

Revista de Ciencias Sociales

Estrategias para la potenciación de líderes transformacionales juveniles

González, Nancy *
Rada, Noris **

Resumen

La potenciación de los jóvenes como líderes transformacionales, representa una posibilidad para producir innovaciones en las instituciones universitarias y en la sociedad, ello implica preparar a los jóvenes por medio de diplomados, como medio de entrenamiento en un aprendizaje mediador, participativo y socioformativo. Este estudio tiene como objetivo, analizar la aplicación de estrategias de formación, para potenciar el liderazgo transformacional juvenil en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. Se realizó un diagnóstico a fin de identificar habilidades, competencias y actitudes de los estudiantes. La metodología utilizada fue la investigación acción- participante. La muestra, estuvo conformada por 12 estudiantes. En las técnicas utilizadas destacan la encuesta, con pre-test y pos-test y la observación de las conductas de los participantes. Entre los autores consultados destacan: Maxwell, Vygotsky, Chiavenato, entre otros. Los resultados muestran que dentro de las características y actitudes desarrolladas por los estudiantes se encuentran: capacidad de decisión, responsabilidad, confianza en sí mismo, liderazgo, capacidad de trabajar en equipo para dar cumplimiento a los proyectos ejecutados, entre otros. Como conclusión el enfoque sociocultural de Vygotsky se convierte en un método relevante en la intervención educativa para potenciar conocimientos y habilidades de liderazgo en los estudiantes.

Palabras clave: Estrategias; potenciación de líderes; liderazgo transformacional; enfoque sociocultural; jóvenes universitarios.

* Magister en Orientación – Licenciada en Educación – Mención Ciencias Pedagógicas. Área Orientación. Docente Titular. Directora del Centro de Orientación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. Acreditada por el Programa de Estímulo a la Innovación e Investigación (PEII). Maracaibo, Venezuela. e-mail: nancygcon@hotmail.com

** Magister en Recursos Humanos. Psicólogo. Docente Titular. Coordinadora de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. e-mail: rada_norys@fces.luz.edu.ve

Strategies for the empowerment of youth transformational leaders

Abstract

The empowerment of young people as transformational leaders represents a possibility to produce changes in university institutions and in society, this means preparing young people through diplomas, as a means of training in mediating, participatory and socio-formative learning. This study aims to analyze the application of training strategies to promote Transformational Youth Leadership in the Faculty of Economic and Social Sciences of the University of Zulia. A diagnosis was made to identify students' skills, competencies and attitudes. The methodology used was action-participant research. The sample was made up of 12 students. The techniques used include the survey, with pre-test and post-test and observation of participants' behaviors. Among the authors consulted are: Maxwell, Vygotsky, Chiavenato, among others. The results show that within the characteristics and attitudes developed by the students are: capacity for decision, responsibility, self-confidence, leadership, ability to work as a team to fulfill the projects executed among others. In conclusion, Vygotsky's sociocultural approach becomes a relevant method in the educational intervention to enhance knowledge and leadership skills in students.

Key words: Strategies; empowerment of leaders; transformational leadership; university students.

Introducción

Los nuevos desafíos del mundo de hoy, exigen que los jóvenes universitarios se dispongan a volcar hacia la sociedad todos sus talentos, aptitudes, habilidades, inteligencia y voluntad que les permitan desarrollarse como futuros profesionales, al tiempo que muestren actitudes de liderazgo e intereses para acercarse al mundo con una mirada reflexiva, crítica, para la transformación del saber y para la resolución de problemas, aspectos estos esenciales en la formación de un verdadero líder.

En esa perspectiva, el líder de hoy debe poseer un perfil muy distinto al que predominaba hace varias décadas, se exige estar actualizado en conocimientos, poseer habilidades estratégicas en el manejo de grupos, habilidades para comunicarse y tomar decisiones, estos son sólo algunos de los aspectos a tener en cuenta para ser líderes exitosos y competitivos.

Por tanto, la sociedad y todas sus instituciones necesitan de personas capacitadas para el progreso, orientadas a enfrentar el reto de adecuarse a nuevas pautas y realidades, que estén dispuestas a guiar a

las personas de su entorno, cuando ya se tiene un cúmulo de conocimientos y experiencias que debe transmitirse a los demás, para fomentar la formación de organizaciones altamente competitivas.

Puede afirmarse que para lograr trabajar efectivamente con las personas, el liderazgo transformacional es el que mejor se adecúa al trabajo mancomunado, ya que contagia a las personas y a las organizaciones con el entusiasmo, la comunicación, la disciplina y el compromiso hacia el trabajo productivo, por lo que puede decirse que este tipo de liderazgo produce el efecto dominó, por la fuerza y motivación que aporta a las relaciones interpersonales.

En el líder se encuentran algunas cualidades que pueden deducirse de su significado etimológico. El líder es el que ve, según cierta claridad mental o intelectual, lo que es disfuncional, incorrecto o inadecuado en algunas de las partes constitutivas de algo o de alguien. Concibiéndose ese algo o alguien como persona, proceso o cosa. El líder, además de verlo, lo separa, lo quita y lo poda. En este sentido, se comprende que el líder para poder percibir lo que ha de ver, separar, quitar y podar debe ser un potencial conocedor de la realidad

de ese algo y de las personas con las que va a liderar a fin de lograr los objetivos colectivos que se proponga alcanzar (Maxwell, 2009).

En ese orden de ideas, se puede aseverar, que el verdadero líder, trabaja con el poder de las personas, para enfrentar las dificultades del cambio, sabe motivar y orientar para lograr lo mejor de los demás, es por ello que el líder “poda” todo aquello que lo aleje a él y al grupo de la misión elegida, dirige con su ejemplo y busca inspirar hacia una visión compartida.

Bajo esta concepción, el líder transformacional, dentro del ámbito académico y a nivel estudiantil, debe propiciar acciones de transformación dentro de las universidades, con el fin de generar nuevas ideas que conlleven a la innovación en los procesos educativos, desarrollo de las nuevas tecnologías, así como cambios de su entorno académico y comunitario. Es por esta razón que las universidades deben garantizar a los jóvenes de hoy una formación profesional de pregrado, adecuada a los cambios sociales y mundiales, que lo lleve a ser proactivo, que con su actitud innovadora, pueda generar transformaciones y aportar soluciones a los problemas del entorno y de la comunidad en la que le tocara desempeñarse, como futuro profesional.

Se debe señalar que la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia, consciente de la necesidad de fortalecer, dentro del ámbito académico y a nivel estudiantil, un estilo de liderazgo que propicie cambios dentro de la universidad, ofrece un diplomado de liderazgo transformacional, apoyado en estrategias de formación, basado en el enfoque sociocultural de Vygotsky (1996) y en técnicas pedagógicas de aprendizaje acelerado, a fin de propiciar un liderazgo juvenil en esta Facultad, en este sentido, este artículo pretende analizar la aplicación de estrategias de formación, para potenciar el liderazgo transformacional juvenil en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia.

La metodología utilizada fue la investigación – acción participante. La muestra estuvo constituida por doce (12) estudiantes pertenecientes a la primera cohorte

del diplomado de liderazgo transformacional juvenil de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia, los cuales fueron seleccionados mediante criterios previamente definidos en cuanto a: promedio de calificaciones (14 o más), ubicación en semestres de la carrera (a partir del 3er semestre). La técnica utilizada fue la observación del participante, ya que se indagó algunos aspectos objetivos, así como también el sentido subjetivo de las conductas manifiestas por los alumnos.

Cabe considerar, que los jóvenes estudiantes son privilegiados, al contar con oportunidades para realizar diplomados que les permiten adquirir conocimientos y habilidades, que con la puesta en práctica de las mismas será capaz de desenvolverse de forma efectiva tanto en el plano académico, como en el personal, social y profesional.

En ese orden de ideas, el diplomado de liderazgo transformacional, establece una fuente de conocimiento y de estrategias pedagógicas en cada uno de sus módulos, con la finalidad de formar un estudiante con capacidades de liderazgo, y con equilibrio emocional, estos aspectos considerados esenciales para convertirse en el Líder del siglo XXI. Ser líder en el siglo XXI es motivar a otros, es tener la capacidad para conformar equipos de alto desempeño, así como también es lograr compaginar el liderazgo del mundo exterior y el universo de los negocios con el liderazgo de sí mismo.

Dentro de este marco, formar al líder del siglo XXI requiere por una parte el abordaje de la persona desde lo humano, que incluya, la búsqueda del equilibrio en el orden mental, emocional y físico, que le permita a la persona autoevaluarse para reconocer las fortalezas que le caracterizan, así como también las debilidades, con el fin de que pueda instaurar los cambios necesarios para el desarrollo pleno de la propia personalidad.

1.- El liderazgo como habilidad humana

Para iniciar este apartado, antes de profundizar en relación a lo que los líderes hacen para influir en un grupo, sería fundamental revisar lo que se sabe hasta ahora acerca de las habilidades y comportamientos del liderazgo. Una razón por la que cualquier persona puede mejorar su eficacia en las destrezas de liderazgo, es que parte de éste último, involucra habilidades que pueden practicarse y desarrollarse. Los mejores líderes son aquellos que reconocen los factores situacionales de los seguidores que inhiben o facilitan el cambio, pintan una visión completa del futuro, formulan y ejecutan planes que hacen que dicha visión se transforme de un sueño a una realidad (Hughes et al., 2007).

En ese sentido, los líderes pueden utilizar habilidades como el establecimiento de metas, el entrenamiento, la asesoría con el fin de motivar los cambios de conducta. De esta manera, según lo aseverado, líder significa, el acto de guiar para avanzar e ir para adelante. Ahora bien, el guía no es solamente el que conoce el camino sino también el que conoce las aptitudes y capacidades de quienes recorren el camino.

Por otra parte, desde el punto de vista de las organizaciones, el liderazgo “es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio” (Lussier y Achua, 2008:5). Al analizar cada uno de los elementos de dicha definición se tiene que:

- Líderes y seguidores: El proceso de influencia se da recíprocamente entre líderes y seguidores y no solo del líder a su subordinado, saber dirigir y como desarrollar destrezas de liderazgo hará de la persona un mejor líder.
- Objetivos de la organización: Los integrantes de la organización necesitan trabajar en conjunto, orientados hacia un resultado que deseen tanto el líder como los seguidores, un porvenir deseado o un propósito compartido que los motive a alcanzar ese resultado, es decir fijar objetivos que supongan retos,

además de anteponer la responsabilidad para alcanzarlos.

- Cambio: Para ser un líder y un seguidor competente se debe estar abierto al cambio, quienes ascienden en las organizaciones, son quienes están dispuestos a arriesgarse y probar cosas nuevas.

Por esto, el líder no es solamente el que conoce el camino que le lleva desde el lugar donde está hasta el que desea estar, el camino de la misión, sino también el que conoce en profundidad las aptitudes de sus liderados, es decir el líder ha de ser un experto conocedor de la realidad del ser humano y del camino que desea ayudarle a recorrer, ya que quien guía por cualquier camino, debe conocer con máximo detalle los menesteres y secretos del mismo. El guía es el que contempla y conoce en profundidad el camino, lo muestra y ayuda a recorrerlo.

En la vida de una persona existen muchas oportunidades de liderazgo y de desarrollo de dicha capacidad. Aunque algunas personas tienen más potencial para convertirse en líderes que otras, muy pocos se pueden desarrollar como tales, si no cuentan con la experiencia y el apoyo necesarios para ayudarles a potenciar las habilidades como líderes.

En ese orden de ideas, todas las personas son capaces de ser líderes en algún momento y lugar de sus vidas, lo cual no significa que todos asumirán un puesto de liderazgo, sino más bien que la posibilidad está ahí. Los líderes en potencia se encuentran en todas partes, aunque su momento no llegue por un buen tiempo, tiene sentido asumir que todas las personas necesitan desarrollar habilidades de liderazgo, así como la seguridad en sí mismos.

Los nuevos desafíos del mundo de hoy, exigen que los jóvenes universitarios se dispongan a volcar hacia la sociedad todos sus talentos, aptitudes, habilidades, inteligencia y voluntad que les permitan desarrollarse como futuros profesionales, al tiempo que muestren

actitudes de liderazgo e intereses para acercarse al mundo con una mirada reflexiva, crítica, compartiendo saberes y apoyando en la resolución de problemas, aspectos estos esenciales en la vocación de un verdadero líder.

El sector educativo requiere de líderes, visionarios, capaces de iniciar y sostener los procesos de cambio con el compromiso de sus seguidores. Las prácticas pedagógicas son una oportunidad para que este tipo de líderes ejerza su influencia y a la vez, contribuya a la formación de nuevos líderes transformacionales en diversos espacios sociales.

Bajo esta concepción, el líder transformacional, dentro del ámbito académico y a nivel estudiantil, debe propiciar acciones de transformación dentro de las universidades, para generar nuevas ideas que conlleven a la innovación en los procesos educativos, el desarrollo de las nuevas tecnologías, así como cambios del entorno académico y comunitario. Es por esta razón que las universidades deben garantizar a los jóvenes de hoy, una formación, adecuada a los cambios sociales y mundiales, que lo lleve a ser proactivo, que con su actitud innovadora, pueda generar cambios como futuro profesional y aportar soluciones a los problemas del entorno y de las comunidades con las que le tocara liderar.

2.- Liderazgo transformacional

Los primeros aportes de liderazgo estuvieron orientados con base a la consideración de estar ligado a las características del líder como tal. Actualmente han surgido enfoques contemporáneos como el carismático y el transformacional, el primero definido como cualidad de la personalidad de un individuo, por virtud de la cual él o ella permanecen aparte de la gente común y son tratados como si tuvieran cualidades superhumanas o al menos con poderes específicos excepcionales (Robbins, 2009).

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que busca crear cambios positivos en los seguidores, es decir se centra en transformar a otros, en ayudarse mutuamente, en alentar y mirar

a la organización como un todo. En este mandato, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de quienes le siguen. Mac Gregor (2003) introduce la noción del liderazgo transformacional, como aquel tipo de liderazgo que no somete, ni arrea, ni seduce con su carisma, sino que es capaz de llevar, motivar y propiciar el compromiso general con una causa compartida y sentida por la gente trascendental. El mencionado autor, igualmente comenta que este tipo de liderazgo genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones en relación a las percepciones y valores, en los cambios de expectativas y aspiraciones de los seguidores.

En ese orden de ideas, puede afirmarse que el liderazgo transformacional concede importancia a la participación como un asunto moral, incluso como un imperativo. La participación es un objetivo que hay que alcanzar por propio derecho, porque es algo bueno y justo para compartir puntos de vista y deseos de los seguidores en función de las necesidades y aspiraciones que tengan en común. Además, este líder busca nuevas formas de trabajo, mientras que pueda identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas y salir del status quo, para transformar el entorno en el cual está inmerso.

Asimismo, el liderazgo transformacional estima emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses del colectivo. Loaiza (2011), plantea que los líderes transformacionales también crean un ambiente de cambio y estimulan a los seguidores a creer en la visión de una transformación de la organización, a ir más allá de su interés personal en busca del bien común. Puede decirse entonces, que el liderazgo transformacional conlleva a un proceso de mejora en el que el líder y seguidores mantienen una relación no solo de poder sino también de aspiraciones y valores mutuos.

3.- Cultura organizacional y liderazgo

Prieto (2004) plantea que la cultura organizacional esta constituida por un conjunto de elementos interactivos, fundamentales y compartidos grupalmente, que han sido sedimentados a lo largo de la vida de una organización, por lo que son transmitidos a nuevos miembros y a nuevas culturas como parte de un proceso histórico-social, para asumir las tareas, etapas y funciones de manera eficaz.

Por otra parte, Chiavenato (2009) indica que la cultura organizacional representa el universo simbólico de la organización y proporciona un referente de estándares de desempeño entre los empleados. La cultura influye en la puntualidad, la productividad y la preocupación por la calidad y el servicio al cliente. En este sentido, el líder desempeña un papel fundamental en la creación del clima emocional efectivo y en la motivación de los miembros para asumir actitudes y funciones que les lleva a desarrollar acciones de acuerdo a la misión y visión de la organización.

Al respecto, Loaiza (2011) señala que el líder puede transformar a sus seguidores, haciéndoles más conocedores de la importancia y valores de los resultados de las tareas, induciéndolos a trascender sus propios intereses a los intereses de la organización o del grupo y activándoles sus necesidades de más alto rango. En el liderazgo transformador, se plantean los siguientes aspectos:

- Carisma: proporciona visión y sentido de misión, origina orgullo, genera respeto y confianza. Otorga a sus colaboradores un sentido de propósito. Constituye un modelo que los colaboradores aspiran a imitar.
- Inspiración: comunica altas expectativas, utiliza símbolos para enfocar, expresando los propósitos importantes de manera sencilla.
- Estimulo intelectual: promueve y enfatiza la inteligencia, racionalidad y solución cuidadosa de problemas. Las ideas del líder estimulan a sus colaboradores a reconsiderar sus propias

ideas. Los viejos problemas se ven así con nuevos ojos.

- Consideración individualizada: esta significa la atención personal, el trato a cada empleado de manera individual, capacitándolo y aconsejándolo.

Desde esta perspectiva, se puede afirmar que el líder transformador es el que ofrece la posibilidad de crecimiento de los seguidores, en función de la mediación y la fuerza en las relaciones interpersonales que el líder cultiva con las personas y con los grupos, al capacitarlos y estimularlos a enfocarse no solo en la misión sino en tener como visión, la propia trascendencia como personas y como líderes.

Al respecto, la formación de líderes estudiantiles a través del proceso de aprendizaje, estuvo sustentada en la teoría constructivista de Vigotsky(1996) y la teoría cognoscitiva de Ausubel (1961) que llevó a los estudiantes a reflexionar sobre los nuevos conocimientos adquiridos, al tiempo que pudieran establecer relaciones con sus experiencias para integrarlas a la estructura cognoscitiva, así mismo se implementó la socialización con sus pares, a fin de intercambiar conocimientos y experiencias de los aspectos abordados durante el diplomado.

4.- Estrategias de formación basadas en el enfoque socio formativo

El sistema educativo a nivel mundial, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), está llamando a ejercer un papel preponderante en cuanto a la calidad de la educación que reciben los jóvenes universitarios, por ello el proceso de aprendizaje, liderado por los docentes debe estar facilitado a través de la aplicación de nuevas estrategias, métodos y técnicas que ayuden a mejorar e incrementar el nivel de competencia que se espera que los estudiantes adquieran para lograr una formación integral tal como se plantea en el currículo de las universidades.

Quintero (2011) expone que los estudiantes tienen el compromiso de aprender a aprender, para ello el docente debe ayudar a desarrollar su potencial intelectual y creativo, a través del empleo de estrategias innovadoras, de acuerdo con las necesidades e intereses de los estudiantes para promover el aprendizaje significativo, es decir, un aprendizaje comprensivo y aplicado a situaciones académicas o de la realidad cambiante.

En la perspectiva del aprendizaje socializado, uno de los componentes más importantes es adoptar un modelo de intervención, cuyo propósito sea dotar a los estudiantes de estrategias efectivas para el aprendizaje significativo así como para el mejoramiento en áreas determinadas, como comprensión de textos, elaboración de resúmenes autogenerados, discusiones, experiencias, y demostraciones, entre otros, que lleven al alumno a reflexionar y regular el propio proceso de aprendizaje.

Para Díaz y Hernández (2002), las estrategias instruccionales son el conjunto de procedimientos que un alumno adquiere y emplea de forma intencional con el objetivo de aprender significativamente a solucionar problemas atendiendo a las demandas académicas. Por otro lado, Fuentes (2011) señala que las estrategias metodológicas, es la secuencia ordenada de todas aquellas acciones y recursos que utiliza el docente en la práctica educativa para que el alumno efectúe las actividades planificadas. Es aquí donde el docente buscará los diferentes caminos que favorezcan el aprendizaje y que posibiliten la ejecución de los objetivos trazados donde se tiene que tomar en cuenta las necesidades del estudiante, el ambiente educativo y los estilos de aprendizaje de manera que el trabajo en el aula se desarrolle de forma efectiva.

Las estrategias al ser utilizadas por el docente deben estar enfocadas a buscar un proceso de enseñanza-aprendizaje, que consiga la conformación de un alumno autónomo, crítico, creativo, dinámico, que sea capaz de tomar decisiones para solucionar problemas y transformar su realidad, estas deben estar relacionada con los recursos

de la persona que aprende y los procesos cognitivos que se quieren incentivar ya sea para codificar información, relacionar los conocimientos previos con los nuevos y generar meta cogniciones, tanto en forma individual como grupal.

La UNESCO, en la conferencia mundial sobre la educación superior (2009), dentro de las acciones de los programas mundiales, plantea, que la educación superior debe no solo proporcionar competencias sólidas para el mundo de hoy y de mañana, sino contribuir además a la formación de ciudadanos dotados de principios éticos, comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia.

En ese sentido, la capacitación profesional debe estar dirigida a lograr la formación de un ciudadano que sea capaz de actuar con idoneidad en diferentes contextos tomando como base la elaboración de un proyecto de vida, que incluya el desarrollo del ser desde el ámbito espiritual – actitudinal, conocer-saber y aprender-hacer, que favorezca la inserción efectiva en la sociedad, a la incentivación del comportamiento ético, apegado a principios para la defensa del hombre, de sus derechos y de sí mismo.

Se quiere con ello significar que en todo contexto formativo, al docente, como facilitador del aprendizaje le corresponde desempeñar un papel esencialmente estratégico y mediador, a la vez se hace imperativo estar consciente de la necesidad de consolidar las habilidades que posee el alumno, entre ellas la de liderazgo, así como también, enseñarle a darse cuenta de la manera en que aprende, en ese sentido se hace pertinente ajustar las estrategias de enseñanza, que le permita adaptarse a los cambios sociales y promuevan ambientes favorables para la búsqueda, exploración y solución de problemas. En ese orden de ideas se trata de hacer uso de estrategias que favorezcan el aprender haciendo y a socializar aprendizaje en relación al contexto donde se desenvuelven.

En consecuencia, existe un significativo número de estrategias didácticas, sin embargo cada grupo o situación, para su aplicación,

poseen diferentes características, por lo que la educación se considera como un arte y el docente como el artista capaz de plasmar su toque personal en cada obra y en cada alumno, mediante el desarrollo de la creatividad, la imaginación e ingenio.

Con base a las consideraciones señaladas, el diplomado de liderazgo transformacional juvenil de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia, dirige sus esfuerzos en formar líderes potenciales, donde se promueve el trabajo autónomo, responsable, se estimula el pensamiento analítico, creativo, así como el trabajo en equipo para el logro de objetivos comunes.

Se emplean estrategias socioformativas, con técnicas de aprendizaje acelerado que conllevan a interactuar en un ambiente de socialización y cooperación con el fin de favorecer el aprendizaje significativo. Dentro del enfoque de estrategias socioformativas, abordadas en el diplomado de liderazgo transformacional juvenil se encuentran las siguientes:

- Socializadas: estrategias docentes para favorecer la cooperación, promueven en los alumnos el desarrollo de procesos de aprendizajes activos y significativos de forma cooperativa.
- Personalizadas: estas favorecen la personalización de la información y la valoración, llevan al alumno a asumir el proceso de aprendizaje con un sentido personal, con actitud crítica y la participación en un proceso orientado a la elaboración de proyectos para desarrollar un aprendizaje autónomo.
- Estrategias por descubrimiento: favorecen la adquisición de la información, llevan al alumno a iniciarse en las tareas investigativas por sí mismo y crear descubrimiento de las relaciones internas entre lo que se sabe y se necesita saber para dar respuesta a las demandas de las tareas.
- Estrategias por tratamiento de la información: son las estrategias docentes para favorecer la recuperación y transferencia de la información,

facilitan en los alumnos la adquisición y comprensión de saberes mediante el análisis de casos reales o simulados.

- Estrategias creativas: son las estrategias que utiliza el docente para favorecer la actuación, tienen como finalidad situar al alumno en la acción-actuación, estimulando el pensamiento divergente, con el fin de detectar situaciones de mejora al tiempo de proponer soluciones innovadoras.

Las estrategias señaladas, en relación a las actividades planificadas por el docente facilitador, permiten interrelacionar los contenidos teóricos con la práctica, lo cual lleva al participante a socializar, para intervenir de manera crítica, con el fin de interactuar y compartir conocimientos, ideas y experiencias que le llevan a dar evidencias de las competencias adquiridas según los indicadores de logro planteados y declarados en los módulos de formación previstos para ellos.

Se contemplan conferencias y video conferencias de índole formativa, así como visitas a empresas, estudios de casos, foros, intercambios con medios de comunicación, entre otros, con el fin de fortalecer el aprendizaje en otras disciplinas vinculantes al liderazgo tales como conocimientos generales en: finanzas, proyectos y emprendimiento, responsabilidad social, economía, gerencia, política, comportamiento humano y organizacional, sociedad, mercadeo y ventas y experiencias reales del liderazgo.

5.- Análisis y resultados del pos test, aplicado a la 1ra cohorte del diplomado de liderazgo juvenil transformacional

Se aplicaron dos instrumentos: uno, para evaluar las características desarrolladas por los participantes del diplomado de liderazgo juvenil transformacional y un segundo instrumento para medir el impacto generado por el diplomado en los cursantes del mismo.

Los resultados muestran que dentro de las características y actitudes desarrolladas por los estudiantes se encuentran: tener

capacidad de decisión y asumir riesgos (60%), responsabilidad (100%), confianza en sí mismo (90%), capacidad de liderazgo (80%), capacidad de trabajar en equipo (90%) y colaborar (90%), sentirse altamente motivados para finalizar las tareas que comienzan (100%). Así mismo, los resultados reflejan haber desarrollado la capacidad de observación, perseverancia y una clara necesidad de logro (60%).

En cuanto a los resultados arrojados, se percibe que el diplomado generó un impacto positivo en los estudiantes, ya que les llevó a hacer cambios actitudinales para el desempeño de actividades diarias, así también como líderes lograron contagiar, estimular y movilizar a otros, para darle cumplimiento a los proyectos ejecutados.

Por otro lado, se logró en un 100% la empatía con el equipo de trabajo de forma eficaz y creativa. Otros hallazgos encontrados, reflejan que los estudiantes, después de culminado el diplomado, consideran poseer características de líderes transformacionales y verdaderos emprendedores, lo que les permite mantener el nivel de compromiso para seguirse desarrollando como líderes.

Se evidencia, así mismo, que el 100% de los encuestados, consideran que la motivación propiciada por parte de los facilitadores, fue primordial para la realización de los proyectos ejecutados que generaron un beneficio a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Sin embargo, solo el 10% de los encuestados considera que su proyecto sigue vigente y el 90% considera que su proyecto está vigente en parte.

Finalmente, el 100% de los alumnos, afirma, estar conforme con el contenido programático y con las estrategias aplicadas a lo largo del diplomado de liderazgo juvenil transformacional, las cuales les facilitaron la adquisición de los conocimientos y de las conductas y actitudes para desempeñarse como líderes resonantes y transformacionales.

Conclusiones

El diplomado de liderazgo transformacional, se convierte en una alternativa para la comunidad estudiantil de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia, como un medio de entrenamiento en un aprendizaje mediador, colaborativo y participativo. Las universidades, deben contribuir al mejoramiento de las capacidades competitivas de los estudiantes, formando y adiestrando al recurso humano, de forma crítica, con capacidad de empoderamiento para participar activamente en organizaciones laborales y sociales donde puedan mostrar las capacidades para dirigir, gerenciar, administrar y controlar.

Las universidades al emprender diplomados sobre liderazgo estudiantil, conllevan a preparar a los estudiantes con estrategias y habilidades, que les permitirán enfrentarse y adaptarse a los cambios sociales, caracterizados por la competitividad, la producción de nuevos conocimientos y tecnología de vanguardia. El mundo de hoy, requiere de jóvenes líderes transformacionales que dinamicen las organizaciones y a las comunidades en el diseño y elaboración de proyectos. La toma en consideración de las características bio-psico-sociales de los alumnos para la selección de estrategias en el proceso de enseñanza conlleva al aprendizaje eficaz y significativo.

La perspectiva constructivista de la educación, permite cimentar ambientes de aprendizaje en los que los estudiantes participan de manera activa en la solución de problemas complejos, trabajo en proyectos colaborativos y desarrollo de nuevos conocimientos, donde el rol del docente como mediador y facilitador, ofrece apoyo para que el alumno organice su pensamiento en el abordaje de los problemas que se le presentan.

En relación al modo de actuación del docente, este debe facilitar, mediar y promover el aprendizaje de los universitarios en correspondencia con los objetivos y estrategias metodológicas, para lograr un

significado real, es decir, ser productor del conocimiento y creador de soluciones a los problemas que plantee tanto en la universidad como en la comunidad, a la par se debe motivar a los alumnos a que potencien sus habilidades como líderes.

Referencias bibliográficas

- Ausubel, David (1961). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México Trillas.
- Chiavenato, Idalberto (2009). **Comportamiento organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones**. México Editorial McGraw-Hill..Pp. 546
- Díaz, Frida y Hernández Gerardo (2002). **Estrategias docentes para el aprendizaje significativo**. México. Mc Graw-Hill.
- Fuentes, Hilda (2011). *Aplicación de los momentos didácticos para el logro efectivo del aprendizaje*. Universidad de Oriente. Vicerrectorado Académico. Curso de Formación y Actualización Docente. Venezuela Disponible en:<http://estrategias-didacticas-curfad2011.blogspot.com/>. Consulta realizada el 05 de Abril de 2013.
- Hughes, Richard; Ginnett, Robert y Curpphy, Gordon (2007). **Liderazgo. ¿Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia?** México Ediciones Mc Graw-Hill. Pp.592
- Lussier, Robert y Achua, Christopher (2008). **Liderazgo. Teorías, Aplicación y Desarrollo de Habilidades**. México. Cengage Learning. Pp. 498
- Loaiza, Carmen (2011). *Macroperspectiva del Comportamiento Organizacional. Trabajo de Ascenso para optar a la Categoría de Asociado*. Universidad del Zulia. Maracaibo. Resultados no publicados.
- Mac Gregor, James (2003). **Transforming Leadership**. New York. Grove Press. Pp. 319
- Maxwell, John (2009). **Desarrolle el líder que esta en usted**. Estados Unidos de América. Editorial Grupo Nelson Tennessee.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2009). *Informe de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior. La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. Paris. Disponible en: www.unesco.org/ve/dmdocuments/comunicado_cm09es.pdf. Consulta realizada el 05 de Abril de 2013.
- Prieto, Ana (2004). *Las Prácticas Pedagógicas: Alternativa para transformar las organizaciones educativas*. **Encuentro Educativo**. Vol. 11 No 1. Maracaibo, Venezuela. Pp. 1-19
- Quintero, Yolvy (2011). *La importancia de las estrategias en el ámbito educativo*. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**. Vol. 3 No. 27. Venezuela.
- Robbins, Stephen (2009). **Comportamiento Organizacional**. México. Editorial Prentice Hill.Pp. 755
- Vigotsky, Lev (1996). **El desarrollo de los procesos psicológicos superiores**. España. Critica.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

RCS

Revista de Ciencias Sociales

Vol. XXII, No. 1

Esta revista fue editada en formato digital y publicada en marzo del 2016, por la Universidad del Zulia, Vicerrectorado Académico, Serbiluz - Fondo editorial, Maracaibo -Venezuela.

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
produccioncientifica.luz.edu.ve