



Título

“Habilidades de liderazgo en estudiantes de carreras en Universidad del Valle que han realizado ejercicio profesional, en el III Cuatrimestre 2022”

Autores

Lic. Marge Castro

MSc. Dalila Guadamuz

Asesores

MSc. Martha Navas

Instituciones

Universidad del Valle

Fecha de presentación

10 de marzo del 2023

Portada

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN, POSGRADO E INTERNACIONALIZACIÓN

(Facultad de Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho.)

Línea de investigación

(Liderazgo y desarrollo humano)

Título

Habilidades de liderazgo en estudiantes de carreras en Universidad del Valle que han realizado ejercicio profesional, en el III Cuatrimestre 2022.

Autores

Lic. Marge Castro

MSc. Dalila Guadamuz

Asesores

MSc. Martha Navas

Instituciones

Universidad del Valle

Fecha de presentación

10 de marzo del 2023

Resumen

La presente investigación tuvo la finalidad de identificar las características que sustentan el liderazgo transformacional en un grupo de estudiantes de las distintas carreras en la Universidad del Valle. La investigación se encuentra enmarcada en un diseño correlacional porque se relacionan dos variables al analizar la influencia de liderazgo positiva y significativa entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y el promedio de calificaciones obtenidas por el grupo de estudiantes cursantes de esa asignatura en el impacto del ejercicio profesional del estudiante. La población objeto estudio estuvo constituida por 40 estudiantes donde se analizaron los datos obtenidos a través de una encuesta, valorando los niveles de satisfacción de los estudiantes con respecto a la asignatura de liderazgo.

Palabras claves: Liderazgo, Ejercicio profesional, estudiantes.

Índice de Contenidos

Resumen	3
1 Introducción	6
1.1 Antecedentes y contexto del problema.....	7
1.1.1 Antecedentes.....	7
1.1.2 Contexto del problema	12
1.2 Objetivos.....	15
1.2.1 Objetivo General.....	15
1.2.2 Objetivos Específicos	15
1.3 Preguntas de Investigación	15
1.3.1 Pregunta general	15
1.3.2 Preguntas específicas	16
1.4 Justificación	16
1.5 Limitaciones	19
1.6 Hipótesis	19
1.7 Variables.....	¡Error! Marcador no definido.
2 Marco teórico	22
2.1 Estado del arte	22
2.2 Teoría y conceptualizaciones asumidas.....	27
2.2.1 Generalidades acerca del liderazgo	27
2.2.2 Conceptos de liderazgo.....	27
2.2.3 Estilos/enfoques de liderazgo	28
2.2.4 El rol de la educación superior en la formación de líderes.....	32

2.2.5	Relevancia de la asignatura de Liderazgo en Universidad del Valle (concepto, enfoque, teórico, importancia).....	33
2.2.6	Habilidades de Liderazgo en los perfiles de las carreras de Universidad del Valle.	34
2.2.7	Valoración del nivel de influencia en estudiantes	36
2.2.8	Impacto del liderazgo en el ejercicio profesional.....	37
2.3	Propuesta de mejora basada en el análisis del desarrollo del liderazgo como asignatura.....	38
3	Métodos.....	39
3.1	Tipo de Investigación	39
3.2	Población y selección de la muestra.....	40
3.2.1	Población	40
3.2.2	Muestra:	40
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados.....	42
3.3.1	Análisis documental	42
3.3.2	Encuesta:.....	43
4	Resultados	44
5	Conclusiones	51
6	Referencias.....	52
7	Anexos	55
7.1	Fotografías	55
7.2	Programa de la asignatura Liderazgo	66

1 Introducción

Es cierto que el liderazgo ha desempeñado un papel crucial en la conformación de las sociedades a lo largo de la historia. Muchos líderes han dejado una huella significativa debido a sus logros y contribuciones. Muy probablemente por ello, en la actualidad, el desarrollo del liderazgo se ha convertido en un aspecto clave para el éxito en diferentes ámbitos.

La innovación en el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo se ha convertido en un aspecto fundamental en la educación. Se busca proporcionar a los estudiantes las herramientas necesarias para ser líderes efectivos y adaptarse a los desafíos y cambios constantes de la sociedad.

El presente trabajo se centra en el desarrollo de habilidades de liderazgo en la práctica pedagógica de la Universidad del Valle durante el tercer cuatrimestre del año 2022. El objetivo es analizar cómo se están formando y fortaleciendo estas habilidades en respuesta a las demandas laborales actuales, según la percepción de los estudiantes.

En el marco teórico, se exploran los diferentes enfoques del liderazgo y cómo se aplican en el entorno laboral. También se establece una comparación con el programa de la Universidad del Valle para identificar las conexiones entre estos enfoques y la formación de líderes en la educación superior.

El estudio se enfoca en conocer las opiniones de los estudiantes sobre la metodología actual de la asignatura de liderazgo y cómo esta influye en su desempeño profesional. Se busca evaluar si la formación en liderazgo proporcionada por la universidad está alineada con las necesidades del entorno laboral.

En conclusión, este estudio resalta la importancia de fortalecer la construcción del perfil de liderazgo desde la educación superior, a través de mejoras constantes en la

enseñanza y la comprensión de las necesidades del estudiante en relación con los entornos laborales actuales. Es fundamental adaptar la acción didáctica para desarrollar habilidades de liderazgo pertinentes y efectivas, que preparen a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo laboral actual.

1.1 Antecedentes y contexto del problema

1.1.1 Antecedentes

El abordaje del tema del liderazgo es de carácter versátil, lo que provoca que sus aplicaciones en diferentes contextos sean diversas. Estas variaciones en las múltiples formas de abordarlo y aplicarlo se reflejarán en los trabajos realizados sobre esta temática. Para constatar estas particularidades, se llevó a cabo una búsqueda virtual en repositorios electrónicos que recopilan tesis a nivel internacional y nacional, como SciELO, Scopus, ProQuest, EBSCO, UNAN Managua y León, entre otros.

Dentro de los antecedentes internacionales, se identificaron cinco estudios que se relacionan con las variables de la presente investigación. A continuación, se hace referencia a estos trabajos de investigación.

Primeramente, Muñoz (2016), en su investigación titulada “Liderazgo organizacional”, lo aborda desde el área de Administración de Empresas. En dicho estudio se analizan los tres tipos de liderazgo, según los niveles, desde el individual y grupal hasta el organizacional. En cuanto a este último, se hace una reflexión detallada basada en las diferentes visiones de diversos autores, considerando las nuevas tendencias para lograr ventajas sostenibles en el tiempo y contribuir al éxito empresarial.

A través de este estudio, se llegó a varias conclusiones. Se destacó que ser líder no implica ser perfecto, sino más bien poseer habilidades que conduzcan al éxito personal y trasciendan al ámbito empresarial. Se resaltó la importancia de la flexibilidad como una

habilidad fundamental para los líderes en la actualidad, respaldado por datos actuales. Las visiones analizadas serán utilizadas como base en este estudio para relacionar los diferentes tipos de liderazgo con el programa de estudios de la Universidad del Valle (UNIVALLE).

De igual manera, en un estudio de tesis de maestría, en el área de Administración de empresas, con el título “*Estilos de liderazgo en los académicos de una institución de educación superior pública en la ciudad de Bogotá*”, se identifica y analizan los estilos de liderazgo de un grupo de profesores universitarios partiendo de la teoría del liderazgo transformacional propuesta por Blass (1985) en comparación con el transaccional y el laissez-faire (Ramos, 2020).

En este estudio se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con un corte transversal; el instrumento empleado fue el Multifactor leadership Questionair, a través del cual se midió la percepción de los estudiantes activos del programa. Dentro de los resultados obtenidos se plantea que el liderazgo transformacional, en efecto, tiene mayor preponderancia que los dos antes mencionados, sin embargo, si se manifiestan, aunque en menor medida (Ramos, 2020).

Seguidamente, en Salamanca, Villace (2020) lleva a cabo una tesis de doctorado “Liderazgo y gobierno estratégico de las universidades”. El objetivo principal de este estudio es buscar cambios que promuevan entornos de progreso en las instituciones universitarias. Para lograrlo, se realiza un análisis exhaustivo de los diferentes tipos de liderazgo presentes en el ámbito académico, con el fin de fortalecer a los estudiantes y prepararlos para ser competentes en sus futuros entornos laborales.

El autor explora metodologías que permitan desarrollar una dirección estratégica y propone un modelo viable que integre la solución a las necesidades actuales del nuevo mundo. Para abordar este tema, se utilizaron encuestas y entrevistas como métodos de

recopilación de datos, con el objetivo de identificar áreas de mejora. Además, se examinó cómo se está fomentando el liderazgo en el ámbito de la educación superior, centrándose en el papel de las autoridades universitarias y cómo su liderazgo se refleja en su gobierno y acciones. (Villace, (2020).

Finalmente, en el estudio del autor antes citado, se identificaron hallazgos que tienen el potencial de mejorar la aplicación actual del liderazgo, lo cual fue aprovechado para proponer un cambio. Esta propuesta de cambio es de gran relevancia para la investigación actual, ya que se realizará un análisis exhaustivo del programa de la asignatura "Liderazgo" con el objetivo de obtener resultados que puedan contribuir de manera positiva en su desarrollo.

Asimismo, siempre dentro del campo de la docencia, Cueva, Ortega y Medina (2022) presentan su investigación “Un acercamiento al rol del liderazgo docente”, realizada en la Universidad César Vallejo, en Perú. Los autores realizaron un amplio análisis de trabajos en el ámbito nacional e internacional que abordaban la relación entre el liderazgo y el aprendizaje, específicamente cómo el liderazgo influye en el dominio de los conocimientos. Para recopilar estos datos, se utilizó un enfoque cualitativo y se aplicó el método descriptivo, analizando artículos indexados en el periodo comprendido entre 2018 y 2021.

Como resultado de esta investigación, se concluye que el rol del docente desempeña un papel fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se considera que el docente es un factor clave, ya que es difícil desarrollar habilidades de liderazgo si el docente no las posee. Por lo tanto, este estudio verifica cómo el docente también actúa como un modelo de liderazgo y si no desarrolla estas habilidades, difícilmente podrá ser una fuente de inspiración para los estudiantes (Cueva, Ortega y Medina, 2022).

En el ámbito nacional, se realizó una búsqueda en la web y en los repositorios de UNAN-Managua, UNAN León y FAREM-Estelí. Aunque no se encontraron trabajos detallados correspondientes al presente año, se mencionarán aquellos abordados en los últimos seis años que guarden relación con las variables de la presente investigación.

Dentro del área pedagógica, se plantea el trabajo realizado por López y Morales (2014) “El liderazgo del director y su incidencia en el desempeño de las funciones administrativas en el Centro escolar “Rubén Darío” del Distrito IV en la ciudad de Managua, en el II semestre del año lectivo 2014.

En el estudio se examina la influencia del liderazgo del jefe inmediato en el ámbito administrativo, es decir, cómo este líder coordina las actividades desde su posición y el impacto que tiene en la gestión de la administración, así como en los resultados de las partes involucradas en el proceso. Se analiza si esta influencia es positiva o negativa, y se destaca el aprendizaje como el elemento clave en juego. (López y Morales, 2014).

En esta investigación, se utilizó una metodología con un enfoque filosófico cuantitativo y se llevó a cabo un estudio descriptivo. Los instrumentos empleados incluyeron encuestas, entrevistas y un diario de campo. Como resultado, se encontró que el estilo de liderazgo predominante en la directora es autocrático, lo que tiene un impacto negativo en la relación entre los docentes y la dirección del centro. Este efecto se extiende hasta la calidad de los aprendizajes. Estos hallazgos pueden servir como base para examinar cómo la dimensión emocional se relaciona con el grado de potenciar o ralentizar el éxito de un proceso. (López y Morales, 2014).

Siempre dentro del plano de la administración de un colegio, pero ahora analizando las funciones de un subdirector, Peralta (2015) aborda el tema “El liderazgo que ejercen los(as) subdirectores y su incidencia en la práctica docente, en el colegio Salvador Mendieta,

Nicarao e Instituto de Esquipulas”.

En dicho estudio se lleva a cabo una valoración del estilo de liderazgo que estos ejercen con relación a sus funciones y la influencia en docentes y alumnos. Se realiza desde un enfoque mixto, de corte transversal, con una muestra aleatoria simple y dentro de los instrumentos utilizados están: cuestionario a grupo focal, encuesta a docentes, entrevista a subdirector y una revisión documental (Peralta, 2015).

En esta investigación, se concluye que, a pesar de la relevancia del rol del subdirector, se observa que este desempeña un papel pasivo en los tres colegios analizados. Se identifica como una de las causas de esta situación la falta de cumplimiento de las funciones asignadas al subdirector. Según las respuestas de los docentes, se detalla que la supervisión por parte del subdirector es casi inexistente, a pesar de ser una función fundamental para el desempeño de dicho rol. (Peralta, 2015).

La autora señala que la ausencia de liderazgo afecta la calidad de los procesos y funciones del personal, incidiendo la falta de estímulos y motivación por parte del claustro docente. De igual manera, revela la ausencia de otras funciones, evidencia de la falta de un liderazgo que lleve a cabo lo que corresponde y también hacerlo con calidad (Peralta, 2015).

En el área de la Administración de Empresas, Alfaro y Gurdíán (2015) presentan el trabajo “Procesos organizacionales que inciden en la estructura orgánica: El liderazgo y la ética en la empresa”. Esta trata de la influencia del liderazgo en la parte organizacional y como este define el alcance de los objetivos propuestos, en el plano empresarial. Además, analiza en detalle específicamente el liderazgo ético como uno de los tipos fundamentales para lograr resultados positivos en la empresa.

1.1.2 Contexto del problema

El mundo actual enfrenta grandes cambios, mismos que han derivado en retos significativos en todos los ámbitos de la sociedad y en particular en los sistemas de educación superior. A consecuencia de estos cambios, marcados por el acelerado avance de la ciencia, el conocimiento y la tecnología, se precisa la formación de profesionales con sólidas competencias, capaces de insertarse en las complejas realidades del mundo del trabajo y de los ingentes problemas del mundo actual.

En tal sentido, se demanda incorporar en los procesos formativos nuevas competencias como la responsabilidad, el trabajo en equipo, la flexibilidad y adaptación al cambio, la iniciativa, toma de decisiones, creatividad e innovación, entre otras. Estas competencias son entendidas como una integración de conocimientos, habilidades, destrezas y valores humanos, las que se espera puedan ser aplicadas a diversos contextos, es decir, en las diversas áreas del desempeño profesional.

Estas nuevas demandas de formación van más allá de los requerimientos formales, de aportar al país profesionales con conocimientos sólidos de su profesión o el dominio de herramientas o tecnología; más bien, las empresas y los diversos sectores de la sociedad esperan que las universidades preparen profesionales con competencias o habilidades blandas, referidas a los rasgos interpersonales, comportamientos, actitudes, entre otras.

Según un estudio realizado por Cabrera, et al. (2016) referido a las competencias que los empleadores valoran, se destacan las competencias interpersonales (entre las más valoradas, el trabajo en equipo) y sistémicas (el liderazgo) y, en menor medida, las instrumentales. Estudios citados por estas autoras refieren que las competencias sistémicas son las más valoradas en el mercado laboral (responsabilidad en el trabajo, capacidad de aprender, motivación por el trabajo, preocupación por la calidad, etc.)

En los resultados de la Encuesta de Empresas Sostenibles Nicaragua 2015 realizada por el Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) con el auspicio de la organización Internacional del Trabajo (OIT), realizada a una muestra de 2,539 unidades de negocios, se refiere que las empresas presentan dificultades para encontrar trabajadores con tres tipos de habilidades: básicas, técnicas y socio-emocionales, última entre las que se encuentran habilidades referidas al liderazgo (OIT, 2015).

Entre las habilidades socioemocionales, en el estudio se indagaron: falta de

honestidad y comportamiento ético, poca capacidad de adaptación a nuevas situaciones del negocio, falta de proactividad e iniciativa, incapacidad para respetar y escuchar a superiores y subordinados, incumplimiento de normas de conducta básica, incapacidad de trabajo en equipo, falta de consideración y cortesía, falta de autocontrol en situaciones de estrés laboral e incapacidad para relacionarse con gente externa a la empresa (OIT, 2015:80).

La investigación reveló que la insatisfacción con la oferta de egresados del sistema educativo nacional es más pronunciada en las empresas grandes, en comparación con las pequeñas y medianas empresas, tanto formales como informales. Estos hallazgos sugieren la necesidad de establecer una mejor coordinación entre la formación de técnicos y profesionales y las demandas del mercado laboral en el caso de las grandes empresas. (OIT, 2015).

De igual forma, un estudio realizado por la Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES) sobre competencias que demandan las empresas en Nicaragua, identifica que encontrar candidatos con competencias socioemocionales adecuadas para el puesto es más difícil. Estas competencias incluyen el autocontrol en situaciones de estrés laboral, adaptabilidad a nuevas situaciones, entusiasmo por el trabajo y las tareas que realiza, iniciativa y habilidades relacionadas con el liderazgo. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer y desarrollar estas competencias en los futuros profesionales para satisfacer las necesidades del mercado laboral. (FUNIDES, 2016).

En este contexto cobra vital importancia la formación de profesionales que destaquen por sus habilidades de liderazgo, de manera que puedan contribuir a la transformación y cambios en las organizaciones y por ende de la sociedad. En tal sentido, se precisa conocer de qué manera ha incidido el sistema educativo, y en particular la Universidad del Valle, en la formación de los conocimientos, habilidades, destrezas y valores que se demandan por parte de las empresas y diversos sectores de la sociedad.

Cabe señalar que en Nicaragua no se han realizado estudios para evaluar las habilidades de liderazgo que desempeñan los estudiantes en el ejercicio profesional, siendo esta una herramienta esencial para la mejora de la calidad y pertinencia en los procesos formativos de las diversas carreras.

Considerando los estudios antes citados, se percibe la necesidad de fortalecer el perfil de liderazgo en los estudiantes que actualmente están preparándose para ese mundo

real, pues la situación observada refleja una marcada carencia de este conjunto de habilidades que se deberían manifestar, además de un sólido manejo de los conocimientos científicos y técnicos.

Es evidente, tanto en el estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como en el de la Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES), el papel fundamental que desempeñan las universidades en el desarrollo de competencias socioemocionales en sus estudiantes. Esto es crucial para que los graduados puedan contribuir al desarrollo de su país y no se limiten a cumplir únicamente con su rol asignado en el trabajo.

Por lo tanto, es necesario continuar fortaleciendo el enfoque integral de las universidades comprometidas con la formación de sus graduados. Esto implica no solo proporcionar conocimientos técnicos y teóricos, sino también fomentar habilidades socioemocionales como la inteligencia emocional, la empatía, el liderazgo, la resiliencia y la adaptabilidad. Al desarrollar estas competencias, los estudiantes estarán mejor preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral y contribuir de manera significativa al desarrollo de su país.

Ahora bien, ante las demandas presentes en el panorama nacional, se requiere encontrar mecanismos que impulsen la formación de un profesional que se visualice más allá del dominio teórico-práctico de su especialidad y se interese por brindar solución a los vacíos que hoy en día se manifiestan en el ámbito laboral. Esto requiere el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo, que prepare como individuos capaces de asumir su rol, en cambio, y transformación de su entorno, lo cual puede lograrse mediante la implementación de una metodología adecuada y destinada a garantizar este objetivo.

La formación académica en el nivel superior que se debe ocupar de responder a estas problemáticas actuales.

Por ende, se requiere, en primer lugar, sentar las bases de un profesional con conciencia crítica que se involucre activamente en lo que le corresponde como un ciudadano, esto refiere explícitamente a la parte actitudinal e implica todo aquello que se relacione con los valores, de tal manera que, al identificar determinada problemática. Dicho de otra manera, la formación de una habilidad y valores del liderazgo enfocado en el desarrollo humano, debería suscitar cambios basados en una preocupación por el bien común, la mejora de su

desempeño profesional y la transformación del mundo que los rodea.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar las habilidades de los estudiantes considerando el estudio del programa de la asignatura de liderazgo y la experiencia laboral en el contexto del ejercicio profesional, en el III Cuatrimestre 2022 de la Universidad del Valle.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar las habilidades de liderazgo que se espera formar en estudiantes de carreras de Univalle, en correspondencia con lo declarado en los perfiles de formación y programa de la asignatura de Liderazgo.
- Conocer la valoración de los estudiantes de carreras, respecto a las habilidades de liderazgo adquiridas en el proceso de su formación y aplicación en el ejercicio profesional.
- Proponer recomendaciones para la mejora de las habilidades de liderazgo, en el proceso formativo de las carreras de Univalle, considerando las valoraciones de los actores consultados.

1.3 Preguntas de Investigación

1.3.1 Pregunta general

¿Ha incidido la Universidad del Valle y en particular la asignatura de Liderazgo, en la formación de habilidades de liderazgo de estudiantes que se encuentran en el ejercicio profesional, en el III cuatrimestre 2022?

1.3.2 Preguntas específicas

¿Cuáles son las habilidades de liderazgo que se espera desarrollar en estudiantes de carreras de Universidad del valle, conforme los perfiles de formación y el programa de asignatura de Liderazgo?

¿Cómo valoran los estudiantes de carreras de universidad del Valle, las habilidades de liderazgo en su proceso de formación y su posterior aplicación en el ejercicio profesional?

¿Qué aspectos podrían mejorarse respecto a la formación de las habilidades de liderazgo tomando en cuenta las valoraciones de los actores?

1.4 Justificación

Actualmente, el abordar temas relacionados con el liderazgo como mecanismo de proyección al éxito en diversas áreas, constituye un camino muy viable de recorrer, pues el resultado de ahondar en lo que implica desarrollar un perfil de protagonismo sería fructífero en diversos ámbitos. Partiendo de que toda sociedad amerita no solo ciudadanos que se preparen académicamente, sino que también demuestren sus conocimientos, habilidades y actitudes en las diversas esferas de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento, conjugando los diversos saberes: saber o conocer, saber hacer, saber entender y saber ser.

Por consiguiente, el presente trabajo servirá como base para determinar no solo que implica el liderazgo en el comportamiento humano, sino también que requiere los estudiantes para calzar en los espacios sociales, académicos y laborales, en un sentido más específico esto implicaría las relaciones sociales, el nivel de autoestima, la seguridad con la que nos dirigimos y el uso que se les da a los saberes en la resolución de problemas. Siendo así, determinante una adaptación de las diversas propuestas que expertos han desarrollado y realizar una mirada sobre como estas pueden resultar de utilidad en nuestro país.

Dichos aporten también constituirán una jugosa fuente teórica, que no solo sentarán las bases para futuros trabajos, sino que dejarán plasmados datos relevantes a la evolución del Liderazgo desde la educación universitaria, es decir, comprender la importancia de desarrollar este protagonismo paralelo a la formación conceptual y procedimental, posiblemente dentro de la parte actitudinal, dicho de otra manera, que soy capaz de hacer o como actúo con lo que sé.

Es por ello que esta investigación arrojará información que puedan definir al líder y de esta manera enfocar de forma más precisa la metodología a implementar en la enseñanza de la asignatura llamada Liderazgo. Dicho de otra manera, se analizarán rutas hacia la construcción del liderazgo desde la universidad mediante las herramientas que provee la asignatura y el diseño de una propuesta que, aunada al estudio del ejercicio profesional actual, brinden opciones innovadoras y comprobadas para el éxito de los objetivos curriculares.

Esto, dicho de otra manera, implica la integración de nuevas habilidades que generen cambios y por supuesto contribuyan como un giro de avance, incluso si no se lograra lo que se propone un profesional con perfil de liderazgo, el solo hecho de proponer y poner en marcha ideas o proyectos, desde ya marca un cambio y arroja resultados que son de mucho provecho en la toma de decisiones desde este ámbito. Además de que, si una sociedad requiere profesionales que asuman roles protagónicos, y esto no necesariamente hace referencia a cargos institucionales o empresariales, sino a la personalidad y lo que proyecta un individuo en su entorno desde su interioridad.

De ahí que en una empresa, institución o pequeños proyectos sea vital adquirir un compromiso de no conformarse con las situaciones actuales, sino optar por contraer nuevos retos cada día, que aporten complejidad a la labor que se esté llevando a cabo y que postulen las funciones que se ejercen como algo profundo y progresivo. Es por dicha razón, que el

desarrollo de habilidades en el liderazgo, son claves, ya que cada individuo posee dentro de sí cualidades, formas de ser y gustos únicos. Que los hace reaccionar de maneras diferentes cada situación, y que su proceso de potenciación y crecimiento se lleva más rápidamente o más lentamente de acuerdo a su personalidad.

En relación con este aporte, podría surgir de esta investigación la inspiración para modificar las metodologías existentes. Esto mediante el avance de la perspectiva teórica. Desde este punto se podría determinar que el análisis de la parte conceptual contribuirá en la integración de mejoras en las formas de aplicación y, por lo tanto, reorientará los enfoques investigativos respecto a la temática.

Referente a este aspecto se puede inferir que mediante esta investigación se extraerá información que determine las posibles limitaciones que están incidiendo en la formación de profesionales que se destaquen como verdaderos líderes, no desde el punto de vista de autoridad, sino en la personalidad y la manifestación en el ejercicio de la profesión, lo cual motivará, generará confianza en el individuo y en sus allegados al plano social y profesional. Dicha confianza en que el aprendizaje obtenido aunado al afianzamiento de habilidades y destrezas constituirá el compromiso o reto que se asumirá en una circunstancia crucial.

Es por lo antes mencionado se asume que estudiar el liderazgo haciendo énfasis en el potencial humano de un profesional, proyectándose como líder desde el plano social y profesional, es un reto que vale pena aceptar. Referente a esta necesidad es menester mencionar que, así como la sociedad evoluciona, sus individuos también lo hacen, y es que no pensamos y actuamos similar a la década pasada, los diferentes procesos por los que pasa cada generación determinan en gran manera sus capacidades y, por lo tanto, sus necesidades.

Este replanteamiento conlleva a las implicaciones prácticas que aportará la presente investigación, en este sentido, someterse a una búsqueda y análisis sobre la influencia de la

asignatura de liderazgo y el nivel de incidencia que esta tiene en el potencial humano en los estudiantes, dará como resultado el encuentro o establecimiento de las principales demandas que revela la sociedad y que de cierta manera representan lo que un versado o experto debería de saber.

1.5 Limitaciones

Encontramos la falta de habilidades blandas que esta son más subjetivas y más difíciles de cuantificar, también conocidas como las habilidades de las personas o habilidades interpersonales, estas habilidades blandas se relacionan con la forma en que se relacionan o actúan con las personas, por ejemplo, el trabajo en equipo.

Carecemos de convenios con empresas e instituciones para la práctica del liderazgo para crear espacio del ejercicio profesional, ya que hoy en día en las empresas se basan en el cumplimiento fiel y oportuno de todos sus objetivos y metas y es de vital importancia tener un liderazgo que sea capaz de planificar, organizar y dirigir cada uno de los procesos productivo garantizando un ambiente adecuado y equipo motivado para lograr sus metas.

1.6 Hipótesis

Las habilidades de liderazgo influyen positivamente en el ejercicio profesional de los estudiantes de Universidad del Valle.

1.7 Variables

Tabla 1. Operacionalización de Variables

Objetivos de investigación	Variables	Indicadores	Técnicas
Analizar las habilidades de los estudiantes considerando el estudio del programa de la asignatura de liderazgo y la experiencia laboral en el contexto del ejercicio profesional, en el III Cuatrimestre 2022 de la Universidad del Valle.	Habilidades de liderazgo	Trabajo en equipo Fortalezas Debilidades Confiabilidad Comunicación asertiva Toma de decisiones	Encuesta
Identificar las habilidades de liderazgo que se espera formar en estudiantes de carreras de Univalle, en correspondencia con lo declarado en los perfiles de formación y programa de la asignatura de Liderazgo.	Opinión de los Estudiantes	Influenciar a los demás a cumplir objetivos. Ser carismático Ser creativo Saber escuchar	Encuesta
Conocer la valoración de los estudiantes de carreras, respecto a las habilidades de liderazgo adquiridas en el proceso de su formación y aplicación en el ejercicio profesional.	Ejercicio profesional	Trabajar en equipo Resolución de problemas Motivar a los miembros del equipo. Gestionar y delegar recursos Emprender más proyectos prácticos de la asignatura	Encuesta

<p>Proponer recomendaciones para la mejora de las habilidades de liderazgo, en el proceso formativo de las carreras de Univalle, considerando las valoraciones de los actores consultados.</p>	<p>Proceso formativo</p>	<p>Realizar constantes actividades que promuevan el liderazgo de los estudiantes. Seguir en la práctica y teoría sobre el tema de liderazgo ya q es muy importante tener claro todos lo q es ser un buen líder</p>	<p>Encuesta</p>

2 Marco teórico

2.1 Estado del arte

La capacidad para trabajar en equipo y otras habilidades sociales son requeridas en los profesionales y por ello las universidades promueven su desarrollo a través de una formación integral estableciendo la relación entre el trabajo en equipo y las habilidades sociales en estudiantes como es el liderazgo. En este trabajo, planteamos qué habilidades queremos que tengan los estudiantes universitarios para promover un liderazgo compartido y distribuido en la parte social, académica y cómo se pueden desarrollar, tanto para el ejercicio inicial como para el desarrollo profesional.

Uno de los pendientes en el marco teórico del bienestar académico es el desarrollo del liderazgo en los estudiantes. A propósito, se han resaltado diversos aspectos de los líderes, siendo el ejercicio de las habilidades sociales uno de los que más aparece en la bibliografía. Al respecto, es importante explorarlo en población universitaria.

Un estudio que se realizó en la ciudad de Huancayo, Perú establece que la relación entre los niveles de habilidades sociales y los niveles de liderazgo en 132 estudiantes ayudó en su ejercicio profesional y significativos en su comportamiento en la sociedad en los rasgos de liderazgo en estudiantes de psicología e ingeniería de la ciudad de Huancayo Perú. Estos mismos se consideran un aporte al desarrollo de estrategias del liderazgo académico.

Si bien las universidades se forjan como medios de formación de tercer nivel para preparar al alumnado para el futuro con conocimientos bastos y una responsabilidad ética sobre su profesión, todavía hoy se desliga la cultura empresarial y la educación de liderazgo como base para motivar a los estudiantes a desarrollar proyectos ágiles, creativos e ingeniosos que sirvan como respuesta a problemáticas del medio.

Otro estudio que se realizó en la Universidad Técnica de Manabí sobre el liderazgo en los estudiantes coincide con que es una competencia profesional a través de la cual resulta factible orientar e impulsar a los equipos y/o seguidores hacia una meta, mediante relaciones motivadoras y llenas de energía. La influencia del líder infunde un sentido a esta misión, al catalizar el potencial de los seguidores y desencadenar procesos auto motivacionales en el colectivo.

Otro método que se aplicó el Multifactorial Leadership Questionnaire a 109 alumnos donde identificó el estilo de liderazgo predominante, según la teoría de Bass y Avolio: liderazgo transformacional, transaccional y pasivo-evasivo, mediante un análisis de regresión múltiple y mediacional. En los estudiantes de medicina se alcanzó un coeficiente beta de 0,50 con una R² de 63 % entre el liderazgo transformacional y las variables de resultado. El liderazgo transformacional tuvo un efecto directo mayor sobre el esfuerzo extra (coeficiente = 0,85). En el género femenino el efecto directo hacia las variables de resultado fue más alto que en el masculino.

También tenemos el estudio del liderazgo y su evolución donde se presenta el desarrollo y la evolución histórica de las teorías entorno al liderazgo, por Castro Solano (2003) y su estrecha relación con el liderazgo, distribuido como la vía clave para resolver problemáticas existentes en contextos universitarios. La investigación se realiza desde la carrera de Gestión Sociocultural para el Desarrollo, que se escoge de forma intencional, teniendo en cuenta que el autor principal realiza labores educativas vinculadas al liderazgo y además por la importancia, que poseen los estudiantes de la carrera como futuros gestores sociales para la transformación del pensamiento social. Para el logro de este propósito se utilizaron métodos como el histórico-lógico, la revisión bibliográfica y la observación

participante. Como principal resultado se expresa que el estudio del liderazgo distribuido es idóneo en la resolución de situaciones en contextos desde la universidad, brindando la posibilidad de contribuir a la formación de los dirigentes estudiantiles. Se ha podido constatar además que, con la aplicación del estudio realizado, se ha cumplido con las labores de forma efectiva, lo que permite afirmar que el liderazgo distribuido es esencial en los procesos de dirección en el ámbito universitario.

Otro estudio realizado en la parte empresarial consistió en analizar la relevancia de la estrategia de mejora del liderazgo directivo y las habilidades gerenciales en el ámbito educacional superior con el propósito de fortalecer el perfil y las competencias directivas. Se tuvo un estudio mixto y contó con un muestreo por conveniencia la participación de directivos y coordinadores en el nivel superior a quienes se les pudo entrevistar, asimismo se aplicó una encuesta validada. Los resultados evidenciaron la regularidad de las habilidades gerenciales de los directivos. Por lo tanto, se concluyó en la imperiosa necesidad de elaborar una propuesta de fortalecimiento de las estrategias de liderazgo directivo para la mejora de las habilidades gerenciales y blandas para la revaloración de la convivencia laboral y el buen trato en una organización educativa. Saballos Meneses (2017).

Tabla 2. Matriz de revisión de la literatura

Autor	Título	Objetivo	Metodología
<p>Jeff Mbawmbaw Omiaziki, María Elena Rivera Heredia, Nadina Valentín Kajatt, Raymundo Téllez Rodríguez, Rafael Nieto Gölle (2006)</p>	<p>Dimensiones del liderazgo docente</p>	<p>El objetivo de esta investigación fue desarrollar y validar dos escalas para evaluar el estilo de liderazgo en los docentes de instituciones educativas de nivel medio y superior en México, a partir de la percepción de los estudiantes</p>	<p>La recolección de los datos se realizó en cada una de las escuelas, de manera colectiva en los salones de clases con un tiempo promedio de respuesta de 45 minutos. Se garantizó la confidencialidad de los resultados. Todos los participantes accedieron a participar en este estudio</p>
<p>Otilia Bracho Parra y Jesús García Guilianny (2013)</p>	<p>Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional</p>	<p>El artículo tuvo como objetivo, realizar algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional, tomando como referencia los planteamientos de Bass y Avolio (2006), Velásquez (2006), Lerma</p>	<p>El proceso metodológico implicó revisión bibliográfica, a través de la hermenéutica. Concluyendo que el liderazgo transformacional implica convertir a los colaboradores en personas creativas, motivadas al logro, comprometidas e identificadas con la organización, además de inspirar en sus seguidores la participación, pensar en colectivo, esforzándose en</p>

Autor	Título	Objetivo	Metodología
		(2007), Leithwood, Mascall y Strauss (2009), entre otros.	alcanzar metas significativas, en pro de la misión y visión de la empres
María Laura Lupano y Alejandro Castro Solano (2003)	Estudios sobre liderazgo, teorías y evaluación.	El objetivo de esta investigación fue desarrollar y validar dos escalas para evaluar el estilo de liderazgo en los docentes de instituciones educativas de nivel medio y superior en México, a partir de la percepción de los estudiantes	Se realizó bajo una metodología cuantitativa aplicando encuestas a grupos para conocer distintos porcentajes de predominio del liderazgo transformacional.
Bra. Tania de los Ángeles SaballosMeneses Bra. Esther Abigail Rugama Méndez Bra. Karla Vanessa Alemán Mena. (2017)(2019)	El liderazgo empresarial en el éxito de la organización	Analizar la relevancia del liderazgo empresarial para el éxito en la organización, definiendo los aspectos generales del liderazgo, las teorías y el papel de los seguidores en el liderazgo	Desde el punto de vista metodológico la investigación es documental, cuya finalidad es transmitir conocimientos válidos y confiables para otros estudios o investigaciones dentro de la temática del liderazgo empresarial, y a la vez puede ser usada como marco teórico para una investigación de campo.

2.2 Teoría y conceptualizaciones asumidas

Se exponen a continuación las principales teorías y conceptos, así como algunos elementos que hacen parte del marco referencial del estudio

2.2.1 Generalidades acerca del liderazgo

Abordar el liderazgo implica un estudio muy variado, pues en torno a esta temática existen diferentes puntos de vista respecto a su concepto, las habilidades que caracterizan al líder e incluso a la metodología que se emplea para la enseñanza de lo que corresponde a este. Es por dicha razón que a continuación se establecerán las diferentes conceptualizaciones de los estudiosos más representativos en el campo.

2.2.2 Conceptos de liderazgo

Se dice que el liderazgo puede estar definido según las siguientes tres concepciones: primeramente Yukl (2002) asegura que “es un proceso por el cual se ejerce influencia sobre otros, con el propósito del logro de determinados objetivos”, seguidamente, Northouse (2004) afirma que “es un proceso por medio del cual el individuo (líder) logra influir en otros (seguidores) con el propósito de lograr objetivos o metas comunes”, finalmente Bass (1990) determina que “es un tipo de interacción que se da entre los miembros de un grupo [donde sus miembros] tienen altas expectativas y competencias para resolver problemas o lograr objetivos”.

Partiendo de esto, se puede valorar que los dos primeros conceptos se vinculan íntimamente, sin embargo, en el segundo se especifica algo de gran interés, y es que se dice que los miembros tienen una meta en común, esto es algo que de cierta manera se convierte en algo más personal y por lo tanto, esta definición está más completa en ese sentido, pues al interiorizar el objetivo y convertirlo en meta, pueden obtenerse resultados más satisfactorios en cuanto al compromiso con el que se toma la actividad. Finalmente, en el último concepto,

se integra la parte motivacional, al mencionar la interacción y se busca más que cumplir un objetivo resolver problemas.

2.2.3 *Estilos/enfoques de liderazgo*

Existen diferentes estilos o enfoques de liderazgo, cada uno tiene sus particularidades respecto a la forma de aplicación, esto dependerá en gran manera del contexto en el cual se esté aplicando, pues esto determinará las características del equipo de trabajo, la complejidad de sus objetivos y por lo tanto, los medios a emplear.

2.2.3.1 Liderazgo transformacional

En este estilo de liderazgo, como su nombre lo refiere, implica la transformación. En este sentido, apunta hacia la mejora mediante la motivación entre los miembros, tanto del líder como de los otros integrantes del equipo, con el objetivo de motivar constantemente e inspirar al cambio, resaltando los aspectos positivos que pueden potenciarse y también trabajando en aquellas debilidades que deben fortalecerse.

Por lo tanto, según este estilo de liderazgo, un líder se mantendrá en constante retroalimentación, la cual será determinante para la transformación. En otras palabras, según Ramos (2005), este estilo de liderazgo "responde a los aspectos clave de la cultura organizacional, como la valoración de los recursos humanos, el reconocimiento de la implicación en el trabajo y el desarrollo del personal" (p. 80).

Dimensiones del liderazgo transformacional

Tabla 3. Síntesis del ejercicio del liderazgo transformacional con base en dimensiones y actuaciones

Dimensiones	Actuaciones
Propósito	<ul style="list-style-type: none">• Desarrolla una visión que es ampliamente compartida por la escuela.• Establece el consenso en los objetivos y las prioridades de la escuela.• Tiene expectativas de una excelente actuación.
Personas	<ul style="list-style-type: none">• Presta apoyo individual.• Presta estímulo intelectual.• Ofrece modelos de buen ejercicio profesional.
Estructura	<ul style="list-style-type: none">• Distribuye la responsabilidad y comparte la autoridad del liderazgo.• Concede a los profesores autonomía en sus decisiones.• Posibilita tiempo para la planificación colegiada.
Cultura	<ul style="list-style-type: none">• Fortalece la cultura de la escuela.• Favorece el trabajo en colaboración.• Entabla comunicación directa y frecuente.• Comparte la autoridad y la responsabilidad.• Utiliza símbolos y rituales para expresar los valores culturales.

Fuente: Murillo, Barrio y Pérez (2015).

Tomando en cuenta este aporte, para dar tratamiento a cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional, se necesita la implicación de elementos que, aunque probablemente no se especifiquen en la tabla, se pueden inferir a partir de las acciones que se detallan, tales como: motivación, carisma, compromiso con las metas, en este último es referido al motivo personal con el que realizo la actividad y por último el sentido de reciprocidad al comprender que el líder y los miembros comparten una visión en común, a la que pretenden contribuir en la ejecución con calidad durante el proceso y después.

2.2.3.2 Liderazgo transaccional

Concepto

Este estilo de liderazgo es propio del entorno empresarial y está determinado por un compromiso tácito entre el líder y el equipo laboral que este tiene a cargo. Dicho compromiso implica un alto cumplimiento de las asignaciones; si se consideran apropiadas y cumple con sus funciones, el líder le estimulará adecuadamente.

En otras palabras, “es un intercambio coste-beneficio o de recompensas entre el líder y el personal subordinado. El líder transaccional clarifica las demandas en el rol y la tarea de los subordinados y las subordinadas, inicia la estructura, intenta ser considerado con los subordinados y proporciona recompensas adecuadas” (Ramos 2015, citado en Castro 2015 p. 82).

Dimensiones del liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se puede manifestar de acuerdo a dos dimensiones, estas van a caracterizar el perfil que asume, es decir, su forma de actuar en el entorno laboral. Estas son dirección por excepción y recompensa contingente.

La primera, se define por el tipo de intervención del líder, en la cual, se da a conocer lo negativo, esto es, cualquier desvío que se evidencie dentro de las funciones del subordinado(a). En cuanto a esta observación, el líder puede tomar una actitud activa que consiste en señalar solamente los errores, lo que afecte las funciones y el desarrollo laboral, en otras palabras, el líder interviene constantemente, para dejar ver los errores que el subordinado(a) está cometiendo.

En el modo pasivo, tal y como su nombre indica, es un estilo en el cual el líder no interviene del todo, únicamente lo hará si el subordinado comete un error, entonces, lo señalará inmediatamente. Es necesario, aclarar que, en esta dimensión del liderazgo

transaccional, el líder no realiza comentarios de estímulo que se refieran al buen desempeño laboral del subordinado.

Por otro lado, el liderazgo de recompensa contingente, a diferencia del anterior, implica el estímulo siempre y cuando, las labores se estén realizando con eficiencia y eficacia. Las recompensas pueden variar, pero están dentro del campo laboral, estas pueden ser ascensos, reconocimientos, certificados u otros. Ahora bien, el juicio de valoración que formulará el líder transaccional desde esta dimensión será basado en objetivos medibles y verificables, sobre funciones previamente asignadas.

2.2.3.3 Liderazgo Laissez – Faire

Concepto

Sobre este estilo se puede afirmar que se desliga bastante de lo que está comprendido por los liderazgos anteriores, en los que el líder interviene activamente en el desempeño laboral de los subordinados, pues este es todo lo contrario, es por eso que en ciertas ocasiones se considera un no liderazgo, precisamente por el tipo de observación, ya que, se permite que el subordinado realice sus funciones, siempre y cuando estas cumplan con el objetivo, el líder no interferirá. Al respecto, Castro (2015) sostiene

En líneas generales y desde una definición nominal, este tipo de liderazgo deviene del principio francés Laissez-faire que implica “dejar pasar” o “dejarlo ser”. Es una forma no autoritaria. Se trata de un enfoque de no intervención en la gestión, con la teoría de que las personas abandonadas a su propia suerte sobresalen. El líder laissez-faire interviene solo cuando sea necesario y con la menor cantidad de control (pg. 37).

Dimensiones del liderazgo Laissez – Faire

En cuando a la trascendencia que tiene la manifestación de este estilo de liderazgo, se puede decir que como no representa un liderazgo que intervenga constantemente, puede apreciarse una actitud bastante ausente del líder, figurando únicamente en casos que lo requieran como una emergencia o alguna situación en la que la exigencia lo amerite.

Esto se entendería como un liderazgo desde las sombras, podría este facilitar el hecho de que el subordinado(a) asuma un compromiso por su cuenta, probablemente desafiándose aún más en el cumplimiento de los objetivos. Esto podría aplicarse perfectamente en casos donde ya se domine la temática, la ejecución de las funciones y las implicaciones de las acciones. Es por ello que en sus dimensiones se puede afirmar lo siguiente:

Se trabaja con dos aspectos fundamentales: dirección por excepción (pasiva), donde los líderes suelen dejar las cosas como están y, en todo caso, sólo intervienen cuando los problemas se vuelven serios y Laissez-faire señala a aquellos líderes que evitan tomar decisiones y verse implicados en los asuntos importantes (Huici et al, 2012, en Castro 2015: 38).

2.2.4 *El rol de la educación superior en la formación de líderes*

Actualmente, las instituciones de educación superior deben mantener un equilibrio entre los procesos de enseñanza y aprendizaje, lo cual ayudará a obtener resultados satisfactorios para los estudiantes. Los docentes desempeñan un papel importante e imprescindible en la educación, al orientar y apoyar a sus alumnos en la mejora de su desempeño académico, preparándolos para el mundo laboral y cuidando su calidad de vida.

En este contexto, el liderazgo educativo juega un papel fundamental en la creación

e innovación de herramientas en el ámbito educativo actual, con el objetivo de mejorar la enseñanza y el aprendizaje, lo cual impactará positivamente en los estudiantes. El liderazgo se considera uno de los pilares clave, ya que los líderes tienen la capacidad de clarificar roles y responsabilidades, garantizar la asignación adecuada de recursos, establecer asociaciones y optimizar la gestión de personas y procesos.

Los líderes académicos deben poseer habilidades técnicas, sociales, emocionales y de gestión, ya que desempeñan un papel central en el logro de la visión, misión y objetivos estratégicos de las instituciones académicas. En la actualidad, los líderes académicos son considerados como algo más valioso que ser simplemente académicos.

Además de su conocimiento académico, los líderes académicos deben tener habilidades técnicas que les permitan comprender y aplicar herramientas y metodologías relevantes en el ámbito educativo. También deben tener habilidades sociales para establecer relaciones efectivas con el personal docente, estudiantes, padres y otros miembros de la comunidad educativa.

Las habilidades emocionales son igualmente importantes, ya que los líderes académicos deben tener la capacidad de manejar el estrés, tomar decisiones difíciles y mantener la motivación y el bienestar emocional de todos los involucrados en la institución.

Por último, las habilidades de gestión son cruciales para garantizar una administración eficiente y eficaz de los recursos, la planificación estratégica, el establecimiento de metas y la supervisión de las actividades académicas.

2.2.5 Relevancia de la asignatura de Liderazgo en Universidad del Valle (concepto, enfoque, teórico, importancia)

El liderazgo se puede definir como un proceso de influencia donde un individuo

comparte con un grupo de personas una visión inspiradora, generando compromiso y motivación para el logro de los objetivos comunitarios e individuales.

La asignatura de Liderazgo promueve las habilidades gerenciales para influir en la forma de ser de las personas, así como, fortalecer en el estudiante sus habilidades de liderazgo, manejo de personal, inteligencia emocional y solución de conflictos, habilidades blandas en los participantes, las cuales ayudarán a gestionar de una forma más asertiva su estilo de dirigir, su comportamiento, su comunicación, su toma de decisiones y su influencia en sus compañeros de equipo.

En su desarrollo, esta asignatura aporta a la ampliación, en los estudiantes, de una concepción científica del mundo que les rodea y a la adquisición o reafirmación de valores esenciales que los preparan para desenvolverse de manera efectiva y pertinente en el mundo actual, esto es aprender valores éticos, estéticos, de solidaridad, justicia social, democráticos, cívicos, etc.

Los fundamentos teóricos que en ella se desarrollan se enmarcan en el cuerpo disciplinar de Comunicación e Identidad, área que aglutina la formación básica y generalista con la que los alumnos adquieren conocimientos complementarios a su educación, involucrando saberes relativos al desarrollo social, cultural, económico del país, la formación en valores, así como otros campos disciplinarios afines que contribuyan a facilitar su desempeño e inserción laboral.

2.2.6 Habilidades de Liderazgo en los perfiles de las carreras de Universidad del Valle.

Esta asignatura hace énfasis en el desarrollo de las capacidades de un líder, el autoconocimiento, la comunicación en una organización y la importancia de los líderes en los grupos de trabajo. En esta asignatura se presentan herramientas para el fomento del

liderazgo en las organizaciones y las pautas necesarias para la buena toma de decisiones.

Esta asignatura contribuirá, entre otras, a desarrollar algunas de las siguientes habilidades que son necesarias para que el egresado alcance el perfil profesional propuesto:

- Reúne e interpreta datos relevantes (de su área de estudio) para emitir juicios que incluyen una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- Trabaja en equipo; se integra y colabora en grupos de carácter interdisciplinar, entendiendo el lenguaje y propuestas de otros especialistas.
- Respeto la diversidad y la pluralidad de ideas, personas y situaciones.
- Comprende el liderazgo de equipos influyendo sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de objetivos comunes.

Habilidades de liderazgo identificadas en las carreras de Universidad del Valle

Carrera	Habilidad	Ejemplo
Administración de empresa	Dirigir y controlar procesos de planificación estratégica y organizacional, ya sea en instituciones públicas o privadas.	Podrá integrar diferentes equipos de trabajo y proponer soluciones integradas para una mejora constante de la organización.
Derecho	Comunicación asertiva, resolución de conflictos y toma de decisiones.	Estimula para la consecución de la visión, misión y valores del despacho, al que labora y está al pendiente de sus clientes con el grado de satisfacción en la toma de decisiones.

Carrera	Habilidad	Ejemplo
Relaciones Internacionales	Promoción de un flujo libre de ideas, Creación de relaciones de confianza, toma de decisiones.	Tiene un alto sentido ético y toma en cuenta los efectos de las medidas adoptadas, las consecuencias para uno mismo y para los demás, y la norma moral por la que mide la creación de confianza en un tratado internacional.
Mercadeo y publicidad	Pensamiento objetivo, analítico, Comunicación transparente, clara y concisa Pasión por el descubrimiento de nuevos métodos.	Toma en cuenta las marcas de mercado como por ejemplo las empresas deportivas Nike y Rebook en sus campañas publicitarias por el lanzamiento de sus zapatos siendo un líder el que lo lleve cargo.

2.2.7 Valoración del nivel de influencia en estudiantes

En cuanto a la influencia de la asignatura de liderazgo en los estudiantes, se observa la demanda de diferentes estilos de liderazgo. Algunos alumnos buscan una mayor dirección y guía, mientras que otros buscan apoyo para sus iniciativas y proyectos. Además, hay estudiantes que desean desarrollar habilidades de liderazgo que les permitan tener una visión más amplia de la realidad en la que se desenvuelven, tanto en su ejercicio profesional como personal.

Para los profesores, el reto radica en manejar esta diversidad de necesidades y promover mayores niveles de autonomía en los estudiantes. Esto se puede lograr a través de un liderazgo facilitador y colaborativo, que fomente la participación activa de los estudiantes y promueva el desarrollo de valores y habilidades necesarias para su proceso de maduración

y formación integral.

Así la asignatura de liderazgo tiene el potencial de impactar positivamente en los estudiantes, al brindarles herramientas y orientación para desarrollar su liderazgo y autonomía. El objetivo es que los estudiantes se conviertan en agentes de cambio y puedan enfrentar los desafíos de manera efectiva en su vida personal y profesional.

2.2.8 Impacto del liderazgo en el ejercicio profesional

El ejercicio profesional en el liderazgo en el ámbito académico y sus distintas formas de reflejarse en la práctica siguen levantando interés a la hora de diseñar y desarrollar estudios que revelen sus consecuencias en el rendimiento de los estudiantes, y causa un impacto efectivo en el ejercicio profesional de los estudiantes que tienen fuertes principios éticos y que influyen en los procesos del enfoque de los valores para crear en los estudiantes la creencia de autoeficacia y fomentar las creencias de los líderes en la ética profesional preocupándose por la dignidad y los derechos de lo demás.

En sentido general, el liderazgo ha sido conceptualizado como la capacidad de ejercer influencia sobre otros individuos, de manera que estos tomen los principios propuestos como premisa para actuar. Por tanto, las distintas perspectivas sobre el liderazgo tienen bases teóricas diversas que incluso pueden llegar a representar posiciones ideológicas divergentes, es posible visualizar en ellas ámbitos clave que ponen el acento en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en lo imprescindible que es el desarrollo de los miembros de la Universidad del Valle o, en lo necesario de los estudiantes universitarios.

De tal modo que los líderes, dentro del ámbito educativo, se han convertido en agentes de cambio y el liderazgo estudiantil se muestra como una pieza fundamental en la formación y el bagaje que puede adquirirse en etapas previas al ejercicio del liderazgo

profesional.

2.3 Propuesta de mejora basada en el análisis del desarrollo del liderazgo como asignatura.

El programa de la asignatura de Liderazgo tuvo una actualización donde se recomienda al docente en cada unidad del programa lo siguiente:

En la Unidad I se recomienda al docente realizar investigación documental, estudios de casos y elaboración de mapas mentales.

En la Unidad 2 se recomienda realizar cine foro con películas que generen la participación activa de los estudiantes y promuevan el liderazgo. Además, el uso de guías de trabajo que permitan el razonamiento crítico y autocrítico.

En la Unidad 3, 4, 5 y 6 los maestros pueden realizar conferencia participativa, seminario, exposiciones, investigación documental, mesa redonda, foro, estudios de casos, construcción de argumentos, razonamiento crítico y autocrítico, razonamiento creativo.

Se potenciará el trabajo de grupo colaborativo, mediante la utilización de guías de trabajo, que permita una mejor orientación del mismo.

Para la presentación de los trabajos escritos y exposiciones se orientará el uso de organizadores gráficos que permitan desarrollar la capacidad de síntesis e interpretación de los estudiantes.

Para dar seguimiento al desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje del estudiante se orientará el uso del texto paralelo.

Uso de la plataforma educativa como apoyo de la docencia a través del Entorno Virtual de Aprendizaje Chamilo que la Universidad del Valle pone a disposición de la comunidad educativa para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje, teniendo la

asignatura de liderazgo completa en la plataforma para el acceso de aquellos estudiantes que llevan la clase de forma virtual colaborando con su proceso de enseñanza.

En definitiva, la asignatura de liderazgo contribuye al aprendizaje de los estudiantes indirectamente a través de su influencia en otras personas o características, a la institución, al aprendizaje organizativo, colaborador y de trabajo en equipo que fundamentan las demandas que se realiza desde la práctica educativa que reflejan la realidad de los estudiantes en la Universidad del Valle.

3 Métodos

3.1 Tipo de Investigación

Desde el punto de vista del enfoque, la presente investigación es cuantitativa, lo cual implica en palabras de Fernández, Hernández, Baptista (2014):

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

Partiendo de esto, tenemos que dicho estudio pretende localizar las habilidades y el grado en que estas se presentan, mediante la encuesta se obtendrán datos como este, así como la obtención de una idea sobre el impacto del programa de la asignatura Liderazgo en el desempeño académico de los estudiantes al momento de ejercer. Es por dicha razón que se

enmarca dentro de este enfoque nuestra investigación.

De igual manera, respecto al alcance de dicho estudio, por la perspectiva que se desea presentar es correlacional. Puesto que, se realiza un análisis que integra la influencia de una variable sobre otra, el cómo estas mantienen una estrecha relación al provocar un cambio, es decir una determina la otra en cierto grado. En este estudio tanto la asignatura de liderazgo, como el programa manifiestan influencia sobre las habilidades que los estudiantes de la universidad del valle muestran en el ejercicio profesional. Al respecto, Fernández, Hernández, Baptista (2014) señalan que “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

3.2 Población y selección de la muestra

3.2.1 Población

En cumplimiento de los objetivos propuestos para el estudio, se seleccionó una población de estudiantes que pertenecen a las carreras de Administración de empresas, Derecho, Ingeniería en Sistemas, Mercadeo y Diseño Gráfico, en la modalidad sabatina, pues estos son los que en su mayoría ya se encuentran laborando, precisamente, esta es una de las razones por las que inscriben su carrera en este turno.

3.2.2 Muestra:

Con base en los datos de población se seleccionó una muestra de 40 estudiantes, varones y mujeres, la mayoría de ellos labora en diversos espacios del ejercicio profesional vinculados al perfil de formación.

Los criterios de selección fueron, en primer lugar, el turno, pues como anteriormente se menciona, en esta modalidad se encuentran estudiantes mayormente activos en el campo laboral, que al estar insertados ya pueden brindarnos datos contextualizados sobre las exigencias en cuanto a habilidades. Por otro lado, se eligió este turno porque los trabajos con los que estos cuentan, tienen un carácter más formal, en el sentido de que implican jornada completa y la relación tanto con el ambiente laboral como con la carga de funciones es más amplia. Dicho factor provee también resultados más integradores y una mirada panorámica sobre el objeto de estudio que nos atañe.

De igual manera, se seleccionó una muestra de empleadores o directivos de empresas u organizaciones donde se desempeñan los estudiantes, siendo de 5 personas.

Los criterios de selección de los empleadores y directivos fueron, en primera instancia, la disponibilidad manifiesta a colaborar, pues se puede inferir que un jefe o empleador que permite se estudie en torno a esta temática puede ser porque le interesa el desempeño exitoso de su trabajador y las respuestas obtenidas serán enriquecedoras para el trabajo. En segundo lugar, se tomó en cuenta la proximidad de relación laboral que el jefe tenga respecto al trabajador. Dicho factor es considerado clave en esta selección porque esto determina una mirada más objetiva y completa de las habilidades que el trabajador manifiesta en el campo laboral.

En ambos casos se llevó a cabo un muestreo no probabilístico o por conveniencia.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados

Dentro de las técnicas e instrumentos empleados tenemos que para constatar el pensar de los estudiantes, respecto a liderazgo, se aplicó una encuesta con preguntas cerradas y una última abierta. Para conocer la opinión de los jefes, se aplica una entrevista con seis preguntas abiertas, en las cuales pretende conocer cómo se están materializando las habilidades manifestadas en la universidad del Valle.

3.3.1 *Análisis documental*

Una fuente muy valiosa de datos cualitativos son los documentos, materiales y artefactos diversos. Nos pueden ayudar a entender el fenómeno central de estudio. Prácticamente la mayoría de las personas, grupos, organizaciones, comunidades y sociedades los producen y narran, o delinear sus historias y estatus actuales. Le sirven al investigador para conocer los antecedentes de un ambiente, así como las vivencias o situaciones que se producen en él y su funcionamiento cotidiano y anormal (LeCompte y Schensul, 2013; Rafaeli y Pratt, 2012; Van Maanen, 2011; y Zemliansky, 2008 en Fernández, Hernández, Baptista 2014). Para aplicar esta técnica se requiere una matriz de análisis documental.

3.3.1.1 Descripción

Se llevó a cabo mediante el análisis de diversos enfoques que, sobre liderazgo, que contribuyeran al establecimiento y verificación del tipo de liderazgo predominante en del valle, así como también, una búsqueda exhaustiva de las formas en las que se ha pretendido desarrollar el liderazgo en los distintos sectores: salud, empresarial o educación.

3.3.2 Encuesta:

Las encuestas de opinión son consideradas por diversos autores como un diseño o método.¹⁶ En la clasificación de la presente obra serían consideradas investigaciones no experimentales, transversales o transeccionales descriptivas o correlacionales-causales, ya que a veces tienen los propósitos de unos u otros diseños y a veces de ambos (Archeater, 2005 en Fernández, Hernández, Baptista 2014).

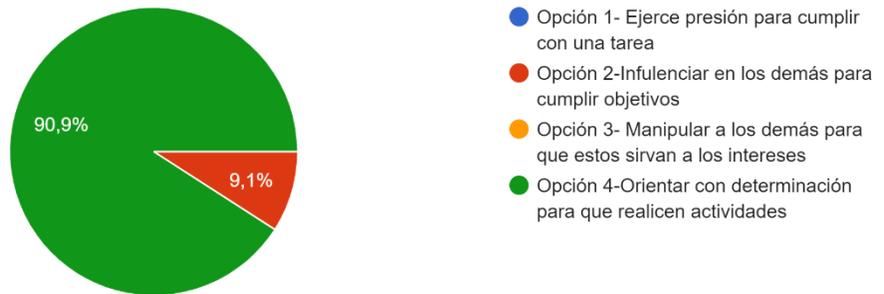
Esta se realizó a través de la técnica de muestreo donde se seleccionó a 40 estudiantes que ya estuviesen insertados en el mundo laboral. La estructura de esta constaba de siete preguntas con respuestas cerradas, donde ellos disponían de cuatro opciones a escoger y una última el número ocho, esta era de carácter abierta.

4 Resultados

En esta sección, se presentan los resultados principales del estudio que se llevó a cabo mediante una encuesta aplicada a 40 estudiantes de la Universidad del Valle. Se realizó un análisis basado en los gráficos obtenidos a partir de los porcentajes de las respuestas elegidas por los estudiantes.

Ilustración 1. Caracterización de un líder

1- Según lo aprendido en Universidad del Valle Un líder se caracteriza por:
11 respuestas



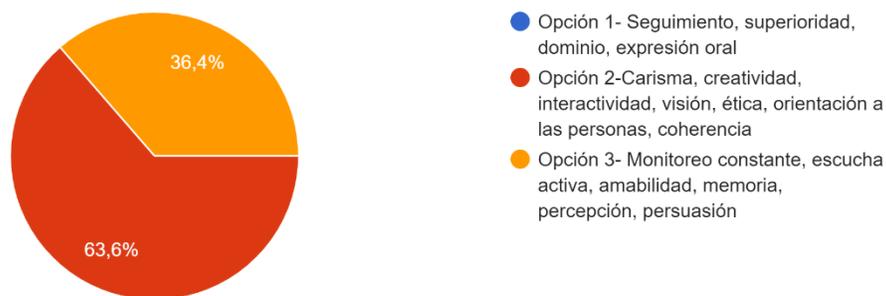
En la primera pregunta, se observa que los estudiantes seleccionaron únicamente dos de las cuatro opciones disponibles: la segunda y la cuarta. La opción más elegida por los estudiantes fue la cuarta, que se refiere al verbo “orientar”. Esto indica que los estudiantes tienen una percepción positiva y consideran importante el papel de la orientación en su formación.

Además, se puede inferir que los estudiantes tienen una buena impresión de la palabra “determinación”, ya que también fue seleccionada por un número significativo de participantes. La determinación se asocia comúnmente con la perseverancia y la firmeza en la consecución de metas, lo cual puede ser valorado positivamente en el contexto académico y personal.

Así, los estudiantes mostraron una preferencia por las opciones relacionadas con la orientación y la determinación, lo cual sugiere su interés en recibir guía y apoyo para alcanzar sus metas académicas y personales.

Ilustración 2. Habilidades de liderazgo promovidas en la institución

2- Dentro de 4 las habilidades de liderazgo que Universidad del Valle promueven estas:
11 respuestas



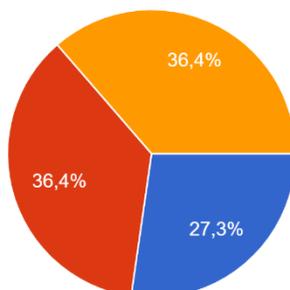
En este segundo apartado, se puede observar que nuevamente hubo predominio de dos respuestas entre las opciones proporcionadas. La segunda respuesta y la tercera fueron las más seleccionadas por los estudiantes. Es interesante destacar que la tercera respuesta obtuvo un mayor alcance y los estudiantes consideran que se les brinda seguimiento con amabilidad.

Este resultado es positivo, ya que indica que los estudiantes perciben que la institución académica tiene un enfoque amable en el seguimiento de su progreso. La amabilidad en el seguimiento puede generar un ambiente de confianza y apoyo, lo cual es importante para el desarrollo académico y personal de los estudiantes.

Ilustración 3. Tipos de liderazgo más comunes

¿ Cuáles han sido los tipos de liderazgo que le resultan mas en su trabajo?

11 respuestas



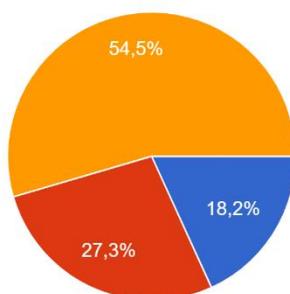
- Opción 1- Democrático: El líder no intervine constantemente ,salvo en casos de emergencia
- Opción 2- Trasformacional: implica o transforma apunta al cambio motivando con atención al fortalecimiento de deb...
- Opción 3- Transaccional: Se caracteriza por la determinación entre el compromiso del jefe y el líder si el sub...
- Opción 4

En este caso se seleccionaron tres de las cuatro opciones brindadas; esta pregunta va orientada hacia la parte laboral del estudiante y hace referencia a la visión que estos tienen conforme al modo de trabajo que estos perciben de sus empleadores. El mayor predominio lo obtuvo la opción que aborda el liderazgo transaccional, es decir, que apunta la cambio motivando con atención y fortalecimiento.

Ilustración 4. Fortalecimiento de las habilidades de liderazgo

¿Cómo fortalece del Valle dichas habilidades de liderazgo?

11 respuestas



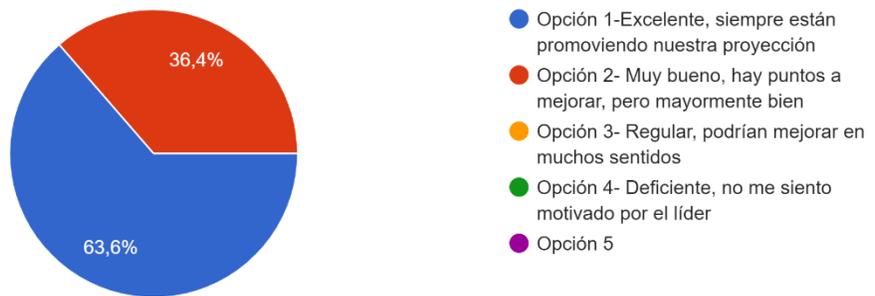
- Opción 1- A través del ejemplo docente como principal promotor del espacio
- Opción 2- Basándose en la asignación de clases que permitan al estudiante desarrollar noción y participar activamente
- Opción 3- Motivando m3 mediante la constante observación y detección de habilidades del estudiante para su evolución como profesional

Esta interrogante va destinada hacia la parte académica, respecto a la manera en que la del Valle fortalece dichas habilidades. En este caso, los estudiantes que eligieron la opción 3 fue el 54 % , esto refiere a que ellos se sienten constantemente motivados. Así mismo, un 27.3 % conciben que reciben un tipo de liderazgo mediante la asignación de actividades y estas inciden en su aprendizaje; finalmente, un 18.2 % considera que se fortalece el liderazgo mediante el ejemplo docente.

Ilustración 5. Valoración del liderazgo en la asignatura

¿En que medida de conformidad ubicaría su valoración respecto desarrollo del liderazgo en la asignatura?

11 respuestas

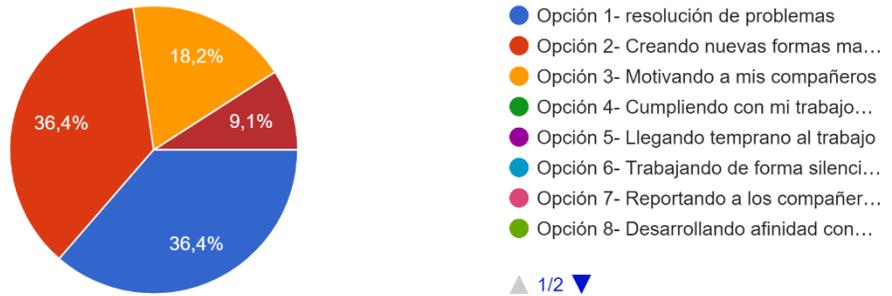


En este caso, la mayoría de los estudiantes, un 63.6 %, valoró como excelente el desarrollo del liderazgo en la asignatura, mientras que una minoritaria parte considera que es bueno, sin embargo, hay puntos que se deben mejorar.

Ilustración 6. Aplicación del liderazgo en el entorno profesional

Tomando en cuenta que el liderazgo, no significa ser jefes u ocupar un cargo de confianza, seleccione casos en los cuales aplica lo aprendido ...Valle sobre el liderazgo en su espacio profesional:

11 respuestas



En esta pregunta, los estudiantes podían seleccionar más de una respuesta. Lo que se pretendía valorar era lo que ellos consideraran que significa liderazgo en la práctica, es decir, el cómo se manifiesta o se concibe este en el campo laboral. Dos de las respuestas obtuvieron el mismo porcentaje: la primera y la segunda, en las que los estudiantes consideran que ser un líder significa resolver problemas e innovar desde nuestra especialidad. Mientras que otros, tomaron en cuenta las habilidades socioemocionales respecto a la motivación a los compañeros. En este sentido podía valorarse esto como una forma integral de ver el liderazgo.

Ilustración 7. Nivel de aprendizaje en la asignatura

¿ En que nivel consideras que has aprendido las asignatura de liderazgo?

11 respuestas



Al respecto de esta interrogante los estudiantes consideran que el impacto del aprendizaje en la asignatura ha sido positivo, ya que de las opciones a elegir nos refieren que sienten que han aprendido completamente y en gran medida. No se seleccionaron las otras.

Posteriormente, se les solicitó que, en un enunciado, definieran que le recomendarían a la Universidad del Valle para mejorar el desarrollo de habilidades de liderazgo en la asignatura. Sus respuestas fueron las siguientes:

Para mí la universidad está más que completa. No tengo ninguna recomendación. Hacen un buen trabajo conforme al desarrollo de habilidades de liderazgo
Ninguna
No tengo quejas
nada
Comunicación eficiente
Poner aire
Seguir. Creando lideres
Actividades de retos
Seguir adelante
Como estudiante que soy y que tuve la dicha de recibir esta asignatura no tengo nada que agregar porque es una excelente asignatura

que aprender a ser líder de uno mismo porqué ni yo misma sabía que soy un líder.
Darle seguimiento a las personas q no tienen como meta ser un líder
Realizar constantes actividades que promuevan el liderazgo de los estudiantes.
Seguir en la práctica y teoría sobre el tema de liderazgo ya q es muy importante tener claro todos lo q es ser un buen líder
Todo está muy bien, excelente.
Que se realicen actividades donde se tenga que aplicar x tipo de liderazgo
Seguir viendo por lo que el estudiante necesita para avanzar en cada proceso personalmente
Para mí sería seguir implementado más

actividades

En promover todas las carreras un poco más parciales en que todas las carreras hagan sus practica

El líder del mañana. Siempre con experiencia

Seguir con la clase

Más practica

Poner a prueba sus capacidades como líderes

Más actividades físicas, aplicación de dinámicas y bien, se pueden hacer entre varias clases, salir de lo habitual.

Más actividades dinámicas

Excelente

Los horarios de clases y no repetir Asignatura ya impartida

Dejar de hacer dramatización y enfocarse más en leer libros o ensayos sobre verdaderos líderes a lo largo de la historia

Todo bien, pero se necesitan más casos prácticos para desarrollar bien las habilidades de un líder

La universidad del valle está completa

Nada por el momento

En el marco de esta pregunta abierta, algunos alumnos contestaron que sugieren que sigan trabajando de igual forma como se ha hecho hasta el momento; esto indica satisfacción con lo que está ejecutando; no obstante, no deja de un lado la necesidad de buscar nuevas formas de mejorar e incrementar la calidad, en este sentido una respuesta diferente y bastante recurrente fue que se integren más actividades en las cuales se pueda desarrollar aún más el liderazgo y otra bastante común hacía referencia a necesidades que los estudiantes puedan manifestar respecto a su comodidad y aprendizaje.

5 Conclusiones

Respecto a las conclusiones obtenidas a lo largo del desarrollo de esta investigación y de acuerdo a los objetivos propuestos, se finaliza llegando a lo siguiente:

- Existen muchos tipos de liderazgo y estos se deben de tomar en cuenta al momento del desarrollo aprendizaje, es, por lo tanto, necesario que los estudiantes conciban cada uno de estos enfoques y aprendan a desarrollarse en todos.
- De igual manera, se logró conocer que los estudiantes consideran la apropiación de las habilidades de liderazgo y reconocen el impacto que esta ha tenido en el ámbito laboral.
- Finalmente, se logra percibir que, pese a que el programa responde a las necesidades del profesional actual y a que los estudiantes están conformes, es necesario la integración de actividades que permitan desarrollar de forma más profunda el liderazgo, esto hace referencia a mejorar en la metodología de aplicación del programa en el escenario pedagógico.

6 Referencias

Alfaro, M. y Gurdíán, K. (2015). Procesos organizacionales que inciden en la estructura orgánica: El liderazgo y la ética de la empresa [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Managua, UNAN]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/7948/1/3069.pdf>.

Bracho, P. y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>.

Cabrera, E. (2020, agosto 23). Trabajo en equipo. Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo [Presentación de Powerpoint].

Campos-Sánchez, C., Acosta-Escanaverino, I., Guillen-León, L., Rodríguez-Hurtado, D., Bouza-García, L., & Rodríguez-Pérez, A. (2022). Liderazgo en estudiantes de nuevo ingreso a las ciencias médicas. *Es Tu Salud*, 4(1), 20-27. Recuperado de <https://revestusalud.sld.cu/index.php/estusalud/article/view/127>.

Castro, L. y Poveda, J. (2019). El liderazgo empresarial femenino enfocado en el techo de cristal [Tesis de licenciatura, Universidad cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/7437d14b-1edd-4c62-8e2a-6627689de865/content>.

Cueva, G., Ortega, M. y Medina, R. (2022). Un acercamiento al rol del liderazgo docente. *Revista científica de la UCSA*, 9(3), 1-14. Recuperado de: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000300072.

Hernández, R., Baptista, P. y Fernández, C. (2014). Metodología de la investigación. McGraw Hill.

Huici, C., et al. (2012). Psicología de los grupos. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia. (Liderazgo transformacional)

López, E. y Morales, J. (2014). El liderazgo del director y su incidencia en el desempeño de las funciones administrativas en el centro Escolar “Rubén Darío” del distrito IV de la ciudad de Managua, departamento de Managua en el segundo semestre del año lectivo 2014 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Managua, UNAN]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

<https://repositorio.unan.edu.ni/701/1/65538.pdf>.

Martínez, G., Santos, J., Beltrán, E. y Hernández, A. (2020). Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. *Educación Médica Superior*, 34(2), 23-43. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864.

Muñoz, D., Rojas, J., Orjuela, C., Gaitán, C. y Uribe, V. (2017). Liderazgo e identificación de la marca personal de los estudiantes de administración de empresas, primer período académico 2016, extensión facultativa-UDEC. *Revista Pensamiento Undecimo*, 1(1), 1-6. Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/301/3011429008/3011429008.pdf>.

Northhouse, P. (2004). Teoría y práctica del liderazgo. Thousand Oaks.

OIT (2015d). El Futuro Incierto de las Relaciones Laborales. Liderazgo en equipo. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/134-1sumario.pdf> (2015e). Las formas atípicas de empleo. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Peralta, M. (2015). El liderazgo que ejercen los (as) subdirectores y su incidencia en la práctica docente del Colegio Público Salvador Mendieta, Colegio Público Nicarao e Instituto Público Esquipulas, ubicados en el distrito V del municipio de Managua durante el II semestre del año lectivo 2015 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Managua, UNAN]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/1386/1/77273.pdf>.

Ramos, A. (2021). Tipos de liderazgos y su función dentro de las organizaciones. *CIMIE*, 2(15), 21-28. Recuperado de: <https://www.organizacionfuertedecorazon.com>.

Rodríguez, X. (2020). Cultura empresarial en estudiantes universitarios [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Manabí] Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Manabí. <https://resposgif1554154pdf>.

Rodríguez, E., Marichal, O. y Meneses, Z. (2022). Teorías del liderazgo y su impacto en los dirigentes y estudiantes universitarios. *Estrategia Y Gestión Universitaria*, 10(2), 66-79. Recuperado de [://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/2255](http://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/2255).

Saballos, T., Rugama, E. y Alemán, K. (2017). El liderazgo empresarial en el éxito de la organización [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Managua, UNAN]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/8726/1/18781.pdf>.

Sánchez Paredes, R. G., & Ñañez Silva, M. V. (2022). Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Puriq*, 4, e265. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.265>.

Tenorio Romero, J. (2021). Habilidades sociales y su relación con el liderazgo en estudiantes

universitarios de psicología e ingeniería. *Socialium*, 5(2), 43–54.
<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2021.5.2.811>.

Villace, C. (2020). Liderazgo y gobierno estratégico de las universidades [Tesis de doctorado, Universidad de Salamanca] Repositorio institucional de la Universidad de Salamanca. <https://gedos.usal.es/handle/10366/145525>.

7 Anexos

7.1 Fotografías

Estas fotografías se tomaron con el grupo sabatino de la clase de liderazgo, aplicando habilidades blandas como por ejemplo el trabajo en equipo.



Ellos eligieron a una figura de liderazgo natural y defendieron este tipo de liderazgo como lo fue Nelson Mandela.



En estas fotos los muchachos exponían los tipos de liderazgo a través de casos prácticos.





**DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN, POSTGRADO E
INTERNACIONALIZACIÓN**

Tema de Investigación:

“Estudio sobre Habilidades de liderazgo en estudiantes de Universidad del Valle, que han realizado ejercicio profesional, en el III Cuatrimestre 2022”.

ENCUESTA A ESTUDIANTES DE CARRERAS UNIVALLE

Objetivo: Analizar las habilidades de liderazgo en estudiantes de carreras que ofrece Universidad del Valle, considerando el estudio del programa de liderazgo, así como las valoraciones de empleadores y directivos de empresas, donde estos realizan actividades para el ejercicio profesional, en el III Cuatrimestre 2022.

Presentación:

Estimados estudiantes: la presente encuesta pretende conocer en lo general ...

En tal sentido, se requiere de su valiosa colaboración respondiendo a las preguntas preparadas para esta entrevista. Sus respuestas son de carácter confidencial y serán utilizadas para efectos de este trabajo de investigación.

Muchas gracias por su tiempo.

Encuesta estudiantes liderazgo

Objetivo General

Esta encuesta se aplicará con el objetivo de conocer la valoración de los estudiantes con el aprendizaje que tuvieron de a clase de liderazgo en Universidad del Valle.

1- Según lo aprendido en Universidad del Valle Un líder se caracteriza por:

¿Opción 1- Ejerce presión para cumplir con una tarea?

Opción 2-Influenciar en los demás para cumplir objetivos

Opción 3- Manipular a los demás para que estos sirvan a los intereses

Opción 4-Orientar con determinación para que realicen actividades

2- Dentro de 4 las habilidades de liderazgo que Universidad del Valle promueven estas:

Opción 1- Seguimiento, superioridad, dominio, expresión oral

Opción 2-Carisma, creatividad, interactividad, visión, ética, orientación a las personas, coherencia

Opción 3- Monitoreo constante, escucha activa, amabilidad, memoria, percepción, persuasión

3 - ¿Cuáles han sido los tipos de liderazgo que le resultan más en su trabajo?

Opción 1- Democrático: El líder no intervine constantemente, salvo en casos de emergencia

Opción 2- Transformacional: implica o transforma apunta al cambio motivando con atención al fortalecimiento de debilidad

Opción 3- Transaccional: Se caracteriza por la determinación entre el compromiso del jefe y el líder si el subordinado cumple con las funciones esto será recompensado

4- ¿Cómo fortalece del Valle dichas habilidades de liderazgo?

Opción 1- A través del ejemplo docente como principal promotor del espacio

Opción 2- Basándose en la asignación de clases que permitan al estudiante desarrollar noción y participar activamente

Opción 3- Motivando mediante la constante observación y detección de habilidades del estudiante para su evolución como profesional

5 - ¿En qué medida de conformidad ubicaría su valoración respecto desarrollo del liderazgo en la asignatura?

Opción 1-Excelente, siempre están promoviendo nuestra proyección

Opción 2- Muy bueno, hay puntos a mejorar, pero mayormente bien

Opción 3- Regular, podrían mejorar en muchos sentidos

Opción 4- Deficiente, no me siento motivado por el líder

6-Tomando en cuenta que el liderazgo, no significa ser jefes u ocupar un cargo de confianza, seleccione casos en los cuales aplica lo aprendido en la Universidad del Valle sobre el liderazgo en su espacio profesional:

Opción 1- resolución de problemas

Opción 2- Creando nuevas formas más optimas de ejecución

Opción 3- Motivando a mis compañeros

Opción 4- Cumpliendo con mi trabajo sin desconcentrarme

Opción 5- Llegando temprano al trabajo

Opción 6- Trabajando de forma silenciosa

Opción 7- Reportando a los compañeros que no están cumpliendo

Opción 8- Desarrollando afinidad con mi jefe para obtener acceso a privilegios

Opción 9- Respetando profesionalmente a mis compañeros

Opción 10- Trabajando más de lo indicado en mi horario

7 - ¿En qué nivel consideras que has aprendido la asignatura de liderazgo?

Opción 1- Completamente

Opción 2- En gran medida

Opción 3- Solo lo teórico, nada práctico

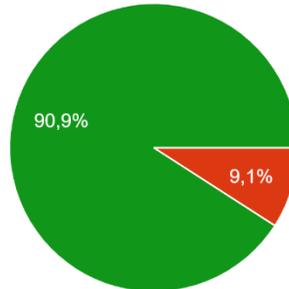
Opción 4- Muy mal casi todo lo aprendí en el trabajo

8- En un enunciado defina que le recomendaría a la Universidad del Valle para mejorar el desarrollo de habilidades de liderazgo en la asignatura del mi nombre.

Resultados

1- Según lo aprendido en Universidad del Valle Un líder se caracteriza por:

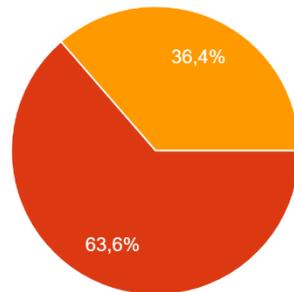
11 respuestas



- Opción 1- Ejerce presión para cumplir con una tarea
- Opción 2-Infuenciar en los demás para cumplir objetivos
- Opción 3- Manipular a los demás para que estos sirvan a los intereses
- Opción 4-Orientar con determinación para que realicen actividades

2- Dentro de 4 las habilidades de liderazgo que Universidad del Valle promueven estas:

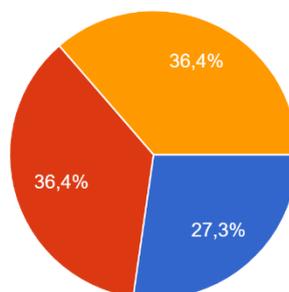
11 respuestas



- Opción 1- Seguimiento, superioridad, dominio, expresión oral
- Opción 2-Carisma, creatividad, interactividad, visión, ética, orientación a las personas, coherencia
- Opción 3- Monitoreo constante, escucha activa, amabilidad, memoria, percepción, persuasión

¿ Cuáles han sido los tipos de liderazgo que le resultan mas en su trabajo?

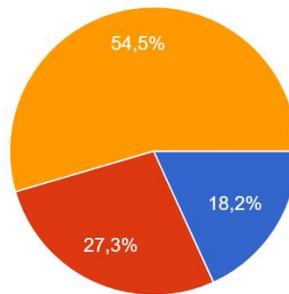
11 respuestas



- Opción 1- Democrático: El líder no intervine constantemente ,salvo en casos de emergencia
- Opción 2- Transformacional: implica o transforma apunta al cambio motivando con atención al fortalecimiento de deb...
- Opción 3- Transaccional: Se caracteriza por la determinación entre el compromiso del jefe y el líder si el sub...
- Opción 4

¿Cómo fortalece del Valle dichas habilidades de liderazgo?

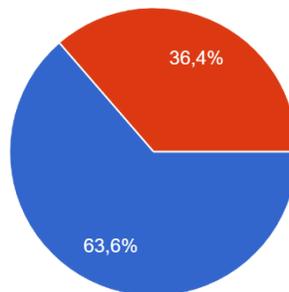
11 respuestas



- Opción 1- A través del ejemplo docente como principal promotor del espacio
- Opción 2- Basándose en la asignación de clases que permitan al estudiante desarrollar noción y participar activamente
- Opción 3- Motivando m3ediante la constante observación y detección de habilidades del estudiante para su evolución como profesional

¿En que medida de conformidad ubicaría su valoración respecto desarrollo del liderazgo en la asignatura?

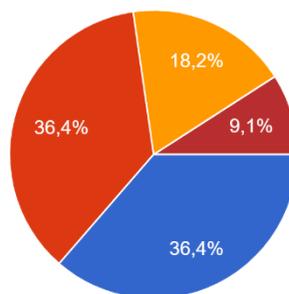
11 respuestas



- Opción 1-Excelente, siempre están promoviendo nuestra proyección
- Opción 2- Muy bueno, hay puntos a mejorar, pero mayormente bien
- Opción 3- Regular, podrían mejorar en muchos sentidos
- Opción 4- Deficiente, no me siento motivado por el líder
- Opción 5

Tomando en cuenta que el liderazgo, no significa ser jefes u ocupar un cargo de confianza, seleccione casos en los cuales aplica lo aprendido ...Valle sobre el liderazgo en su espacio profesional:

11 respuestas

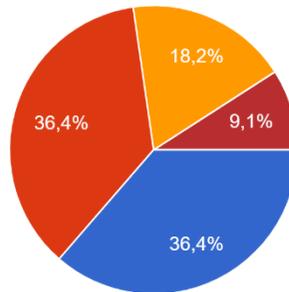


- Opción 1- resolución de problemas
- Opción 2- Creando nuevas formas ma...
- Opción 3- Motivando a mis compañeros
- Opción 4- Cumpliendo con mi trabajo...
- Opción 5- Llegando temprano al trabajo
- Opción 6- Trabajando de forma silenci...
- Opción 7- Reportando a los compañer...
- Opción 8- Desarrollando afinidad con...

▲ 1/2 ▼

Tomando en cuenta que el liderazgo, no significa ser jefes u ocupar un cargo de confianza, seleccione casos en los cuales aplica lo aprendido ...Valle sobre el liderazgo en su espacio profesional:

11 respuestas

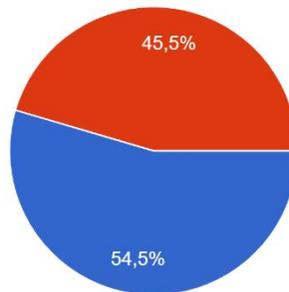


- Opción 1- resolución de problemas
- Opción 2- Creando nuevas formas ma...
- Opción 3- Motivando a mis compañeros
- Opción 4- Cumpliendo con mi trabajo...
- Opción 5- Llegando temprano al trabajo
- Opción 6- Trabajando de forma silenci...
- Opción 7- Reportando a los compañer...
- Opción 8- Desarrollando afinidad con...

▲ 1/2 ▼

¿ En que nivel consideras que has aprendido las asignatura de liderazgo?

11 respuestas



- Opción 1- Completamente
- Opción 2- En gran medida
- Opción 3- Solo lo teórico, nada práctico
- Opción 4- Muy mal casi todo lo aprendí en el trabajo
- Opción 5

En un enunciado defina que le recomendaría a la Universidad del Valle para mejorar el desarrollo de habilidades de liderazgo en la asignatura.

Para mí la universidad está más que completa.

No tengo ninguna recomendación. Hacen un buen trabajo conforme al desarrollo de habilidades de liderazgo

Ninguna

No tengo quejas

nada

Comunicación eficiente

Poner aire

Seguir. Creando lideres

Actividades de retos

Seguir adelante

Como estudiante que soy y que tuve la dicha de recibir esta asignatura no tengo nada que agregar

porque es una excelente asignatura que aprender a ser líder de uno mismo porqué ni yo misma sabía que soy un líder.

Darle seguimiento a las personas q no tienen como meta ser un líder

Realizar constantes actividades que promuevan el liderazgo de los estudiantes.

Seguir en la práctica y teoría sobre el tema de liderazgo ya q es muy importante tener claro todos lo q es ser un buen líder

Todo está muy bien, excelente.

Que se realicen actividades donde se tenga que aplicar x tipo de liderazgo

Seguir viendo por lo que el estudiante necesita para avanzar en cada proceso personalmente

Para mí sería seguir implementado más actividades

En promover todas las carreras un poco más parciales en que todas las carreras hagan sus practica

El líder del mañana. Siempre con experiencia

Seguir con la clase

Más practica

Poner a prueba sus capacidades como líderes

Más actividades físicas, aplicación de dinámicas y bien, se pueden hacer entre varias clases salir de lo habitual.

Más actividades dinámicas

Excelente

Los horarios de clases y no repetir Asignatura ya impartida

Dejar de hacer dramatización y enfocarse más en leer libros o ensayos sobre verdaderos líderes a lo largo de la historia

Todo bien, pero se necesitan más casos prácticos para desarrollar bien las habilidades de un líder

La universidad del valle está completa

Nada por el momento

7.2 Programa de la asignatura Liderazgo



FG 04001 - LIDERAZGO

INFORMACIÓN GENERAL

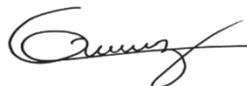
INSTITUCIÓN/UNIDAD ACADÉMICA	UNIVERSIDAD DEL VALLE / CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN COMERCIAL Y DERECHO
CARRERA QUE SIRVE LA ASIGNATURA	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA EN LA QUE SE OFRECE	RELACIONES INTERNACIONALES
AÑO	II
CICLO	CUATRIMESTRE VI
MODALIDAD EDUCATIVA	PRESENCIAL
RÉGIMEN	CUATRIMESTRAL
TURNO	REGULAR
PRE-REQUISITO	-----
HORAS PRESENCIALES (TEÓRICAS Y PRÁCTICAS)	42 HORAS
HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE	70 HORAS
HORAS TOTALES (TEÓRICAS Y PRÁCTICAS)	112 HORAS
CRÉDITOS	4 ¹
NÚMERO DE HORAS POR SEMANA	3 HORAS
ÁREA DE FORMACIÓN	GENERAL
AUTOR	PROF. M ^a LOURDES OPORTA 
AUTORIZADO POR	LIC. REYNA RUIZ
PLAN	2020
FECHA DE APROBACIÓN	ENERO 2021

¹ Para efectos de este programa, un crédito se interpreta como 28 horas que el estudiante debe dedicar a la actividad de estudio, en la que se incluye el tiempo destinado a horas lectivas, horas de estudio, tutorías, seminarios, trabajos, prácticas o proyectos, así como las exigidas para la preparación y realización de exámenes y evaluaciones

Programa revisado por Prof. Dalila Guadamuz



Programa autorizado por Lic. Reyna Ruiz





INTRODUCCIÓN

La asignatura de Liderazgo promueve las habilidades gerenciales para influir en la forma de ser de las personas, así como, fortalecer en el estudiante sus habilidades de liderazgo, manejo de personal, inteligencia emocional y solución de conflictos.

Esta asignatura, permite, fomentar en el estudiante el ejercicio del liderazgo dentro de las organizaciones y a nivel personal, para el desarrollo de su trabajo de manera efectiva, dentro de un contexto empresarial saludable que le posibilite potenciar sus habilidades personales y profesionales.

Las unidades abarcan el liderazgo, el poder, trabajo en equipo, la comunicación y el proceso de toma de decisiones.

DESCRIPTOR

Liderazgo es una asignatura de carácter obligatorio, cuenta con cuatro créditos, sin requisito, está ubicada en el contexto del sexto cuatrimestre, que corresponde al segundo año del plan de estudios de la carrera de Relaciones Internacionales.

Es una materia que se corresponde con el área de Formación General, esto es, aquellas que son consideradas como de Identidad Universitaria e integran aquellas acciones formativas relacionadas con el concepto de la formación permanente con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes para el desarrollo integral del estudiante.

En su desarrollo estas asignaturas aportan a la ampliación, en los estudiantes, de una concepción científica del mundo que les rodea y a la adquisición o reafirmación de valores esenciales que los preparan para desenvolverse de manera efectiva y pertinente en el mundo actual, esto es aprender valores éticos, estéticos, de solidaridad, justicia social, democráticos, cívicos, etc.

Los fundamentos teóricos que en ella se desarrollan se enmarcan en el cuerpo disciplinar de Comunicación e Identidad, aquel que aglutina la formación básica y generalista con la que los alumnos adquieren conocimientos complementarios a su educación involucrando saberes relativos al desarrollo social, cultural, económico del país, la formación en valores, así como otros campos disciplinarios afines que contribuyan a facilitar su desempeño e inserción laboral.

Esta asignatura, hace énfasis en el desarrollo de las capacidades de un líder, el autoconocimiento, la comunicación en una organización y la importancia de los líderes en los grupos de trabajo. En esta asignatura se presentan herramientas para el fomento del liderazgo en las organizaciones y las pautas necesarias para la buena toma de decisiones.

Esta asignatura contribuirá, entre otras, a desarrollar algunas de las siguientes habilidades que son necesarias para que el egresado alcance el perfil profesional propuesto:

- Reúne e interpreta datos relevantes (de su área de estudio) para emitir juicios que incluyen una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

Programa revisado por Prof. Dalila Guadamuz

Programa autorizado por Lic. Reina Ruiz



FG 0400I - LIDERAZGO

- Trabaja en equipo; se integra y colabora en grupos de carácter interdisciplinar, entendiendo el lenguaje y propuestas de otros especialistas.
- Respeto la diversidad y la pluralidad de ideas, personas y situaciones.
- Comprende el liderazgo de equipos influyendo sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de objetivos comunes.

OBJETIVOS GENERALES

- Explicar los tipos de liderazgo y la diferencia entre ser líder y ser jefe en cualquier desempeño de la vida profesional.
- Aplicar los conocimientos adquiridos en la toma de decisiones y estrategias para la formación de equipos de trabajo.
- Desarrollar aptitudes y actitudes de líder para el desarrollo personal del individuo y su ambiente de trabajo.
- Reflexionar sobre los valores que deben manifestar los líderes para influir en la forma de ser y pensar de las personas.

PLAN TEMÁTICO

UNIDAD	TEMAS	HORAS DE CLASE				HTIE	TOTAL
		T	P	Ex	TH		
1	Fundamentos del Liderazgo.	3	2		5	7	12
2	Autoliderazgo	3	2		5	7	12
3	Liderazgo de Equipos	4	3		7	10	17
4	La Comunicación y el Liderazgo	4	3		7	10	17
5	Liderando la Organización	4	3		7	10	17
6	Toma de Decisiones	3	2		5	6	11
Evaluaciones				6	6	20	26
TOTAL		21	15	6	42	70	112

Nota: T: Teóricas; P: Prácticas; Ex: Examen; HT: Horas Totales; HTI: Horas de Trabajo Independiente Estudiante

Programa revisado por Prof. Dalila Guadamuz

Programa autorizado por Lic. Reina Ruiz



OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR UNIDAD

Unidad 1. FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO

- Explica lo que representa un líder y los diferentes enfoques del liderazgo mediante la resolución de un estudio de caso.
- Elabora mapa conceptual de los conceptos y características del Liderazgo.
- Interioriza las características de un líder en su actuar diario.

Unidad 2. AUTOLIDERAZGO

- Reconoce la importancia del proceso reflexivo del autoconocimiento.
- Desarrolla habilidades que permitan ejercer el liderazgo en los distintos ámbitos de la vida personal, profesional y académica.
- Valora la importancia del autoconocimiento como una forma de ejercer un buen liderazgo.

Unidad 3. LIDERAZGO DE EQUIPOS

- Valora la importancia del trabajo como un medio para compartir responsabilidades
- Debate el proceso para la conformación de equipos de alto rendimiento.
- Esforzarse por conocer las actitudes de los líderes en la conformación de los equipos de trabajo.

Unidad 4. LA COMUNICACIÓN Y EL LIDERAZGO

- Explica la importancia de la comunicación efectivas en las organizaciones, mediante el desarrollo de una mesa redonda
- Investiga estrategias que permitan mejorar el proceso de comunicación.
- Valora los factores que influyen en la comunicación en las organizaciones y las acciones para la mejora de la comunicación en las organizaciones, mediante la elaboración de un ensayo.

Unidad 5. LIDERANDO LA ORGANIZACIÓN

- Conoce las herramientas que permitan potenciar el liderazgo empresarial dentro de una organización.
- Formula estrategias para fomentar el liderazgo en las organizaciones.
- Comparte experiencias en la formación de líderes empresariales a través del estudio de

Programa revisado por Prof. Dalila Guadamuz

Programa autorizado por Lic. Reina Ruiz



casos.

Unidad 6. TOMA DE DECISIONES

- Comprende la importancia de la toma de decisiones oportunas para la conducción acertada de la organización, a partir de la elaboración de un mapa mental.
- Debate el modelo racional para la toma de decisiones oportunas y acertadas.
- Adquirir hábitos de análisis previo a la toma de decisiones.

PLAN ANALÍTICO (TEMAS Y SUBTEMAS)

Unidad 1. FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO

- 1.1 ¿Qué es el liderazgo? – Antecedentes
- 1.2 Liderazgo Consciente y Progreso Social
- 1.3 Estilos de Liderazgo: Opciones para avanzar en desafíos complejos
- 1.4 Características del Liderazgo

Unidad 2. AUTOLIDERAZGO

- 2.1 El Proceso de Autoconocimiento
- 2.2 Liderazgo personal e inteligencia emocional
- 2.3 Motivación intrínseca
- 2.4 El camino hacia el liderazgo auténtico
- 2.5 Enfoque personal eficaz

Unidad 3. LIDERAZGO DE EQUIPOS

- 3.1 Desarrollo de equipos
- 3.2 Características de los equipos
- 3.3 Liderazgo y desarrollo de talento
- 3.4 Etapas del desarrollo del equipo
- 3.5 ¿Cómo lograr que los equipos sean efectivos?

Programa revisado por Prof. Dalia Guadamuz

Programa autorizado por Lic. Reina Ruiz



Unidad 4. LA COMUNICACIÓN Y EL LIDERAZGO

- 4.1 Importancia de una comunicación efectiva
- 4.2 Tipos de Comunicación
- 4.3 Comunicación Asertiva
- 4.4 ¿Cómo mejorar el proceso de comunicación?

Unidad 5. LIDERANDO LA ORGANIZACIÓN

- 5.1 Herramientas para el ejercicio del liderazgo en las organizaciones
- 5.2 Las organizaciones como orquesta
- 5.3 Compartiendo experiencia de liderazgo

Unidad 6. TOMA DE DECISIONES

- 6.1 ¿Qué es la toma de decisiones?
- 6.2 ¿Qué hay que tener en cuenta antes de tomar una decisión?
- 6.3 Tipos de decisiones
- 6.4 El proceso de toma de decisiones

RECOMENDACIONES METODOLÓGICAS AL DOCENTE

En la Unidad 1 se recomienda al docente realizar investigación documental, estudios de casos y elaboración de mapas mentales.

En la Unidad 2 se recomienda realizar cine foro con películas que generen la participación activa de los estudiantes y promuevan el liderazgo. Además, el uso de guías de trabajo que permitan el razonamiento crítico y autocrítico.

En la Unidad 3, 4, 5 y 6 los maestros pueden realizar conferencia participativa, seminario, exposiciones, investigación documental, mesa redonda, foro, estudios de casos, construcción de argumentos, razonamiento crítico y autocrítico, razonamiento creativo.

Se potenciará el trabajo de grupo colaborativo, mediante la utilización de guías de trabajo, que permita una mejor orientación del mismo.

Para la presentación de los trabajos escritos y exposiciones se orientará el uso de organizadores gráficos que permitan desarrollar la capacidad de síntesis e interpretación de los estudiantes.

Para dar seguimiento al desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje del estudiante se orientará el uso del texto paralelo.

Programa revisado por Prof. Dalila Guadamuz

Programa autorizado por Lic. Reina Ruiz



Uso de la plataforma educativa como apoyo a la docencia: El maestro procurará entregar la información correspondiente a la materia (guía de autoestudio, material autoformativo, material complementario, dosieres, guías de didácticas y compilaciones entre otros) a través del Entorno Virtual de Aprendizaje Chamilo que la Universidad del Valle pone a disposición de la comunidad educativa para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El profesor deberá revisar el avance de los trabajos y entregar de forma pertinente las observaciones sobre los errores encontrados, de manera que los estudiantes puedan considerarlos y así mejorar su trabajo. Todo ello servirá, para lograr un aprendizaje significativo de los conocimientos derivados del contenido de las materias y del propio aprendizaje.

Presentarse quince minutos antes al aula de clase a fin de dar el ejemplo a los estudiantes y que estén puntuales en el aula, dar seguimiento a la asistencia de los estudiantes y motivarlos para que no se retiren de la clase.

RECURSOS DIDÁCTICOS NECESARIOS

Las actividades variadas y diversas que se pueden desarrollar en esta asignatura lleva a que se utilice los Portafolios de aprendizaje, libros de lectura, ilustraciones, imágenes, videos y cine educativo, además realizar algunas estrategias didácticas con el uso de las Tics, apoyándose en medios como el televisor, DVD, data show, pizarra, borrador, marcadores.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación constituye un proceso integral y continuo, de carácter diagnóstico, formativo y sumativo que permitirá al docente implementar diversas estrategias evaluativas para verificar el avance en los aprendizajes de los estudiantes durante el desarrollo de la asignatura. Sobre todo, se debe fomentar la evaluación formativa para que el estudiante tenga la oportunidad de reflexionar sobre el avance y dificultades de su aprendizaje.

Esta asignatura será evaluada tal como lo establece el Reglamento Académico de la Universidad del Valle. Para la modalidad presencial se define en tres momentos: dos evaluaciones parciales con una ponderación del 30% (cada una de ellas) de la calificación global del curso y una evaluación final con un valor del 40%.

El siguiente cuadro muestra la ponderación que corresponde a la evaluación de las diversas actividades, así, durante el curso se podrá obtener hasta un 15% de calificación con puntajes acumulados en asistencia y participación, un 35% por valores obtenidos en actividades relacionadas con investigaciones, pruebas sistemáticas y trabajos en clase y un 50% por la realización de exámenes. **La nota mínima para aprobar es de 70 puntos.**

Concepto	I Parcial	II Parcial	Eval. Final	Total
Asistencia y Participación	5%	5%	5%	15%
Pruebas, Investigaciones,	10%	10%	15%	35%

Programa revisado por Prof. Dalila Guadamuz

Programa autorizado por Lic. Reina Ruiz



FG 0400I - LIDERAZGO

Trabajos en clase, etc.				
Examen.	15%	15%	20%	50%
TOTAL	30%	30%	40%	100%

Los profesores deben informar a los educandos sobre las diferentes modalidades y técnicas de evaluación que se utilizarán en la materia, así como sobre los criterios generales de evaluación y la ponderación de cada una de las actividades en la calificación final.

Algunas posibles modalidades de evaluación que se propone son:

- 1) Pruebas diagnósticas: permiten al estudiante y al docente conocer el nivel inicial y detectar las posibles dificultades existentes para cursar la asignatura y no forman parte de la evaluación final.
- 2) Evaluación continua y formativa:
 - a) Pruebas de autoevaluación y /o de evaluación entre pares: además de dar información al estudiante sobre sus avances en la materia, este tipo de instrumentos promueven el desarrollo de competencias relativas al juicio crítico, en tanto permiten valorar tanto su propio trabajo, como el de otras personas.
 - b) Actividades y pruebas de evaluación en casa: comprenden un sin fin de actividades entre ellas los ensayos escritos, ejercicios prácticos, estudio de casos, resolución de problemas, elaboración de esquemas, mapas conceptuales, etc.
- 3) Evaluación sumativa: es una prueba presencial o proyecto que se realiza en cada uno de los momentos de evaluación previstos. Para el caso de la Evaluación Final contemplará todo el programa ya sea a través de un proyecto de investigación aplicada, un proyecto o un examen oral o escrito.

Aquellos estudiantes que obtengan una calificación final igual o superior a 60 puntos e inferior a 70 puntos en un curso, tendrán la oportunidad de presentar hasta tres pruebas de convocatoria de dicho curso y que tendrán un carácter integrador

En las pruebas de convocatoria, el estudiante se presentará sin promedio de entrada, si lo aprueba su nota final será de 70 puntos, siendo esta la calificación final y definitiva, anotándose en su expediente como 70R.

Las pruebas de convocatoria se realizarán en los cuatrimestres subsiguientes, en la fecha para ello estipulada previa solicitud por escrito del estudiante al menos diez días antes de la prueba.

Los educandos que se acojan a esta modalidad de evaluación de los conocimientos podrán cursar las materias limitadas por la existencia de requisitos bajo su propia responsabilidad.

Programa revisado por Prof. Dalila Guadamuz

Programa autorizado por Lic. Reina Ruiz



BIBLIOGRAFÍA

Básica

Bonifaz Villar, Cleopatra de Jesús (2012). Liderazgo Empresarial. Primera Edición. RED TERCER MILENIO S.C. México.

Complementaria

Stephen Robbins, Judge Timothy (2017). Comportamiento Organizacional. Décimo Séptima Edición. Editorial PRENTICE HALL. México.

Palomo María Teresa, (2013) Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo. Octava Edición. Editorial ESIC. Madrid.

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

Bonifaz Villar, Cleopatra de Jesús (2012). Liderazgo Empresarial. Primera Edición. RED TERCER MILENIO S.C. México.

UNIVALLE (2018): Modelo Educativo Institucional. Managua: Universidad del Valle.

UNIVALLE (2018): Reglamento de Régimen Académico. Managua: Universidad del Valle.

UNIVALLE (2020): Diseño Curricular de la Carrera de Relaciones Internacionales. Vol. I Macro planificación. Managua: Universidad del Valle.

Programa revisado por Prof. Dalila Guadamuz

Programa autorizado por Lic. Reina Ruiz