



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN HUMANAS Y**  
**TECNOLOGÍAS**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**TÍTULO:**

**“LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE  
LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO SEMESTRE (A-B) DE LA CARRERA DE  
PSICOLOGÍA EDUCATIVA DE LA UNACH”**

**AUTORES:**

Vanessa Elizabeth Moreno Guilcapi

Brayan Joel Pucuna Muepaz

**TUTOR:**

Dr. Claudio E. Maldonado G.

**Riobamba - Ecuador**

**2020**

## ACEPTACIÓN O VEREDICTO DE LA INVESTIGACIÓN POR LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Los miembros del Tribunal de Graduación, del proyecto: **“LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO SEMESTRE (A-B) DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA DE LA UNACH”** Presentado por Moreno Guilcapi Vanessa Elizabeth Y Pucuna Muepaz Brayan Joel, dirigido por el Dr. Claudio E. Maldonado.

Una vez revisado el informe del proyecto de investigación con fines de graduación, en el cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas, remite la presente para uso y custodia de la biblioteca de la Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Para constancia de lo expuesto firman:

Mgs. Luz Elisa Moreno Arrieta  
PRESIDENTA DE TRIBUNAL



FIRMA

Mgs. Juan Carlos Marcillo Coello  
MIEMBRO DE TRIBUNAL



FIRMA

Mgs. Alvear Ortiz Luis F.  
MIEMBRO DE TRIBUNAL



Dr. Claudio E. Maldonado G.  
TUTOR



FIRMA

## CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Certifico que el presente trabajo de investigación previo a la obtención del título de licenciatura en Psicología Educativa, Orientación Vocacional y Familiar, con el tema: “**LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO SEMESTRE (A-B) DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA DE LA UNACH**” ha sido elaborado por los autores MORENO GUILCAPI VANESSA ELIZABETH Y PUCUNA MUEPAZ BRAYAN JOEL, el mismo que se ha revisado y analizado en su totalidad, de acuerdo al cronograma de trabajo establecido, bajo el asesoramiento de mi persona en calidad de Tutor, por lo que considero que se encuentra apto para su presentación y defensa respectiva.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Riobamba, 16 de Diciembre del 2020



.....  
Dr. Claudio E. Maldonado G.

**TUTOR DE TESIS**

# CERTIFICACIÓN

Que, **PUCUNA MUEPAZ BRAYAN JOEL** con CC: **0605368489**, y **MORENO GUILCAPI VANESSA ELIZABETH** con CC: **0603965344**, estudiantes de la Carrera de **PSICOLOGÍA EDUCATIVA**, Facultad de **CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, HUMANAS Y TECNOLOGÍAS**; han trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **“LOS VALORES CULTURALES Y EL DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES EN LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN BÁSICA SUPERIOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA DR. LEONIDAS GARCÍA ORTIZ DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA”**, que corresponde al dominio científico **DESARROLLO SOCIO-ECONÓMICO Y EDUCATIVO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DEMOCRÁTICA Y CIUDADANA** y alineado a la línea de investigación **EDUCACIÓN SUPERIOR Y FORMACIÓN PROFESIONAL**, cumplen con él 6 %, reportado en el sistema Anti plagio nombre del sistema, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 09 de diciembre del 2020.



---

Dr. Claudio E. Maldonado G.  
**TUTOR**

## AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad del contenido, ideas y conclusiones del presente trabajo investigativo, previo a la obtención del Título de Licenciatura en Psicología Educativa, Orientación Vocacional y Familiar, con el tema: **“LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE OCTAVO SEMESTRE (A-B) DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA DE LA UNACH”** corresponde exclusivamente a Moreno Guilcapi Vanessa Elizabeth con cédula de ciudadanía N.- 0603965344 y Pucuna Muepaz Brayan Joel, con cédula de ciudadanía N.- 0605368489, al tutor del proyecto Dr. Claudio E. Maldonado G. y el patrimonio intelectual de la misma le pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Moreno Guilcapi Vanessa Elizabeth

**ESTUDIANTE**

Vanezitamoreno95@gmail.com

Telf.: 0984972293



Pucuna Muepaz Brayan Joel

**ESTUDIANTE**

rayanpucuna@gmail.com

Telf: 0995576154

## **DEDICATORIA**

A Dios, quien ha sido mi fuerza, mi luz, mi guía durante todo este proceso educativo el cual me ayudado a superarme personal y profesionalmente, por darme la oportunidad de mantener a mi familia y a mi viva y sana a pesar en la situación que nos encontramos.

A mis padres que son el pilar fundamental en mi vida, las personas quien respeto y admiro mucho.

A mis hermanos que con sus consejos y buenas vibras me han brindado su apoyo incondicional.

A mi motivación y esperanza más grande mi sobrina Rafaela por ayudarme a encontrar el lado dulce y no amargo de la vida, que con sus risas y sueños me da la fuerza que necesito para superarme.

*Vanessa Elizabeth Moreno Guilcapi*

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional de Chimborazo por abrirme sus puertas y haber formado en mí una excelente profesional y buen ser humano, en especial a la carrera de Psicología Educativa donde conocí excelentes docentes, compañeros que gracias a ellos he ido aprendiendo día a día.

A mi tutor Dr. Claudio E. Maldonado G. por tutelar nuestro proyecto de investigación por ser excelente persona y docente quien gracias a sus consejos y apoyo me ha ayudado con éxito a la culminación de este proceso. Por darnos la oportunidad de crecer profesionalmente y aprender cosas nuevas por su paciencia, tiempo y dedicación que le hemos puesto en este sueño.

Gracias a la vida por este triunfo, gracias a las personas que me apoyaron y creyeron en la realización de esta tesis.

A Bryan Pucuna, por su gran apoyo durante todo este proceso.

*Vanessa Elizabeth Moreno Guilcapi*

## DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

A mi madre Olga Muepaz, mi padre Luis Pucuna, mi hijo Still Rayan y a Alejandro Muepaz, por su increíble apoyo, en diversas áreas de mi vida.

Al Dr. Claudio E. Maldonado G, por sus excelentes aportes y recomendaciones.

A Valeria Vanegas, por su constante labor como musa.

Al equipo de Nueva Juventud, por estar siempre a mi lado.

A Nicolás Gualle, y demás mentores, por inspirarme con su ejemplo ganador, brindarme su valioso apoyo y apreciar la existencia de diamantes donde el mundo sólo veía carbón.

A Vanessa Moreno, por su enorme apoyo hasta el último momento.

A todos los gigantes a los que cito en esta investigación, por prestarme sus robustos conocimientos para llenar de más valor la misma.

Y a ti, lector, por tomarte el tiempo de leer el resultado final.

*Brayan Joel Pucuna Muepaz*

## ÍNDICE GENERAL

ACEPTACIÓN O VEREDICTO DE LA INVESTIGACIÓN POR LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.....	II
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR .....	III
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	V
DEDICATORIA .....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS .....	VIII
RESUMEN .....	XIV
Abstract .....	XV
INTRODUCCIÓN .....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1 Problema de investigación.....	3
1.2 Justificación .....	5
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	6
1.3.1 Objetivo General: .....	6
1.3.2. Objetivos Específicos:.....	6
CAPÍTULO I.....	7
ESTADO DEL ARTE .....	7
2.1 Liderazgo .....	7
2.1.1. Tipos de liderazgo escolar: características de los liderazgos educativos. ....	8
2.1.2. Características del liderazgo transformacional.....	9
2.1.3. Liderazgo pedagógico o liderazgo instruccional.....	10
2.1.4 Liderazgo para la justicia social.....	12
2.1.5 Liderazgo emocional.....	13
2.1.6 Cualidades que debe tener un líder, según John Maxwell: .....	14
2.2. Generalidades de formación profesional .....	17

2.2.1. Proceso de la formación profesional .....	18
2.2.2. Dimensiones del proceso de formación profesional .....	20
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>24</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>24</b>
<b>3 Enfoque de la Investigación .....</b>	<b>24</b>
3.1 Cuantitativo .....	24
3.2 Diseño .....	24
3.2.1 No experimental .....	24
3.3 Tipo de investigación .....	24
3.3.1 Nivel o Alcance .....	24
3.3.1.1 Correlacional .....	24
3.3.2 Por el tiempo .....	24
3.3.2.1 Transversal .....	24
3.3.3 Por los Objetivos .....	24
3.3.3.1 Básica .....	24
3.3.4 Por el lugar .....	25
3.3.4.1 de Campo .....	25
3.4 Unidad de Análisis .....	25
3.5 Técnicas e instrumentos de la investigación .....	25
3.6 Técnicas de análisis e interpretación de la información .....	26
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>27</b>
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>27</b>
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL .....</b>	<b>28</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>40</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>40</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>41</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>42</b>

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Muestra de la investigación	25
Tabla 2 Técnicas e instrumentos de la investigación	26
Tabla 3 Resultado del BAS 3	27
Tabla 4 Complemento y fortalezo el aprendizaje, considerando mi autonomía y responsabilidad	28
Tabla 5 Análisis de forma crítica, reflexiva y autónoma la metodología, contenidos y propuestas presentes en el salón de clase	29
Tabla 6 Busco permanentemente implementar nuevas estrategias, metodologías, recursos y tecnologías para mejorar la calidad del aprendizaje	30
Tabla 7 Reconozco mis debilidades y fortalezas en mi proceso de formación profesional.	31
Tabla 8 Trato de cumplir objetivos y metas propuestos en mi superación y/o formación profesional	32
Tabla 9 Considero importante la permanente capacitación para mejorar mi perfil profesional	33
Tabla 10 Participo en proyectos académicos, donde se vincule el liderazgo, aprendizaje cooperativo, escenarios reales, comunicación	34
Tabla 11 Considero que fomentar un ambiente de interaprendizaje y trabajo cooperativo contribuye con mi formación personal y profesional	35
Tabla 12 Utilizo las TICS como herramientas para optimizar mi desempeño profesional	36
Tabla 13 Desarrollo mis competencias profesionales para fomentar o afrontar cambios en el contexto educativo y profesional	37
Tabla 14 resultado general de formación profesional	38
Tabla 15 Correlación entre variables	39

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Escalas de liderazgo	27
Gráfico 2 Complemento y fortalezco el aprendizaje, considerando mi autonomía y responsabilidad	28
Gráfico 3 Análisis de forma crítica, reflexiva y autónoma la metodología, contenidos y propuestas presentes en el salón de clase	29
Gráfico 4 Busco permanentemente implementar nuevas estrategias, metodologías, recursos y tecnologías para mejorar la calidad del aprendizaje	30
Gráfico 5 Reconozco mis debilidades y fortalezas en mi proceso de formación profesional.	31
Gráfico 6 Trato de cumplir objetivos y metas propuestos en mi superación y/o formación profesional	32
Gráfico 7 Considero importante la permanente capacitación para mejorar mi perfil profesional	33
Gráfico 8 Participo en proyectos académicos, donde se vincule el liderazgo, aprendizaje cooperativo, escenarios reales, comunicación	34
Gráfico 9 Considero que fomentar un ambiente de interaprendizaje y trabajo cooperativo contribuye con mi formación personal y profesional	35
Gráfico 10 Utilizo las TICs como herramientas para optimizar mi desempeño profesional.	36
Gráfico 11 Desarrollo mis competencias profesionales para fomentar o afrontar cambios en el contexto educativo y profesional	37
Gráfico 12 Cuadro General Resultados de F.P	38
Gráfico 13 de correlación	39

## RESUMEN

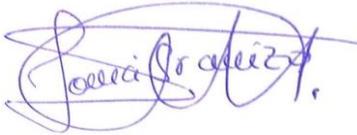
La presente investigación tuvo como objetivo determinar la importancia del liderazgo estudiantil en la formación profesional de los estudiantes de octavo semestre (a-b) de la carrera de Psicología Educativa de la UNACH a partir de algunos elementos claves que repercuten en la formación profesional, desde la perspectiva de la formación educativa participativa e integral, debido a que el liderazgo estudiantil adquiere un sentido fundamental a nivel personal, profesional y social. Las nuevas demandas sociales a nivel profesional exigen de un liderazgo en todos sus niveles, no limitado a quienes ocupan una posición formal. Los nuevos profesionales han de favorecer al desarrollo social, creando condiciones y oportunidades para el desarrollo académico de los y las estudiantes como sujetos de cambio y transformación dentro y fuera de la universidad, poniendo al servicio de la sociedad sus conocimientos habilidades y valores que generando un impacto a nivel local como a nivel nacional.

**Palabras clave:** Liderazgo, formación profesional, educación, competencias

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the importance of student leadership in the professional training of students in the eighth semester (a-b) of the Education Psychology career at UNACH, based on some key elements that have an impact on professional training from the perspective of participatory and comprehensive educational training, due to the student leadership acquires a fundamental meaning at a personal, professional and social level. The new social demands at the professional level require leadership at all levels, not limited to those who occupy a formal position. New professionals must promote social development creating conditions and opportunities for the academic development of students as subjects of change and transformation inside and outside the university, putting their knowledge, skills and values at the service of society, generating an impact on local and national level.

Keywords: Leadership, professional training, education, skills.



Reviewed by: Granizo, Sonia

Language Center Teacher

0602088890

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como objetivo fundamental determinar la relación entre liderazgo estudiantil y Formación Profesional en los estudiantes de la Carrera de Psicología Educativa de la Universidad Nacional de Chimborazo, no desde la abstracción misma del término, sino introduciéndolo y visualizando sus potencialidades en la formación profesional; el cual ha estado inmerso en las últimas décadas en contextos caracterizados por una situación de crisis y ante un escenario de retos y desafíos a los cuales es inminente dirigirse, mediante un liderazgo oportuno y pertinente, que posibilite hacer efectiva la trascendencia de la universidad en los procesos de formación profesional.

Por esta razón, cabe preguntarse ¿qué tan pertinente y necesario es el liderazgo en la formación profesional universitaria? ¿Qué clase de liderazgo se requiere?, ¿Es necesario un liderazgo democrático y participativo? ¿Cómo enfrentar coyunturas históricas, que requieren cambios y transformaciones institucionales frente a las demandas y necesidades de la sociedad? Y sobre todo ¿Por qué los estudiantes son los vectores principales de cambios significativos a nivel personal y en sociedad?

La educación es un fenómeno básicamente social, donde su propósito primordial es la formación de seres humanos, desde un enfoque integral. Sin embargo, el SER, PENSAR Y HACER solo será desarrollado con la formación de estudiantes líderes a nivel personal y social, lo cual garantice la formación de individuos con las herramientas y habilidades necesarias para superar adversidades presentes en su vida.

La educación superior es de gran importancia en el desarrollo social y en el porvenir de cada uno de los estudiantes, pues en ellos se fomentan cambios de paradigma para el desarrollo humano y profesional. El compromiso social que la universidad de hoy posee es vital y no se lo puede minimizar. En la actual sociedad donde todo se encuentra intercomunicado y globalizado, se ha convertido en un gran reto para la formación profesional. Cada día se hace más patente la necesidad de acercar nuestras universidades a los patrones internacionales de calidad de la educación superior y, a su vez, continuar revisando y replanteándonos los propios criterios de calidad asumida; estamos inmersos en un movimiento de cambio y mejora.

El informe se encuentra organizado de la siguiente manera:

Aspectos preliminares como la introducción, planteamiento del problema y justificación.

- Capítulo I: Organizado en dos momentos.: el primero, la fundamentación teórica de liderazgo, sus tipos, características, cualidades que debe tener un líder; y el segundo, generalidades de formación profesional, su proceso y dimensiones.
- Capítulo II: compuesto por el marco metodológico con un enfoque mixto, diseños y alcances.
- Capítulo III: Finalmente, se describen las conclusiones y las recomendaciones de la investigación.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Problema de investigación

El liderazgo representa una característica de enorme trascendencia en las organizaciones modernas. En el terreno educativo, la mayor autonomía escolar y una mayor atención a los resultados educativos y escolares han hecho que sea esencial reconsiderar la función de los líderes escolares. El liderazgo escolar eficaz es fundamental para mejorar la enseñanza y el aprendizaje inherente a la formación profesional y su conexión con el entorno. También es decisivo en la mejora de los resultados de los alumnos porque influyen en las motivaciones y en las capacidades de los profesores, así como en el clima del proceso de enseñanza y la recepción de aprendizajes.

En el XIV Congreso Interuniversitario De Organización De Instituciones Educativas (CIOIE) realizado en la universidad de Zaragoza “liderazgo en la educación superior” se expresó la responsabilidad que conlleva el ejercicio de la dirección en las instituciones de educación superior, considerando que es fundamental la capacidad de liderazgo por parte de los estudiantes de modo que se garantice el desarrollo integral de los mismos (Agudo, 2016).

Por otro lado, la investigación realizada por la Universidad Central del Ecuador manifiesta que los estudiantes de la Unidad Educativa “Eduardo Salazar Gómez” de la parroquia rural de Pifo que pertenece al Distrito Metropolitano de Quito, se ha evidenciado la presencia de estudiantes que se han agrupado de acuerdo a sus intereses y afinidad; estos grupos se caracterizan por la presencia de un líder quien organiza las actividades que realizarán los miembros de determinado grupo sin importar si las mismas se convierten en un aporte tanto en lo académico como en el ámbito personal de los estudiantes (Rocio, 2017).

Es decir, los resultados muestran que los estudiantes encuestados tienen liderazgo bajo y alcanza los aprendizajes requeridos con un 35.8%. El valor del chi cuadrado muestra que no existe una relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre Liderazgo y nivel de logro de los aprendizajes.

En la carrera de Psicología Educativa de la Universidad Nacional de Chimborazo, cuenta con un total de 120 estudiantes integrados desde el séptimo al octavo semestre, este estos espacios de aprendizaje se puede evidenciar un nivel de características desfavorables sobre liderazgo en los estudiantes, imposibilitando un desarrollo integral a nivel de competencias en base al aprendizaje y al proceso de formación profesional.

En base a diversas revisiones bibliográficas, se puede evidenciar la existencia de investigaciones que poseen una sola variable, ya sea liderazgo o formación profesional; es decir, no existe información necesaria para la presente investigación, es por eso que la investigación pretende identificar las escalas de liderazgo en los estudiantes y el proceso de formación profesional.

## **1.2 Justificación**

La conveniencia de este estudio surge por la necesidad que se encontró en la Universidad Nacional de Chimborazo en la carrera de Psicología Educativa donde los resultados obtenidos de este estudio son relevantes, porque ayudará a encontrar algunas respuestas y posibles soluciones para mejorar la calidad del liderazgo y formación profesional que ejercen los (as) estudiantes. Este estudio tiene sus implicaciones prácticas ya que se pretende apoyar de forma directa el trabajo realizado por los (as) estudiantes, destacando las funciones que estos asumen.

Así mismo, esta información puede contribuir a desarrollar y orientar la toma de decisiones por parte de los estudiantes, se puede producir una reflexión sobre la práctica educativa, con la finalidad de fortalecer y apoyar el logro de objetivos, mejoramiento del liderazgo y su proceso de formación profesional.

En este sentido se hace muy necesario reconocer la importancia que posee el liderazgo como características y habilidades (personales e interpersonales) en los estudiantes dentro del proceso de formación profesional, preparando y formando estudiantes dispuestos a enfrentar los retos de la modernidad relacionado con el entorno educativo, rendimiento académico, formación profesional y como sujetos promotores del cambio e innovación social.

El beneficio del liderazgo estudiantil en la formación profesional consiste, en transformar los pensamientos, conductas y comportamiento, así como, las prácticas con objeto de mejorar la cultura en la academia. Y a su vez, reconoce la importancia que posee el SER líder en el desarrollo personal y profesional, resultando favorable para el desarrollo social y cultural.

### **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1 Objetivo General:**

- Determinar la relación entre liderazgo estudiantil y Formación Profesional en los estudiantes de la Carrera de Psicología Educativa de la Universidad Nacional de Chimborazo.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos:**

- Identificar las escalas de liderazgo estudiantil en los estudiantes de la Carrera de Psicología Educativa de la Universidad Nacional de Chimborazo.
- Determinar el proceso de formación profesional de los estudiantes de la carrera de Psicología Educativa.
- Relacionar las escalas de liderazgo estudiantil y el proceso de formación profesional.

## **CAPÍTULO I**

### **ESTADO DEL ARTE**

#### **2.1 Liderazgo**

El liderazgo es considerado como una acción de mejoramiento continuo y precisado donde el ser humano no solo pone a flote sus atributos y características sino la práctica de los conocimientos y habilidades obtenidas. La practicidad del liderazgo se encuentra en la ejecución de lo aprendido (Monroe, 2014)

Según Leithwood, (2010) considera que el liderazgo, es fundamentalmente, la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, de manera que éstas puedan tomar las líneas propuestas como premisa para su acción. Esta influencia, no basada en el poder o autoridad formal, se puede ejercer en distintas dimensiones, especialmente en el plano organizativo, cuando una dirección logra alcanzar consenso y moviliza a la organización en torno a metas comunes.

Leithwood K, (2009) El liderazgo educativo se define como la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela”. Desde esta perspectiva de “práctica”, el liderazgo no es un atributo o característica personal del líder, sino de un conjunto de acciones que, además, se construyen de forma situada.

(Villamil, 2009) El liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Desde una perspectiva amplia y funcional, Leithwood plantea algunas nociones básicas acerca del liderazgo escolar:

- **El liderazgo existe dentro de relaciones sociales y sirve a fines sociales.** - si bien los líderes son individuos, el liderazgo se enmarca en relaciones y organizaciones sociales. que buscan lograr un fin a nivel colectivo. Es decir, el liderazgo no se personaliza, no es un fenómeno individual.

- **El liderazgo implica un propósito y una dirección.** - Los líderes persiguen metas con claridad y responden por su cumplimiento.
- **El liderazgo es un proceso de influencia.** - se evidencia tanto en las acciones de los líderes que tienen un efecto directo en las metas del grupo, como en su capacidad para influenciar en los pensamientos y actuar de otras personas, estableciendo condiciones para ser efectivos.
- **El liderazgo es una función.** - conlleva un conjunto de funciones que no necesariamente están vinculadas a una designación formal. Son diversas las personas que pueden ejercer funciones de liderazgo.

### **2.1.1. Tipos de liderazgo escolar: características de los liderazgos educativos.**

Se han estudiado diferentes tipos de liderazgo, identificados históricamente desde la observación del desempeño de directivos escolares, y que es necesario conocer con el propósito de analizar el propio ejercicio del liderazgo y también de reconocer aquellos atributos que son más adecuados para determinados contextos educativos. Pese a que puede encontrarse una multiplicidad de tipos de liderazgo; a continuación, se detallan los enfoques que han sido más ampliamente estudiados por la investigación teórica y empírica:

- **Liderazgo transformacional.** - Liderazgo que es capaz de producir una transformación fundamental en la organización, mostrando comportamientos y prácticas que comunican una visión motivadora, expresando altas expectativas del desempeño de sus colaboradores, y proyectando autoconfianza y confianza en su equipo de trabajo para el cumplimiento de metas colectiva Centro de Educación y Promoción Social y Profesional CEPPE (2009).

Es importante resaltar al exponente del liderazgo de tipo transformacional. Nelson Mandela: Que logró inspirar a millones de personas con su activismo y cualidades indiscutibles de líder, entre las cuales sobresalen su capacidad negociadora, su visión a largo plazo, la paciencia para esperar las oportunidades y el aprender de los errores. Haciendo uso de las anteriores cualidades revolucionó no solo a la raza negra sino al mundo entero, al momento de convertirse en presidente de su país. (Andrea, 2017).

El liderazgo transformacional, es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las

organizaciones y la sociedad los que representan a su vez, un beneficio para la colectividad (Bernard, 2005).

Como lo dice su palabra transformacional se trata de “Transformar” ayudar y ayudarse mutuamente a mirar por los demás y no pensar de una forma individual y ser un todo, a lograr objetivos a largo plazo siendo así un ejemplo para los seguidores con el fin de inspirarlos y aumentar su interés en el proyecto desafiando a los seguidores a tomar una mayor propiedad de su trabajo, y la comprensión de las fortalezas y debilidades de los seguidores, lo que permite al líder para alinear los seguidores con las tareas que mejoran su rendimiento.

Lo planteado por (Bernard, 2005) menciona que los líderes transformacionales manejan un variado abanico de conductas que son utilizados para influir en sus seguidores.

dentro de estas se encuentran:

- **Carisma.-** Se encuentran como ejemplos a seguir.
- **Inspiración.-** Les dan significado a las acciones de sus colaboradores.
- **Estimulación Intelectual.-** Motivan y enseñan a su equipo a buscar soluciones y alternativas a problemas del día a día.

Si bien estos líderes transformacionales deben poseer un conjunto de habilidades a la hora de mostrar iniciativa, de ser innovador, tener capacidad de análisis para definir estrategias que nos ayuden a gestionar de manera eficaz y eficiente el trabajo de un grupo de personas.

### **2.1.2. Características del liderazgo transformacional**

- **Consideración individual** - el grado en que el líder atiende a las necesidades de cada seguidor, actúa como un mentor o entrenador para el que sigue y escucha a las preocupaciones de los seguidores y necesidades.

Es decir el líder deberá atender a sus seguidores de forma individual para que su relación equipo o grupo y líder funcione de forma fluida y clara, el líder deberá mantener abierta la comunicación.

- **Estimulación intelectual** – El aprendizaje es un valor y situaciones inesperadas son vistos como oportunidades para aprender. Los seguidores de preguntar,

pensar profundamente acerca de las cosas y descubrir mejores maneras de ejecutar sus tareas.

- **Una motivación inspiradora** - Significa proporcionar la energía que impulsa a un grupo de “adelante”. Los seguidores están dispuestos a invertir más esfuerzos en sus tareas, se les alienta y optimista sobre el futuro y creer en sus capacidades (Mendoza Torres, 2006).

Al tener una motivación inspiradora e intelectual dan lo mejor de sí mismos ya que todo el grupo debe sentir que se encuentra en un ambiente motivante y estimulante, gracias a ello, aumenta el compromiso emocional en la fuente de crecimiento y de superación personal.

### **2.1.3. Liderazgo pedagógico o liderazgo instruccional**

El liderazgo está orientado a la gestión de los centros educativos, buscando potenciar el apoyo que el director puede brindar a la labor docente e ir más allá de las labores administrativas que se asocian a su rol. Según Freire y Miranda el liderazgo instruccional se centra en la organización de buenas prácticas en la escuela y en el incremento de los resultados de aprendizaje, involucrándose más en el desarrollo profesional de los docentes y en las tareas relacionadas a la pedagogía. Es decir, su foco se orienta a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El líder pedagógico, de acuerdo con las recientes investigaciones, centra su quehacer educativo en: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación. Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento. (Mineduc, 2008)

En el sistema educativo nos deberemos enfocar, en fomentar una aptitud de liderazgo sobre todo con aquellas personas que nacieron con esta habilidad y también en aquellos individuos que se interesan por ser líderes, ya que esto permite que los estudiantes desarrollen de manera efectiva sus relaciones sociales haciéndolos seguros de sí mismos para un mejor desenvolvimiento laboral.

Las funciones que deba cumplir el líder pedagógico deben aportar a que los profesores mejoren sus prácticas y evitar que se hundan en la rutina del quehacer diario, la deserción

de los niños, baja participación de los alumnos, repetición en la planificación, desmotivación, etc.

La tarea del líder pedagógico está definida principalmente por tres dimensiones (Balzán, 2008), desempeñándose como: planificador, organizador y evaluador.

- **Planificador.-** Durante esta planificación la organización debe determinar, cuando sea apropiado, aspectos como los objetivos de la calidad y los requisitos para el producto, la necesidad de establecer procesos, documentos, y de proporcionar recursos específicos para el producto (Balzán, 2008).

De este modo un líder planificador decide qué hacer, cómo hacerlo, cuándo y quién debe llevarlo a cabo, establecer los requisitos para alcanzar esa meta de la manera más fácil, eficiente, eficaz y barata posible. La planificación es el proceso que realiza el supervisor, escogiendo y realizando los mejores métodos para lograr los objetivos.

- **Organizador.-** El supervisor debe organizar el proceso de tal manera que le ayude a que el esfuerzo en conjunto sea eficaz, la orientación del trabajo, las funciones que debe desempeñar y saber dónde y cómo debe realizarse la labor. Asimismo, el supervisor determina las actividades, las jerarquiza por orden de importancia, según la necesidad, y las asigna.

En síntesis, se puede decir que una acción supervisora organizada proporciona muchos beneficios a la educación y, como consecuencia, a favor de la sociedad en general, pues permite prever situaciones y tener una visión del trabajo en conjunto, esta función está relacionada con la acción de acompañamiento pedagógico que el supervisor y el director deberían cumplir, no solo porque es un deber, sino por la ética profesional de los mismos.

- **Evaluador.-** La verificación del cumplimiento de lo planeado centra la esencia que compete a la función del evaluador, constatar si todo se ha realizado conforme al programa, a las órdenes impartidas y a los principios admitidos; también sirve para determinar lo realizado, valorizándolo, y si es necesario, aplicar medidas correctivas, de tal manera que la ejecución se lleve a cabo de acuerdo con lo planificado, y así lograr las metas propuestas (Tello, 2008)

Es decir ser evaluador es conocer y realizar todas las acciones requeridas para alcanzar los objetivos del proceso de evaluación y cumplir a cabalidad los estándares y criterios de evaluación correspondientes.

#### **2.1.4 Liderazgo para la justicia social**

Este tipo de liderazgo se orienta hacia las prácticas de los equipos directivos para el logro de una cultura inclusiva, siendo contenidos relevantes la justicia, la equidad, el respeto por la dignidad de los individuos, la participación, el trabajo por el bien común y el fomento de la igualdad de oportunidades. Álvarez (2013) señala que el liderazgo para la justicia social comprende aquellas prácticas directivas orientadas a eliminar las condiciones de marginalización sea en materia de raza, clase, género, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra.

El ámbito educativo es un lugar privilegiado para promover los valores y acciones conducentes a una mayor Justicia Social. Si bien es cierto la escuela es un lugar de socialización que permite modelar una sociedad distinta, y se reconoce como un espacio desde donde se entregan valores, herramientas y conocimientos que ayudan a construir la comprensión sobre el mundo en que vivimos.

Autores como Paulo Freire, Henry Giroux e Iván Illich han destacado cómo la educación es un vehículo para la libertad individual y colectiva, y, por ende, señalan que la escuela, además de ser un lugar que problematice los temas de poder y equidad, debe comprender muy bien su relación con el contexto o comunidad que la rodea.

Por otro lado (Nelson, 2013) señala que estos líderes además de lograr altos resultados de aprendizaje promueven la conciencia crítica, la competencia cultural y la incorporación de prácticas inclusivas. Para estos autores, algunas de las acciones que desarrollan los líderes que trabajan por la justicia social son las siguientes:

- Lideran, promueven y mantienen en el centro de su práctica y visión los temas de raza, clase, género, discapacidad, orientación sexual y otras condiciones de marginación.

- Se involucran en una autorreflexión crítica para identificar y comprender la propia identidad social y política.
- Desafían, deconstruyen y cambian las creencias negativas y prejuicios sobre la diversidad de los estudiantes, sus familias y comunidades, y, al hacerlo, cambian valores.
- Trabajan como agentes de cambio, a pesar de las resistencias.

### **2.1.5 Liderazgo emocional**

Según Goleman, (2014) el líder desempeña un papel esencial en el ámbito emocional, influyendo en las emociones de los miembros del equipo y buscando motivarlos hacia la dirección adecuada y al logro del propósito común. Por lo tanto, una clave del ejercicio de este liderazgo es cómo el líder maneja la inteligencia emocional. En este sentido, es fundamental que desarrolle las capacidades de conocerse a sí mismo y autorregularse, así como de desarrollar conocimientos y habilidades sociales, como es la empatía y la confianza en los demás.

El líder emocional debe conseguir varios objetivos planificados en el equipo al que dirige. Sin embargo, el líder emocional presta atención adicional a los intereses personales de quienes trabajan con él y como bien su palabra lo manifiesta el liderazgo emocional está basado en utilizar su “Inteligencia Emocional”.

#### **Los seis tipos de liderazgo emocional son los siguientes:**

- **Liderazgo coercitivo o autoritario.-** Según Daniel Goleman se basa en la disciplina. Los directivos que siguen este modelo intentan que permanezca, por encima de cualquier otro valor, la disciplina. Para ello, normalmente emplean instrucciones cortas, concretas y precisas.

Como su palabra lo dice, aquí el líder es quien ejerce poder y toma las decisiones, mientras que el resto del grupo debe seguir las órdenes sin opción o críticas.

- **Liderazgo democrático.-** El liderazgo democrático sigue la idea de que es necesario tener en cuenta las opiniones de todo el grupo a la hora de tomar una decisión. Este estilo es usado cuando un líder acaba de llegar a una organización, aunque es importante que desarrolle una visión estratégica y una capacidad para escuchar activamente a todas las voces.

Es decir el líder democrático es muy apreciado dentro de su equipo o grupo ya que a su vez comparte su información que tiene y está dispuesto a debatir las opciones con su grupo.

- **Liderazgo Afiliativo.-** Según Daniel Goleman, se basa en la creación de lazos entre los distintos miembros del grupo. Así, se consigue la armonía y colaboración entre ellos. Hablamos de un tipo de liderazgo que busca, sobre todo, que el ambiente humano sea bueno, entendiendo que este es un estímulo para los trabajadores.
- **Liderazgo Timonel.-** El papel de un líder timonel es marcar un rumbo y conseguir que se mantenga. Predica con el ejemplo y corrige el rumbo de una organización. Es protagónico en todo momento y es alguien que ya conoce la estructura de una organización y la usa a su favor.
- **Liderazgo Coach.-** Se basa en ayudar a los miembros del grupo a encontrar sus puntos débiles y fuertes. Después, trata de que cada uno de ellos desarrolle todo su potencial. La filosofía que hay detrás es que un buen trabajador aportará más que uno que no haya alcanzado su máximo desarrollo.
- **Visionario. -** Inspira a los miembros de su organización a seguirlo en su visión de las cosas. Mueve masas y permea sus ideas en organizaciones, ya que tiene una imagen clara hacia dónde hay que dirigir- se e intenta que el equipo comparta esta misma forma de ver el futuro. (Goleman D. , 1995)

Uno de los conceptos más importantes del libro Primal Leadership es que no hay ningún estilo de liderazgo emocional mejor que los demás todos funcionan por igual ya que cada uno de ellos tiene una serie de ventajas y puntos que no encajan bien en todas las ocasiones; es necesario conocerlos a la hora de decidir cuál emplear en cada momento.

#### **2.1.6 Cualidades que debe tener un líder, según John Maxwell:**

- **Carácter.-** Lo primero que debe tener un líder es fortaleza de carácter. Algunas de las cualidades que encierra un buen carácter son la honradez, integridad, autodisciplina, docilidad, sumisión, perseverancia, concientización y una gran labor ética.
- **Influencia. -** El liderazgo es influencia. Definitivamente, lo que necesitas tener como líder son seguidores, porque si no los tienes, difícilmente puedes llamarte

líder. ¿Eres capaz de persuadir a otras personas para que te acompañen en tu camino? Sí es así, posees influencia.

- **Actitud positiva.** - Esta es, para Maxwell, la cualidad por excelencia. Hay mil carencias que se pueden solucionar. Sin embargo, cuando la actitud es destructiva, casi nunca merece la pena el esfuerzo de intentar cambiar eso, pues es una decisión que esa persona está tomando. Simplemente, compensa más buscar a otro líder con la actitud adecuada.
- **Excelentes habilidades sociales.** - Un líder que no tiene habilidades sociales, rápidamente se encuentra sin seguidores. Necesitas tener la habilidad para conectar con las personas y para gustarles de algún modo.
- **Antecedentes reconocidos.** - Es vital que el líder tenga experiencia en el terreno en el cual está liderando. La experiencia no sólo te permite disponer de fórmulas que funcionan, sino que (y esto es tal vez lo más importante de la experiencia) ha fracasado numerosas veces y ha aprendido lecciones en todas esas ocasiones.
- **Seguridad en sí mismo.** - Las personas no siguen a un líder que no tiene seguridad en sí mismo. Es más, son atraídas de manera natural por quienes transmiten seguridad y autoconfianza. Un buen líder, además, es capaz de inculcar en sus seguidores confianza en sí mismos. Y esto es algo muy valioso.
- **Autodisciplina.** - Sin excepción, los grandes líderes tienen siempre autodisciplina. Si eres una persona que se marca objetivos y no abandona el trabajo duro hasta que los alcanza, has nacido para liderar.
- **Comunicación eficaz.** - Nunca subestimes la importancia de la comunicación. Sin la capacidad de comunicarse, un líder no puede proyectar eficazmente su visión ni incitar a su personal a actuar en ella. Las habilidades comunicativas son, definitivamente, un imprescindible para el liderazgo.
- **Influencia.** - En su libro ‘Las 21 leyes irrefutables del liderazgo’, John Maxwell dice que “la verdadera medida del liderazgo es la influencia; si usted no tiene influencia, nunca podrá dirigir a otros”.

El experto afirma que la capacidad de liderazgo es el tope que determina el nivel de eficacia de una persona: si el liderazgo es fuerte, el tope es alto. Por ello, cuanto más alto quiera escalar una persona, más liderazgo necesitará.

- **Mira a la persona.** - Los comunicadores efectivos se concentran en las personas con las que se están comunicando. Saben que es imposible comunicarse con efectividad con una audiencia sin saber algo sobre ellos. Si quieres llegar a ser un mejor comunicador, déjate orientar por la audiencia.

La gente cree en los grandes comunicadores porque los grandes comunicadores creen en la gente.

- **Busca una respuesta** Cuando te comuniques nunca olvides que el objetivo de toda comunicación es la acción. Cada vez que hables a la gente, dales algo que sentir, algo que recordar, y algo que hacer. Si tienes éxito al hacer esto tu habilidad para guiar a otros tomará otro nivel.
- **Carisma.-** Es una habilidad natural para seducir y atraer a las personas, es auténtico magnetismo personal. El carisma permite ganarse al equipo, que se siente atraído por su líder. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. En nuestra capacidad de ser carismáticos radica la base del éxito.
- **Responsable.-** El liderazgo requiere asumir responsabilidades a la hora de tomar decisiones, así como la capacidad de saber distribuirla entre los miembros del equipo, generando confianza y motivación.
- **Piensa flexiblemente.-** Son capaces de cambiar y ofrecer nuevas alternativas cuando aparece nueva información. Ven y comprenden otras relaciones, consideran puntos de vista alternativos.
- **Piensa sobre el pensamiento..-** El buen líder reflexiona y evalúa sus propias destrezas y estrategias del pensamiento. Es consciente de sus acciones, del efecto sobre los demás, sobre toda la comunidad educativa. Pero también es capaz de autoevaluarse, de evaluar su hoja de ruta para corregir y modificar el plan si es necesario. Reflexiona sobre educación, sobre qué estrategias, planifica, organiza, reflexiona y evalúa. (Kallick, 2016)

De las evidencias anteriores un buen líder deberá presentar algunas de estas cualidades ya que en la actualidad la capacidad de liderazgo es una de las mejores aptitudes que puedes tener, las características de un líder deben ir más allá del poder de decisión que otorga el puesto.

## **2.2. Generalidades de formación profesional**

La educación superior enfrentan en la actualidad el gran desafío de ampliar su capacidad de respuesta frente a las exigencias sociales, a las crecientes demandas que afrontan los profesionales en formación, que sean capaces de insertarse plenamente en los procesos sociales complejo, caracterizado por las desiguales situaciones económicas, los vertiginosos cambios tecnológicos y la amplia diversidad sociocultural.

En un mundo intercomunicado y globalizado, la educación y sobre todo la educación superior se ha convertido en un gran desafío para la formación profesional; es así de que en el devenir histórico se hace más tangible la necesidad de acercar nuestras universidades a los patrones internacionales de calidad de la educación superior y, a su vez, continuar revisando y replanteándonos los propios criterios de calidad asumidos; estamos inmersos en un proceso de cambio y mejora y, al mismo tiempo, reformar las instituciones educativas, con el objetivo de promover profesionales acorde a las necesidades de la sociedad contemporánea.

La gestión de conceptos claves como: autonomía universitaria, gobernabilidad, pertinencia y calidad, cada vez más se aleja de la espontaneidad y se acerca a procesos planificados de evaluación y determinación de necesidades educativas, que generan complejos procesos de toma de decisiones para el diseño e implementación de los cambios y transformaciones curriculares. La formación profesional universitaria es hoy un terreno fértil para la innovación educativa.

Según Achoón,(1999) En la formación profesional la autonomía universitaria, la gobernabilidad, la pertinencia y la calidad, cada vez más se aleja de la espontaneidad y se acerca a procesos planificados de evaluación y determinación de necesidades educativas, que generan complejos procesos de toma de decisiones para el diseño e implementación de los cambios y transformaciones dentro de la educación. La formación profesional universitaria es hoy un terreno fértil para la innovación educativa.

Esta tendencia expresa la primacía de la formación en educación superior, basada en la evaluación de saberes y competencias, sobre la formación integral de los estudiantes. Sin embargo, constituye un significado compartido, la idea de que el proceso de enseñanza y el proceso de aprendizaje deben conducir, cada vez más, a la autonomía y al crecimiento personal y profesional.

Según (PÉREZ, 2009) La formación de los profesionales, se basa en el modelo de las relaciones intrínsecas y dialécticas entre aprendizaje y desarrollo, considerando que la formación de nuevas condiciones internas (desarrollo) en el sujeto dependen de la forma especial en que, con las condiciones internas actuales, el alumno interactúa con las condiciones externas en un cierto contexto educativo e histórico cultural que se distingue, en primer lugar, por su esencia relacional. A su vez, el nuevo aprendizaje engendra un área de desarrollo potencial, estimula y activa procesos internos en el marco de aquellas interacciones que se constituirán en las futuras adquisiciones internas.

Según la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe “UDUAL”, (1999) La formación profesional, frente a las actuales exigencias sociales, proponen atender un proceso de formación integral en los estudiantes, mediante un conjunto de atributos referidos al desarrollo de cinco capacidades básicas:

- Capacidad de autogestión del aprendizaje.
- Capacidad de discernir de forma crítica y ética sobre las problemáticas a las que se enfrenta en sus actuaciones.
- Capacidad de generar proyectos de trabajo.
- Capacidad de relacionarse adecuadamente con otras personas.
- Capacidad de comunicarse, en el ámbito de la ciencia y de la profesión, con el uso de herramientas y signos tradicionales y contemporáneos.

### **2.2.1. Proceso de la formación profesional**

Según (Horruitiner, 2006), el término “formación”, en la educación superior, se utiliza para caracterizar "el proceso sustantivo desarrollado en las universidades con el objetivo de preparar integralmente al estudiante en una determinada carrera universitaria y abarca, tanto las políticas institucionales como sus dimensiones socio-educativas en el proceso de formación profesional.

Este proceso de formación profesional en el pregrado no transcurre de manera lineal, el mismo supone etapas caracterizadas por una singular combinación entre las condiciones sociales y las peculiaridades del desarrollo individual. Cada una de estas etapas puede ser considerada en sí misma como un subproceso del proceso formativo, enlazando dialécticamente con la etapa antecedente y la subsiguiente. Para ilustrar los criterios sostenidos en el presente trabajo, relacionados con la complejidad del proceso de

formación profesional, la atención se concentrará en su etapa inicial, la cual comienza con la entrada a la institución universitaria y abarca, aproximadamente, los dos primeros años de la carrera (Llerena, 2013).

Es decir, la formación profesional deberá ser comprendida de forma holística 'integral', basándose en la totalidad de las dimensiones que la componen y permiten formar sostenible y sustentable el proceso de enseñanza- aprendizaje; Ejemplo, la incorporación de un enfoque educativo centrado en el aprendizaje de competencias e interaprendizaje dentro del salón de clases, representa un enriquecimiento en la medida en que supone integrar y movilizar distintos tipos de aprendizajes (conocimientos, habilidades y actitudes) para afrontar situaciones y problemas desfavorables en contextos determinados (Coll, 2007).

Es decir, favorece notablemente el autoaprendizaje en función del interaprendizaje, donde se autorregula y se dirige el propio aprendizaje, continuando aprendiendo a lo largo de la vida. Este potencial formativo conferido a las competencias viene acompañado de un mayor protagonismo del estudiante en sus procesos de formación y de un cambio significativo en las propuestas formativas y en la propia cultura docente universitaria.

Por otra parte, la formación universitaria incide en demandar más atención al contexto social y los constantes cambios en relación a los avances científicos y tecnológicos, con un mayor compromiso con la formación práctica y la necesidad de poner en marcha procesos formativos en los que se revalorice la práctica profesional. Abrir la puerta a nuevas metodologías basadas en la resolución de problemas, el trabajo por proyectos, aprendizaje cooperativo o estudios de casos, no sólo estrechan la conexión con la realidad profesional y el desarrollo de competencias, sino con la implementación y utilización de los recursos tecnológicos (TICS) en función de actualizar la formación profesional a la par de un contexto globalizado y tecnológico, ayudando a revalorizar la formación práctica del estudiantado.

Hay que reconocer que uno de los problemas preexistentes en este ámbito es la cuestión de la calidad de las acciones educativas en función de optimizar el proceso de formación profesional, las cuales intentan expresar de mejor manera esta intencionalidad, provocando la asunción de posiciones diversas en cuanto al diseño del proceso formativo en el ámbito universitario. Siendo así, es lícito expresar nuestra percepción del problema

con el ánimo de contribuir de manera modesta conceptos que en la actualidad son utilizados en la academia, aunque no necesariamente resultan beneficiosos en la praxis pedagógica en la educación superior.

### **2.2.2. Dimensiones del proceso de formación profesional**

En la educación superior, la formación no solo tiene que ver con proporcionar los conocimientos necesarios para el desempeño profesional, sino también, con otros aspectos fundamentales, para cuya comprensión se utiliza el concepto de “dimensión”, el cual supone la caracterización parcial de cada uno de los procesos que, en su integración, garantizan el objetivo de asegurar la formación integral del y de la estudiante.

En este sentido, las tres dimensiones a abordar son la psicológica, la socio-cultural y la pedagógica, que permiten el equilibrio a la formación profesional como proceso de aprendizaje integral, inherente a la construcción del Ser y que Hacer humano (Ser, Saber y Hacer), reconociendo cada dimensión como bases fundamentales al momento de formar profesionales libres, congruentes y productivos.

- **Dimensión psicológica.-** al ingresar a la universidad se evidencian en los educandos diferencias en el contexto socio histórico del cual provienen, las mismas son mediatizadas de manera diferente por ellos, lo que matiza su desarrollo afectivo motivacional y cognitivo, sin cuya consideración es imposible entender el proceso de aprendizaje y la construcción de significados que lleva a cabo el estudiante en el contexto académico.

En cuanto a la dimensión psicológica no podemos dejar de lado al aspecto emocional, donde en gran parte de las deserciones en educación superior, se da por aspectos ligados a las emociones y lo afectivo motivacional; en primer término, al iniciar su carrera generalmente poseen un elevado nivel de aspiraciones, que no siempre tiene en cuenta sus posibilidades reales de alcanzar las metas. La motivación que dinamiza el ingreso difiere de unos educandos a otros, algunos lo hacen por un verdadero acto de autodeterminación con base en una motivación de carácter intrínseco, sin embargo, otros actúan movidos por motivos de carácter extrínseco que poco o nada tienen que ver con la profesión seleccionada

Las bases psicológicas para el desarrollo del aprendizaje autónomo independiente y creativo. El estudiante desarrolla la habilidad o la capacidad de relacionar problemas por resolver, buscar la información necesaria, analizar, generar ideas, sacar conclusiones y establecer el nivel de logro de sus objetivos.

Se pueden resaltar como características de un estudiante autónomo:

- Que lleva a cabo su proceso de aprendizaje solo.
- Se conoce y, por tanto, conoce sus estilos de aprendizaje, así como las áreas en las que tiene fortalezas y debilidades para aprender.
- Es autocrítico.
- Se autoevalúa y auto motiva.
- Toma decisiones y tiene iniciativa para realizar cambios al detectar posibles mejoras en sus trabajos.
- Es organizado, responsable con la distribución y aprovechamiento del tiempo.
  
- **Dimensión socio-cultural.**- el aprendizaje humano es un proceso interactivo y compartido, pues para varios autores como Vigotski y Bandura coinciden que el aprendizaje incluye no sólo al que aprende, sino también al que enseña y las formas en que ocurre. A través del aprendizaje el educando accede a la herencia cultural acumulada por la humanidad por la mediación de otros significativos y bajo determinadas condiciones. Este criterio incorpora otros componentes personales distintos al estudiante al proceso formativo, como pueden ser los coetáneos, la familia, los docentes; entre otros, de igual forma expresa la importancia de atender a las condiciones en que dicho proceso se produce.

(Fariñas, 2014) parte desde un punto de vista vigotskiano, en donde el entorno de aprendizaje es determinista, complejo y dialéctico. La determinación principal: la educación como expresión de la cultura, no es concebida de manera lineal, sino de forma dinámica dialéctica de sus condicionantes (realidad social), la cual reconoce que los sujetos de educación superior, van a responder a los cambios y avances sociales.

Desde este punto de vista, se comprende la importancia que posee la formación de un profesional de perfil amplio, con capacidad para adaptarse a un mundo tecnologizado y cambiante, para ser un promotor de cambios con una visión y una identidad propia, lo

cual exige superar la perspectiva de un proceso de formación profesional parcializado y que atienda áreas específicas del desarrollo de la personalidad, hacia uno que tome en cuenta la complejidad de dicho desarrollo, en el cual se articulan instituyentes cognitivos, afectivos y volitivos de cuya relación equilibrada dependerá su armonía al participar en la formación del profesional para que esta garantice la integralidad deseada y necesaria para insertarse en un mundo de continua renovación y avance tecnológico.

- **Dimensión pedagógica.**- el proceso formativo en las carreras universitarias, se lleva a cabo en un contexto interactivo donde la motivación y la comunicación unidas al aprendizaje desarrollador, reflexivo y constructivo juegan un importante papel en el logro de los resultados. En la dimensión instructiva del proceso formativo, durante los dos años iniciales de las carreras universitarias, descansa el aprendizaje por parte de los estudiantes de las bases teórico-metodológicas que sustentan el estudio de cualquiera de las profesiones, así como su formación general como profesional. Estos contenidos por su relación con otros posteriores de la malla curricular en cada carrera, deben contribuir al conocimiento holístico del objeto de la profesión, sus relaciones y la posible intervención en él.

(Castellanos, 2006) plantea que la formación profesional es un proceso vital a través del cual los estudiantes se nutren de conocimientos, habilidades y hábitos relacionados con una profesión, mediante la acción e interacción con los otros, lo que como un todo, va conformando progresivamente el desarrollo de su personalidad, preparándolo para la vida y su inserción productiva en la sociedad; por tanto, supone determinado aprendizaje, el cual " representa uno de los fenómenos más complejos de nuestra existencia. Se trata de un proceso dialéctico de cambio, a través del cual cada persona se apropia de la cultura socialmente construida, y tiene una naturaleza multiforme, diversa"

Así mismo la Teoría de la Complejidad concebida por Edgar Morin (1999) la concibe como un tejido de eventos, de acciones, interacciones, retroacciones y determinaciones que constituyen nuestro mundo fenoménico. Morin (1999) presta atención al estudio de los "sistemas complejos" (sean objetos, fenómenos y procesos determinados), entendidos como aquellos que presentan las características, las cualidades o particularidades siguientes:

Heterogeneidad de las partes (naturaleza diversa y múltiple).

- Interacciones no lineales.
- Riqueza de interacción entre ellas (incluye su carácter contradictorio).
- Carácter multidimensional y multirreferencial.
- Presencia comúnmente de numerosas variables valorables.
- Ocurrencia de una información que por sí misma, revela la medida de su complejidad (poco accesible al estudio y conocimiento humano).
- Riqueza en sucesos múltiples e interdependientes que usualmente manifiestan consecuencias no previsibles, no lineales y frecuentemente asimétricas.
- Aparente estática o simpleza, tras la que se ocultan frecuentemente la verdadera dinámica de dichos procesos, y las interacciones entre sus partes. • Influencia de factores y circunstancias imprevistas, que pueden incidir propiciar o provocar un cambio en su comportamiento y los resultados previstos, alterándolo todo o variándolos significativamente.

Los elementos mencionados permiten comprender que, desde la teoría de la complejidad puede ser asumida una concepción que sustentada en bases científicas, rechace todo modo simplificador de abordar el estudio del proceso formativo, sus etapas, el aprendizaje, la enseñanza, etc., aceptándolos como procesos que clasifican como complejos, lo que la convierte en una herramienta metodológica importante al posicionarse en el proceso de formación profesional.

Para Rocío (2014) la incorporación a una situación escolar nueva exige el empleo de estrategias de aprendizaje diferentes, dado que en relación con el nivel precedente se incrementa el volumen de conocimientos que el educando debe abarcar y el nivel de independencia con el cual debe acceder a ellos

Es decir, el elevado conjunto de exigencias que plantea al estudiante el ingreso a la Educación Superior genera la aparición de nuevas necesidades, las cuales pueden participar en la determinación de algunas conductas que de no ser atendidas podrían vulnerar el proceso de formación profesional, como la baja dedicación al estudio, la deserción y el rezago escolar que según algunos autores se presentan en su mayor parte en los primeros años de estudio

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3 Enfoque de la Investigación**

##### **3.1 Cuantitativo**

La investigación que se realizó posee un enfoque cuantitativo; es decir, se utilizó la recolección y análisis de datos para responder a las preguntas de investigación y relevar sus resultados e impactos en el proceso de interpretación, esta demandó de un análisis matemático o de procedimientos estadísticos respecto del comportamiento de las variables de estudio.

##### **3.2 Diseño**

###### **3.2.1 No experimental**

Esta investigación posee un diseño de estudio no experimental porque no se manipularon de forma deliberada las variables de estudio para obtener dicha información.

##### **3.3 Tipo de investigación**

###### **3.3.1 Nivel o Alcance**

###### **3.3.1.1 Correlacional**

Las variables de estudio se relacionan entre sí, mediante un patrón predecible para un grupo conociendo la correlación de las variables mediante el programa estadístico (SPSS), es decir, si existe relación positiva o negativa.

###### **3.3.2 Por el tiempo**

###### **3.3.2.1 Transversal**

Debido a que los instrumentos para la recolección de datos se aplicaron en un tiempo establecido.

###### **3.3.3 Por los Objetivos**

###### **3.3.3.1 Básica**

Porque permitió el desarrollo de la ciencia y el logro del conocimiento científico en sí: interesándonos en determinar el hecho, fenómeno o problema.

### **3.3.4 Por el lugar**

#### **3.3.4.1 de Campo**

Se realizó en la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH) en la cual estuvo inmersa la investigación y se identificó el problema, con la debida autorización de las autoridades y participación de los sujetos de estudio.

### **3.4 Unidad de Análisis**

#### **3.4.1 Población**

Se trabajó con los estudiantes de la carrera de Psicología Educativa de la Universidad Nacional de Chimborazo.

#### **3.4.2 Muestra**

Se trabajó con un muestreo no probabilístico, intencional, y se la determino con 63 estudiantes pertenecientes al octavo (A-B) de la carrera de Psicología Educativa de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH), es decir, 15 varones y 48 mujeres que a continuación se detallan:

**Tabla 1** Muestra de la investigación

<b>Sexo</b>	<b>Número de estudiantes</b>
Varones	15
Mujeres	48
<b>Total</b>	<b>63</b>

**Fuente:** Nomina de estudiantes

**Elaborado por:** Vanessa Moreno- Brayan Pucuna

### **3.5 Técnicas e instrumentos de la investigación**

**Tabla 2** Técnicas e instrumentos de la investigación

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Psicométrica	<b>Instrumento: BAS 3</b> A partir de su aplicación se obtienen un perfil de socialización con cuatro escalas de aspectos facilitadores (Liderazgo, Jovialidad, Sensibilidad social y Respeto-autocontrol) y tres escalas de aspectos inhibidores o perturbadores (Agresividad-terquedad, Apatía-retraimiento, Ansiedad-timidez). Autor: F. Silva Moreno, Ma. C. Martorell Pallás.
Encuesta	<b>Cuestionario</b> conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio. Elaborado por: Vanessa Moreno- Joel Pucuna

**Elaborado por:** Vanessa Moreno- Brayan Pucuna

### **3.6 Técnicas de análisis e interpretación de la información**

- Elaboración y Revisión del instrumento de Datos.
- Selección del test Psicométrico a utilizarse.
- Aplicación de los IRD – Instrumentos de Recolección de Datos.
- Recolección de datos y Registro de la información en una base de datos.
- Tabulación y representación gráfica de los resultados.
- Análisis e interpretación de los resultados obtenidos.
- Conclusiones y Recomendaciones.

## CAPÍTULO III

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

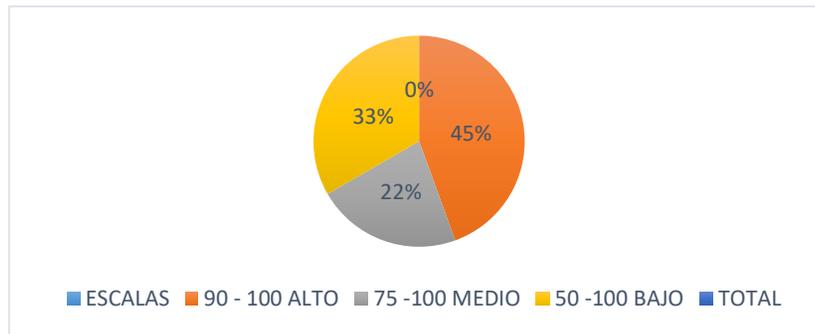
**Tabla 3** Resultado del BAS 3

Nivel de liderazgo	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Alto</b>	28	45,0%
<b>Medio</b>	14	22,0%
<b>Bajo</b>	21	33,0%
Total	63	100%

**Fuente:** Datos obtenidos de la aplicación del Test BAS 3 a los estudiantes de octavo semestre (A-B) de Psicología Educativa.

**Elaborado por:** Vanessa Moreno- Brayan Pucuna

**Gráfico 1** Escalas de liderazgo



**Fuente:** Tabla 3

**Elaborado por:** Vanessa Moreno- Brayan Pucuna (2020)

#### **Análisis:**

De los 63 estudiantes encuestados, se obtiene los siguientes resultados: 28 estudiantes que constituye el 44.4 % presenta un alto nivel de liderazgo; 14 estudiantes que constituye el 22.2 % presenta un nivel medio de liderazgo; por último 21 estudiantes que constituye el 33.3 % presenta un nivel bajo de liderazgo.

#### **Interpretación:**

Los resultados reflejan un número considerable de estudiantes que presenta características de liderazgo **ALTO** es decir, que presentan buenas habilidades sociales, seguridad en sí mismos, transmiten seguridad autoconfianza carácter. Mientras que por otra parte presenta un nivel **MEDIO** de liderazgo es decir, que presentan ciertas características donde se ven presionados en medio de decisiones que no siempre pueden tomar por sí mismos. Por último se presenta un nivel **BAJO** de liderazgo donde los estudiantes no presenta ciertos rasgos o características por lo tanto no se encuentran motivados y no son líderes.

## FORMACIÓN PROFESIONAL

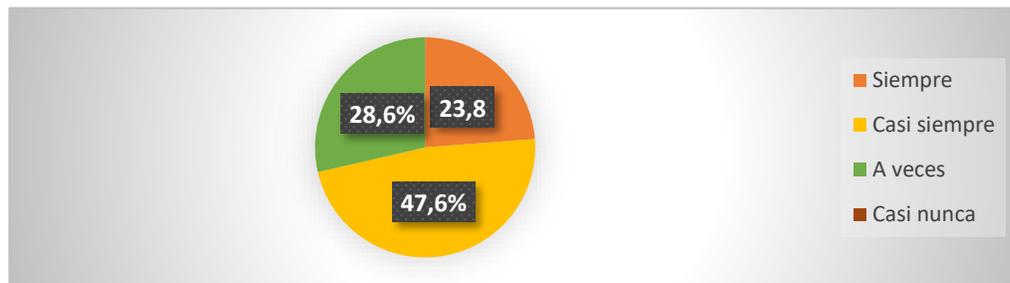
**Tabla 4** Complemento y fortalezo el aprendizaje, considerando mi autonomía y responsabilidad

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	15	23,8%
<b>Casi siempre</b>	30	47,6%
<b>A veces</b>	18	28,6%
<b>Casi nunca</b>	0	0%
Total	63	100%

**Fuente:** encuesta a los estudiantes de octavo semestre (A-B) de Psicología Educativa.

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

**Gráfico 2** Complemento y fortalezo el aprendizaje, considerando mi autonomía y responsabilidad



**Fuente:** Cuadro 4

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

### ANÁLISIS

De los 63 estudiantes encuestados, se obtiene los siguientes resultados: 30 estudiantes que constituye el 47,6% de la población total manifiestan Casi siempre, 18 estudiantes que representa el 28,6% mencionan que A veces, mientras que 15 estudiantes que componen el 23,8% Siempre complementan y fortalecen el aprendizaje, considerando su autonomía y responsabilidad.

### INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que más de la mayoría de estudiantes Casi siempre complementan y fortalecen el aprendizaje, considerando su autonomía y responsabilidad, reconociendo la importancia del aprendizaje propio inherente a su formación profesional, lo que significa que logrado desarrollar la capacidad de autogestión del aprendizaje.

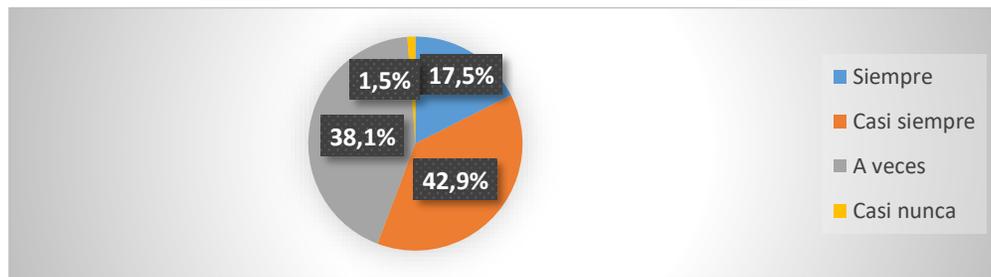
**Tabla 5** Análisis de forma crítica, reflexiva y autónoma la metodología, contenidos y propuestas presentes en el salón de clase.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	11	17,5%
<b>Casi siempre</b>	27	42,9%
<b>A veces</b>	24	38,1%
<b>Casi nunca</b>	1	1,5%
Total	63	100%

**Fuente:** encuesta a los estudiantes de octavo semestre (A-B) de Psicología Educativa.

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

**Gráfico 3** Análisis de forma crítica, reflexiva y autónoma la metodología, contenidos y propuestas presentes en el salón de clase.



**Fuente:** Cuadro 5

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

## ANÁLISIS

De los 63 estudiantes encuestados, se obtienen los siguientes resultados: 11 estudiantes que constituyen un 17,5% de la población total manifiestan Siempre, 27 estudiantes que representan el 42,9% mencionan que Casi siempre, 24 estudiantes que representan un 38,1% afirman que A veces, mientras que 1 estudiante que compone el 1,6% Casi nunca complementa y fortalece el aprendizaje, considerando su autonomía y responsabilidad.

## INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que en su gran mayoría los estudiantes que Casi siempre y A veces analizan de forma crítica, reflexiva y autónoma la metodología, contenidos y propuestas presentes en el salón de clase, lo cual significa que son conscientes de que su proceso de formación profesional debe ser de significativo, de calidad e integral.

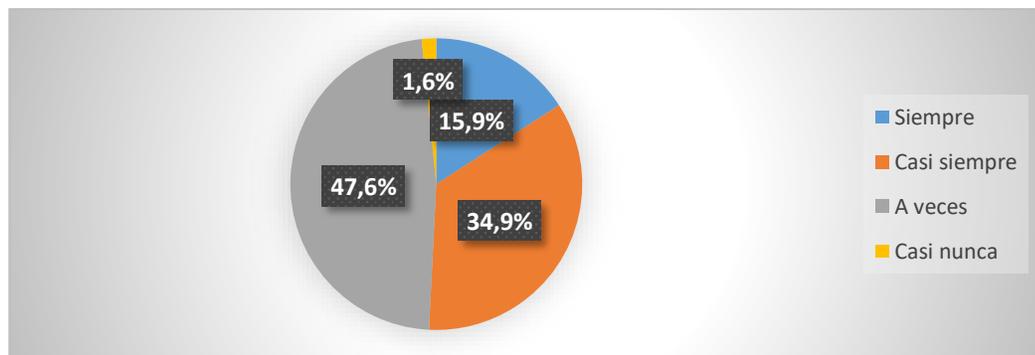
**Tabla 6** Busco permanentemente implementar nuevas estrategias, metodologías, recursos y tecnologías para mejorar la calidad del aprendizaje.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	10	15,9%
<b>Casi siempre</b>	22	34,9%
<b>A veces</b>	30	47,6%
<b>Casi nunca</b>	1	1,6%
Total	63	100%

**Fuente:** : encuesta a los estudiantes de octavo semestre (A-B) de Psicología Educativa.

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

**Gráfico 4** Busco permanentemente implementar nuevas estrategias, metodologías, recursos y tecnologías para mejorar la calidad del aprendizaje.



**Fuente:** Cuadro 6

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

### ANÁLISIS

De los 63 estudiantes encuestados, se obtiene los siguientes resultados: 10 estudiantes que constituye un 15,9% de la población total manifiestan Siempre, 22 estudiantes que representa el 34,9% mencionan que Casi siempre, 30 estudiantes que representan un 47,6% afirman que A veces, mientras que 1 estudiante que compone un 1,6% Casi nunca Busca permanentemente implementar nuevas estrategias, metodologías, recursos y tecnologías para mejorar la calidad del aprendizaje

### INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos permiten evidenciar un número considerable de estudiantes que solo A veces buscan permanentemente implementar nuevas estrategias, metodologías, recursos y tecnologías para mejorar la calidad del aprendizaje, lo que permite evidenciar que no suelen estar predispuestos a buscar la innovación como recurso de su formación profesional.

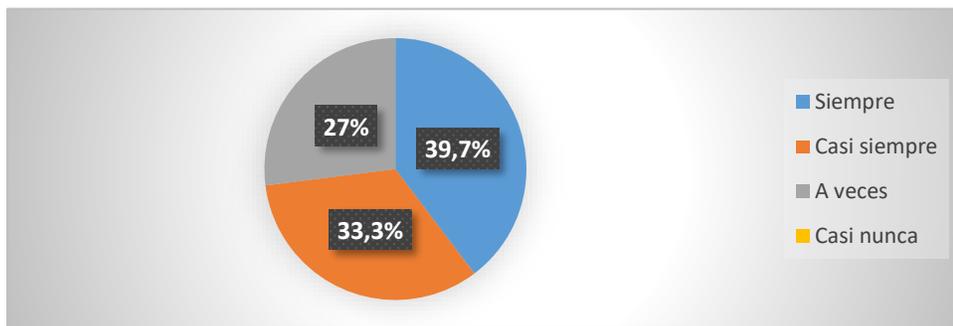
**Tabla 7** Reconozco mis debilidades y fortalezas en mi proceso de formación profesional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	25	39,7%
<b>Casi siempre</b>	21	33,3%
<b>A veces</b>	17	27%
<b>Casi nunca</b>	0	0%
Total	63	100%

**Fuente:** : encuesta a los estudiantes de octavo semestre (A-B) de Psicología Educativa.

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

**Gráfico 5** Reconozco mis debilidades y fortalezas en mi proceso de formación profesional.



**Fuente:** Cuadro 7

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

## ANÁLISIS

De los 63 estudiantes encuestados, se obtiene los siguientes resultados: 25 estudiantes que constituye un 39,7% de la población total manifiestan Siempre, 21 estudiantes que representa el 33,3% mencionan que Casi siempre, mientras que 17 estudiantes que componen un 27% A veces reconocen sus debilidades y fortalezas en su proceso de formación profesional.

## INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos permiten evidenciar un número considerable de estudiantes que Siempre reconocen sus debilidades y fortalezas en su proceso de formación profesional, lo que significa que son concientes de sus capacidades personales, lo cuál les permite desenvolverse satisfactoriamente dentro del contexto educativo y su formación profesional.

**Tabla 8** Trato de cumplir objetivos y metas propuestos en mi superación y/o formación profesional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	27	42,9%
<b>Casi siempre</b>	20	31,7%
<b>A veces</b>	15	23,8%
<b>Casi nunca</b>	1	1,6%
Total	63	100%

**Fuente:** : encuesta a los estudiantes de octavo semestre (A-B) de Psicología Educativa.

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

**Gráfico 6** Trato de cumplir objetivos y metas propuestos en mi superación y/o formación profesional.



**Fuente:** Cuadro 8

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

## ANÁLISIS

De los 63 estudiantes encuestados, se obtiene los siguientes resultados: 27 estudiantes que constituye un 42,9% de la población total manifiestan Siempre, 20 estudiantes que representa el 31,7% mencionan que Casi siempre, 15 estudiantes que representan un 23,8% afirman que A veces, mientras que 1 estudiante que compone un 1,6% Casi nunca trata de cumplir objetivos y metas propuestos en mi superación y/o formación profesional.

## INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos permiten evidenciar un número considerable de estudiantes que Siempre tratan de cumplir objetivos y metas propuestos en mi superación y/o formación profesional, lo que significa, que están predispuestos a cumplir con aquellas metas u objetivos propuestos en su proceso de formación y en su desarrollo personal y profesional.

**9 Considero importante la permanente capacitación para mejorar mi perfil profesional.**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	28	44,4%
<b>Casi siempre</b>	22	34,9%
<b>A veces</b>	13	20,7%
<b>Casi nunca</b>	0	0%
Total	63	100%

**Fuente:** : encuesta a los estudiantes de octavo semestre (A-B) de Psicología Educativa.

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

**Gráfico 7** Considero importante la permanente capacitación para mejorar mi perfil profesional.



**Fuente:** Cuadro 9

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

**ANÁLISIS**

De los 63 estudiantes encuestados, se obtiene los siguientes resultados: 28 estudiantes que constituye un 44,4% de la población total manifiestan Siempre, 22 estudiantes que representa el 34,9% mencionan que Casi siempre, mientras que 13 estudiantes que componen un 20,7% A veces consideran importante la permanente capacitación para mejorar su perfil profesional.

**INTERPRETACIÓN**

Se puede evidenciar un número considerable de estudiantes que Siempre consideran importante la permanente capacitación para mejorar su perfil profesional, debido a que el entorno y el contexto social y cultural se encuentran en constante cambio y evolución, y con ello la educación misma, por lo cual los estudiantes deben estar constantemente actualizados con lo cambios que requiere y exige el mundo actual.

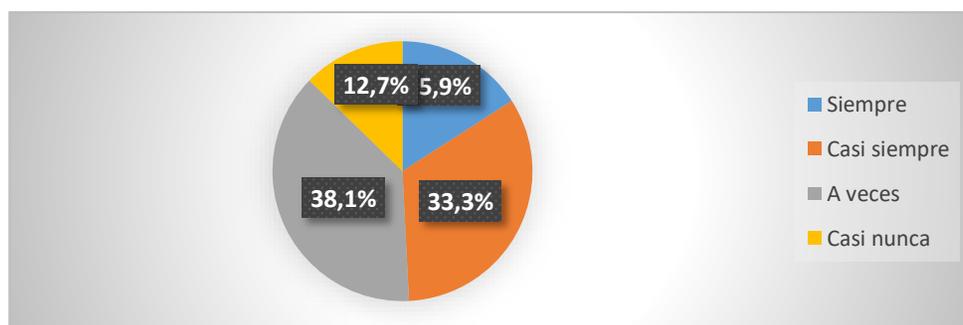
**Tabla 10** Participo en proyectos académicos, donde se vincule el liderazgo, aprendizaje cooperativo, escenarios reales, comunicación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	10	15,9%
<b>Casi siempre</b>	21	33,3%
<b>A veces</b>	24	38,1%
<b>Casi nunca</b>	8	12,7%
<b>Total</b>	63	100%

**Fuente:** : encuesta a los estudiantes de octavo semestre (A-B) de Psicología Educativa.

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

**Gráfico 8** Participo en proyectos académicos, donde se vincule el liderazgo, aprendizaje cooperativo, escenarios reales, comunicación.



**Fuente:** Cuadro 10

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

## ANÁLISIS

De los 63 estudiantes encuestados, se obtiene los siguientes resultados: 10 estudiantes que constituye un 15,9% de la población total manifiestan Siempre, 21 estudiantes que representa el 33,3% mencionan que Casi siempre, 24 estudiantes que representan un 38,1% afirman que A veces, mientras que 8 estudiantes que componen un 12,7% Casi nunca participan en proyectos académicos, donde se vincule el liderazgo, aprendizaje cooperativo, escenarios reales, comunicación.

## INTERPRETACIÓN

Los resultados reflejan un número considerable de estudiantes que solo A veces participan en proyectos académicos, donde se vincule el liderazgo, aprendizaje cooperativo, escenarios reales, comunicación, debido a que aún existen ciertas limitantes personales (miedo, inseguridad, etc), que hacen que lo estudiantes no busquen formar parte de actividades extracurriculaes, las cuales son de vital importancia, para mejorar su proceso de formación profesional.

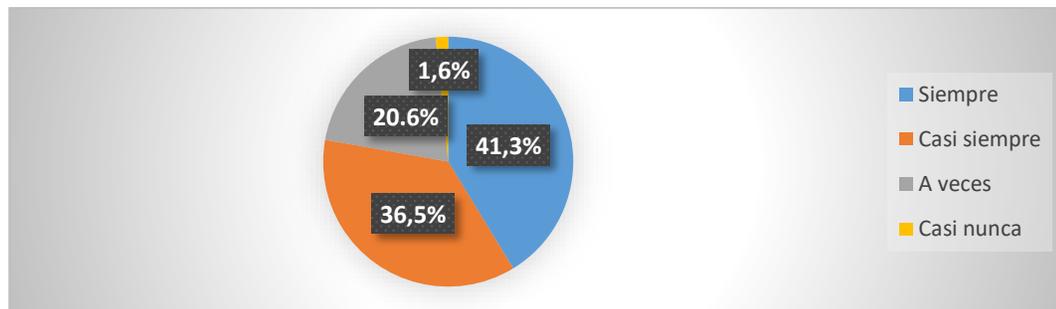
**Tabla 11** Considero que fomentar un ambiente de interaprendizaje y trabajo cooperativo contribuye con mi formación personal y profesional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	26	41,3%
<b>Casi siempre</b>	23	36,5%
<b>A veces</b>	13	20,6%
<b>Casi nunca</b>	1	1,6%
<b>Total</b>	63	100%

**Fuente:** encuesta a los estudiantes de octavo semestre (A-B) de Psicología Educativa.

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

**Gráfico 9** Considero que fomentar un ambiente de interaprendizaje y trabajo cooperativo contribuye con mi formación personal y profesional.



**Fuente:** Cuadro 11

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

### ANÁLISIS

De los 63 estudiantes encuestados, se obtiene los siguientes resultados: 26 estudiantes que constituye un 41,3% de la población total manifiestan Siempre, 23 estudiantes que representa el 36,5% mencionan que Casi siempre, 13 estudiantes que representan un 20,6% afirman que A veces, mientras que un estudiante que compone un 1,6% Casi nunca considera que fomentar un ambiente de interaprendizaje y trabajo cooperativo contribuye con su formación personal y profesional.

### INTERPRETACIÓN

Los resultados reflejan un número considerable de estudiantes que Siempre consideran, que fomentar un ambiente de interaprendizaje y trabajo cooperativo contribuye con su formación personal y profesional, pues esta comprobado científicamente que los seres humanos siempre buscamos relacionarnos con otros, para satisfacer necesidades humanas, tanto es así, que en la educación, el interaprendizaje es la mejor herramienta educativa, para el desarrollo profesional de los estudiantes.

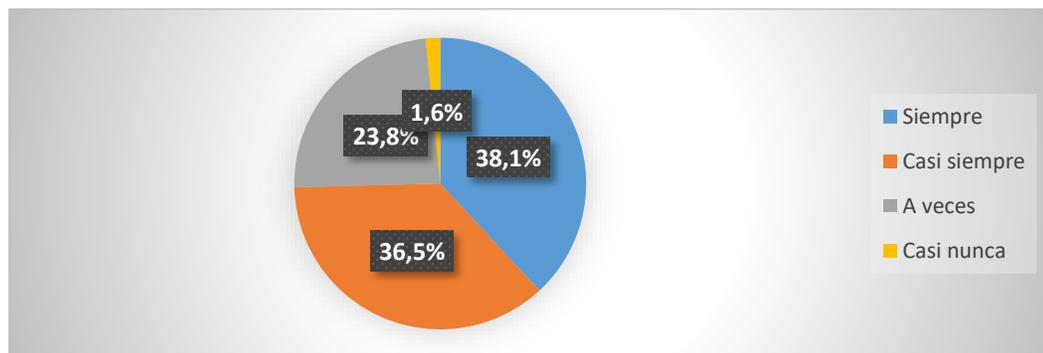
**Tabla 12** Utilizo las TICS como herramientas para optimizar mi desempeño profesional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	24	38,1%
<b>Casi siempre</b>	23	36,5 %
<b>A veces</b>	15	23,8%
<b>Casi nunca</b>	1	1,6%
<b>Total</b>	63	100%

**Fuente:** encuesta a los estudiantes de octavo semestre (A-B) de Psicología Educativa.

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

**Gráfico 10** Utilizo las TICs como herramientas para optimizar mi desempeño profesional.



**Fuente:** Cuadro 12

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

### ANÁLISIS

De los 63 estudiantes encuestados, se obtiene los siguientes resultados: 24 estudiantes que constituye un 38,1% de la población total manifiestan Siempre, 23 estudiantes que representa el 36,5% mencionan que Casi siempre, 15 estudiantes que representan un 23,8% afirman que A veces, mientras que 1 estudiante que compone un 1,6% Casi nunca utiliza las TICs como herramientas para optimizar su desempeño pre-profesional.

### INTERPRETACIÓN

Los resultados reflejan un número considerable de estudiantes que Siempre y Casi siempre utilizan las TICs como herramientas para optimizar su desempeño pre-profesional, lo que significa, que el gran desafío de los proximos profesional, es expandir su capacidad de respuesta frente a las exigencias sociales, a las crecientes demandas que afrontan los profesionales en formación, es asi que en un mundo globalizado e interconectado en base a la digitalización es casi obligatorio precindir de conocimientos practicos sobre el uso de las TICs.

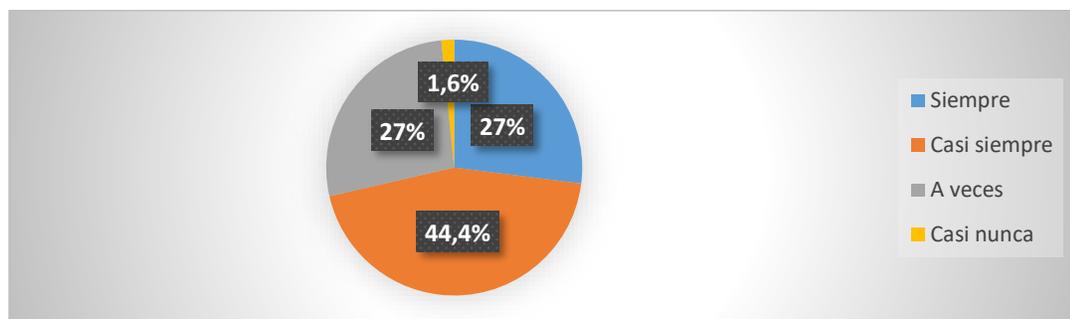
**Tabla 13** Desarrollo mis competencias profesionales para fomentar o afrontar cambios en el contexto educativo y profesional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Siempre</b>	17	27%
<b>Casi siempre</b>	28	44,4 %
<b>A veces</b>	17	27%
<b>Casi nunca</b>	1	1,6%
<b>Total</b>	63	100%

**Fuente:** encuesta a los estudiantes de octavo semestre (A-B) de Psicología Educativa.

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

**Gráfico 11** Desarrollo mis competencias profesionales para fomentar o afrontar cambios en el contexto educativo y profesional.



**Fuente:** Cuadro 13

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

### ANÁLISIS

De los 63 estudiantes encuestados, se obtiene los siguientes resultados: 17 estudiantes que constituye un 27% de la población total manifiestan Siempre, 28 estudiantes que representa el 44,4% mencionan que Casi siempre, 17 estudiantes que representan un 27% afirman que A veces, mientras que 1 estudiante que compone un 1,6% Casi nunca desarrolla sus competencias profesionales para fomentar o afrontar cambios en el contexto educativo y profesional.

### INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos reflejan un número considerable de estudiantes que Casi siempre desarrollan sus competencias profesionales para fomentar o afrontar cambios en el contexto educativo y profesional; es decir, la calidad de la educación superior debe continuar revisando y replanteándose los propios criterios de calidad asumidos; estando inmersos en un proceso de cambio y mejora constante, y al mismo tiempo, reformando las instituciones educativas, con el objetivo de promover profesionales acorde a las necesidades de la sociedad contemporánea.

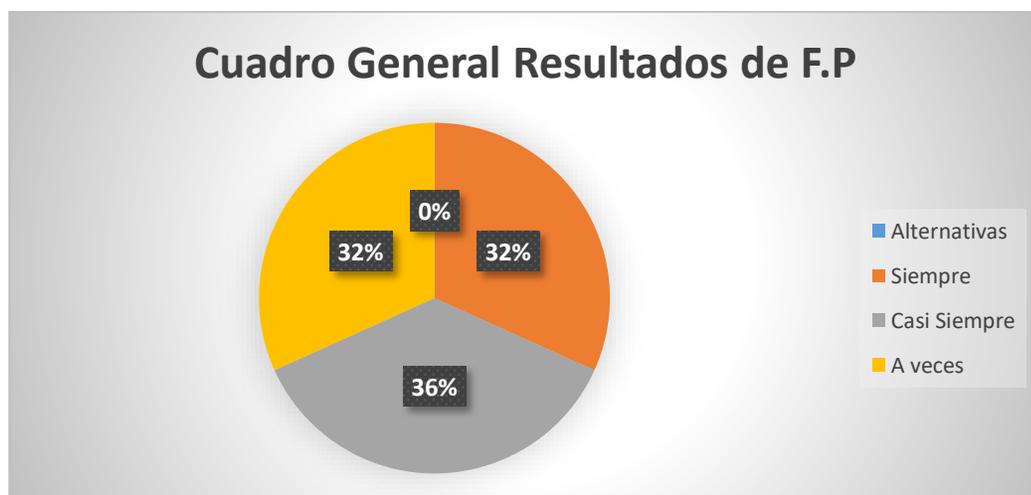
**Tabla 14 resultado general de formación profesional**

ALTERNATIVAS	NÚMERO ESTUDIANTES	PORCENTAJES
Siempre	20	32.00%
Casi Siempre	23	36.00%
A veces	20	32.00.%
Total	63	100%

**Fuente:** encuesta a los estudiantes de octavo semestre (A-B) de Psicología Educativa.

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

**Gráfico 12 Cuadro General Resultados de F.P**



**Fuente:** Cuadro 14

**Elaborado por:** Vanessa Moreno y Brayan Pucuna

### ANÁLISIS

Del total de 63 estudiantes encuestados, se obtiene los siguientes resultados: 20 estudiantes que constituye un 32% de la población total manifiestan Siempre, 23 estudiantes que representa el 36% mencionan que Casi siempre, mientras que los 20 estudiantes restantes que representan un 32% afirman que A veces.

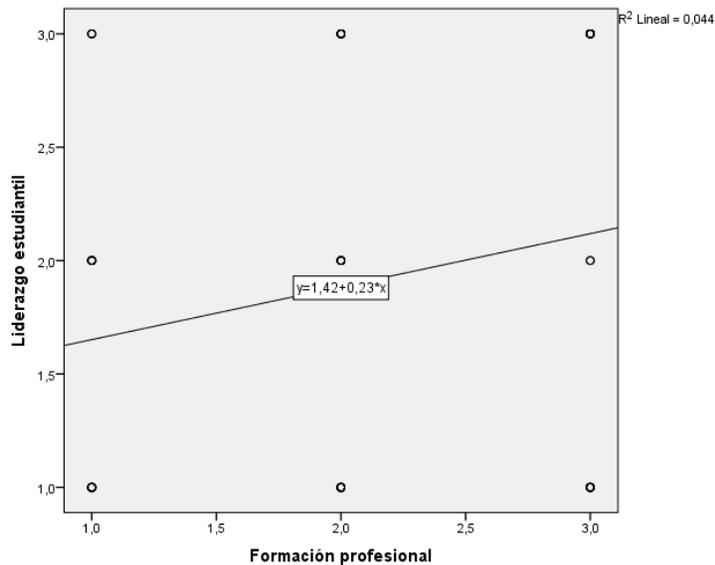
### INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos reflejan un número considerable de estudiantes que Siempre y Casi siempre, consideran importante el fortalecimiento del proceso de formación profesional, en función de desarrollar competencias personales y profesionales que satisfagan los cambios en el contexto educativo, social y cultural.

**Tabla 15** Correlación entre variables

Correlaciones			
		Liderazgo estudiantil	Formación profesional
Liderazgo estudiantil	Correlación de Pearson	1	0,210
	Sig. (bilateral)		,098
	N	63	63
Formación profesional	Correlación de Pearson	,210	1
	Sig. (bilateral)	,098	
	N	63	63

**Gráfico 13** de correlación



### **Análisis**

Mediante el programa SPSS 23 se puede evidenciar que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,210 bilateral.

### **Interpretación**

Se identificó que el liderazgo no se relaciona con la formación profesional en los estudiantes de Psicología Educativa.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

Se identifica que el 45.00 % de la población estudiantil del octavo (A-B) de la UNACH tras la aplicación BAS 3-BATERÍA DE SOCIALIZACIÓN, presentan un Alto nivel de liderazgo.

Se determina que la formación profesional en los estudiantes de la carrera de psicología educativa de la UNACH el 32.00 % representa la alternativa **SIEMPRE** mientras que el 36.00 % representa la alternativa **CASI SIEMPRE**, y un 32.00% presenta la alternativa **A Veces** de formación profesional.

Existe una relación significativa de 0,210 bilateral, entre liderazgo estudiantil y formación profesional en los estudiantes de octavo (A-B) de la carrera de psicología educativa de la UNACH; es decir, que los estudiantes que poseen características de liderazgo expresan mejores resultados en su proceso de formación profesional, debido que han llegado a desarrollar significativamente diferentes habilidades y destrezas que les permiten potenciar su formación profesional.

## **RECOMENDACIONES**

De acuerdo con las conclusiones obtenidas se sugiere las siguientes recomendaciones:

### **A los(as) Estudiantes**

1. Ejercer estrategias de liderazgo que incluyan y motiven al 100% su formación pre-profesional.
2. Maximizar la práctica de la participación activa dentro y fuera de los escenarios educativos.
3. Estar pendiente de la profesionalización, actualización y capacitaciones dentro y fuera del contexto educativo.
4. Buscar permanentemente implementar nuevas estrategias, metodologías, recursos y tecnologías para mejorar la calidad del aprendizaje.

### **A los Docentes**

1. Continuar esforzándose por asegurar la actualización de los conocimientos (teórico-prácticos) para cumplir eficientemente en la formación de estudiantes con habilidades necesarias, que les permitan optimizar su profesión.
2. El docente debe vincular periódicamente a sus estudiantes en proyectos relacionados con liderazgo, trabajo cooperativo y procesos de investigación académica.
3. Aprovechar al máximo las capacitaciones, talleres o conferencias que gestione la universidad.
4. Aprovechar la práctica de la comunicación docente – estudiante, para la toma de decisiones con respecto a la metodología, contenidos y propuestas presentes en el salón de clase.

## BIBLIOGRAFÍA

- Achón, Z. N. (1999). La formación profesional en la universidad de hoy: de la educación a la autoeducación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-3. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1480Achon.pdf>
- Agudo. (12 de 2016). La importancia del liderazgo social. *Liderazgo Social*. Colombia, Bogota: Angosta Editores.
- AGUDO, J. L. (26 de Noviembre de 2016). XIV CONGRESO INTERUNIVERSITARIO DE ORGANIZACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS (CIOIE). Zaragoza, España.
- Álvarez, M. ((2013)). Reconociendo los tipos, Liderazgo Escolar. *Liderazgo Compartido: Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid.
- Andrea, C. (2017). *EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO HERRAMIENTA EN LA GESTION DE EQUIPOS DE TRABAJO*. Obtenido de <http://retos-directivos.eae.es/ejemplosde-liderazgo-tres-personajes-unicos-y-sus-lecciones-para-el-mundo/>
- Balzán, Y. (2008). Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica. *Trabajo especial de grado para optar al título de Magíster en Supervisión Educativa*. Venezuela.
- Bass. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, NJ. Lawrence Erlbaum Associates. Bogota.
- Bernard, B. (2005). EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, DIMENSIONES E IMPACTO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EFICACIA DE LAS EMPRESAS. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*.
- Castellanos. (2006). EL PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DESDE UN PUNTO DE VISTA COMPLEJO E HISTÓRICO-CULTURAL. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(3), 11. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n3/1409-4703-aie-15-03-00567.pdf?fbclid=IwAR2A-bUmzBZhf7k84OdCREixWDYtGQwLD3aHexRYLmRBXTcnwdHnPrd8c2I>
- CEPPE. (2009). Influencia del liderazgo directivo en los resultados de estudiantes. . *GUÍA DE HERRAMIENTAS PARA EL DESARROLLO DE RECURSOS PERSONALES EN EQUIPOS DIRECTIVOS*. CHILE.
- Coll. (2007). El Enfoque de Competencias en la Formación Universitaria y su Impacto en la Evaluación. La Perspectiva de un Grupo de. *Scielo*.
- Fariñas. (2014). Formación profesional en la educación superior. Proyectos y prácticas curriculares. *Revista de Investigación Educativa* 18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2831/283129394012.pdf?fbclid=IwAR1anMtaqNJpua7QcDgKK-TU8-PeU1eu6Z2srkDjJMW1U67CfZOwpwipjP4>
- Goleman. ((2014) ). Liderazgo: el poder de la inteligencia emocional. . *LIDERAZGO ESCOLAR: Reconociendo los tipos de liderazgo*. Barcelona.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional. Leadership That Gets Results* .

- Horrutiner. (2006). El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. *Civilizar*, 18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v10n18/v10n18a12.pdf?fbclid=IwAR1anMtaqNJpua7QcDgK-K-TU8-PeU1eu6Z2srkDjJMW1U67CfZOpwpigjP4>
- Kallick, L. A. (2016). *Perfil del líder educativo. Promotor del cambio inclusivo*. Obtenido de <https://coralelizondo.wordpress.com/2016/12/30/perfil-del-lider-educativo-promotor-del-cambio-inclusivo/>
- Leithwood. (Diciembre de (2010)). Psicoperspectivas. *EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y SU PAPEL EN LA MEJORA*, 33. Chile, Viña del Mar.
- Leithwood, K. ((2009)). *LIDERAZGO ESCOLAR. ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la Investigación*. . CHILE.
- Llerena, O. (2013). EL PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DESDE UN PUNTO DE VISTA E HISTORICO - CULTURAL. *Actualidades Investigativas en Educación*, 7-8.
- Maxwell, J. (2000). Las 21 Cualidades Indispensable de un Lider. Editores Caribe-Betania.
- Maxwell, J. (2017). *Cualidades Lider*. Obtenido de CUALIDADES QUE DEBE TENER UN LÍDER, SEGÚN JOHN MAXWELL: <https://www.30kcoaching.com/10-cualidades-lider-segun-john-maxwell/>
- Mendoza Torres, M. R. (01 de 06 de 2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. . *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión [en línea]*.
- Mineduc. (2008). Situación del liderazgo educativo en Chile, Santiago. CHILE.
- Monroe, M. (2014). El Poder del Carácter en el Liderazgo. *Cómo valores, moralidad, ética y principios afectan a los líderes*. Bogota.
- Morin, E. (1999). FUNDAMENTOS TEORÍCOS DEL PENSAMIENTO COMPLEJO. *Revista Electrónica Educare*.
- Nelson, G. (2013). Liderazgo transformacional y transaccional. *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- PÉREZ, O. M. (2009). La formación profesional en la universidad de hoy: de la educación a la autoeducación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 3. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1480Achon.pdf?fbclid=IwAR24-eeRq2Kq7LDuzSObnS74FSJjXD-RE6CErPJCA19V1GgMGy0aDaoRFQM>
- Robinson. ((2009)). *El Liderazgo educativo*. El Salvador.
- Rocío, C. Y. (Julio de 2017). COMO INFLUYE EL LIDERAZGO EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LOS ESTUDIANTES DEL BACHILLERATO DE LA UNIDAD EDUCATIVA "EDUARDO SALAZAR GÓMEZ". Quito, Pichincha, Ecuador.

- Rocío, G. (2014). Formación profesional en la educación superior, Proyectos y prácticas curriculares. *CPU- e Revista de Investigación Educativa*.
- Rocio, M. d. (julio de 2017). Como influye el liderazgo en el rendimiento académico en los estudiantes de bachillerato de la unidad educativa "Eduardo Salazar Gomez" del distrito metropolitano de Quito en el periodo 2016-2017. Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11462>
- Tello, C. (2008). Gestionar la escuela en Latinoamérica. *Gestión educativa, realidad y política*. 46 (6), 149-156.
- UDUAL. (1999). La formación profesional en la universidad de hoy: de la educación a la autoeducación.
- Villamil, G. S. (Julio de 2009). Liderazgo educativo en el siglo XXI. (81). Bogota: EAN. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>

