocional la innovación en el momento justo y adecuado.

Las generaciones más jóvenes viven rodeadas de cosas digitales a tiempo real y se debería aprovechar lo que saben; ellos son los futuros líderes del milenio. A medida que el liderazgo está en constante cambio o transformación, el desarrollo dentro de la organización se debe centrar en aprovechar el talento que tienen los jóvenes futuros líderes. Debe procurarse introducirlos en las obligaciones y reconocerles su talento, y mantener preocupación constante en la organización por su continuo desarrollo. En pocas palabras, considerar el talento humano para la innovación en la organización. Sin liderazgo no existe innovación, y el líder es la primera persona que debe estar seguro de que la innovación le ayudará a alcanzar sus objetivos.

Autocontrol

Las personas que ejercen el liderazgo, deben tener presente que para liderar deben liderarse primero ellos y esto se logra por medio del autocontrol, permitiéndoles así regular sus emociones y construir relaciones hacia un mutuo crecimiento. Los líderes que mantienen el autocontrol poseen un estilo de liderazgo más efectivo. El autocontrol tiene relación directa con la inteligencia emocional; según Arrabal (2016) se define como “la capacidad de la aceptación y la gestión consciente de las emociones teniendo en cuenta la importancia que tienen en todas las decisiones y pasos que damos durante nuestra vida, aunque no seamos conscientes de ello” (p.7)

De acuerdo con lo planteado en la cita de Arrabal (2016), el liderazgo es un proceso emocional por medio del cual los líderes tratan de repetir sus emociones con su grupo de trabajo, manejando los estados de ánimo de sus colaboradores como si fueran sus propias emociones. La inteligencia emocional tiene una estrecha relación con las buenas prácticas del liderazgo. Una de sus funciones primordiales es la de empoderar a los líderes con la pericia de percibir las necesidades de sus seguidores dándoles las herramientas necesarias para satisfacer sus necesidades, para lograr un liderazgo efectivo.

Crecimiento

En cuanto al crecimiento, es el líder que debe potenciar al máximo las fortalezas de su equipo; es decir, debe preocuparse por el crecimiento personal de su equipo. Un buen líder alienta a que su gente exprese y saque sus talentos y fortalezas. Esto llevará a la generación de ideas por parte del equipo, ayudando de esta manera al líder a cargo. Por consiguiente, el líder debe conseguir el crecimiento del equipo, encauzando las habilidades y competencias de los integrantes. Para ello, es indispensable el dialogar sobre cuáles son los talentos de cada uno de sus miembros para poder desarrollarlos y sobre todo potenciarlos hacia un mejor nivel.

Comunicación cálida

Por su parte, la comunicación es esencial para el rendimiento. Cuanta más comunicación haya entre el líder y los colaboradores, mayor y mejor será la eficiencia de los mismos. Para Corrales et al (2017), la comunicación debe ser asertiva, la cual debe realizarse de forma verbal y preverbal, contextualizada a la cultura y a las situaciones. En consecuencia, la comunicación es importante para desarrollar el liderazgo y en general para la organización. Sin una buena comunicación los líderes no estarían en capacidad de transmitir los objetivos a los miembros de esta.

Para quienes ejercen el liderazgo es necesario desplegar formas más aparentes y sobre todo innovadoras para aplicar la comunicación a su equipo de trabajo. Esta no solo debe ser por medio de palabras, sino con el comportamiento. La empatía y la comunicación están conectadas, así como también el liderazgo. Para ejercer el liderazgo el líder debe hacerse entender, pero a la vez dejar muy claro su mensaje, a través de una comunicación asertiva y efectiva.

Desarrollo conceptual de la Variable Dependiente

Formación de Líderes Estudiantiles

En este apartado se aborda el desarrollo conceptual de la variable dependiente: la formación de líderes estudiantiles. Este constructo constituye uno de los elementos más importante de la educación. Resulta imposible la práctica educativa sin la consideración de la formación. Específicamente, la formación de líderes estudiantiles ha sido descuidada, tanto en el ámbito de la investigación educativa como en el ámbito gubernamental. La importancia de esta temática ha sido opacada. Pudiera, resultar provechoso asumir la aplicación del liderazgo a la educación como un componente significativo en la formación de líderes, para impulsar en los jóvenes la participación activa de ellos en las instituciones educativas. Para la investigación realizada se asumen para esta variable los nodos conceptuales: nuevas formas de liderazgo entre jóvenes, liderazgo estudiantil en colegios fiscales, y la formación de líderes estudiantiles en bachillerato.

Nuevas formas de liderazgo entre jóvenes

Para Terrazas (2015), a pesar de una reducción en la participación cívica entre los jóvenes, existe una búsqueda de nuevas formas de relación con el compromiso social. Es por ello que los jóvenes procuran un cambio mental que abran nuevas posibilidades de construir otras formas de liderazgo estudiantil. El Programa de Acción Mundial para los Jóvenes, considera que ellos constituyen un recurso humano significativo y valioso para la concreción del desarrollo en todos los países. Igualmente lo visibilizan como agentes del cambio social, el desarrollo económico y la innovación tecnológica” (Programa de Acción mundial para los Jóvenes, 2010).

La gestación de nuevas formas de participación y liderazgo juvenil, está enraizada en los movimientos estudiantiles. Desde estos espacios surgen procesos de discusión, reflexión y análisis que han permitido la emergencia de nuevos retos para el liderazgo estudiantil basados en objetivos comunes y solidarios. De acuerdo con Mohammed, Ávalos & Lacárcel, (2016) “la característica resaltante de los líderes estudiantiles, es el liderazgo distribuido” (p.3). En él no se instituye una dirección ubicada en la parte superior, sino que debe establecerse como mediadora de una red de relaciones, para lo cual debe delegar responsabilidades, desarrollar la toma de decisiones cooperativas, compartir la autoridad y motivar el movimiento para el cambio institucional. Por esta razón, puede resumirse las tareas del directivo en ser un coordinador, facilitador y dinamizador de colectivos, las cuales convergen en la función de agente de cambio. Por consiguiente, el liderazgo de la dirección se diluye, emergiendo el liderazgo distribuido y compartido, un liderazgo transformacional.

Los avances en materia de conformación de líderes estudiantiles a través de los movimientos señalados, demuestran que hoy en día los jóvenes requieren de una mente abierta para su comprensión. Los jóvenes actualmente están siendo convocados a cambiar la sociedad. La imaginación, ideales, visión y sobre todo la energía de ellos, son indispensables para este cambio. Es por ello, que las nuevas formas de enfrentar las políticas y desafíos por los jóvenes, impactará en lo social y económico y por el bienestar de las generaciones que están por venir.

Lo explicado en el párrafo anterior, ha conseguido que las miradas giren hacia los jóvenes. Es preciso que esta atención sea integral e integrada en su totalidad, emergiendo de esta forma el reto de formar a este grupo etario en nuevas formas de hacer política y participación protagónica para concretar el empoderamiento de los jóvenes tanto en lo nacional como internacional.

Los jóvenes en la actualidad se han convertido en agentes de cambio esta conceptualización ha venido creciendo en los últimos años con el fin de lograr que la vida de cada persona sea un impacto positivo y que deje una huella en la vida de alguien más. Destaca Delmoral (2016), “uno de los adjetivos para describir a los agentes de cambio de manera más apropiada, es el coraje” (p.12). Esto debido al actuar diario para cambiar y mejorar su entorno, luchando contra todo el anquilosamiento de estructuras y comportamientos descontextualizados de la realidad actual. Lo enriquecedor del coraje de los jóvenes es el aprovechamiento para difundir y así contagiar esta nueva forma de hacer liderazgo en los jóvenes de los colegios fiscales.

Liderazgo estudiantil en colegios fiscales

Mohammed et al (2016) explica que el liderazgo estudiantil se fundamenta en el carácter de los jóvenes para realizar y cumplir tareas y compromiso con responsabilidad. Adicionalmente, expresan que el líder estudiantil debe exhibir las cualidades de: inteligencia, carisma, personalidad, así como los valores éticos y personales. Esta descripción resulta atractiva a los colegios fiscales, quienes quieren implantar el liderazgo dentro y fuera de las aulas para un mejoramiento en la educación. Desde el contexto de los colegios fiscales, a partir de búsqueda y discusiones sobre liderazgo, han confirmado que el liderazgo más adecuado y completo para lograr motivación y transformación personal e institucional, es el transformacional.

En este sentido, el liderazgo estudiantil en los planteles fiscales debe enfocarse hacia el objetivo primordial de reconocer y comprender al liderazgo transformacional como enfoque del liderazgo a desarrollar cada una de las instituciones. Igualmente, debe convencerse que es un proceso mediante el cual alguien realiza una influencia positiva sobre las demás personas, por medio de la motivación y dirigido hacia la consecución de los objetivos y metas estudiantiles.

En consecuencia, todos en la institución educativa deben orientarse a la consecución de líderes estudiantiles que fortalezcan la participación y convivencia democrática dentro de la comunidad educativa. Asimismo, defiendan los intereses estudiantiles para el bien común de todos los estudiantados, y de esta manera propender a una mejora educativa dentro de las aulas.

Según Balda y Guzmán (2015), la escuela del siglo XXI debe asegurar el éxito y la mejora educativa a todos los estudiantes, para tal fin resulta imprescindible un liderazgo cooperativo en todas las instituciones educativas. En este sentido, se debe involucrar a todos los actores del proceso educativo, para que se sientan identificados como protagonistas y corresponsables de las decisiones a asumir. En consecuencia, toda la comunidad educativa está inmersa y deben realizar trabajos en un ambiente democrático con: autodeterminación, diálogo, independencia, corresponsabilidad y valoración crítica. Para el logro de lo planteado, se requiere de un liderazgo transformacional que realice verdaderos cambios para obtener los resultados anhelados.

Formación de líderes estudiantiles

Es imprescindible ahondar sobre la variable dependiente formación de líderes estudiantiles. En atención a ello, en este apartado se precisan la importancia, líneas estratégicas de formación de líderes estudiantiles y las características a formar en un líder estudiantil.

En referencia a la importancia, la búsqueda de un liderazgo estudiantil, conlleva a potenciar procesos reflexivos de transformación de las instituciones escolares, entre los que destaca la formación. De allí, emerge la importancia de la formación de líderes estudiantiles. En este sentido, Zegarra (2019) asume que “la formación de líderes estudiantiles debe gestionarse formulando objetivos en atención a los estudiantes” (p, 11), para ello se deben considerar contenidos actualizados y flexibles. Siendo dichos objetivos líneas estratégicas para el proceso de formación. Adicionalmente, otra línea a considerar, lo constituye la lectura de los cambios de la sociedad, con el fin de saber intuir y prever nodos problemáticos. Una tercera línea estratégica, es la necesidad que se desarrolle la formación en un ambiente entusiasta, motivador y facilitador de la acción conjunta e individual, considerando un tratamiento al estudiante de acuerdo con las características particulares de cada uno de ellos.

Las características de la formación de líderes estudiantiles apuntadas en el párrafo anterior, garantizan que los estudiantes puedan apoyarse y alcanzar mejores resultados en el proceso de aprendizaje, lo cual redundaría en un líder escolar transformador de la escuela, favoreciendo el cambio y apoyando de la mejor manera a profesores y compañeros de aula.

Coello (2016) destaca que en “los procesos de formación la inteligencia emocional es un asunto focal que debe ser considerado” (p. 162), ya que permite desarrollar la capacidad de motivación y autocontrol en los implicados en el proceso de formación. En este sentido, el incluir la inteligencia emocional en la formación de líderes estudiantiles, implicaría propugnar la eficacia del liderazgo, mientras mayor sea la capacidad de motivación y autocontrol mayor será la oportunidad que una persona sea un líder. Así, el liderazgo estudiantil debe ser capaz de promover una adecuada comunicación entre sus integrantes, ser tolerantes ante las diversas circunstancias que se pueden presentar, ya que esto demostraría el buen manejo de sus emociones. Para Galarza (2017) esto “reafirma la importancia de la inteligencia emocional en un líder” (p.98), ya que garantiza en ellos la capacidad de inculcar valores humanos, sociales y

éticos, que les permita actuar de manera diferente tanto en el ámbito escolar como social.

Ante los escenarios que se presentan en el mundo actual, los valores se han vuelto cambiantes, al igual que el liderazgo escolar. De acuerdo a esto, los estudiantes deben estar muy bien preparados para ejercer el liderazgo y ser capaces de afrontar los nuevos desafíos para resolver de la mejor manera las actividades escolares. Igualmente, debe consustanciarse con el poder y la influencia como parte del liderazgo, en razón de la asunción de representatividad del grupo en el cual influye para la consecución de metas dentro de las instituciones educativas.

En atención a lo anterior y desde una perspectiva más específica, se presentan las características necesarias para desarrollar un proceso de formación de líderes estudiantiles, caracterizado por generar intervenciones, decisiones y procesos, con cierto grado de intencionalidad y sistematización que tratan de modificar actitudes, ideas, culturas, contenidos, modelos y prácticas en el proceso de formación de líderes estudiantiles. Las características que se explican a continuación son: desarrollo de habilidades, creatividad, inteligencia emocional, formación en valores, valores éticos, valores morales, evaluación de las características del líder, evaluación del desempeño, evaluación y la autoevaluación del líder.

Desarrollo de habilidades

El papel que el docente representa es fundamental para poder desarrollar las habilidades en los estudiantes, debido a que se requiere una formación completa. Tal como lo refieren Tapia y Cubo (2017) “es necesario desarrollar habilidades y valores en los jóvenes líderes, para que puedan actuar de manera pertinente en el escenario que hoy exige la sociedad (p. 49). Todo líder que dirija un equipo, por pequeño que sea, debe estar en la capacidad de desarrollar ciertas habilidades del liderazgo. Estas cualidades permiten tomar mejores decisiones impregnadas de responsabilidad, de conocimiento sobre el cómo asignar los recursos manera eficaz y eficiente, motivar constantemente al grupo con entusiasmo y con el compromiso mutuo de cumplir con lo propuesto. Igualmente, es necesario e importante, desarrollar la creatividad y la inteligencia emocional.

Creatividad

Otro aspecto importante a considerar en la formación de líderes estudiantiles es la creatividad. Para Hernández et al (2015), ser creativo es

Hacer asociaciones, establecer relaciones, combinaciones e integración de ideas y conceptos de manera desacostumbrada, disímil, diferente o única, cuyo resultado sea revolucionario, la creatividad no se debe asimilar a una habilidad; es más que eso, es la utilización plena de la inteligencia. (p. 139)

Esta definición, exige al líder reinventarse constantemente y brindar soluciones innovadoras, abrir la mente. Además de impregnar todas las acciones de originalidad. En definitiva, la creatividad es muy importante para el desarrollo del liderazgo, por cuanto permite nuevas formas de transformar el ambiente de trabajo y coadyuva a una visión prospectiva encaminada siempre para lograr cambios positivos.

Inteligencia emocional

La inteligencia emocional está relacionada con la empatía. Es decir, considera el saber colocarse en el lugar del otro, valorar su trabajo, dar ánimo, tener preocupación por sus problemas, y potenciar de alguna manera las habilidades dentro del trabajo. Igualmente, refiere una buena comunicación afectiva, lo cual se logra al dominarse a sí mismo y controlar emociones.

El papel de la inteligencia emocional es muy importante en la eficacia del liderazgo, mientras mayor sea la capacidad de motivación y autocontrol mayor será la oportunidad que una persona sea un líder. Los líderes son los llamados a conducir las emociones de quienes están a su cargo y el éxito en su función dependerá de cómo lo realice. Al conducir las emociones de su grupo correctamente, el líder puede sacar lo mejor de sus colaboradores, en caso contrario no podrán llegar al éxito deseado.

Formación en valores

Es un proceso por medio del cual las personas incorporan algunas normas de carácter ético a su aprendizaje habitual. Esta formación puede ser desarrollada en diversos espacios de aprendizaje, destacando el hogar, la escuela, colegios, universidades, entre otros. Los valores se gestan desde temprana edad, por lo tanto, es una responsabilidad de todos las que socializan en entorno del individuo. En este sentido, el forjamiento de la personalidad y el carácter se forma en el seno familiar a través de procesos de interacción y Diálogo. En este sentido, para Larios (2017) formar en valores

No es exclusivo de la educación religiosa, los valores se traducen en su actuar cotidiano frente a los dilemas y conceptos profundos como la vida, el trabajo, la verdad, el amor, etc. y las instituciones educativas están orientadas a formar en

valores más allá de la formación en conocimientos formales y rigurosos, y del desarrollo de habilidades y destrezas específicas (p. 70).

Valores éticos

Este tipo de valores son definidos como guías de comportamiento que regulan la conducta del individuo. En efecto, son adquiridos en el desarrollo individual de cada ser humano y la experiencia que tenga alrededor de su entorno. Los valores éticos son los que demuestran la personalidad del individuo siendo esta positiva o negativa. Dentro de estos valores se tienen: justicia, libertad, respeto, responsabilidad, integridad, lealtad, equidad, entre otros.

Valores morales

Se entiende por valores morales a las normas o costumbres que la sociedad transmite al individuo regulando su forma de actuar en la misma. Estos valores permiten a la persona, a diferenciar entre lo bueno y lo malo, lo justo y lo injusto lo correcto y lo incorrecto. Este tipo de valores son introducidos desde la infancia por las llamadas figuras de autoridad y luego serán reforzados en la escuela.

Algunos de estos valores son honestidad, respeto, gratitud, lealtad, tolerancia, solidaridad, generosidad, amistad, bondad, humildad, entre otros. Así mismo existen algunas escalas entre los valores morales las mismas que al presentarse un conflicto obligan al individuo a priorizar los valores unos sobre otros.

Evaluar las características del líder

Un líder hace muchas cosas al momento de ejercer un adecuado liderazgo. Sin embargo, es necesario identificar si realmente se consiguen lo planteado como mejoras en el trabajo. Para ello debe establecerse una evaluación formativa del proceso, para realizar ajustes y reorientar las acciones con miras a lograr lo esperado. En este sentido, la retroalimentación o feedback es muy efectivo al momento de decir a los miembros de un determinado grupo como va su desempeño. Este seguimiento debe permitir la participación de todos, de manera que la evaluación no sea unidireccional. Es necesario que todos estén dispuestos a recibir las críticas y sobre todo comprometerse a mejorar en los aspectos que estén fallando. Ello implica una negociación de los aspectos a considerar y del momento adecuado para abordarlo. Las dimensiones a considerar en la evaluación de las características del líder, se tienen a la evaluación del desempeño y autoevaluación del líder.

Evaluación del desempeño

Debe realizarse en un clima de respeto, confianza y objetividad. Con el propósito de evitar descargar sus frustraciones e inconformidad con algún aspecto negativo que pueda tener el líder. Los resultados y conclusiones de la evaluación, debe asumirse madurez y buscar una solución que satisfaga a todos.

Para Barberá (2016) “la evaluación del desempeño viene a ser un proceso periódico de la eficacia del personal que está dentro de un grupo de trabajo ” (p. 23); es decir de las actividades en los cargos que desempeñan diariamente. Su fin es valorar como una persona contribuye, de manera positiva o negativa, a la organización de esta manera se puede saber los problemas existentes y capacitar al personal en sus debilidades, mejorando la calidad del trabajo. En este sentido, en cuanto al liderazgo lo que se evalúa es como ha desarrollado el líder sus capacidades y habilidades con el personal a su cargo.

Autoevaluación del líder

Es concebida como un instrumento para facilitar la valoración crítica que hace una persona de su quehacer diario, en función del cumplimiento y calidad de sus obligaciones y responsabilidades (Salamanca, 2018). En razón a esta concepción de autoevaluación, se infiere la posibilidad de atención, respeto y valoración de las individualidades de cada persona; con el fin de ayudar a rectificar, reforzar y mejorar su actuación. Todo lo expresado es totalmente válido para el liderazgo.

La autoevaluación permitirá al líder mirarse críticamente a sí mismo. Así, podrá reflexionar sobre sus competencias personales para asumir el liderazgo, lo cual conduce a la asunción de responsabilidades, valorando su trabajo y sobre todo a favorecer el crecimiento personal.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Paradigma y tipo de investigación

La presente investigación se orientó por un enfoque mixto esto es cuali-cuantitativo, debido a que desde la definición de las variables de estudio se eligió por un lado cuantificar los datos recabados para identificar y describir las propiedades de las variables mediante el uso de un paquete estadístico y por otro hacer una interpretación teórica basada en el marco teórico y los hallazgos encontrados.

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández, Sampieri y Mendoza, 2008).

Se empleó el enfoque mixto para llegar a conclusiones, producto de la aplicación de cuestionarios aplicados a los sujetos de investigación en relación directa con el marco teórico entre el liderazgo transformacional y la formación de líderes estudiantiles en el grado seleccionado.

Modalidades de Investigación

Investigación Aplicada

En el presente estudio de investigación se seleccionó la investigación aplicada, misma que permitió abordar el problema, dirigiéndose a la búsqueda de información empírica y teórica, para luego proponer una alternativa de solución basada en los hallazgos de este estudio y la teoría existente en diferentes fuentes teórica ya escritas por otros investigadores.

De campo

La investigación se realizó con estudiantes de primero de Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa “Mitad del Mundo a los cuales se les aplicó un cuestionario de escala tipo Likert.

Documental

Toda investigación implica la búsqueda documental, que permite sustentar el marco conceptual y el respaldo científico del trabajo realizado; en el presente caso se indagaron sobre los aspectos teóricos en libros, artículos de revistas publicadas, y documentos vía web relacionados con el tema de estudio, lo cual permitió adicionalmente, establecer los antecedentes referentes y el desglose de las variables abordadas en el marco teórico.

Niveles o Tipos

Exploratorio

Toda investigación parte de la exploración de las condiciones fundamentales y necesarias para el desarrollo de la investigación; para poder tener un acercamiento certero al problema de investigación y delimitar las variables que fueron utilizadas.

Descriptivo

Se desarrolló un tipo de estudio descriptivo, el cual según Hernández, Fernández y Batista (2016) “tiene como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado” (p. 108). En este sentido permite al investigador establecer contacto con el problema y los resultados aproximándose al campo y objeto de estudio, empleando técnicas primarias como la búsqueda documental y recopilación de datos.

Además, corresponde con un estudio descriptivo, puesto que presenta como objetivo analizar y describir las características presentes en cada una de las variables definidas, de manera general para categorizarlos y de acuerdo con Campos (2017) “permite establecer conclusiones válidas al contexto de investigación” (p. 167), aunque no se profundice en las causas se dan a conocer los hechos tal como ocurren, su propósito es encontrar información concreta y detallada como parte de un estudio diagnóstico.

Procedimiento para la búsqueda y procesamiento de datos

Población y muestra

Población

La población en la presente investigación fueron los estudiantes de primero Bachillerato General Unificado de edades comprendidas entre 14 a 18 años de la

Unidad Educativa Mitad del Mundo en el período 2020-2021 en el sector de San Antonio de Pichincha.

Tabla 1. Población de Estudiantes

Unidades de observación	No.	%
Estudiantes Primero de Bachillerato.	64	100
TOTAL	64	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes

Elaborado por: Pahola Bedón

Muestra.

La muestra está basada en la Tabla No. 1 Población de Estudiantes que consta de un total de 64 estudiantes, que corresponde a la población total, no fue necesario aplicar la fórmula de determinación adecuada de la muestra, puesto que fue posible trabajar de forma estadística con esas cantidades, sin que esto afectara a la obtención datos confiables.

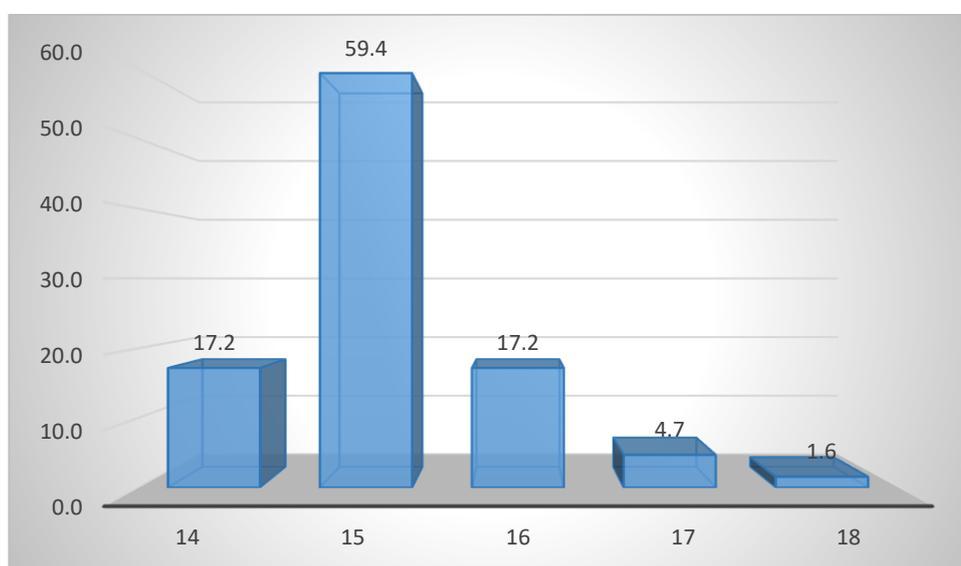


Gráfico 1. Edad

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

La edad de los estudiantes que conformaron la muestra osciló desde los 14 años, representada por el 17,2%; 15 años con un 59,4%; 16 con el 17,2%, 17, con 4,7 y 18

con 1,6%. Datos que muestran que el mayor porcentaje de estudiantes que conformaron la muestra posee 15 años, seguidos de los de 16 y en tercer lugar los que cuentan con 14 años.

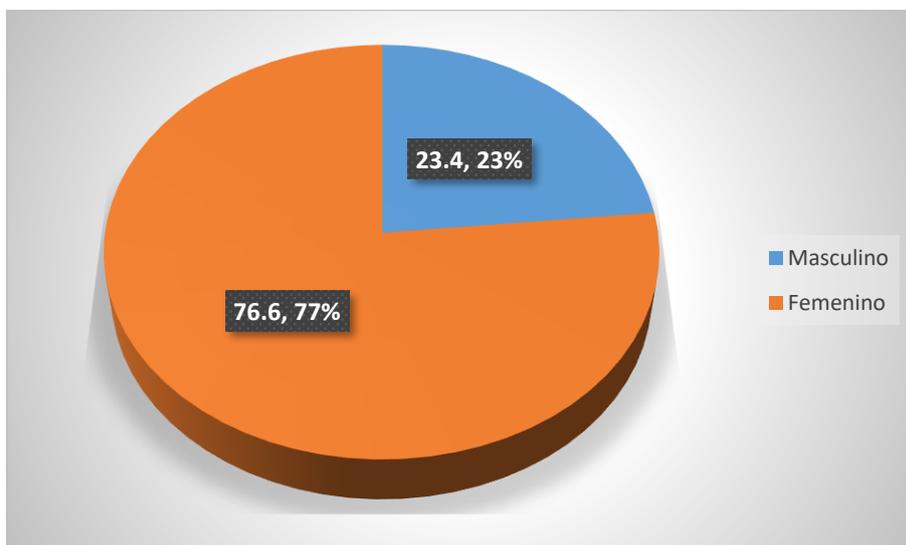


Gráfico 2. Género

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

El 76,6% de los estudiantes que integraron el grupo de estudio se correspondió con el género femenino y el 23,4% con el masculino, resultados que evidencian que el grupo estuvo mayoritariamente integrado por mujeres, en comparación con los hombres.

Tabla 2.*Variable Independiente: Liderazgo transformacional*

Conceptualización	Dimensiones	CATEGORIAS	Indicadores	Ítems	Técnicas Instrumentos
Liderazgo Transformacional	Talento Servicio	al	Ocupación por Actividades	¿El carisma es uno de los talentos que debe poseer el líder transformacional?	Encuesta Cuestionario
Relación psicológica positiva de desarrollo y crecimiento orientada por un propósito común entre el líder y sus seguidores,	Empoderamiento del equipo	Habilidad	Personalidad	¿Los líderes transformacionales son capaces de salir de su zona de confort?	

orientada valores	por Inspiración a la Mediación acción del grupo	Orientación al grupo	<p>¿Asumir riesgos es una característica de los líderes?</p> <p>¿La motivación representa una herramienta fundamental de los líderes?</p> <p>¿El compromiso es una competencia que deben poseer los líderes?</p> <p>¿Presentar una visión de futuro clara es una herramienta de los líderes transformacionales?</p> <p>¿Los líderes presentan características de personalidad particulares?</p> <p>¿La vivencia de valores es una competencia que los líderes manifiestan?</p> <p>¿Guiarse por principios éticos forma parte de los valores de los líderes?</p> <p>¿Los líderes sustentan sus acciones y conducta en valores morales?</p>
----------------------	--	-------------------------	---

Transformación y Motivación desarrollo	Orientación al grupo	¿La disposición hacia los cambios es una competencia que todo líder debe poseer? ¿La capacidad de innovación forma parte de las cualidades de un líder? ¿La capacidad de innovación forma parte de las cualidades de un líder? ¿La apertura al crecimiento personal y grupal es parte de los objetivos de un líder? ¿Poseer capacidad de comunicación clara es esencial en el ejercicio del liderazgo transformacional?
--	----------------------	---

Elaborado por: Pahola Bedón

Tabla 3.*Variable Dependiente: Formación de líderes estudiantiles*

Conceptualización	Dimensiones	CATEGORIAS	Indicadores	Ítems	Técnicas	Instrumentos	
La formación de líderes estudiantiles es un proceso Integral de los estudiantes mediante el cual las personas desarrollan habilidades, destrezas y valores para la vida.	Desarrollo de habilidades	Habilidades	Ejercicio de liderazgo	de	¿Cómo estudiante se identifica con el ejercicio de liderazgo transformacional? ¿Considera importante la formación en liderazgo estudiantil? ¿La creatividad es una capacidad que deben poseer los líderes estudiantiles?	Encuesta	Cuestionario
	Inteligencia	Capacidad	Formación de liderazgo	en	¿Los líderes estudiantiles deben poseer su inteligencia emocional?		
	Formación de valores	en Capacitación	Formación de valores	en	¿La formación del estudiantil debe promover los valores? ¿Los valores morales forman parte de la educación de un líder estudiantil?		

<p>Evaluar las características del líder</p>	<p>Características</p>	<p>Características del liderazgo ¿Las características del liderazgo estudiantil debe evaluarse con periodicidad?</p>
<p>Evaluación del desempeño</p>	<p>del Desempeño</p>	<p>Autoevaluación ¿El desempeño de los líderes estudiantiles debe ser evaluado para propiciar alternativas de mejora? ¿La evaluación del liderazgo estudiantil promueve su crecimiento?</p>

Elaborado por: Pahola Bedón

Proceso de recolección de la información

El proceso de recolección de información se orientó por la formulación y búsqueda de respuestas a las interrogantes generales que orientan una planificación.

Tabla 4.

Recolección de información

Preguntas	Explicación
¿Para qué?	Para cumplir con los objetivos de investigación.
¿A qué personas está dirigido?	Estudiantes de primero BGU
¿Cuáles son los aspectos a tratar?	<ul style="list-style-type: none">• El liderazgo transformacional• Formación de líderes estudiantiles
¿Quién es el investigador?	Pahola Bedón
¿Cuándo?	Año Lectivo 2020-2021
Lugar de recolección de la información para el desarrollo de la investigación	Unidad Educativa Mitad del Mundo
¿Cuántas veces se lo va a realizar?	Una
¿Qué técnicas de recolección se va a utilizar?	Encuesta con escala tipo Likert

Elaborado por: Pahola Bedón.

Plan para el procesamiento de la información del proyecto de investigación

- Definición de la muestra
- Aplicación de prueba piloto para validar el instrumento
- Aplicación del instrumento definitivo mediante Google form
- Vaciado de la información obtenida en los cuestionarios en la hoja de cálculos Excel
- Extrapolar los datos de Excel a SPSS para realizar los cálculos definidos.

- Análisis estadísticos de los datos obtenidos para presentar los resultados, elaboración de tablas y gráficos estadísticos.
- Interpretación de resultados.

Técnicas e Instrumentos para la recolección de información

Para la presente investigación se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario con una escala tipo Likert para su mejor valoración.

Encuesta.

Cadena y colaboradores (2017) expresan en relación con la encuesta: “representa una técnica que emplea diferentes procedimientos estandarizados de investigación a través de los cuales se obtiene y analizan datos” (p.3). El instrumento específico desarrollado consistió en un cuestionario elaborado, al cual se le agregó una escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta, totalmente de acuerdo 4, de acuerdo 3, en desacuerdo 2, ni en acuerdo, ni en desacuerdo 1, totalmente en desacuerdo, conformado por 25 preguntas, asociadas a las dimensiones de las variables independiente y dependiente.

El cuestionario se administró a 64 estudiantes de BGU de la Unidad Educativa Mitad del Mundo a los cuales se les solicitó que den su criterio con relación a las características que poseen los líderes estudiantiles.

Validez y Confiabilidad

Validez

El cuestionario utilizado en la presente investigación fue sometido a un proceso de revisión por parte del tutor del estudio, debido a que por las condiciones de la emergencia sanitaria se imposibilitó someterlo a una prueba de validación, empleando técnicas como el juicio de expertos; en consecuencia, una vez revisada por el docente; se procedió a su aplicación a una muestra de 10 estudiantes para obtener la fiabilidad del instrumento, datos que se detallan en el ítem subsiguiente.

Confiabilidad

Para identificar la confiabilidad del cuestionario se aplicó el cuestionario a una muestra piloto y se obtuvo el alfa de Cronbach (α); para este parámetro Tuapano, Duque y Mena (2017) expresan: “la aplicabilidad de este método es amplia, debido a que mide la fiabilidad de pruebas, regularmente en investigaciones de enfoque cuantitativo” (p.38). Razón por la que se escogió para la presente investigación. Se utilizó el software estadístico SPSS

22, mismo que permitió ingresar los datos obtenidos al aplicar 31 cuestionarios y los transformó en datos numéricos, estadísticamente se puede aplicar dos tipos de fórmulas manuales para calcular el alfa, la primera fórmula es muestra la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total y la segunda fórmula es mediante la matriz de correlación de ítems.

Fórmula de la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total.

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

$\sum_{i=1}^k S_i^2$: es la suma de varianza de cada ítem

S_t^2 : Es la varianza de total de filas

K: Es el número de ítems o preguntas

Fórmula mediante la matriz de correlación de ítems.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

K: Número de ítems

$\sum Vi$: Sumatoria de Varianzas

Vt: Varianza total

Con el programa SPSS 22 se procesó la información ingresada de manera más rápida, la cual evidencio el coeficiente del alfa de Cronbach de manera automática, evitando utilizar las fórmulas antes planteadas que se consideraron en el presente trabajo como importantes para conocimiento general.

El coeficiente calculado para ambos cuestionarios con el estadístico SPSS se muestra a continuación:

La confiabilidad mostrada en la Tabla No.5. Alfa de Cronbach es de (.977), que según la escala valorativa del coeficiente corresponde a Confiabilidad Fuerte, indicador de que el instrumento y los ítems diseñados efectivamente miden el constructo que se intenta valorar.

Tabla 5.Alfa de Cronbach

Prueba de fiabilidad del instrumento.

Alfa de Cronbach	Cantidad de elementos
.977	31

Fuente: Cuestionario prueba piloto dirigido a estudiantes
Elaborado por: Pahola Bedón

La confiabilidad mostrada en la Tabla. 8, el Alfa de Cronbach es de (.977), que de acuerdo a la escala valorativa del coeficiente corresponde a Confiabilidad Alta.

Tabla 6. Escala de Valores del Alfa de Cronbach

Coeficiente del Alfa de Cronbach	
(-1 a 0)	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,5 a 0,75	Moderada Confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuerte Confiabilidad
0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: AVECILLAS Y LOZANO (2016)

Elaborado por: Pahola Bedon

Resultados del diagnóstico de la situación actual
Análisis e interpretación de resultados
Cuestionario dirigido a estudiantes

Tabla 7

El carisma como talento del líder transformacional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	26	40,6	40,6	40,6
Totalmente de acuerdo	35	54,7	54,7	95,3
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	4,7	4,7	100,0
En desacuerdo	0	0	0	0
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles
Elaborado por: Pahola Bedón

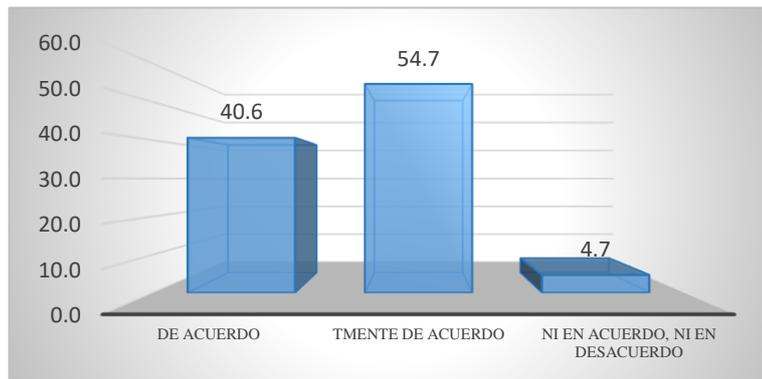


Gráfico 3. *El carisma como talento del líder transformacional*

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles
Elaborado por: Pahola Bedón

Los resultados relacionados del ítem uno de los talentos que posee el líder transformacional es el carisma mostraron que el 54,7% estuvo totalmente de acuerdo; 40,6% de acuerdo y 4,7 ni en acuerdo, ni en desacuerdo; situación que demuestra que para los estudiantes efectivamente el carisma si corresponde con uno de los talentos presentes en el líder transformacional lo que se puso de manifestó casi por unanimidad en la muestra estudiada.

Tabla 8

Una de las principales características que debe tener un líder transformacional es ser empático con su grupo y demás personas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Porcentaje acumulado
De acuerdo	26	40,6	40,6	40,6
Totalmente de acuerdo	35	54,7	54,7	95,3
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

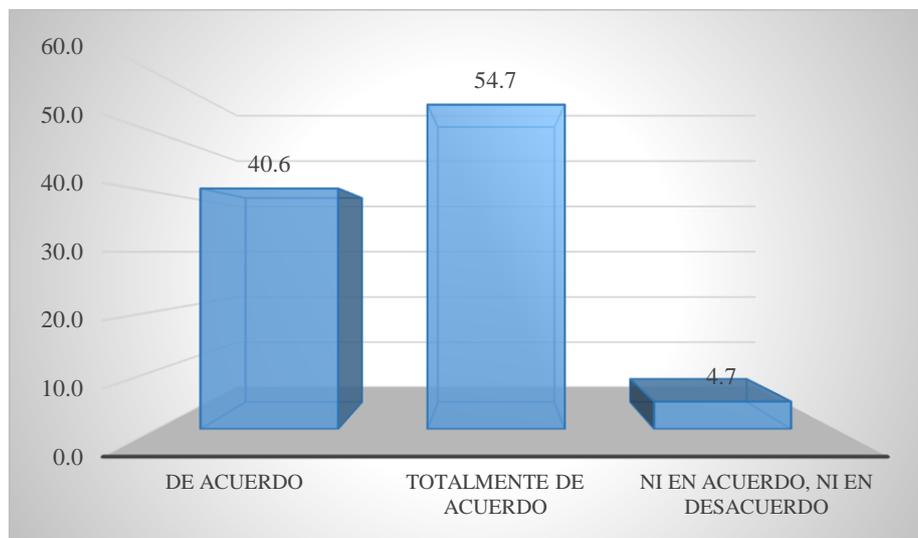


Gráfico 4. *Una de las principales características que debe tener un líder transformacional estudiantil es ser empático con su grupo y demás personas*

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

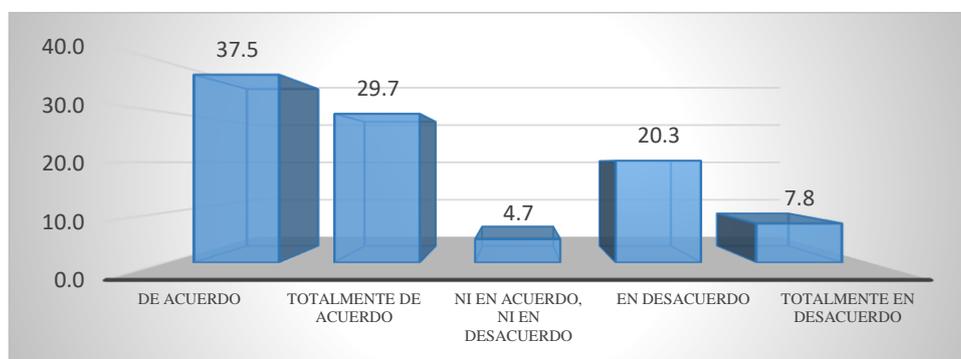
En cuanto a si una de las principales características que debe tener un líder transformacional estudiantil es ser empático con su grupo y demás personas el 56,3% manifestó estar totalmente de acuerdo el 42% de acuerdo y 1,6% ni en acuerdo, ni en desacuerdo; cifras que muestran que a la mayoría de los estudiantes se identificaron las respuestas de que el líder transformacional debe ser empático.

Tabla 9*Salir de la zona de confort es una competencia de los líderes transformacionales estudiantiles*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	24	37,5	37,5	37,5
Totalmente de acuerdo	19	29,7	29,7	67,2
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	4,7	4,7	71,9
En desacuerdo	13	20,3	20,3	92,2
Totalmente en desacuerdo	5	7,8	7,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

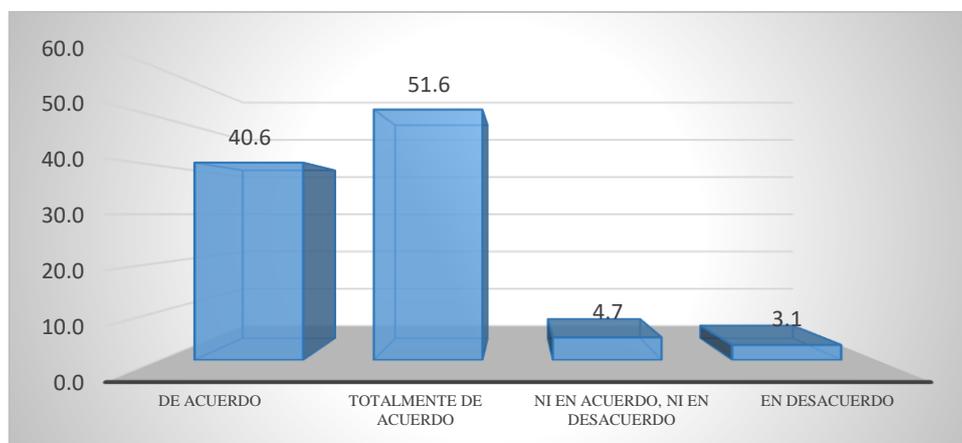
**Gráfico 5.** *Salir de la zona de confort es una competencia de los líderes transformacionales estudiantiles**Fuente:* Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

En relación al ítem acerca de si salir de la zona de confort es una competencia de los líderes transformacionales estudiantiles el 37,5% estuvo de acuerdo; 29,7% totalmente de acuerdo; 29,3% en desacuerdo; 7,8% totalmente en desacuerdo y 4,7% ni en acuerdo, ni en desacuerdo; lo que muestra que la mayoría de los estudiantes que fueron encuestados se encuentran a favor para que los líderes transformacionales estudiantiles salgan de la zona de confort.

Tabla 10*Los líderes transformacionales asumen riesgos para sacar adelante a su equipo*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	26	40,6	40,6
Totalmente de acuerdo	33	51,6	92,2
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	4,7	96,9
En desacuerdo	2	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón**Gráfico 6.** *Los líderes transformacionales asumen riesgos para sacar adelante a su equipo**Fuente:* Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón

En relación a si los líderes transformacionales asumen riesgos para sacar adelante a su equipo los resultados expresan que el 51,6% estuvo totalmente de acuerdo; 40,6% de acuerdo; 4,7% ni en acuerdo, ni en desacuerdo y el 3,1% en desacuerdo, lo que pone de manifiesto que más del 90% de los estudiantes consideran que los líderes deben asumir riesgos, es decir, dicha competencia debe estar presente y formar parte de las actitudes que asuma un líder estudiantil. La capacidad de riesgo es una competencia fundamental en el ejercicio del liderazgo debido a que estos se encuentran permanentemente tomando decisiones sobre las que no existen parámetros predeterminados.

Tabla 11

Una herramienta fundamental de los líderes es utilizar la motivación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	20	31,3	31,3	31,3
Totalmente de acuerdo	43	67,2	67,2	98,4
En desacuerdo	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

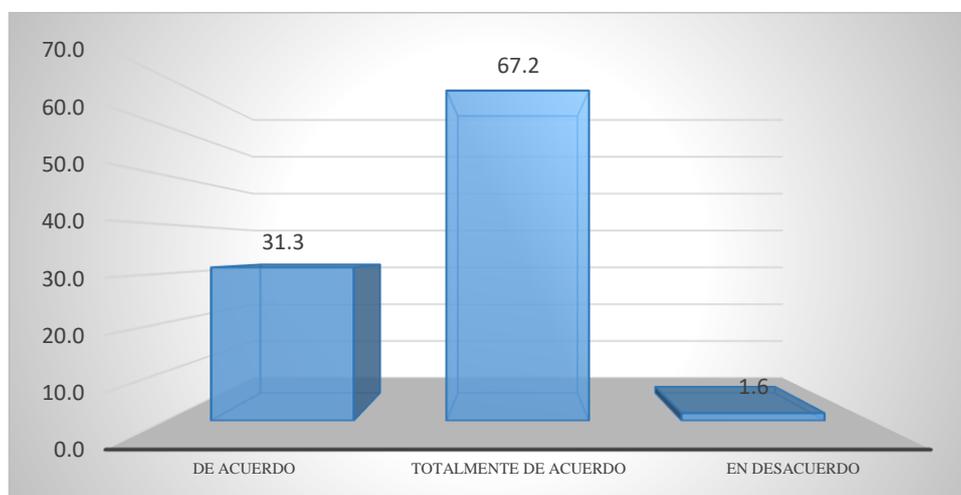


Gráfico 7. Una herramienta fundamental de los líderes es utilizar la motivación

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

En cuanto a si una herramienta fundamental de los líderes es utilizar la motivación, presentó resultados de 67,2% totalmente de acuerdo; 31,3% de acuerdo y 1,6% en desacuerdo; cifras que evidencian que casi la totalidad de los estudiantes estuvo de acuerdo con la idea de que la motivación debe ser utilizada por los líderes como herramienta de conducción de los grupos.

Tabla 12

Los líderes transformacionales estudiantiles poseen elevada capacidad de compromiso

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	30	46,9	46,9	46,9
Totalmente de acuerdo	30	46,9	46,9	93,8
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	4,7	4,7	98,4
En desacuerdo	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

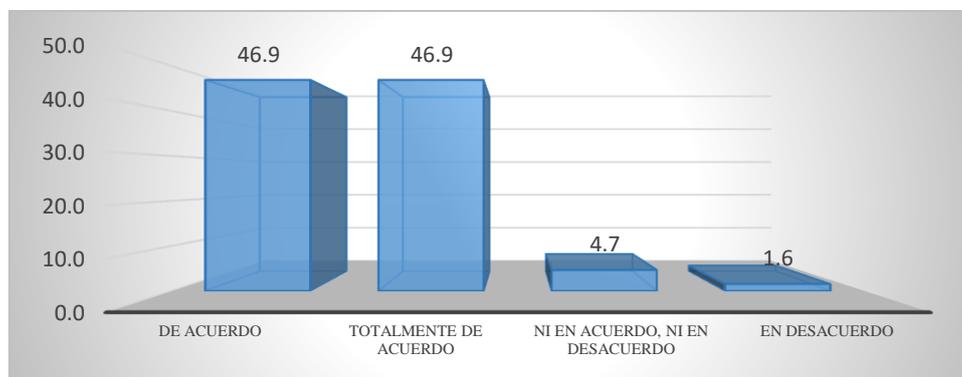


Gráfico 8. *Los líderes transformacionales estudiantiles poseen elevada capacidad de compromiso*

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

Con respecto a si los líderes transformacionales estudiantiles poseen elevada capacidad de compromiso el 46,9% estuvo totalmente de acuerdo y el mismo porcentaje se mostró en acuerdo, porcentajes bastante bajos del 4,7% expresó ni de acuerdo, ni en desacuerdo y solo el 1,6% en desacuerdo, cifras mediante las cuales se puede inferir que el compromiso representa una competencia dentro de las múltiples que debe poseer un líder transformacional, como en efecto lo es, debido a que es una labor que se realiza sin ánimos de lucro.

Tabla 13

La visión inspiradora de futuro es una herramienta de los líderes transformacionales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	35	54,7	54,7	54,7
Totalmente de acuerdo	24	37,5	37,5	92,2
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	6,3	6,3	98,4
En desacuerdo	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

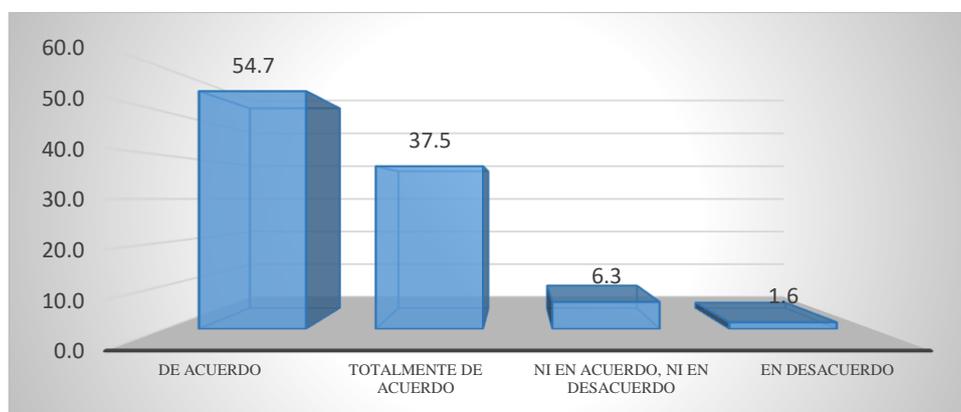


Gráfico 9. *La visión inspiradora de futuro es una herramienta de los líderes transformacionales*

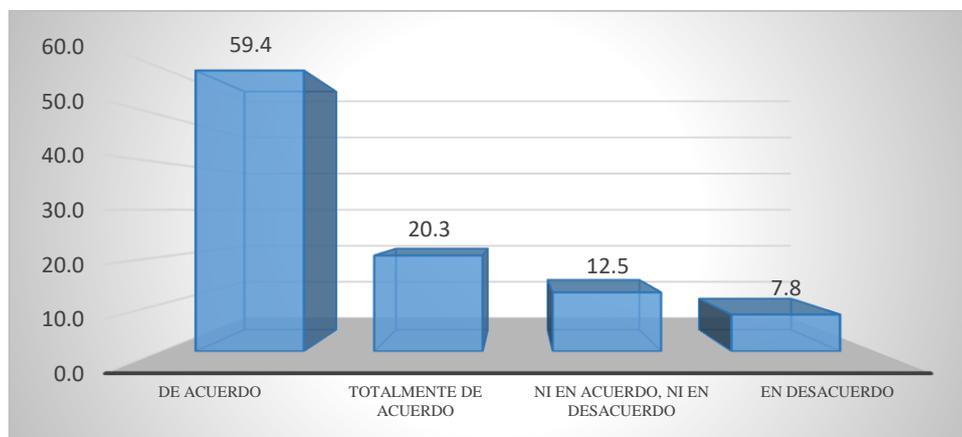
Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

La visión inspiradora de futuro como herramienta de los líderes transformacionales fue la respuesta con la cual estuvo de acuerdo el 54,7% de los estudiantes, mientras que el 37,5% estuvo de totalmente de acuerdo y el 6,3% ni en acuerdo, ni en desacuerdo, y solo el 1,6% en desacuerdo; al sumar el porcentaje de quienes estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo se evidencia que el 88,2% se mostró a favor de dicha aseveración, lo que implica que para los estudiantes efectivamente se corresponde con una de las competencias de los líderes estudiantiles, misma que impulsa a fomentar ideas, proyectos, definir planes y emprender acciones para actuar sobre el entorno y la realidad.

Tabla 14*Las características de personalidad de los líderes transformacionales son particulares*

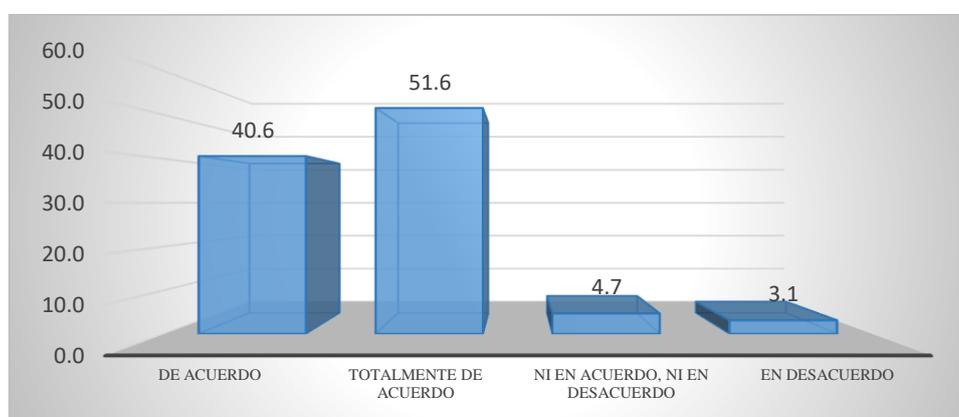
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	38	59,4	59,4	59,4
Totalmente de acuerdo	13	20,3	20,3	79,7
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	8	12,5	12,5	92,2
En desacuerdo	5	7,8	7,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón**Gráfico 10.** *Las características de personalidad de los líderes transformacionales son particulares**Fuente:* Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón

En relación a si las características de personalidad de los líderes transformacionales son particulares los resultados mostraron que 59,4% estuvo de acuerdo 20,3% totalmente de acuerdo; 12,5% ni en acuerdo, ni en desacuerdo; 7,8%% en desacuerdo; lo que permite deducir que por lo menos para el 79% de los estudiantes existe la creencia de que los líderes transformacionales poseen unas características de personalidad muy particulares. De acuerdo con las teorías de liderazgo estos poseen cualidades y competencias que los diferencian de sus seguidores entre las que destaca la capacidad de oratoria, convencimiento, empatía y simpatía, entre otras.

Tabla 15*Los principios éticos forman parte de los valores de los líderes*

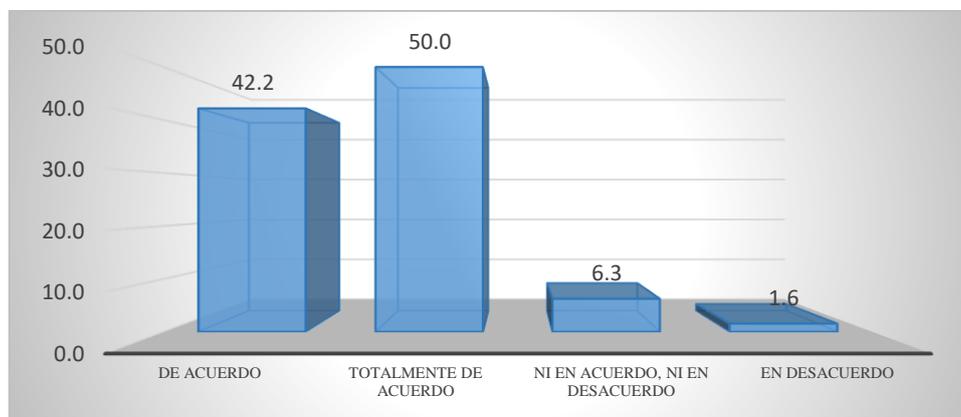
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	26	40,6	40,6	40,6
Totalmente de acuerdo	33	51,6	51,6	92,2
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	4,7	4,7	96,9
En desacuerdo	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón**Gráfico 11.** *Los principios éticos forman parte de los valores de los líderes**Fuente:* Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón

El 51,6% expresó estar totalmente de acuerdo con el hecho de que los principios éticos forman parte de los valores de los líderes; 40,6% se mostró de acuerdo; 4,7% ni en acuerdo, ni en desacuerdo y el 3,1% en desacuerdo. Si se suman los porcentajes de quienes estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo se alcanza un 92,2% de respuestas a favor de que los principios éticos se encuentren dentro de los valores de los líderes. Tal como la define Savater la ética es la regla máxima de las relaciones humanas e implica la capacidad de diferenciar lo bueno de lo malo, lo conveniente o no, extrapolado a las condiciones de líderes, lo que le conviene a sus seguidores o no.

Tabla 16*Los valores morales sustentan las acciones y conducta de los líderes*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	27	42,2	42,2	42,2
Totalmente de acuerdo	32	50,0	50,0	92,2
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	6,3	6,3	98,4
En desacuerdo	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón**Gráfico 12.** *Los valores morales sustentan las acciones y conducta de los líderes**Fuente:* Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón

El 50% de los estudiantes expresó estar totalmente de acuerdo con la afirmación de que los valores morales sustentan las acciones y conducta de los líderes; un 42,2% se mostró de acuerdo; el 6,3% ni en acuerdo, ni en desacuerdo y el 1,6% en desacuerdo; datos que evidencian que los estudiantes a pesar de encontrarse en plena adolescencia consideran la moral como aspecto que soporte las conductas de los líderes.

Tabla 17

Todo líder debe poseer disposición al cambio entre sus principales competencias

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	39	60,9	60,9	60,9
Totalmente de acuerdo	15	23,4	23,4	84,4
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	6,3	6,3	90,6
En desacuerdo	6	9,4	9,4	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles
Elaborado por: Pahola Bedón

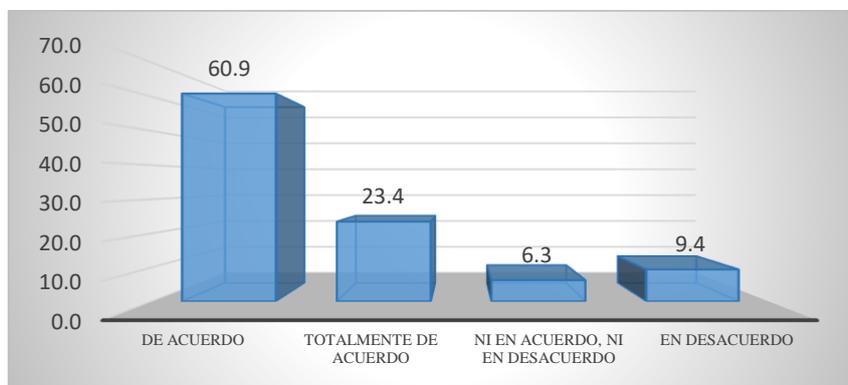


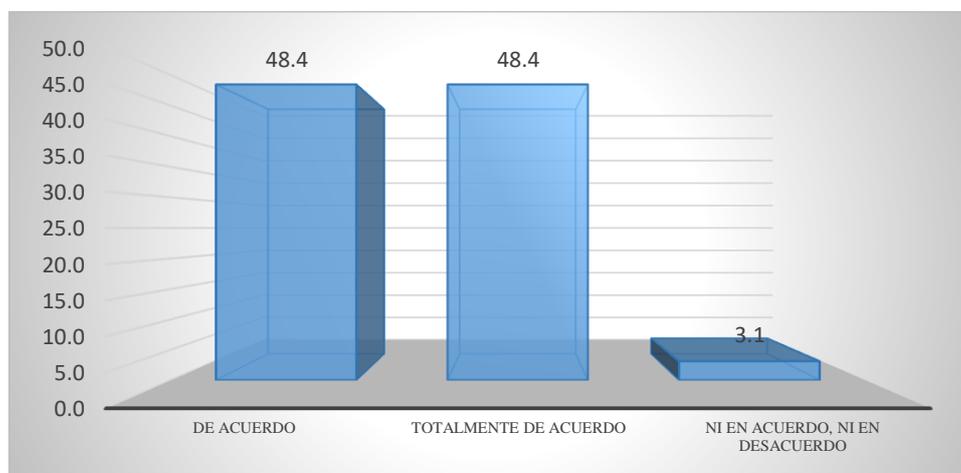
Gráfico 13. *Todo líder debe poseer disposición al cambio entre sus principales competencias*

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles
Elaborado por: Pahola Bedón

El 60,9% estuvo de acuerdo en que todo líder debe poseer disposición al cambio entre sus principales competencias; el 23,4% expresó estar totalmente de acuerdo; un 9,4% en desacuerdo y 6,3% ni en acuerdo, ni en desacuerdo. Resultados que ponen de manifiesto que la disposición al cambio representa una competencia valorada y necesaria para el desenvolvimiento del liderazgo transformacional estudiantil. De acuerdo con el planteamiento de Ferrer (2015), el cambio forma parte de las organizaciones y en este caso del proceso de desarrollo estudiantil, impulsando regularmente hacia situaciones positivas.

Tabla 18*Un líder debe poseer capacidad de innovación entre sus principales cualidades*

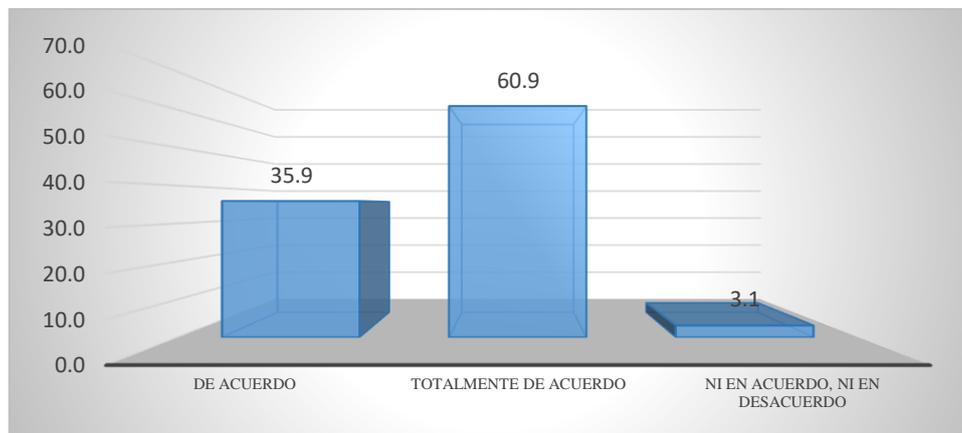
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	31	48,4	48,4	48,4
Totalmente de acuerdo	31	48,4	48,4	96,9
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón**Gráfico 14.** *Un líder debe poseer capacidad de innovación entre sus principales cualidades**Fuente:* Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón

El 48,4% estuvo de acuerdo en que un líder debe poseer capacidad de innovación entre sus principales cualidades, y el mismo porcentaje se mostró totalmente de acuerdo, presentándose una minoría bastante pequeña del 3,1% que no estuvo ni en acuerdo, ni en desacuerdo, lo que evidencia que casi por unanimidad se valora la innovación como una aptitud de los líderes. Sin liderazgo no existe innovación, y el líder es la primera persona que debe estar seguro de que la innovación le ayudará a alcanzar sus objetivos.

Tabla 19*El crecimiento personal y grupal es parte de los objetivos de un líder*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	23	35,9	35,9
Totalmente de acuerdo	39	60,9	96,9
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón**Gráfico 15.** *El crecimiento personal y grupal es parte de los objetivos de un líder**Fuente:* Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón

El 60,9% de los estudiantes manifestaron estar totalmente de acuerdo con que el crecimiento personal y grupal es parte de los objetivos de un líder; 35,9% se manifestó de acuerdo y solo el 3,1% no estuvo de en acuerdo, ni en desacuerdo, lo que evidencia que el mayor porcentaje de jóvenes aboga por que este factor forme parte del ejercicio de liderazgo. El líder debe impulsar el crecimiento del equipo, encauzando las habilidades y competencias de los integrantes.

Tabla 20

La capacidad de comunicación cálida es esencial en el ejercicio del liderazgo transformacional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	30	46,9	46,9	46,9
Totalmente de acuerdo	31	48,4	48,4	95,3
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2	3,1	3,1	98,4
En desacuerdo	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

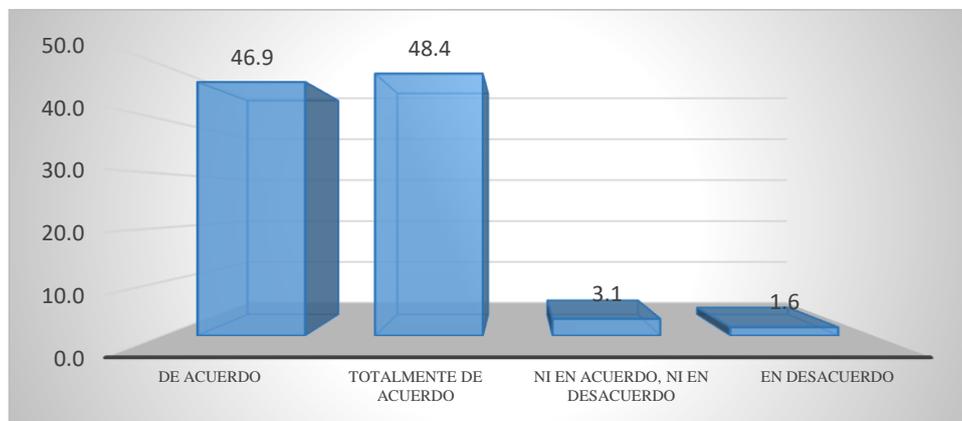


Gráfico 16. *La capacidad de comunicación cálida es esencial en el ejercicio del liderazgo transformacional*

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

El 48,4% estuvo totalmente de acuerdo en relación a que la capacidad de comunicación cálida es esencial en el ejercicio del liderazgo transformacional un 46,9% de acuerdo; 3,1% ni en acuerdo, ni en desacuerdo y 1,6% en desacuerdo. Lo que demuestra que el 96% de la muestra considera la capacidad de comunicación calidad como una cualidad esencial en los líderes, esto debido a que éstos permanentemente deben comunicarse con sus pares, seguidores y homólogos, las interacciones y con ella la comunicación es fundamental en el ejercicio del liderazgo.

Tabla 21

La creatividad es una capacidad que deben poseer los líderes estudiantiles

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	22	34,4	34,4	34,4
Totalmente de acuerdo	40	62,5	62,5	96,9
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,6	1,6	98,4
En desacuerdo	1	1,6	1,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles
Elaborado por: Pahola Bedón

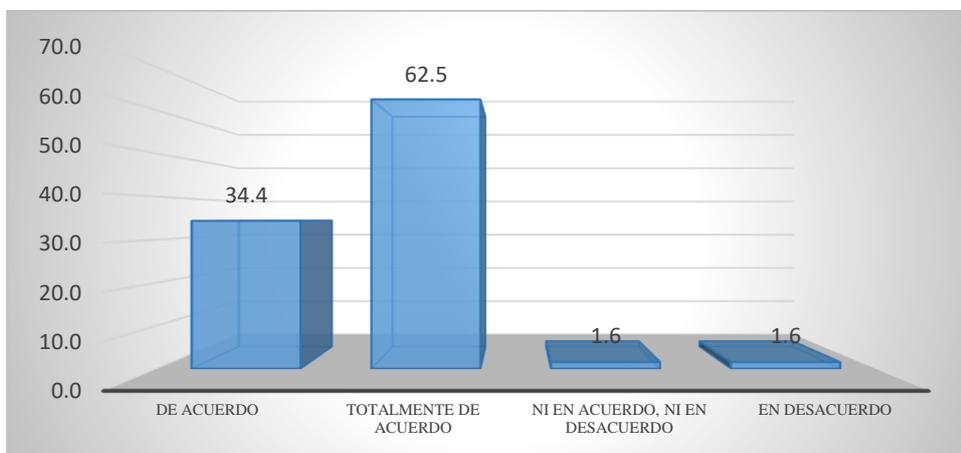


Gráfico 17. *La creatividad es una capacidad que deben poseer los líderes estudiantiles*

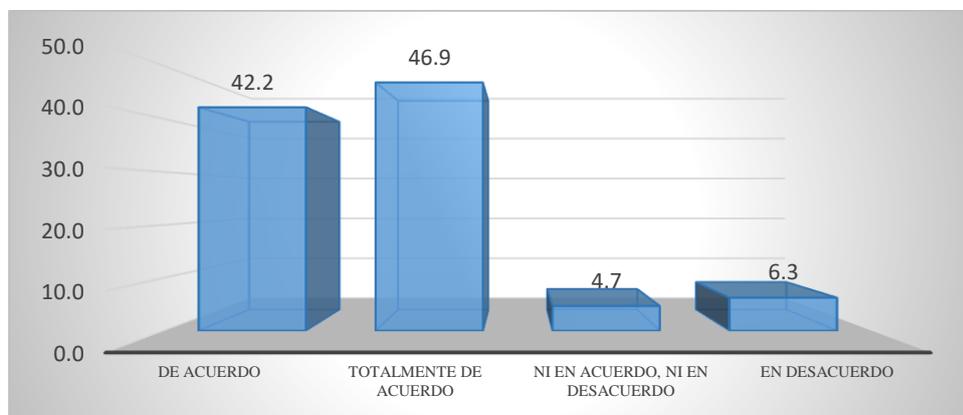
Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles
Elaborado por: Pahola Bedón

El 62,5% de los estudiantes estuvo totalmente de acuerdo en que la creatividad es una capacidad que deben poseer los líderes estudiantiles, seguido de un 34,4% quienes estuvieron de acuerdo, y en proporciones muy ínfimas del 1,6% ni en acuerdo, ni en desacuerdo, respectivamente. Datos que demuestran que el 97% lo que equivale a la mayoría de los estudiantes valora la creatividad como una competencia de los líderes, aspecto que puede ser importante a la hora de resolver problemas y generar alternativas ante las situaciones.

Tabla 22*Los líderes estudiantiles deben poseer inteligencia emocional*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	27	42,2	42,2	42,2
Totalmente de acuerdo	30	46,9	46,9	89,1
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3	4,7	4,7	93,8
En desacuerdo	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles
 Elaborado por: Pahola Bedón

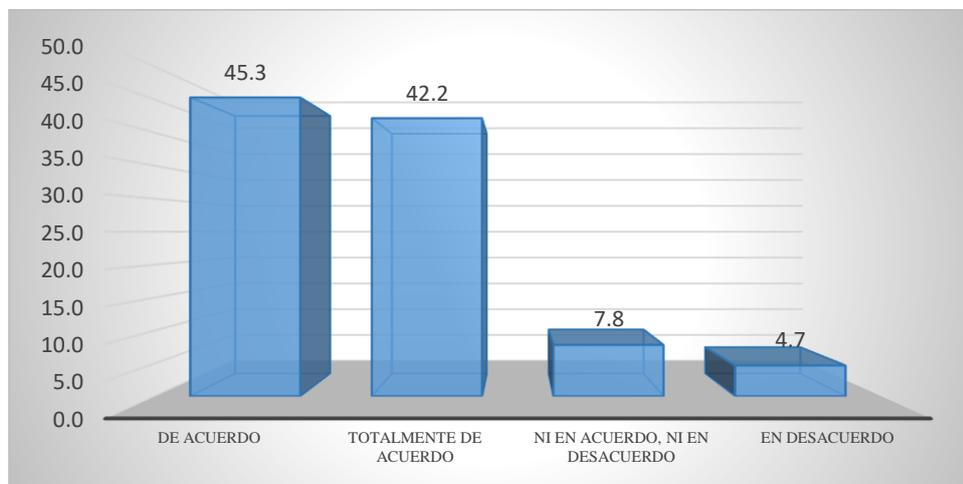
**Gráfico 18.** *Los líderes estudiantiles deben poseer inteligencia emocional*

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles
 Elaborado por: Pahola Bedón

El 46,9% expresó estar totalmente de acuerdo en relación a que los líderes estudiantiles deben poseer inteligencia emocional; un 42,2% de acuerdo; el 6,3% en desacuerdo y 4,7% ni en acuerdo, ni en desacuerdo, lo que demuestra que el 89% se pliega a la posibilidad de que la inteligencia emocional forme parte de las habilidades de los líderes transformacionales estudiantiles. Aspecto que ha sido estudiado por diferentes autores quienes promueven el desarrollo de la misma en todos los niveles educativos. La inteligencia emocional presenta una estrecha asociación con las buenas prácticas del liderazgo. Una de sus funciones primordiales es la de empoderar a los líderes con la pericia de percibir las necesidades de sus seguidores.

Tabla 23*La formación del liderazgo estudiantil debe promover valores éticos*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	29	45,3	45,3	45,3
Totalmente de acuerdo	27	42,2	42,2	87,5
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	5	7,8	7,8	95,3
En desacuerdo	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón**Gráfico 19.** *La formación del liderazgo estudiantil debe promover valores éticos**Fuente:* Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón

El 45,3% de los estudiantes manifestó estar de acuerdo con respecto a que la formación del liderazgo estudiantil debe promover valores éticos y el 42,2% estuvo totalmente de acuerdo; un 7,8% ni en acuerdo, ni en desacuerdo y el 4,7% en desacuerdo. Los resultados expresan que el 88% de los estudiantes considera los valores éticos como parte de la formación de los líderes transformacionales en ese nivel. Según Paz et al (2016), los principios éticos están sustentados en valores propiciando compromiso y conciencia social sobre en organizaciones educativas.

Tabla 24

Los valores morales forman parte de la educación de un líder estudiantil

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	25	39,1	39,1	39,1
Totalmente de acuerdo	37	57,8	57,8	96,9
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2	3,1	3,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

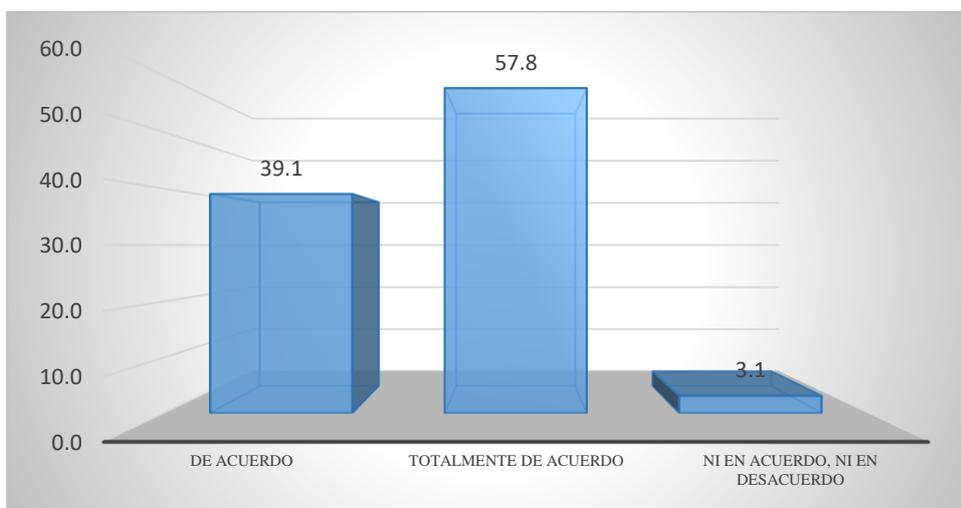


Gráfico 20.

Los valores morales forman parte de la educación de un líder estudiantil

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

El 57,8% estuvo totalmente de acuerdo con respecto a que los valores morales forman parte de la educación de un líder estudiantil; el 39,1% de acuerdo y solo el 3,1% ni en acuerdo, ni en desacuerdo; lo que demuestra que casi la totalidad de los estudiantes concuerdan con el hecho de que los valores entren dentro de la formación de los líderes estudiantiles, situación por demás necesaria debido a que un liderazgo sin credibilidad e idoneidad moral puede conducir a situaciones adversas a sus seguidores.

Tabla 25

El desempeño de los líderes estudiantiles debe ser evaluado para propiciar alternativas de mejora

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	29	45,3	45,3	45,3
Totalmente de acuerdo	26	40,6	40,6	85,9
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4	6,3	6,3	92,2
En desacuerdo	5	7,8	7,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

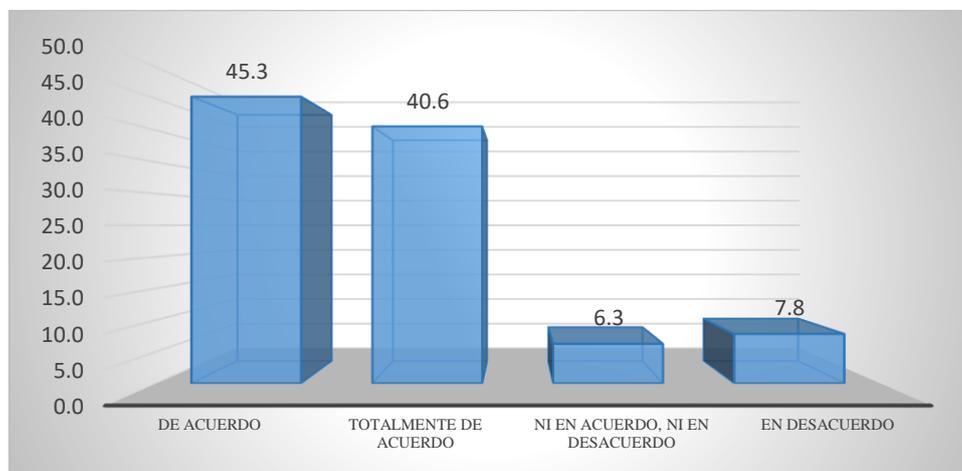


Gráfico 21. *El desempeño de los líderes estudiantiles debe ser evaluado para propiciar alternativas de mejora*

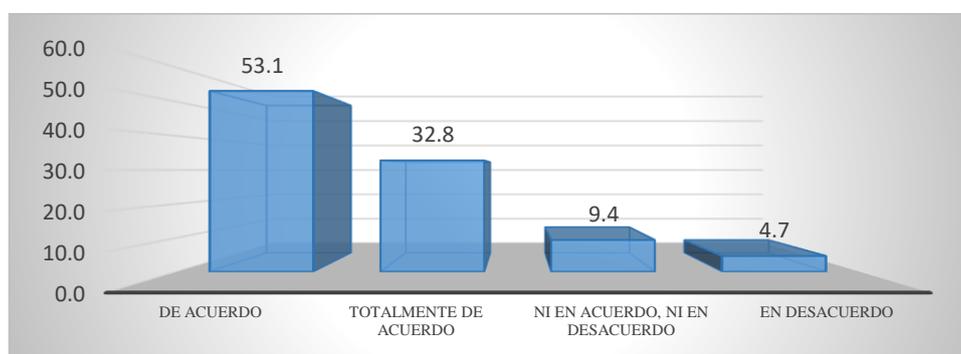
Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles

Elaborado por: Pahola Bedón

En cuanto a si el desempeño de los líderes estudiantiles debe ser evaluado para propiciar alternativas de mejora 45.3% estuvo de acuerdo; 40,6%, totalmente de acuerdo; el 7,8% en desacuerdo y 6,3% ni en acuerdo, ni en desacuerdo. En función de dichos resultados se puede evidenciar que la evaluación del desempeño de los líderes es necesaria para generar posibilidades de mejora en su desempeño y en las labores y proyectos ejecutados.

Tabla 26*La autoevaluación forma parte de las competencias de los líderes estudiantiles*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De acuerdo	34	53,1	53,1	53,1
Totalmente de acuerdo	21	32,8	32,8	85,9
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	6	9,4	9,4	95,3
En desacuerdo	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón**Gráfico 22.** *La autoevaluación forma parte de las competencias de los líderes estudiantiles**Fuente:* Cuestionario sobre competencia de los líderes estudiantiles*Elaborado por:* Pahola Bedón

En relación a si la autoevaluación forma parte de las competencias de los líderes estudiantiles, se presentaron como resultados que el 53,1% estuvo de acuerdo y 32,8%, totalmente de acuerdo, mientras que 9,4% ni en acuerdo, ni en desacuerdo y el 4,7% en desacuerdo, datos que permiten deducir que al menos para el 84% de los estudiantes realizar actividades de autoevaluación es una competencia que deben poseer los líderes estudiantiles, misma que les puede permitir conocerse a sí mismos e identificar fortalezas y debilidades. La autoevaluación permitirá al líder realizar una introspección críticamente y reflexionar sobre sus competencias personales para asumir el liderazgo, lo cual conduce a la asunción de responsabilidades.

Tabla 27. Media general de porcentajes de la variable independiente

Nº	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Mínimum	Máximum	Media	Porcentaje	Std. Deviation
A	Uno de los talentos que posee el líder transformacional es el carisma	1	3	1,64	54,69	0,574
B	Todo líder debe poseer disposición al cambio entre sus principales competencias	1	4	1,64	41,02	0,966
C	Un líder debe poseer capacidad de innovación entre sus principales cualidades	1	3	1,55	51,56	0,561
D	El crecimiento personal y grupal es parte de los objetivos de un líder	1	3	1,67	55,73	0,536
E	La capacidad de comunicación cálida es esencial en el ejercicio del liderazgo transformacional	1	4	1,59	39,84	0,635
F	Una de las principales características que debe tener un líder transformacional estudiantil es ser empático con su grupo y demás personas	1	4	1,61	40,23	0,581
G	Salir de la zona de confort es una competencia de los líderes transformacionales estudiantiles	1	5	2,31	46,25	1,367
H	Los líderes transformacionales asumen riesgos para sacar adelante a su equipo	1	4	1,70	42,58	0,706
I	Una herramienta fundamental de los líderes es utilizar la motivación	1	4	1,72	42,97	0,548
J	Los líderes transformacionales estudiantiles poseen elevada capacidad de compromiso	1	4	1,61	40,23	0,657
K	La visión inspiradora de futuro es una herramienta de los líderes transformacionales	1	4	1,55	38,67	0,688
L	Las características de personalidad de los líderes transformacionales son particulares	1	4	1,69	42,19	0,974
M	Los principios éticos forman parte de los valores de los líderes	1	4	1,70	42,58	0,706
N	Los valores morales sustentan las acciones y conducta de los líderes	1	4	1,67	41,80	0,668
Valido N		64				

Fuente: cuestionario dirigido a estudiantes

Elaborado por: Pahola Bedón

Los resultados del análisis de las medias de las categorías que conforman la variable independiente mostraron que las medias más elevadas se presentaron en el criterio para que los líderes utilicen la motivación, 1,762; los líderes transformacionales asumen riesgos para sacar adelante a su equipo, 1,70; los principios éticos forman parte de los valores de los líderes, 1,70 y las características de personalidad de los líderes transformacionales son particulares, lo que muestra que la mayoría se localiza por debajo de la media, y en torno a los cuales existe poca variabilidad, es decir, el grupo en general posee apreciaciones muy parecidas con respecto a ellos.

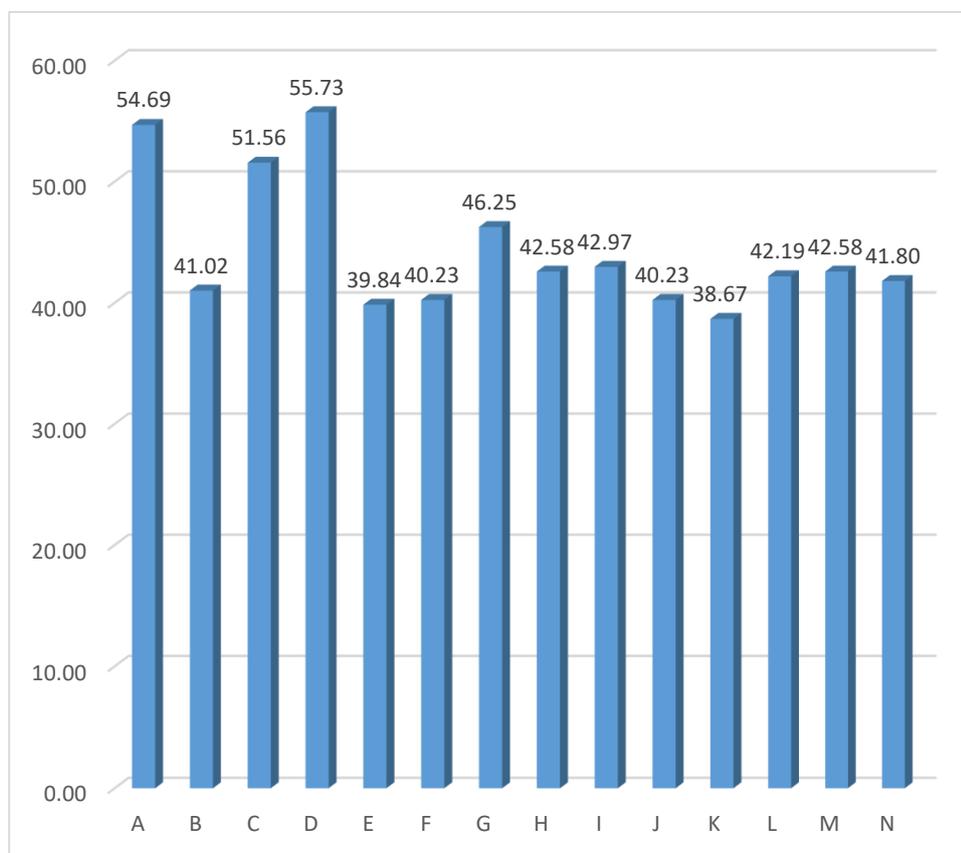


Gráfico 23. Media general de porcentajes de la variable independiente

Fuente: cuestionario dirigido a estudiantes

Elaborado por: Pahola Bedón

Los resultados gráficos de la media general de las dimensiones que conformaron la variable independiente muestran que en su mayoría se localizan por debajo de la media, solo lo relacionado con uno de los talentos que posee el líder transformacional es el carisma; un líder debe poseer capacidad de innovación entre sus principales cualidades, el crecimiento personal y grupal es parte de los objetivos de un líder, salir de la zona de confort es una competencia de los líderes transformacionales estudiantiles, se ubicaron por encima, lo que evidencia la necesidad de abordar los primeros como parte de la propuesta de formación de los líderes estudiantiles de la unidad educativa y promover un liderazgo sustentado en los aspectos que apoyaran su formación integral y ejercicio idóneo.

El promedio de los resultados de la variable independiente producto de la aplicación del cuestionario aplicado a los estudiantes se ubica en 44,31%. El porcentaje demuestra el

criterio de los estudiantes con relación al liderazgo transformacional, y llegando a inferir de alguna manera el desconocimiento por parte de ellos de lo que constituye un líder transformacional en su mayoría.

Tabla 28. Media general de porcentajes de la variable dependiente

Nº	FORMACIÓN DE LÍDERES ESTUDIANTILES	Minimum	Maximum	Media	Porcentaje	Std. Deviation
A	La creatividad es una capacidad que deben poseer los líderes estudiantiles	1	4	1,70	42,58	0,582
B	Los líderes estudiantiles deben poseer su inteligencia emocional	1	4	1,75	43,75	0,816
C	La formación del liderazgo estudiantil debe promover valores éticos	1	4	1,72	42,97	0,806
D	Los valores morales forman parte de la educación de un líder estudiantil	1	3	1,64	54,69	0,545
E	El desempeño de los líderes estudiantiles debe ser evaluado para propiciar alternativas de mejora	1	4	1,77	44,14	0,886
F	La autoevaluación forma parte de las competencias de los líderes estudiantiles	1	4	1,66	41,41	0,840
Valid N (listwise)		64				

Fuente: cuestionario dirigido a estudiantes
 Elaboradopor: Pahola Bedón

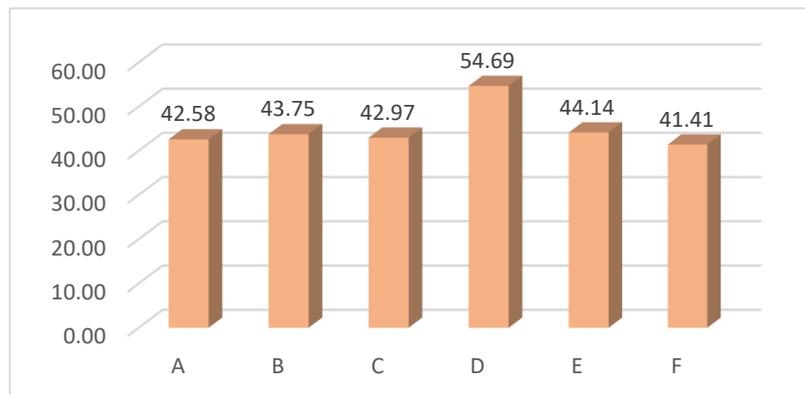


Gráfico 23. Media general de porcentajes de la variable dependiente

Fuente: cuestionario dirigido a estudiantes
Elaborado por: Pahola Bedón

Las características de la creatividad es una capacidad que deben poseer los líderes estudiantiles; ellos deben poseer inteligencia emocional, la formación del liderazgo estudiantil promueve valores éticos, los valores morales forman parte de la educación de un líder estudiantil; el desempeño de los líderes estudiantiles debe ser evaluado para propiciar alternativas de mejora, la autoevaluación forma parte de las competencias de los líderes estudiantiles.

De acuerdo con los datos presentaron puntuaciones por debajo del promedio, lo que evidencia la necesidad de abordarlas en el desarrollo de la propuesta que propicie el fortalecimiento. El promedio de los resultados de la variable dependiente producto de la aplicación del cuestionario aplicado a los estudiantes se ubica en 44,92%. Esto indica que los estudiantes no tienen un criterio claro en relación a la de formación de líderes estudiantiles es por esto que se desea desarrollar una propuesta para implementar en la institución.

Principales insuficiencias detectadas

Luego de la aplicación del instrumento en el cual se solicitaba el criterio de los estudiantes sobre las características que poseen los líderes estudiantiles, se obtuvieron las siguientes dificultades.

Variable Independiente: Liderazgo Transformacional

- Sobre la cualidad que se investiga sobre uno de los talentos que posee el líder transformacional es el carisma se obtuvo un porcentaje de 54.69%.
- En relación a la categoría en la cual se investiga que todo líder debe poseer disposición al cambio entre sus principales competencias se aprecia un 41.02%.
- En cuanto a la categoría sobre si un líder debe poseer capacidad de innovación entre sus principales cualidades, el resultado fue de un 51.56%.
- En la categoría sobre la capacidad de comunicación cálida es esencial en el ejercicio del liderazgo transformacional el resultado obtenido fue de 39.84%.
- Sobre el ítem una de las principales características que debe tener un líder transformacional estudiantil es ser empático con su grupo y demás personas, el resultado fue de 40.23%.
- Acerca de la categoría salir de la zona de confort es una competencia de los líderes transformacionales estudiantiles, el resultado fue 46.25%.
- Sobre la categoría los líderes transformacionales asumen riesgos para sacar adelante a su equipo, se aprecia un 42.58%.
- En relación a la categoría en la cual se investiga una herramienta fundamental de los líderes es utilizar la motivación, se aprecia un 42.97%.
- Acerca de la categoría los líderes transformacionales estudiantiles poseen elevada capacidad de compromiso, se aprecia un 40.23%.

- Sobre la categoría la visión inspiradora de futuro es una herramienta de los líderes transformacionales, el resultado que se aprecia es de 38.67%.
- En relación a la categoría las características de personalidad de los líderes transformacionales son particulares da un resultado de 42.19%.
- Sobre el ítem los principios éticos forman parte de los valores de los líderes, se aprecia un resultado de 42.58%.
- En la categoría los valores morales sustentan las acciones y conducta de los líderes da un resultado de 41.80%.

Variable Dependiente: Formación de líderes estudiantiles

- En la categoría sobre la creatividad es una capacidad que deben poseer los líderes estudiantiles se aprecia un resultado de 42.58%.
- Acerca de la categoría sobre los líderes estudiantiles deben poseer su inteligencia emocional se obtuvo un resultado de 43.75%.
- En relación a la categoría la formación del liderazgo estudiantil debe promover valores éticos el resultado obtenido fue de 42.97%
- Acerca de sobre los valores morales forman parte de la educación de un líder estudiantil, se pudo apreciar un 54.69%.
- Sobre el ítem e desempeño de los líderes estudiantiles debe ser evaluado para propiciar alternativas de mejora el resultado obtenido es de 44.14%
- Sobre la categoría la autoevaluación forma parte de las competencias de los líderes estudiantiles el resultado obtenido es de 41.41%

Triangulación

El marco teórico aporta significativamente para el desarrollo del trabajo de investigación así, de acuerdo a los estudios previos se concluye que el liderazgo transformacional aporta al reconocimiento del líder, fundamentalmente al cumplimiento de las metas institucionales. Al revisar los datos estadísticos producto de la aplicación del cuestionario a estudiantes de primer año se concluye que existe desconocimiento por parte de los estudiantes para la aplicación del liderazgo transformacional y además que no se forman líderes estudiantiles en los primeros años de Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa Mitad del Mundo.

De acuerdo con el planteamiento anterior, se identificó, también, la ausencia de procesos de formación en liderazgo en las instituciones educativas. Si bien es cierto que el currículo nacional mantiene tres valores fundamentales que son la justicia, solidaridad y la innovación como parte esencial del perfil de salida del Bachiller las cuales se alinean a las características del liderazgo transformacional, no es menos cierto que el ámbito educativo se encuentra centrado en el aprendizaje de los contenidos lo cual dificulta la formación en nuevas habilidades como las que persigue el liderazgo transformacional.

Tomando en consideración lo antes expuesto, se hace necesaria la implementación de una propuesta alternativa basada en la norma legal vigente que permita en la Unidad Educativa Mitad del Mundo formar estudiantes líderes transformacionales, pero para ello es necesario primero capacitar a los docentes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a los objetivos dispuestos en la investigación se presentan las principales conclusiones del estudio.

Para el primer objetivo específico orientado a caracterizar el liderazgo transformacional, de acuerdo a los datos obtenidos de la revisión documental se puede concluir que las mismas comprenden el carisma, empatía, disposición por salir de la zona de confort, asumir riesgos, motivación, capacidad de compromiso, visión inspiradora, características de personalidad particulares, valores éticos y morales, disposición al cambio, capacidad de innovación, disposición por el crecimiento personal, comunicación cálida, creatividad e inteligencia emocional, promover valores éticos, morales, propiciar alternativas de mejora y autoevaluación. Características que son desconocidas por la mayoría de los estudiantes de acuerdo a las opiniones vertidas en el instrumento de recolección de datos aplicado.

Con relación al segundo objetivo específico que manifiesta identificar los puntos fuertes y débiles que están presentes en la formación de los estudiantes de primero Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa “Mitad del Mundo para la formación en liderazgo, presentaron entre sus características el carisma para un 54,7% de los participantes; salir de la zona de confort 37,5%; asumir riesgos 51,6%, la motivación, 67,2%; capacidad de compromiso 46,9%; la visión inspiradora, 54,7%, las características de personalidad particulares 59,4%; los principios éticos 51,6%; los valores morales 50,0%; disposición al cambio 60,9%; capacidad de innovación, 48,4%; el crecimiento personal 60,9%, comunicación cálida 48,4%; creatividad 62,5%; inteligencia emocional, 46,9%, su formación debe promover valores éticos 42,2%, los valores morales 57,8%, su desempeño debe ser evaluado 40,6%, y la autoevaluación, 32,8%; mostrando que unas presentan valoraciones más altas que otras. Esto pone de manifiesto la debilidad existente en la institución educativa para la formación de líderes estudiantiles.

El tercer objetivo específico que expresa proponer una alternativa para solucionar el problema del desconocimiento de cómo aplicar el liderazgo transformacional en la formación de líderes estudiantiles, se puede concluir que los datos empíricos evidencian que el nivel de

conocimiento en cuanto a las variables en estudio, no superan el 45% en promedio, lo cual significa que existe una necesidad de crear alternativas de abordaje del liderazgo transformacional y la formación de líderes estudiantiles.

En consecuencia, con respecto al objetivo general analizar el liderazgo transformacional en la formación de líderes estudiantiles en los primeros de Bachillerato BGU de la Unidad Educativa Mitad del Mundo en el período 2020-2021 en el sector de San Antonio de Pichincha, se concluye que existen características específicas de este estilo de liderazgo que sin embargo no superan el 50% de acuerdo al criterio de los estudiantes; en consecuencia se infiere el desconocimiento por parte de los estudiantes con relación al liderazgo transformacional y la formación de líderes.

Recomendaciones

- Se recomienda a los docentes incorporar dentro de la planificación curricular y Plan Educativo Institucional, el fortalecimiento del liderazgo estudiantil como estrategia de promoción de seres críticos capaces de autoevaluar su desempeño en la sociedad y comprometerse con la construcción de una sociedad más justa, tal como lo plantea la Constitución de la República del Ecuador. Empleando el contenido de materias como Historia, Formación Ciudadana se pueden adaptar los contenidos para incentivar la construcción de líderes emergentes en la población de estudiantes.
- Promover en los estudiantes el compromiso con su proceso educativo y de formación integral la cual comprende capacitarse para el ejercicio del liderazgo personal y colectivo, incrementando las probabilidades de cumplir su proyecto de vida e incursión social como seres integrales y agentes de cambio.
- Implementar la propuesta diseñada con los docentes de la Unidad Educativa Mitad del Mundo para apoyar el desarrollo y formación de líderes estudiantiles, considerando las actividades, ejecutándolas con rigurosidad en el proceso de formación de los estudiantes para su mejor aprovechamiento.
- Los docentes presentan el reto de promover y fortalecer el liderazgo transformacional en los estudiantes. Debido al momento histórico que está transcurriendo y a la necesidad de empoderar a los jóvenes de su propio proceso de desarrollo personal y estudiantil.
- Definir planes de formación estudiantil orientados al desarrollo del liderazgo y todas las competencias que estos deben poseer para hacerlas viables en los estudiantes de la institución abordada.

CAPÍTULO III

PRODUCTO

TEMA: Plan de capacitación el Liderazgo transformacional dirigido a docentes

Datos informativos:

- **Institución:** “Unidad Educativa “Mitad del Mundo”
- **Nivel/ subnivel:** Bachillerato
- **N° de estudiantes de la institución:** 3.549
- **N° de estudiantes beneficiados:** Estudiantes de primer año bachillerato
- **N° de docentes:** 136
- **N° de docentes beneficiados:** 12 docentes de primeros bachillerato
- **Dirección de la escuela:** Calle 21 de marzo y Av. Manuel Córdova Galarza
- **N° de teléfono:** 02-2394252
- **Correo electrónico:** 17h02050@gmail.com

Justificación

En el contexto de los colegios fiscales, y de acuerdo a la investigación realizada acerca del liderazgo, se ha evidenciado que el liderazgo más apropiado para lograr motivación y cambios personales e institucionales, es el transformacional. Por tal motivo, el liderazgo estudiantil en los colegios fiscales debe focalizarse hacia el objetivo fundamental de reconocer y asumir el liderazgo transformacional como enfoque del liderazgo.

De acuerdo al planteamiento anterior, todos en la institución educativa deben orientarse a la construcción de líderes estudiantiles que promuevan la participación y convivencia democrática dentro de la comunidad educativa. De igual manera, defiendan los intereses estudiantiles en pro del bien común de los estudiantes, y de esta forma propiciar una mejora dentro de las aulas.

Según Balda y Guzmán (2015), la escuela del presente debe asegurar el éxito y la calidad educativa de todos los estudiantes, para lo cual resulta imprescindible un liderazgo cooperativo en las instituciones educativas. En tal sentido, se debe acercarse a todos los actores del proceso, para que funjan como protagonistas y corresponsables de las decisiones a tomar. Por lo tanto, toda la comunidad educativa se encuentra inmersa y deben efectuar sus trabajos en un clima democrático con: autodeterminación, diálogo, independencia, corresponsabilidad y valoración crítica. Para ello, amerita un liderazgo transformacional que realice verdaderos cambios para obtener los resultados anhelados.

La construcción de un liderazgo estudiantil, implica potenciar procesos reflexivos de cambio de las instituciones escolares, entre los que destaca la capacitación docente y formación estudiantil. En este sentido, López, Osorio, Gallegos y Cáceres (2016) propone que la formación de líderes estudiantiles debe gestionarse diseñando objetivos de acuerdo a los estudiantes, incorporando contenidos actuales y flexibles. Presentando dichos objetivos como líneas estratégicas dentro del proceso de formación en un ambiente motivador e impulsor de la acción grupal e individual, proporcionando un tratamiento al estudiante de acuerdo con sus características particulares.

Análisis de factibilidad

Factibilidad sociopolítica

La sociopolítica comprende todo lo relacionado con ambas ciencias que implican el análisis de las necesidades existentes en el ámbito social y político, así como asumir posturas críticas ante estos. Desde esta perspectiva, el presente proyecto fomenta los cambios que están ocurriendo en el contexto mundial en los procesos de enseñanza – aprendizaje, debido a que propicia el desarrollo de liderazgos estudiantiles acorde con las exigencias y competencias de la globalización y su impacto en la sociedad ecuatoriana.

Factibilidad financiera

La ejecución de la presente propuesta no implica erogaciones monetarias significativas para el investigador y los usuarios del mismo, ya que las actividades a realizar corren por cuenta de la investigadora, con el afán de propiciar y fortalecer el proceso que viene dándose en la institución, tomando como punto de partida los recursos necesarios que dispone la institución para apoyar la obtención del objetivo previsto en esta propuesta.

Factibilidad administrativa

Las actividades que conforman la propuesta cuentan con el aval de las autoridades de la institución, quienes han estado conscientes e informados de la ejecución del presente proyecto, y tomando en consideración la necesidad de formación integral de los estudiantes de la institución ha dispuesto los recursos como espacio y conectividad para la realización de las actividades.

Factibilidad legal

La presente investigación se encuentra fundamentada en los preceptos constitucionales de la República de Ecuador (2008), específicamente, en el artículo 83 a través del cual se fomenta la investigación como herramienta de crecimiento y fundamento del sistema educativo. Adicionalmente, se presentan los argumentos dispuestos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural en la cual se plantea la necesidad de realizar una educación de calidad, en función de los requerimientos de los distintos grupos, así como la posibilidad de efectuar las adaptaciones curriculares de acuerdo a las exigencias de la población. También, presenta sustentos en el Plan Nacional Toda una Vida, cuyo primer eje presenta la posibilidad de promover alternativas de igualdad de condiciones, para todos como parte de la formación.

Definición del tipo de producto

La propuesta de liderazgo transformacional pretende iniciar el proceso de formación de los estudiantes enfocada en la puesta en marcha de herramientas fundamentales para la vida.

Objetivos

Objetivo general

Capacitar al personal docente en la teoría del Liderazgo Transformacional, para la formación de líderes estudiantiles en primero de Bachillerato General Unificado.

Objetivos específicos

- Definir la guía para el desarrollo del liderazgo transformacional
- Desarrollar la planificación de la capacitación al personal docente

Fundamentación Científica

El liderazgo transformacional (LT), propicia la relación entre seguidores y líder, fundamentada en valores y éticos morales satisfaciendo sus necesidades de sublimación y afiliación y motivándolos por el bien organizacional. La relación no se restringe a un intercambio simple (Liderazgo transaccional), sino que se presenta como una relación mutua de estimulación y superación entre líder y seguidores, propiciando a los seguidores transformarse en los líderes, y a los líderes en agentes morales (Burns, citado por (Oliveros, 2017).

Burns en 1978, propuso el LT como una vinculación psicológica positiva de desarrollo y crecimiento en la cual el líder y los seguidores, poseen una causa común más allá de intereses individuales. Para alcanzar dicha relación positiva, debe sustentarse en los valores morales de los seguidores, así incrementa su conciencia de lo ético y la transformación institucional. Por su parte Bass (citado por (Fernández & Quintero), presentó otra perspectiva de las investigaciones sobre liderazgo basados en los trabajos de Burns. Este autor desarrolló la teoría de liderazgo transformacional y lo conceptualiza como “Alguien quien erigió su conciencia sobre asuntos de importancia, conduciéndoles a un nivel más alto de necesidades, influenciándoles a trascender su propio auto interés por el bien del grupo o la organización y a trabajar más duro” (p.50). Definición que diferencia al líder por el efecto que presenta sus seguidores, a los quienes pueden transformar, concientizándolos de la importancia y valor de los resultados del trabajo.

Las características del liderazgo transformacional son: talento al servicio, empoderamiento al grupo, inspiración a la acción del grupo, propósito visión del grupo, vivencias de valores, transformación y desarrollo, autocontrol, las cuales se describen a continuación:

Talento al Servicio

Los líderes transformacionales tienen una real preocupación por que sus colaboradores estén de la mejor manera y lo que buscan siempre es apoyarlos para que puedan alcanzar todas o la mayor cantidad de metas propuestas sean estas personales y/o laborales. Estos líderes poseen una gran disposición de ayudar y aprovechan las fortalezas de sus colaboradores para así afrontar los desafíos y desarrollar al máximo su potencial.

Carisma y Empatía

La empatía está referida a personas con capacidad de: escuchar, dedicar tiempo y de hacer sentir a las personas que son únicas y que son parte de un equipo. Estas capacidades convierten a la persona en un líder empático capacitado para luchar con situaciones complicadas y aprender de sus errores; crea una buena relación dentro de la organización produciendo un buen ambiente laboral para el trabajo (de los Reyes & Molina, 2016).

Empoderamiento del Equipo

Empoderar es una habilidad que ayuda al líder transformacional a promover los resultados coadyuvando a su equipo a proseguir esta acción. Desarrollar el empoderamiento del equipo no es tarea fácil. Sin embargo, los líderes pueden lograrlo siendo abierto a nuevas ideas y a las opiniones de los que conforman el equipo de trabajo. Para lograr el empoderamiento del equipo, los líderes deben reconocer el esfuerzo de su grupo y asumiendo riesgos de manera responsable (Cáliz, Martínez, & Vigler, 2017).

Salir de la zona de confort

Salir de la zona de confort resulta complicado. Sin embargo, a pesar de permanecer mucho tiempo en ella, si se logra vencer al miedo a dejar dicha zona, hace más fuertes a las personas y los llena de autoconfianza y empuje para alcanzar

las metas deseadas. Es así que, al salir de la zona de confort se toma verdadera conciencia de los miedos y experimentar ansiedad por nuevos e inseguros sitios; empuja a esclarecer qué dirección tomar, aceptando el esfuerzo como un reto propio. Hacer cosas nuevas, amplía el horizonte de emociones y de crecimiento personal. Salir de la zona de confort es dar ya el primer paso para desarrollar el liderazgo efectivo, sacrificar lo que se tienen por lo que se puede obtener es muy incómodo pero necesario para llegar a un buen nivel de liderazgo (Cirera, 2017).

Tomar riesgos

Con respecto a la toma de riesgos, resulta significativo acotar, que un líder exitoso debe aprender a asumirlo. Esto debido a los obstáculos que emergen en el transitar del liderazgo, requiriendo compromiso, trabajo, preparación y disposición a tomar riesgos con la certeza de un resultado positivo o de fracaso, pero hay que atreverse. Esto permite enseñar a los colaboradores que se puede fracasar, pero a veces es necesario hacerlo y salir de la zona de confort. Un líder también dedica el tiempo a pensar con visión hacia el futuro de la mano de su personal, apoya a quienes proponen nuevas ideas y los alienta para desarrollarlas y sobre todo explora y premia la toma de riesgos de su equipo y sirve también de inspiración (Morón & Reyes, 2015).

Inspiración a la acción del grupo

Un líder inspiracional posee entre sus principales méritos y misión servir como mediador del talento de los integrantes de su equipo. De esta manera se deben crear condiciones para potenciar el crecimiento personal y la identificación con la organización. El referido autor señala que este tipo de líder destaca por su honestidad y autenticidad, además de su esfuerzo para ganar confianza. En este sentido logra compartir energía y pasión por las metas y objetivos. Los líderes inspiradores manejan muy bien la honestidad y la integridad, siendo un ejemplo frente a su equipo. El líder inspirador debe impulsar la innovación y creatividad, siendo un ejemplo frente a su equipo capaz de solucionar problemas y siempre debe tener motivación y compromiso en su equipo (Vázquez & Bernal, 2014).

Motivación

En cuanto a la motivación, debe ser entendida como la voluntad que empuja a las personas a tener ciertos comportamientos y de esa manera poder alcanzar el objetivo propuesto. La motivación es directamente proporcional a la importancia del objetivo planteado, ayudando a obtener un buen liderazgo (Ospina, 2006,).

Compromiso

Otro aspecto a considerar en la inspiración a la acción del grupo, es el compromiso. El cual es entendido como la capacidad de llevar adelante algo que se había prometido hacerlo. Este aspecto, va más allá de la realización, es dar como líder lo máximo en el trabajo encomendado. En efecto, el cumplimiento es la base del compromiso, por su imbricación con la emocionalidad, ya que el equipo se compromete y da todo confiando que van a recibir algo.

Propósito visión del grupo

Un líder transformacional está orientado en su accionar por la misión organizacional. Además de estar identificado con los valores y principios institucionales, lo cual redundará en inspiración y motivación del equipo. En función de lo planteado, el propósito central de un líder debe ser el crear un propósito, para garantizar una clara perspectiva sobre lo que desea lograr con su equipo. Los líderes tienen muchos proyectos entre ellos, pero siempre deben tener una actitud hacia adelante y estar concentrado en su objetivo o meta a alcanzar (Pineda, y otros, 2014).

Visión inspiradora del futuro

Un líder que no ve a futuro no tiene visión y está dentro de las organizaciones viene a ser creadora de iniciativas, construye la identidad del equipo entre otras; la misión esencial de un buen líder es crear una visión de futuro. Por lo tanto, resulta importante para un líder, tener claridad de la visión de futuro, además de ser capaz de comunicarla claramente de manera inspiradora, a fin de establecer una conexión con el propósito de los integrantes del equipo (Vázquez A. , 2013).

Personalidad

Por personalidad se entiende las cualidades y rasgos que caracterizan a la forma de comportarse de las personas que las diferencian de otras. Comprende todos los aspectos individuales que hacen a un ser único y distinguible, mediante este constructo se presentan explicaciones conceptuales de la forma como se conduce la gente ello implica el estilo de pensamiento, sentimientos y el comportamiento que se despliegan a lo largo de la vida. Hasta ahora se ha observado que los Líderes presentan unas características de personalidad particulares compatibles con las cualidades que despliegan en el ejercicio de dichas funciones (Manosalvas, Carlos, Manosalvas, & Paredes, 2017).

Vivencia de valores

Los valores representan los principios que orientan a las personas y fungen de guía para conducirse y vivir armónicamente. Para Rojas, Vivas, Mota y Quiñones (Rojas, Vivas, & Mota, 2019) entender los valores significa considerar la triada: libertad, igualdad y fraternidad; lo cual conduce a concebirlas como algo natural del ser humano. El referido autor establece que las personas son una suma de valores que está definida por su personalidad, educación, religión, y todos los aspectos psicológicos, sociales, biológicos, espirituales y éticos que permean su espacio vivencial.

Principios éticos

En cuanto a los principios éticos, son normas de conducta que orientan la acción del ser humano y son de carácter general. Las personas tienen distintos principios éticos que van asociados a la conciencia de cada uno. Dentro de estos principios éticos los más comunes son el respetar a los seres humanos, no practicar la violencia y ayudar a quien más lo necesite. Los principios éticos están orientados por valores generando compromiso y conciencia social sobre las organizaciones educativas. Es por ello que, los valores y comportamientos de los seres humanos están cimentados en el respeto a sí mismo, permitiendo que la toma de decisiones esté

basada en la responsabilidad y la honestidad encaminadas hacia el liderazgo ético (Manosalvas, Carlos, Manosalvas, & Paredes, 2017).

Transformación y desarrollo

Los líderes deben estar dispuestos a afrontar retos y desafíos del mundo cambiante actual. Todo cambio conduce a desafíos, para lo cual los líderes transformacionales estarán dispuestos a superar. Para las organizaciones representa un reto encontrar y sobre todo desarrollar a estos líderes. Para la transformación y el desarrollo los rasgos distintivos son el cambio y la innovación (Pérez & Juménez, 2017).

Cambio

En el ejercicio del liderazgo transformacional cualquier cambio presenta un impacto en todo el grupo u organización, en mayor o menor grado, y siempre se ocurren con la noción de mejorar los procesos o situaciones. Deriva de este planteamiento, lo necesario para las organizaciones acoplarse a nuevas dinámicas si se quiere seguir existiendo con calidad y competitividad. Con lo que el rol del líder transformacional, es volverse un agente del cambio para poder mantener a la organización en constante transformación (Pérez & Juménez, 2017).

Innovación

La innovación y el liderazgo son procesos muy importantes para el cambio y la transformación de la organización y precisa que los líderes tengan competencias para poder fortalecer las actividades innovadoras. Se caracterizan por una diversidad de formas, modalidades y alcances que implican cambios en las actividades y en las actitudes. Al respecto, cualquier liderazgo que proyecte ser innovador siempre deberá estar al tanto sobre la institución, establecer objetivos claros, una comunicación adecuada con el personal, cerciorar que los recursos que dispone sean los precisos para que las metas puedan cumplirse, y algo muy importante saber promocional la innovación en el momento justo y adecuado (Sánchez, 2019).

Autocontrol

Las personas que ejercen el liderazgo, deben tener presente que para liderar deben liderarse primero ellos y esto se logra por medio de la autoconciencia, permitiéndoles así regular sus emociones y construir relaciones hacia un mutuo crecimiento. Los líderes que mantienen el autocontrol poseen un estilo de liderazgo más efectivo. El autocontrol tiene relación directa con la inteligencia emocional, según Pérez, Cobo, Sáez y Díaz (2018) se entiende como “la capacidad de la aceptación y la gestión consciente de las emociones teniendo en cuenta la importancia que tienen en todas las decisiones y pasos que damos durante nuestra vida, aunque no seamos conscientes de ello (p. 53).

Crecimiento

En cuanto al crecimiento, es el líder que debe potenciar al máximo las fortalezas de su equipo es decir, debe preocuparse por el crecimiento personal de su equipo. Un buen líder alienta a que su gente exprese y saque sus talentos y fortalezas. Esto llevará a la generación de ideas por parte del equipo, ayudando de esta manera al líder a cargo. Por consiguiente, el líder debe conseguir el crecimiento del equipo, encauzando las habilidades y competencias de los integrantes. Para ello, es indispensable el dialogar sobre cuáles son los talentos de cada uno de sus miembros para poder desarrollarlos y sobre todo potenciarlos hacia un mejor nivel (González, González, & Ríos, 2013).

Comunicación cálida

La comunicación es fundamental en el proceso de interrelación y en la conducción de los grupos y para el mejor desempeño de estos. Mientras más comunicación exista entre el líder y sus colaboradores, más eficaz será el desempeño de los mismos. Para Fernández y Quinterio (2017), la comunicación requiere ser asertiva, la cual implica tomar en consideración aspectos verbales y no verbales, circunscrita a la cultura y el contexto. Por lo tanto, es importante para ejercer el liderazgo y en general para la organización. Sin una buena comunicación los líderes no estarían en capacidad de transmitir los objetivos a los miembros de esta.

Modelo operativo

En las siguientes páginas se encuentra el detalle de la propuesta, documento que permitirá promover el liderazgo transformacional, en la formación de líderes estudiantiles en primero de Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa Mitad del Mundo.

**GUIA PARA PROMOVER EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN
LA FORMACIÓN DE LÍDERES ESTUDIANTILES EN PRIMERO DE
BACHILLERATO**



"Los líderes destacados hacen hasta lo imposible por elevar la autoestima de su personal. Si la gente cree en sí misma, es increíble lo que pueden lograr"

Sam Walton

Autora: Pahola Bedón

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es una práctica que ha formado y se encuentra presente en todas las áreas de la vida, fundamental para el logro de objetivos personales y la conducción efectiva de grupos, particularmente durante algunos periodos de la vida, debido a que no todas las personas se encuentran dispuestas a asumir tales posiciones o ejercer las funciones y responsabilidades que comprende coordinar, conciliar, conducir y acompañar los procesos de desenvolvimiento grupal y de masas. Una de las etapas de vida en las cuales se hace necesario el despliegue de estas habilidades es durante el transcurso del Bachillerato; de hecho, figuras públicas notables han iniciado el ejercicio de su rol de líderes durante esta etapa de la vida. Actualmente, la juventud adolece de motivación e involucramiento en muchos procesos, pero también se encuentra marcando la pauta para el surgimiento de procesos de cambio históricos, por lo que la promoción del liderazgo estudiantil, es fundamental para potenciar procesos reflexivos de cambio de las instituciones escolares, entre los que destaca la formación. De allí, surge la importancia de la formación de líderes estudiantiles.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Desarrollar una propuesta que promueva el Liderazgo Transformacional, en la formación de líderes estudiantiles en primero de Bachillerato.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar los fundamentos teóricos que sustentan el ejercicio del liderazgo transformacional estudiantil.
- Definir las actividades pertinentes para formular una propuesta que promueva el liderazgo transformacional, en la formación de líderes estudiantiles en primero de Bachillerato.
- Organizar las actividades y estrategias metodológicas para promover el liderazgo transformacional, en la formación de líderes estudiantiles en primero de Bachillerato.

PRIMERA PARTE

¿Qué es el liderazgo transformacional estudiantil?

Mohammed et al (2016) plantean que el liderazgo estudiantil se sustenta en el carácter de los jóvenes para ejecutar, cumplir tareas asumir responsabilidad. Además, expresan que éstos líderes debe evidenciar cualidades como la inteligencia, carisma, personalidad, valores éticos y personales, aspectos que se alinean con los procesos desarrollados en los colegios fiscales, en los cuales se necesita implementar este proceso, debido a la poca asunción en colegios particulares de situaciones vinculadas con el mismo.

De acuerdo con Balda y Guzmán (2015), las instituciones educativas del siglo XXI requieren asegurar el éxito y condiciones educativas de todos los estudiantes, fin para el cual resulta fundamental un liderazgo cooperativo en todos los espacios educativos. En este sentido, se debe involucrar a los actores del proceso, para que se sientan identificados como protagonistas y corresponsables de las decisiones a asumir. De allí que, toda la comunidad educativa forme parte de ello y deban esforzarse por propiciar un ambiente democrático con: autodeterminación, dialogo, independencia, corresponsabilidad y valoración crítica.

Características del líder transformacional estudiantil

Los estudios sobre liderazgo, actualmente abogan por la presencia de líderes compenetrados con sus pares, situación que no es ajena al contexto educativo, espacio desde el cual se han identificado una serie de características propias de quienes se desempeñan en el rol mencionado: creatividad, inteligencia emocional, formación en valores, valores éticos, morales, autoevaluación, necesidad de salir de la zona de confort.



SEGUNDA PARTE

Actividades docentes para promover el ejercicio del liderazgo

ACTIVIDAD 1: INTEGRACIÓN ENTRE DOCENTES Y ESTUDIANTES



Objetivo: Propiciar la integración docente – estudiantes para fomentar el ejercicio del liderazgo transformacional estudiantil en la unidad educativa.

¿CÓMO SE REALIZA?

Se convoca a todos los docentes y líderes estudiantiles de la unidad educativa a quienes se les presenta la propuesta con el cronograma de actividades planificadas para ser desarrolladas, para promover el ejercicio del liderazgo transformacional estudiantil.

Los líderes del proyecto en acuerdo con las autoridades institucionales convocan a los docentes y estudiantes que fungen como líderes en la institución para el desarrollo de la actividad.

La misma inicia con una dinámica de grupos como es la papa caliente, a través de la cual se propicia el establecimiento de un clima de confianza entre los participantes.

Posteriormente se invita a los asistentes a responder un cuestionario acerca de los estilos de liderazgo, con la información obtenida del cuestionario se analizan los diferentes estilos de liderazgo de los participantes.

En una segunda parte se invita a exponer las expectativas acerca del ejercicio del liderazgo dentro de la institución y cómo perciben que se encuentra el desenvolvimiento de dicho proceso. Para ello se subdivide el grupo en cuatro o seis grupos más pequeños y se le entregan a cada uno una tarjeta cuyo contenido consiste en analizar una situación dentro de la institución en la cual se requiere del liderazgo estudiantil o profesoral.

RECURSOS A UTILIZAR

- Cronograma
- Cuestionario



ACTIVIDAD 2: LIDERAZGO EN LA VIDA



Objetivo: Analizar cómo se experimenta el liderazgo en la propia vida

¿CÓMO SE REALIZA?

- Se presentan los participantes y facilitador de la actividad.
- A continuación, se entrega un cuestionario que deberán responder de forma individual para luego pasar a una actividad grupal, en la cual se motiva a realizar un espacio de reflexión acerca de cómo se lidera la propia vida y las herramientas que se emplean para ello.

Con la realización de esta actividad se busca promover el autorreflexión sobre el ejercicio de liderazgo.

- El facilitador dispone de un cuestionario sobre el liderazgo en la propia vida y una vez que hayan completado el llenado del mismo se procede a realizar una discusión grupal en pequeños grupos en los cuales se buscaran los aspectos comunes y no comunes que han propiciado el ejercicio del liderazgo a nivel personal. Esta actividad permitirá a los docentes conectarse con la sensación y experiencias de logro que le han permitido

RECURSOS A UTILIZAR

- Cuestionario
- Experiencias de vida



ACTIVIDAD 3: COMPETENCIAS DEL LIDER TRANSFORMACIONAL



Objetivo: Incentivar el conocimiento y uso de las competencias del líder transformacional

¿CÓMO SE REALIZA?

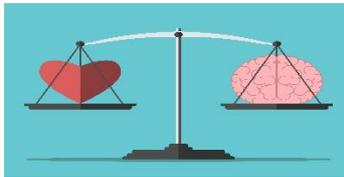
El facilitador inicia la actividad con una dinámica de calentamiento o rompe hielo, llamada la hoja vacía, la cual pasará por todos los participantes y cada uno le irá incorporando una competencia del líder transformacional, al llegar a la última persona se leerán todas las competencias que hayan escrito y se empelará la técnica del debate para discutir la pertinencia y viabilidad de las mismas.

En un segundo momento el facilitador invita a los participantes a resolver un problema cuya descripción se le ha entregado en una tarjeta, cada grupo dispondrá de uno diferente, cuando hayan culminado de resolverlo, cada grupo expondrá cuales fueron las estrategias utilizadas, qué factores favorecieron la resolución del problema y de ellos cuales se asocian a las características del liderazgo transformacional.

El facilitador dispondrá de diapositivas en power point con las competencias del líder transformacional, las cuales serán analizadas de acuerdo a lo antes planteado.

RECURSOS A UTILIZAR

- Hojas
- Tarjetas
- Diapositivas



ACTIVIDAD 4: DRAMATIZACIÓN SOBRE LAS COMPETENCIAS DEL LÍDER TRANSFORMACIONAL



Objetivo: Ejercitar las competencias del líder transformacional

¿CÓMO SE REALIZA?

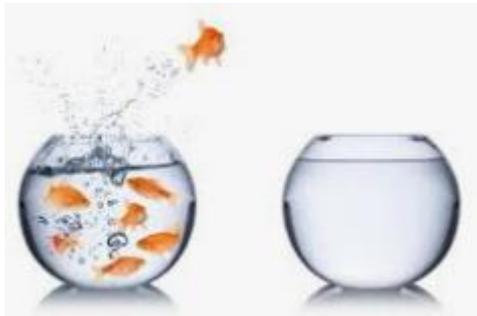
- La actividad comienza con la realización de una dinámica en la cual se solicita a los participantes que presenten sus camisas favoritas en la reunión, cuando todos hayan mostrado las prendas de vestir, procederán a explicar cómo se asocia con sus características de personalidad y qué transmite.
- Al culminar esta sección se les invita a desarrollar una dramatización con las principales competencias del líder transformacional, con las cuales se debatirá sobre su pertinencia, vigencia y realidad.
- Para desarrollar esta actividad se cuenta con el contenido de las competencias del líder transformacional y sus fundamentos conceptuales, los cuales se presentarán de forma amena y técnica al grupo.

RECURSOS A UTILIZAR

- Prendas de vestir



ACTIVIDAD 5: HERRAMIENTAS PARA SALIR DE LA ZONA DE CONFORT



Objetivo: Adquirir herramientas para salir de la zona de confort.

¿CÓMO SE REALIZA?

Se desarrolla la actividad retahíla, mediante la cual se les suministra una frase y los participantes deberán completarla. Inicia con una frase como cuando salgo de mi zona de confort...; los beneficios que obtengo de abandonar la comodidad son, cuando todos los participantes hayan completado sus frases se les invita a realizar una lista personal de las razones por las que se mantienen en algunas

Luego pasan a una dinámica grupal a través de la que identifican los aspectos comunes que los mantienen en la zona de confort y finalmente discuten con qué herramientas cuentan para salir de allí.

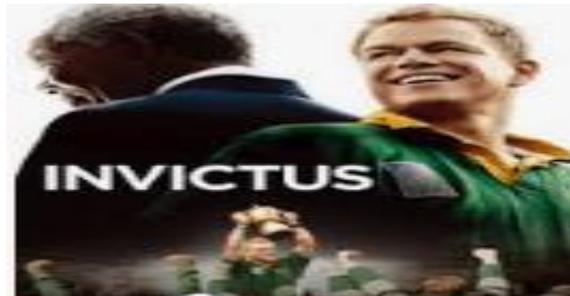
El contenido asociado a esta actividad se relaciona con el confort, zona de confort, incertidumbre, temor a la incertidumbre de acuerdo a la bibliografía utilizada en los fundamentos conceptuales.

RECURSOS A UTILIZAR

- Frase escrita
- Hojas de papel



ACTIVIDAD 6: CINE FORO PELÍCULA INVICTUS



Objetivo: Incentivar la conexión emocional con un líder transformacional a través de la película Invictus.

¿CÓMO SE REALIZA?

Los participantes desarrollan la dinámica grupal “adivina la película”, a través de la cual se subdivide al grupo en cuatro o cinco grupos pequeños, a cada uno de estos se les proporciona información sobre la película que deberán transmitir para que los demás miembros puedan adivinar de qué película se trata, al concluir se les invita a ver la película seleccionada y al culminar cada integrante dirá en una frase qué aprendizaje obtuvo de la misma; cuales características se asemejan con la situación histórica actual del país, cuales son las características resaltantes del líder y de esas características cuales están presentes en los miembros del grupo.

Esta actividad se encuentra conformado por la sinopsis de la película detalles de sus personajes, director, qué motivó a la realización de la misma, contexto en el cual se desarrolla, aspectos históricos relevantes y las cualidades del líder.

RECURSOS A UTILIZAR

- DVD película
- Computadora



ACTIVIDAD 7: MOTIVACIÓN AL LOGRO



Objetivo: Promover la motivación al logro como una de las características del líder transformacional.

¿CÓMO SE REALIZA?

La actividad inicia con una dinámica rompehielos denominada el tesoro perdido; para ello los participantes deberán buscar en el aula donde se encuentran una lista de objetos, asociados a la motivación al logro. Una vez que hayan encontrado todos, expresaran que estrategias pusieron en práctica, como se sintieron realizando la búsqueda y cuál fue el aprendizaje obtenido.

El contenido para fundamentar la realización de esta actividad son los conceptos de motivación, motivación al logro, la pirámide de las motivaciones de Abrahán Maslow, y demás aspectos conceptuales que sustentan el tema.

RECURSOS A
UTILIZAR

- Aula
- Lista de objetos



ACTIVIDAD 8: VALORES Y ÉTICA EN EL LIDERAZGO



Objetivo: Analizar los valores y ética en el liderazgo.

¿CÓMO SE REALIZA?

Se realiza la dinámica rompehielos “invento de palabras”, a través de la cual se invita a los participantes a formar parejas en las cuales crearán un listado de 15 palabras relacionadas con los valores, todas las que se les ocurran, luego se les invita a discutir la motivación que tuvieron para escoger esas y no otras palabras, como siguiente paso se les invita a realizar un listado de los valores personales que orientan sus vidas, y una vez elaborado estos se les motiva a construir los valores grupales asociados al ejercicio del liderazgo.

El facilitador proporciona información sobre el tema de valores, ética y los valores vinculados con el ejercicio del liderazgo.

ACTIVIDAD 9: HABILIDADES PERSONALES DEL LIDERAZGO



Objetivo: Reconocer las habilidades personales del liderazgo.

¿CÓMO SE REALIZA?

Inicia la actividad con una dinámica rompehielos denominada dos verdades y una mentira, la cual consiste en que cada participante debe expresar tres cosas acerca de sí mismo al grupo, de las cuales dos deben ser verdad y una mentira, los demás miembros deben identificar cual es la mentira, se aprovecha esta introducción para abordar las habilidades personales del liderazgo, de acuerdo a los planteamientos teóricos.

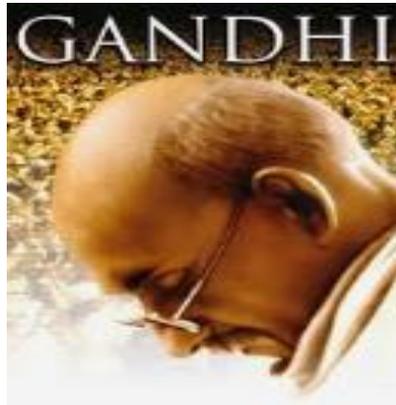
Se utiliza la técnica de exposición, mediante la cual se invita a los participantes a desarrollar en grupo las habilidades que consideran fundamental en un líder, luego expondrán sobre las mismas y para finalizar el facilitador presenta el contenido. Las habilidades personales de los líderes, tomando en consideración la producción y el material documentado.

RECURSOS A UTILIZAR

- Participación activa de los participantes.



ACTIVIDAD 10: CINE FORO PELICULA GANDHI



Objetivo: Promover la conexión con uno de los más grandes líderes de la humanidad con la película Gandhi.

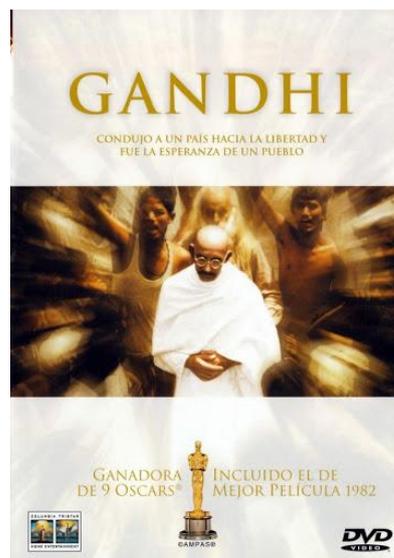
¿CÓMO SE
REALIZA?

El facilitador inicia con la actividad invitando a los participantes a desarrollar un micro cuento alusivo al liderazgo, en parejas redactaran y lo presentaran a sus compañeros, al finalizar se les invita reflexionar sobre sus potencialidades para construir historias e invita a disponer en círculo para ver la película "Gandhi". Al concluir la película se invita a un conversatorio en el cual se hará énfasis en las características del líder, valores, herramientas, estilo de personalidad, logros, entre otros aspectos.

Se presenta una sinopsis de la película en la cual se resume de forma detallada premios obtenidos, créditos, director, actores principales, contexto en el cual se desarrolla, condiciones sociales, filosofía pacifista, colonización, protestas pacíficas, valores y vida del personaje.

RECURSOS A UTILIZAR

- Película DVD
- Computadora



ACTIVIDAD 11: PROYECTO DE VIDA



Objetivo: Diseñar el proyecto de vida personal de los participantes y promover el desarrollo de un Proyecto de vida que incorpore el liderazgo.

¿CÓMO SE REALIZA?

El facilitador inicia la actividad con la dinámica contacto rápido, mediante la cual se divide al grupo en parejas, y estos durante un lapso de 2 a 3 minutos deberán establecer contacto analizando sobre sus preferencias, y actividades en común.

Al finalizar los participantes deberán hacer un resumen de las habilidades presentes en todo el grupo.

Posteriormente se les invita a identificar su misión de vida, el facilitador invita delimitar su línea de vida en la cual se debe enfatizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Después se les invita a enunciar los objetivos personales, académicos, familiares.

El facilitador suministra materiales para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas personales, información relacionada con el proyecto de vida, metas, como diseñar el proyecto de vida y establecer un programa de vida, definir indicadores y realizar seguimiento al cumplimiento del proyecto.

RECURSOS A UTILIZAR

- Hojas de papel
- Marcadores



ACTIVIDAD 12: EDUCACIÓN Y LIDERAZGO



Objetivo: Elaborar la relación existente entre la educación y el liderazgo.

¿CÓMO SE REALIZA?

El facilitador inicia la actividad con la dinámica rompe hielo “las similitudes”, mediante la cual se invita a los participantes a desarrollar una cadena, el primero inicia expresando una similitud con la persona de al lado, el segundo identifica dos y así en la medida que va pasando cada quien le incrementa una hasta llegar a la última

Al finalizar empleando la técnica de discusión se les invita en grupo a desarrollar cuales son las asociaciones entre la educación y el liderazgo, cada grupo deberá construir sus elaboraciones, las cuales serán analizadas en plenaria.

El facilitador suministra plantilla con esquema de diapositivas con datos sobre la educación y el liderazgo y los participantes deberán elaborar las láminas para proceder a presentarlas a todo el grupo.

RECURSOS A UTILIZAR

- Papelotes
- Marcadores



Tabla 29. Plan de capacitación a los docentes

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	INDICADOR DE EVALUACIÓN
Integrar los estilos de liderazgo en los docentes y estudiantes.	Estilos de liderazgo	Formación de preguntas	Proyector: presentación en Power point	Completar el test
Propiciar la integración con los docentes y estudiantes que funjan como líderes.	Estilo de liderazgo y cohesión grupal	Dinámicas de cohesión grupal	Proyector: presentación en Power point	Cantidad de Participantes
Explorar las creencias y percepciones del liderazgo en las vidas de los docentes.	Percepciones, creencias, mitos y realidades del ejercicio del liderazgo	Debates y grupos de trabajo	Proyector: presentación en Power point	Compromiso con el desarrollo de la actividad
Promover las competencias del líder transformacional.	Competencias del líder transformacional	Discusión, dinámicas grupales	Proyector: presentación en Power point	Listado de Asistencia y Cantidad de participantes
Ejercitar las competencias del líder transformacional.	Competencias del líder transformacional			
Adquirir herramientas para salir de la zona de confort.	Zona de confort Herramientas para salir de la zona de confort			
Incentivar la conexión emocional con un líder transformacional a través de la película Invictus Promover la motivación al logro como una de las características	Cualidades de un líder transformacional	Dinámicas grupales	Proyector: presentación en Power point	Asistencia y participación

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	INDICADOR DE EVALUACIÓN
del líder transformacional. Analizar los valores y ética en el liderazgo. Reconocer las habilidades personales del liderazgo. Promover la conexión con uno de los más grandes líderes de la humanidad con la película Gandhi. Promover el desarrollo de un Proyecto de vida que incorpore el liderazgo. Analizar el rol de la educación en la formación de liderazgo. Valorar la capacidad de liderazgo en la vida.	Motivación al logro Definición Herramientas para desarrollarla Valores y ética en el ejercicio del liderazgo Características personales del líder transformacional El Líder transformacional y su influencia en las masas El liderazgo como parte del proyecto de vida La educación en la formación del liderazgo El líder de la propia vida Liderazgo personal.	 Dinámicas grupales Debates y dinámicas grupales Debate y dinámicas de grupo Grupos de trabajo Dinámicas de grupos	 Proyector: presentación en Power point Planificación de dinámica Proyector: presentación en Power point Planificación de dinámica Guía para orientar el debate Proyector: presentación en Power point Planificación de dinámica Guía para realizar debate Proyector:	 Asistencia y participación Asistencia y participación Asistencia y participación

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	INDICADOR DE EVALUACIÓN
		Discusión y de dinámicas de grupos	presentación en Power point Planificación de dinámica Lineamientos para el grupo de trabajo	Asistencia y participación
		Discusión y debate	Proyector, presentación en Power point Planificación de dinámica	Asistencia y participación
		Discusión y de dinámica de grupos	Proyector: presentación en Power point Planificación de dinámica	Asistencia y participación
		Debate, discusión y dinámica de grupos	Proyector: presentación en Power point Preguntas orientadoras de la discusión Planificación de la dinámica Guión para realizar	Asistencia y participación

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	INDICADOR DE EVALUACIÓN
		Dinámica de grupos Debate	el debate Planificación de la dinámica Planificación de la dinámica Esquema de debate	Asistencia y participación Asistencia y participación

Elaborado por: Pahola Bedón

Tabla 29. Plan de Acción Propuesta

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES
<p>Desarrollar una propuesta de formación de líderes estudiantiles fundamentada en liderazgo transformacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definir las competencias a reforzar para incentivar el liderazgo transformacional en los estudiantes. • Fomentar en los estudiantes el despliegue de las principales características del líder transformacional. • Diseñar actividades dirigidas a consolidar el liderazgo transformacional en los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de Test para evaluar las características del liderazgo transformacional en estudiantes • Realizar taller de integración con los docentes y estudiantes que funjan como líderes • Grupo focal con docentes para trabajar el tema del liderazgo en sus vidas • Taller sobre competencias del líder transformacional • Dramatización sobre las competencias del líder transformacional <p>Taller sobre herramientas para salir de la zona de confort</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Test • Lápices • Aula • Proyector • Copias del Test • Planificación del taller • Espacio físico • Refrigerios • Planificación del grupo • Espacio físico • Refrigerios • Planificación del grupo • Espacio físico • Refrigerios 	<p>60 minutos</p> <p>3 horas</p> <p>4 horas</p> <p>2 horas</p> <p>4 horas</p>	<p>Líder del proyecto Psicólogo del DECE</p>

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES
		Cine foro sobre la película Invictus	Planificación del grupo Espacio físico Refrigerios	3 horas	Líder del proyecto Psicólogo del DECE
		Taller sobre motivación al logro	Planificación TV - pantalla Espacio físico Refrigerios	4 horas	Líder del proyecto Psicólogo del DECE
		Talleres sobre valores y ética en el liderazgo	Planificación del taller Espacio físico Refrigerios	4 horas	Líder del proyecto Psicólogo del DECE
		Taller sobre habilidades personales del liderazgo	Planificación del taller Espacio físico Refrigerios	4 horas	Líder del proyecto Psicólogo del DECE
		Cineforo sobre la película Gandhi	Planificación del taller	4 horas	Líder del proyecto
		Taller sobre Proyecto de vida	Espacio físico Refrigerios	4 horas	Psicólogo del Líder del proyecto

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES
		Taller sobre educación y liderazgo	Planificación TV - pantalla Espacio físico Refrigerios	4 horas	Psicólogo del DECE
		Taller sobre el liderazgo en la vida	Planificación del taller Espacio físico Refrigerios	4 horas	Líder del proyecto Psicólogo del DECE
			Planificación del taller Espacio físico Refrigerios		Líder del proyecto Psicólogo del DECE

Elaborado por: Pahola Bedón

Administración de la propuesta

Institución: Unidad Educativa “Mitad del Mundo”

Nro.	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	FINANCIAMIENTO
1	Aplicación de Test para evaluar las características del liderazgo transformacional en docentes y estudiantes	20\$	Autofinanciamiento
2	Realizar taller de integración con los docentes y estudiantes que funjan como líderes	50\$	
4	Taller sobre competencias del líder transformacional	50\$	
6	Taller sobre herramientas para salir de la zona de confort	50\$	
7	Cine foro sobre la película Invictus	30\$	
TOTAL		200 DÓLARES	

Responsable: Pahola Bedón

Tabla 30. *Evaluación de la propuesta*

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. Para que	Promover el liderazgo Transformacional
2. De qué personas	Líderes estudiantiles
3. Sobre qué aspectos	Competencias personales y las del líder transformacional
4. Quiénes	Líder del proyecto, docentes
5. Cuando	Durante el periodo lectivo 2020 - 2021
6. Donde	Unidad Educativa “Mitad del Mundo”
7. Cuantas veces	Una
8. Que técnicas de recolección	Encuesta
9. Con que	Cuestionario
10. En qué situación	En el contexto educativo

Elaborado por: Pahola Bedón

Referencias

- Alcocer, P. Rodríguez, A. Arango, (2016). Formación docente para promover valores morales en la Universidad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*. p.180.<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n2/rus23216.pdf>
- Artículo 10, capítulo III currículo nacional, Adaptaciones Curriculares, Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, Ecuador, 2016, p.4<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-OrgAnica-de-Educacion-Intercultural.pdf>
- Artículo 27, sección quinta, Educación, Registro oficial 449, Constitución de la República del Ecuador, Montecristi, Ecuador, 20 octubre de 2008, p.16https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Arrabal, E. (2016). Inteligencia emocional. p.7.<https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=bp18DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=inteligencia+emocional&ots=RqK2inhWBn&sig=KEGYdGUITzedJQ8HtrR09mbajNA#v=onepage&q=inteligencia%20emocional&f=false>
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito. Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. Registro Oficial.
- Balda, R. Guzmán, A.(2015). Liderazgo educativo Transformacional como necesidad de las Instituciones Educativas en la República de Ecuador. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCalE)*.p.116.<https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/370/296>
- Balda, R., & Guzman, A. (2015). Liderazgo educativo transformacional, como necesidad de las instituciones educativas en la República del Ecuador. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 3(2), ,109-120.

- Baño, N. (2018). Sistema de Formación para líderes directivos de instituciones educativas. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Innovación y Liderazgo Educativo. Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato, Ecuador. págs. 6-7-111-
 112<http://repositorioTra.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1491/1/TESIS%20Ba%20c3%b1o%20Caiza%20Norma%20Alexandra.pdf>
- Barberá, E. (2016). Aportaciones de la tecnología a la e-Evaluación. *RED.Revista de Educación a Distancia*. Núm.50. Art.4. p.5.<https://revistas.um.es/red/article/view/270811/198331>
- Barcelo, J. (2018). Características del liderazgo transformacional. *Blog de Recursos Humanos. Business School*.<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/liderazgo/caracteristicas-del-liderazgo-transformacional/>
- Barrada, M. (2017). La innovación curricular en la universidad veracruzana algunos ajustes para la reflexión. ANUIES: México.
- Briones, M. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. *Rev. Perspectiva 18 (1)*. p.28.<http://mail.upagu.edu.pe/ojs/index.php/PE/article/view/517/463>
- Brown, S. (2015). *13 errores fatales en que incurren los gerentes y como evitarlos* (3era ed.). Bogotá: Norma.
- Botella, F. (2016). Liderazgo Inspirador. *Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL.* p. 61.http://www.gref.org/nuevo/articulos/art_271016.pdf
- Botero, M. (2018). Lo que llamamos liderazgo: Consideraciones críticas de lo que ocurre en diversas organizaciones. *Revista Perspectivas Psicológicas*. Vol. 3-4. p. 138.<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v3-4/v3-4a15.pdf>
- Cabaleiro, G. Jimenez, A. Miles, J. & Horta, R.(2016). Liderazgo e Innovación para un Mundo más Sostenible. *JournalofTechnology Management &Innovation*. p.2<https://scielo.conicyt.cl/pdf/jotmi/v11n1/art01.pdf>

- Cáliz, C., Martínez, L., & Vigler, H. y. (2017). El rol del empowerment en el éxito empresarial. *Investigación Administrativa*, enero-junio, 2016(117), 23-37. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142002.pdf>
- Castro, J. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la Institución Educativa Privada Federico Villarreal de la provincia de Talara. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. págs.7-93-
95https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Cirera, J. (2017). La Zona de Confort en Zygmunt Bauman: La Trampa de los Nuevos Medios de Comunicación Digital. Universidad de los Andes, s/n(s/n), 1 - 12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5530/553056570004/index.html>
- Coca, L. (2017). Liderazgo transformacional y rasgos del liderazgo: Efecto de prácticas seleccionadas de la administración de recursos humanos en las entidades de intermediación financiera de Cochabamba. *Perspectivas*(40), 97 - 114. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425953614005.pdf>
- Código de Convivencia 2016-2020. Unidad Educativa Mitad del Mundo.
- Coello, Y. (2015). *Representaciones concetuales de la innovaciòn curricular en las universidades experimentales de Venezuela..* Coro, Venezuela: Unversidad Nacional Experimental Francisco de Miranda.
- Coello, Y. (2016). *Innovaciòn curricular en las universidades experimentales de Venezuela. Tesis doctoral .* Caraca, Venezuela: Unversidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.
- Corrales, A. Quijano, N & Góngora, E. (2017). Empatía, Comunicación asertiva y Seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 22, núm. p.61. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- Cuevas, R. (2016). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos.* Lima: San Marcos E.I.R.L.

- De Oliveira, A., Ferreira, M. (2015). El Impacto del Liderazgo Transaccional y Transformacional sobre la Ciudadanía Organizacional. *Psico-USF* vol.20 no.3. p. 495. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712015000300493&lng=en&tlng=en
- de los Reyes, M., & Molina, A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *MediSur*, 14(2), 97-100. <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180045580002.pdf>
- Delmoral, Y. (2016). Liderazgo educativo en tiempos de crisis. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. Año II. Vol II. N°3*. p. 113. <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/43/30>
- Delmoral, Y. (2016). Liderazgo educativo en tiempos de crisis. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. Año II. Vol II. N°3*. p. 115. <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/43/30>
- Durán, M., Castañeda, D. (2015). Relación entre Liderazgo Transformacional y Transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*. p. 137. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/16256/1/Relaci%20entre%20liderazgo%20transformacional%20y%20transaccional%20con%20la%20conducta%20de%20compartir%20conocimiento%20en%20dos%20empresas%20de%20servicios.pdf>
- Escandon, D., & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. 32(139), 137 - 145. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>
- Fernández, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56 - 74. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Ferrer, R. (2015). La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio

organizacional. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc. Vol. 11 n°1*. p. 103. <http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/255/227>

Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, p. 155 <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210>

Galarza, R. (2017). Inteligencia emocional y su influencia en la formación de líderes estudiantiles de la Unidad Educativa Bilingüe Nueva semilla. *Sinergias educativas, vol. 2, núm. 1*. p.5) <http://www.sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/23/17>

García, D. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Revista Polo de Conocimiento. Edición núm. 43. Vol. 5, No 03*. p. 853 <file:///C:/Users/HP-pc/Downloads/Dialnet-LiderazgoCarismaticoYSuInfluenciaEnLaSatisfaccionL-7398410.pdf>

Gaxiola, P. Inteligencia emocional en el aula. 1 parte. Inteligencia emocional. <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=BsqIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=inteligencia+emocional+en+el+aula&ots=uyQURiGT4S&sig=1IpB4n21qEo7YxNTWMRQ4l69IBE#v=onepage&q=inteligencia%20emocional%20en%20el%20aula&f=false>

González, O., González, O., & Ríos, G. y. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitarios. *Telos*, 15(3), 355-371. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>

Hermosilla, D., Amutio, A., & da Costa, S. y. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135 - 143. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231349103001.pdf>

Hernández, I. Alvarado, J. Luna S. (2015). Creatividad e innovación: competencias genéricas o transversales en la formación profesional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. p.139 <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/620/1155>

Introducción General del Currículo EGB Y BGU. Ministerio de Educación del Ecuador. p.4 <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/0-EGB-Preparatoria.pdf>

- Larios, G. (2017). Educación en Valores. *Revista RAITES*, Vol. 3, Num. 6. p.70.<http://www.itcelaya.edu.mx/ojs/index.php/raites/article/view/720/667>
- López, P., Osorio, F., & Gallegos, V. y. (2016). Liderazgo escolar y eficacia colectiva en escuelas públicas de Bogotá. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9(18), 67-84.<https://www.redalyc.org/pdf/2810/281049122005.pdf>
- Mac.Gregor Burns, J. (1978) Leadership. Parte1: Leadership Power and Purpose
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación N° 88 Vol. 40*. p. 149.<http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Manosalvas, Carlos, Manosalvas, L., & Paredes, Y. y. (2017). Personalidad y Liderazgo: Análisis teórico de su Relación. *INNOVA Research Journal*, 2(5), 106-114.<File:///C:/Users/Camaras/Downloads/Dialnet-Personalidad Y Liderazgo-5994742.pdf>
- Mohammed, E. Ávalos, I. &Lacárcel, A. (2016). Liderazgo Estudiantil y Ramas de Conocimiento: un Estudio Aproximativo en la Universidad de Granada. *International Journal of Educational Leadership and Management Vol. 4 No. 2*. p.192.<file:///C:/Users/HP-pc/Downloads/2166-8445-1-PB.pdf>
- Morón, A., & Reyes, M. y. (2015). Gestión de riesgos en la empresa R.C. Agelvis, C.A. *Multiciencias*, 15(4), 417 - 427.<https://www.redalyc.org/pdf/904/90448465008.pdf>
- Moya, L. (2018). Empatía: Entenderla para entender a los demás. Plataforma Editorial. Sección 1 ¿Soy una persona empática?.https://books.google.com.ec/books?redir_esc=y&hl=es&id=MPakDwAAQBAJ&q=seccion+1#v=onepage&q=seccion%201&f=false
- Neira, D. Cárdenas, H & Balseca, N. (2018). *Influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo. Universidad y Sociedad*, 10(1). p.332.<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-331.pdf>
- Ojalvo y Curiel, (2015). La formación integral del estudiante y formación continua de los profesores. p. 259. Universidad de La Habana - Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (Cuba).
https://www.researchgate.net/publication/287402111_La_formacion_integral_del_estudiante_y_la_formacion_continua_de_los_profesores_en_la_Educacion_Superior_cu

[bana el papel de la Responsabilidad Social Universitaria RSU en su consecucion](#)

- Oliveros, B. (2017). Cultura del trabajo y gestión de recursos humanos en Venezuela. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 13(37), 73 - 90.
<https://www.redalyc.org/pdf/709/70952383005.pdf>
- Oliveros, D. (2015). *Liderazgo del Docente y Gestión Pedagógica en la educación media general, Tesis de maestría*. Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Ospina, J. (2006,). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*, 4(Esp), 158-160. <https://www.redalyc.org/pdf/562/56209917.pdf>
- Pacsi-Choque, A., Estrada-Mejía, W., Pérez-Vásquez, A. & Cruz-Machaca, P. (2015). Liderazgo Laissez Faire. *Revista Cuaderno Empresarial Vol. 1, Num. 1*. p. 4.
[file:///C:/Users/HP-pc/Downloads/851-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1107-1-10-20180524%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP-pc/Downloads/851-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1107-1-10-20180524%20(1).pdf)
- Paz, A. Núñez, M. García J & Salom, J. (2016). Rol del liderazgo ético en organizaciones académicas. *Opción, Año 32, Especial No.12*. p. 148.
<http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1420/Rol%20del%20liderazgo%20c3%a9tico%20en.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pazmiño, G., Beltrán, M., Gallardo, W. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso pymes de la Provincia de Tungurahua-Ecuador. *Revista PUCE.ISNN, 1390-7719. Núm. 193*. p. 362
<http://revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/45/200>
- Pérez, G., & Juménez, G. y. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de. *Entramado*, 3(3), 48-61.
<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00048.pdf>
- Pérez, M., Cobo, R., & Sáez, F. y. (2018). Revisión Sistemática de la Habilidad de Autocontrol del Estudiante y su Rendimiento Académico en la Vida Universitaria. *Formación Universitaria*, 11(3), 49 -62.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v11n3/0718-5006-formuniv-11-03-00049.pdf>

- Pineda, C., Bermúdez, J., Rubiano, Ángela, Pava, N., & Suárez, R. y. (2014). Compromiso Estudiantil y Desempeño Académico en el Contexto Universitario Colombiano.
- Plan Nacional de Desarrollo toda una vida. (2017-2020). Eje 3. Objetivo 8
- p. 102. https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Pont, B., D. Nusche y Moorman, H. . (2015). *Improving school leadership*. . Paris: OCDE.
- Programa de acción mundial para los jóvenes, NNUU,
p.10 <https://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/publications/wpay2010SP.pdf>
- Redolfo, L. (2015). Liderazgo Pedagógica y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL JAUJA Departamento de Junín- 2015. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Ciencias de la educación. Maracaibo: Universidad del Zulia. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/365/TM%202714%20R1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, M. (2017). *El aula como comunidad de aprendizaje, Cultura y Educación* (Vol. 19 (1)). Sevilla: Innovagogía
- Rojas, O., Vivas, A., & Mota, K. y. (2019). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Filosofía, tecnología e innovación en la educación*, 28(1), 237-262. <file:///C:/Users/Camaras/Downloads/3182-Texto%20del%20art%C3%ADculo-22615-1-10-20200114.pdf>
- Salamanca, L. (2018). Comprendiendo la autoevaluación de los estudiantes. *Revista Seres y Saberes No.5*.
p.25. <http://revistas.ut.edu.co/index.php/SyS/article/view/1511/1399>
- Sánchez, V. (2019). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 301-326. <file:///C:/Users/Camaras/Downloads/365461-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1291001-3-10-20190628.pdf>

SENPLADES. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017 - 2021. Quito: Senplades.

Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Rev. esc.adm.neg. No. 81*. p.113<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>

Soler, P., Trilla, J., Jiménez, M. &Úcar, X. (2017). La Construcción de un modelo pedagógico del empoderamiento juvenil: espacios, momentos y procesos. *Sips - Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria. Tercera época* . p. 22.<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/125171/1/672528.pdf>

Suarez, A. (2014). ¿Qué es el Coaching?.p. 11.https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=I4R_BwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA8&dq=zona+de+confort+en+el+coaching&ots=0AY9bD8rzd&sig=Is6H_9R_MWavf4LN36y50FjeRyc#v=onepage&q=zona%20de%20confort%20en%20el%20coaching&f=false

Tapia, C. & Cubo, S. (2017). Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, vol. 9, núm. 19. p.136.<https://www.redalyc.org/pdf/2810/281052678007.pdf>

Terrazas, R. (2015). Liderazgo Tridimensional. *Perspectivas*, Año 18 – N° 35. p.16http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n35/n35_a02.pdf

Tovar, L. (2012). *Gestion, liderazgo y valores en el centro Educativo Academia Montebello*. Universidad Técnica particular de Loja. Retrieved from<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/4167/1/Tobar%20Pantoja%20Lucecia%20Nohemy.pdf>

Tracy, B. (2015). Liderazgo. Grupo Nelson. p. 12.<https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=3h2MBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=tomar+riesgos+en+liderazgo&ots=DHh6kVtxUR&sig=kIzV7yx-c0gGHMQeocPOWVIvVhI#v=onepage&q=tomar%20riesgos%20en%20liderazgo&f=false>

Tracy, B. (2015). Liderazgo. Grupo Nelson. p. 20<https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=3h2MBQAAQBAJ&oi=fnd>

[d&pg=PP1&dq=tomar+riesgos+en+liderazgo&ots=DHh6kVtxUR&sig=kIzV7yx
=
c0gGHMQeocPOWVIvVhI#v=onepage&q=tomar%20riesgos%20en%20lideraz
go&f=false](https://www.redalyc.org/pdf/551/55125665006.pdf)

- Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 11(1), 73 - 91. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55125665006.pdf>
- Vázquez, S., & Bernal, J. y. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12(5), 79-97. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>
- Velázquez, G. (2005). Liderazgo Empático “Un modelo de liderazgo para las Organizaciones Mexicanas”. *Revista del Centro de Investigación. (Méx.) Vol. 6. Núm. 23.* p. 91. <https://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/975/282-Texto%20del%20art%20c3%20adculo-469-1-10-20141105.pdf?sequence=1>
- Villalobos, M., García, A. (2016). El liderazgo académico, comunicación asertiva y comunicación. *Revista Ensayos Pedagógicos Vol. XI, No.2, ISSN 1659-0104.* p. 59. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/9146/10671>

ANEXOS

Cuestionario aplicado a estudiantes

CUESTIONARIO DIRIGIDO A: ESTUDIANTES

OBJETIVO: El presente instrumento posee como objetivo obtener datos acerca del liderazgo transformacional, en la formación de líderes estudiantiles en primero de bachillerato BGU

INSTRUCTIVO: En las preguntas a continuación detalladas; señale con una X, la respuesta según su criterio con relación a las características que poseen los líderes estudiantiles.

Solamente puede seleccionar una respuesta.

ITEMS GENERALES:

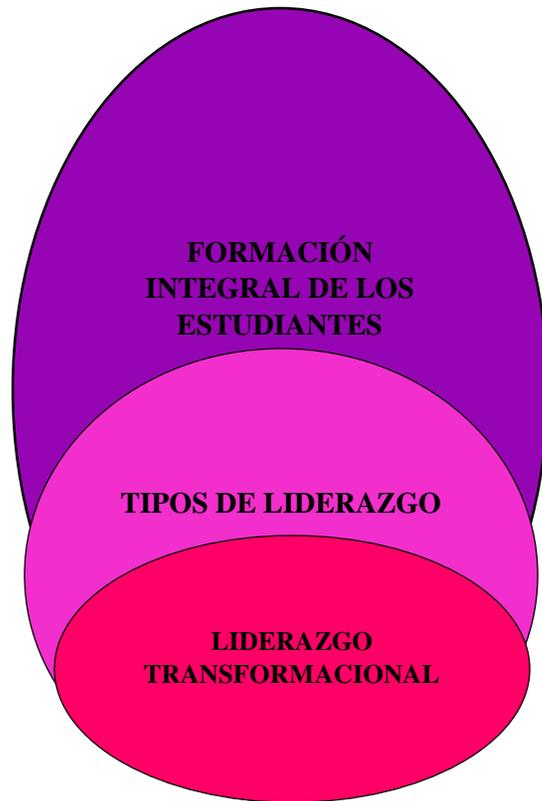
Edad: ____ **Género:** _____ **Curso:** _____ **Especialidad:** _____

No	ITEM	5 TOTALMENTE DE ACUERDO	4 DE ACUERDO	3 EN DESACUERDO	2 NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO	1 TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	Uno de los talentos que posee el líder transformacional es el carisma					
2	Una de las principales características que debe tener un líder transformacional estudiantil es ser empático con su grupo y demás personas					
3	Salir de la zona de confort es una competencia de los líderes transformacionales estudiantiles.					
4	Los líderes transformacionales asumen riesgos para sacar adelante a su equipo					
5	Una herramienta fundamental de los líderes es utilizar la motivación					
6	Los líderes transformacionales estudiantiles poseen elevada capacidad de compromiso					
7	La visión inspiradora de futuro es una herramienta de los líderes transformacionales					
8	Las características de personalidad de los					

	líderes transformacionales son particulares					
9	Los principios éticos forman parte de los valores de los líderes					
10	Los valores morales sustentan las acciones y conducta de los líderes					
11	Todo líder debe poseer disposición al cambio entre sus principales competencias					
12	Un líder debe poseer capacidad de innovación entre sus principales cualidades					
13	El crecimiento personal y grupal es parte de los objetivos de un líder					
14	La capacidad de comunicación cálida es esencial en el ejercicio del liderazgo transformacional					
15	La creatividad es una capacidad que deben poseer los líderes estudiantiles					
16	Los líderes estudiantiles deben poseer su inteligencia emocional					
17	La formación del liderazgo estudiantil debe promover valores éticos					
18	Los valores morales forman parte de la educación de un líder estudiantil					
19	El desempeño de los líderes estudiantiles debe ser evaluado para propiciar alternativas de mejora					
20	La autoevaluación forma parte de las competencias de los líderes estudiantiles					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

MANDALAS TEÓRICOS



VARIABLE
INDEPENDIENTE



VARIABLE
DEPENDIENTE

RED CONCEPTUAL

