

TESIS DOCTORAL



“LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE BUCARAMANGA. PROPUESTA PEDAGÓGICA”

Departamento de Didáctica y
Organización Escolar

Miguel López Gómez

Directora: M^a Pilar Cáceres Reche

Bucaramanga, 2017

Editor: Universidad de Granada. Tesis Doctorales
Autor: Miguel López Gómez
ISBN: 978-84-9163-181-1
URI: <http://hdl.handle.net/10481/45902>

ÍNDICE

	Pag
INTRODUCCIÓN	20
PRIMERA PARTE : MARCO TEÓRICO	26
CAPÍTULO I	26
1. CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE LIDERAZGO	26
1.1 DEFINICIONES Y CLASIFICACIONES	26
1.2 ENFOQUES DEL LIDERAZGO	29
1.3 EL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS	31
1.4 ESTILOS DE LIDERAZGO	53
1.4.1 El Liderazgo Estudiantil.	55
1.4.2 Liderazgo al estilo de los Jesuitas.	57
1.5 REQUERIMIENTO DE LIDERAZGO EN EL TERCER MILENIO	62
1.5.1 El liderazgo resiliente.	64
1.5.2 El liderazgo social.	69
1.5.2.1 ¿Qué es el liderazgo social?	69
1.5.2.2 Características del liderazgo social.	73
1.5.2.3 Del liderazgo personal al liderazgo social.	75
1.5.3 Liderazgo político.	76
1.5.3.1 Características del Liderazgo Político.	77
1.5.3.2 ¿Cómo debe ser un liderazgo político?.	78
1.5.4 EL PROCESO DEL LIDERAZGO.	80
1.5.5 HABILIDADES DE LIDERAZGO PARA EL SIGLO XXI	81
CAPÍTULO II	82
1. FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL DESDE UN ENFOQUE SOCIO-POLÍTICO	82
1.1 CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE POLÍTICA Y CIUDADANÍA	82

1.2 CONTEXTO HISTÓRICO	84
1.2.1 Los griegos.	85
1.2.2 Formación para el liderazgo en la Edad Media.	89
1.2.3 Formación para el liderazgo en la sociedad moderna. El líder como controlador de la fortuna.	91
1.2.4 El líder como mediador del interés individual. Hobbes y Locke	93
1.3 FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO POLÍTICO, SOCIAL Y CIUDADANO. ABRAHAM MAGENDZO	94
1.3.1 Modalidades de la Formación Ciudadana para el Liderazgo Social y Político.	98
1.3.2 La concepción patriarcal.	102
1.3.3 La concepción científico racional.	103
1.3.4 La concepción democrática.	104
1.3.5 Formación para el liderazgo y la ciudadanía política.	105
1.3.6 Formación para el liderazgo y la ciudadanía social.	106
1.3.7 Formación para el liderazgo social, político y la ciudadanía activa.	108
1.4 CURRÍCULUM Y PEDAGOGÍA CRÍTICA PARA LA FORMACIÓN EN EL LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO	112
2. EDUCACIÓN PARA LA LIBERTAD. PAULO FREIRE	121
3. LIDERAZGO HUMANISTA	124
4. EL LIDERAZGO SERVIDOR	127
5. LIDERAZGO TRANSFORMADOR	130
5.1 CONCEPTO DE LIDERAZGO TRANSFORMADOR	132
5.1.1 Postulados básicos del liderazgo transformador.	133
5.1.2 Virtudes del líder transformador.	134
5.1.3 Ventajas del liderazgo transformador y valores compartidos.	134
5.1.4 El altruismo: base del liderazgo transformador	135
5.1.5 Decálogo de un líder transformador	136
6. EL LIDERAZGO CRÍTICO	138
7. ANTECEDENTES DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES EN LIDERAZGO ESTUDIANTIL	140

7.1 A NIVEL INTERNACIONAL	140
7.2 ESTUDIOS O INVESTIGACIONES A NIVEL NACIONAL	146
CAPITULO III	149
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD SANTO TOMAS DE BUCARAMANGA	149
1. CONTEXTUALIZACION DEL LIDERAZGO EN LATINOAMERICA	149
1.1 CRISIS DE LIDERAZGO EN AMÉRICA LATINA	149
1.1.1 Crisis de utopías.	149
1.2 DE LA UTOPIA A LA APATIA E INDIFERENCIA	152
2. EL LIDERAZGO EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN EDUCATIVA EN COLOMBIA	155
3. EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE BUCARAMANGA	158
4. CARACTERIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE BUCARAMANGA	160
4.1 RESEÑA HISTÓRICA	160
4.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA	163
4.3 PLANTA FÍSICA	166
4.4 PROGRAMAS ACADÉMICOS	166
4.5 GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD	167
4.6 PROGRAMAS DE POSGRADO	169
4.7 COMPONENTE TELEOLÓGICO	170
4.7.1 Misión de la Universidad Santo Tomás	170
4.7.2 Visión de la Universidad Santo Tomás	170
4.7.3 Objetivos de la Universidad Santo Tomás.	171
4.7.4 Principios de la Universidad Santo Tomás	172
4.7.5 Modelo pedagógico de la Universidad Santo Tomás Bucaramanga. La	174
4.8 PROYECTOS DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO EN LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE BUCARAMANGA	177
4.8.1 Simposio Estudiantil Liderazgo y Contexto Social.	177

4.8.2 Cátedra de Emprendimiento.	180
4.8.3 Cátedra Opcional de Liderazgo y Comunicación	181
SEGUNDA PARTE: MARCO EMPÍRICO	186
CAPÍTULO IV	186
METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	186
INTRODUCCIÓN	189
1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	189
2. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	192
3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	192
3.1 OBJETIVO GENERAL	192
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	193
4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	193
4.1 INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS	207
4.1.1 Técnicas cuantitativas	208
4.1.2 Las entrevistas, las historias de vida y el grupo de discusión.	209
4.1.3 El Cuestionario.	210
4.1.3.1 Técnicas cuantitativas	216
4.1.4 Técnicas cualitativas	216
4.1.4.1 Entrevistas.	216
4.1.4.2 Historias de Vida.	221
4.1.4.3 Grupo de Discusión.	223
4.2 POBLACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.	225
4.3 LA MUESTRA	227
4.4 TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.	236
4.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	237
CAPITULO V	239
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	239
INTRODUCCIÓN	239
1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS CUANTITATIVOS	239
2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS CUALITATIVOS	360

3. HISTORIAS DE VIDA	369
4. TRIANGULACIÓN DE RESULTADOS	373
CAPITULO VI	382
CONCLUSIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	382
1. CONCLUSIONES	382
1.1 CONCLUSIONES GENERALES.	382
1.2 CONCLUSIONES ESPECÍFICAS	384
1.2.1 Identificación de los líderes.	384
1.2.2 Cualidades de liderazgo.	385
1.2.3 Expectativas	386
1.2.4 Práctica del liderazgo	388
1.2.5 Formación para el liderazgo.	389
1.2.6 Valoración y reconocimiento del liderazgo estudiantil:	391
2. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	392
3. PROPUESTA PEDAGÓGICA	393
Referencias Bibliográficas	404
ANEXOS	410

INDICE DE TABLAS

	pag
Tabla 1. <i>Características de Líderes según Samuel Gento: (1996-186) UNED Tema 3</i>	37
Tabla 2. <i>Modos de comportamiento propios de los líderes según Lewin, Lippit y White: (1939)</i>	37
Tabla 3. <i>Tipos de liderazgo. Extraído de Lorenzo Delgado. (2005:372)</i>	41
Tabla 4. <i>Tipos de liderazgo. Extraído de Lorenzo Delgado. (2005: 373).</i>	41
Tabla 5. <i>Funciones del líder. Extraído de Lorenzo Delgado. (2005:379)</i>	46
Tabla 6. <i>Funciones del líder. Extraído de Lorenzo Delgado. (2005:380)</i>	47
Tabla 7. <i>Liderazgo y gestión: dos acciones complementarias. Extraído de Vázquez (2010:126-127).</i>	48
Tabla 8. <i>Clasificaciones de estilos de liderazgo según Vázquez (2010:128) .</i>	54
Tabla 9. <i>Estilos de Liderazgo según Blake y Mouton (1964:47)</i>	55
Tabla 10. <i>Liderazgo Político para un nuevo siglo. Antonorsi .(2000: 8)</i>	63
Tabla 11. <i>Tendencias de liderazgo social</i>	71
Tabla 12. <i>Fases del liderazgo según Marvin Zonis (2012:25)</i>	79
Tabla 13. <i>Proceso de liderazgo según Antonorsi (2000)</i>	80
Tabla 14. <i>Liderazgo a nivel internacional</i>	140
Tabla 15. <i>Investigaciones a Nivel Nacional</i>	146
Tabla 16. <i>Plan de la Cátedra Liderazgo y comunicación. USTA (2015)</i>	181
Tabla 17. <i>Composición juicio de expertos.</i>	214
Tabla 18. <i>Muestra ámbito científico, Fecha, Sexo y Experiencia.</i>	220
Tabla 19. <i>Muestra los aspectos mas destacables de los entrevistados.</i>	222
Tabla 20. <i>Población</i>	227
Tabla 21. <i>Muestra de la Investigación</i>	233
Tabla 22 . <i>Distribución de la muestra por divisiones</i>	233
Tabla 23. <i>Estadísticos perfil personal y académico</i>	240

Tabla 24. <i>Porcentaje: en cual intervalo de edad se encuentra</i>	241
Tabla 25. <i>Porcentaje: a qué género pertenece</i>	241
Tabla 26. <i>Porcentaje: formación académica</i>	242
Tabla 27. <i>Porcentaje: su titulación en la representatividad</i>	242
Tabla 28. <i>Porcentaje : tiempo que lleva como representante estudiantil</i>	243
Tabla 29. <i>Porcentaje: inicio en el cargo</i>	243
Tabla 30. <i>Estadística de cualidades de liderazgo</i>	244
Tabla 31. <i>Porcentaje: sobre el carisma del líder estudiantil</i>	245
Tabla 32. <i>Porcentaje: el compromiso es un valor personal que debe reunir un líder estudiantil</i>	245
Tabla 33. <i>Porcentaje : la fidelidad en un líder estudiantil</i>	245
Tabla 34. <i>Porcentaje : la honestidad en un líder estudiantil</i>	246
Tabla 35. <i>Porcentaje : la lealtad en un líder estudiantil</i>	246
Tabla 36. <i>Porcentaje: inteligencia interpersonal, habilidades sociales y políticas en un líder</i>	246
Tabla 37. <i>Porcentaje: la experiencia en cargos de representación estudiantil</i>	247
Tabla 38. <i>Porcentaje: la presentación personal en un líder estudiantil</i>	247
Tabla 39. <i>El género en un Representante Estudiantil</i>	247
Tabla 40. <i>Porcentaje: la simpatía en un representante estudiantil</i>	248
Tabla 41. <i>Porcentaje: la humildad en un representante estudiantil</i>	248
Tabla 42. <i>Porcentaje: la sencillez en un Representante Estudiantil</i>	249
Tabla 43 . <i>Porcentaje: la presentación de la candidatura ha sido organizada por los Profesores y Directivos</i>	249
Tabla 44. <i>Porcentaje: la personalidad fuerte, franqueza, sinceridad, decisión en la elección</i>	250
Tabla 45. <i>Porcentaje: la sensibilidad social en la elección</i>	250
Tabla 46. <i>Estadísticos en la formación para el liderazgo</i>	251
Tabla 47. <i>Porcentaje: no se nace líder universitario sino que se aprende a serlo</i>	252
Tabla 48 . <i>Porcentaje: recibir formación para el liderazgo</i>	252
Tabla 49. <i>Porcentaje: el conocimiento de la institución universitaria</i>	252

Tabla 50. <i>Porcentaje: los docentes deben formar para el liderazgo</i>	253
Tabla 51. <i>Porcentaje: la universidad debe ofrecer un programa curricular para el liderazgo</i>	253
Tabla 52. <i>Porcentaje: la transformación social y política requiere líderes</i>	253
Tabla 53. <i>Porcentaje: la cátedra de emprendimiento satisface la formación en liderazgo</i>	254
Tabla 54. <i>Porcentaje: la preparación de los docentes para motivar el liderazgo estudiantil</i>	254
Tabla 55. <i>Porcentaje: los programas de proyección social son el espacio del liderazgo</i>	254
Tabla 56. <i>Porcentaje: la universidad apoya y crea espacios para compartir experiencias de liderazgo</i>	255
Tabla 57. <i>Estadísticos de la práctica del liderazgo</i>	255
Tabla 58. <i>Porcentaje: se aprende a ser líder en la práctica</i>	256
Tabla 59. <i>Porcentaje: el logro del éxito, realizar los proyectos, las metas, valores del liderazgo</i>	256
Tabla 60. <i>Porcentaje: el liderazgo se pone en práctica cuando las cosas andan mal</i>	257
Tabla 61. <i>Porcentaje: en el ejercicio del liderazgo soy autónomo</i>	257
Tabla 62. <i>Porcentaje: el éxito en la representación estudiantil</i>	257
Tabla 63. <i>Porcentaje: en la tarea de representante motivo el liderazgo</i>	258
Tabla 64. <i>Porcentaje: en el ejercicio del liderazgo exige ser ejemplo</i>	258
Tabla 65. <i>Porcentaje: la posición económica influye en el liderazgo</i>	258
Tabla 66. <i>Porcentaje: se posibilita más el ejercicio del liderazgo al hombre que a la mujer</i>	259
Tabla 67. <i>Estadísticos expectativas</i>	259
Tabla 68. <i>Porcentaje: la función de un representante de los estudiantes es ser un buen comunicador</i>	261
Tabla 69. <i>Porcentaje: el liderazgo estudiantil en lo social exige recoger ayudas</i>	261
Tabla 70. <i>Porcentaje: la función del liderazgo estudiantil en lo político</i>	262
Tabla 71. <i>Porcentaje: el Representante de los Estudiantes debe contribuir en</i>	262

<i>actividades académicas</i>	
Tabla 72. <i>Porcentaje: el Representante de los Estudiantes debe contribuir en actividades lúdicas</i>	262
Tabla 73. <i>Porcentaje: el Representante de los Estudiantes debe contribuir en actividades artísticas.</i>	263
Tabla 74. <i>Porcentaje: el Representante de los Estudiantes si debe contribuir en actividades deportivas.</i>	263
Tabla 75. <i>Porcentaje: el Representante de los Estudiantes debe contribuir en actividades sociales</i>	264
Tabla 76. <i>Porcentaje: el Representante de los estudiantes mediador de conflictos</i>	264
Tabla 77. <i>Porcentaje: el Representante de los estudiantes defensor de los derechos de los compañeros</i>	264
Tabla 78. <i>Porcentaje: el Representante de los estudiantes accedera a becas</i>	265
Tabla 79. <i>Porcentaje: el Liderazgo Estudiantil En Lo Social Y en lo Político garantizará la Incorporación Laboral en la Vida Profesional</i>	265
Tabla 80. <i>Porcentaje: el liderazgo estudiantil en lo político prepara para el desempeño de cargos públicos</i>	266
Tabla 81. <i>Porcentaje: Ser representante de los estudiantes me exige ejercer el liderazgo con ética</i>	266
Tabla 82. <i>Porcentaje: ser Representante me exige liderazgo con responsabilidad.</i>	266
Tabla 83. <i>Porcentaje: ser Representante me exige respeto a las diferencias</i>	267
Tabla 84. <i>Porcentaje: ser Representante me exige liderazgo con actitud de diálogo</i>	267
Tabla 85. <i>Porcentaje: ser Representante me exige liderazgo con democracia</i>	267
Tabla 86. <i>Porcentaje: el ejercicio del liderazgo estudiantil en lo social y lo político generará cambios, transformaciones en las relaciones de autoridad entre directivos, docentes y estudiantes</i>	268
Tabla 87. <i>Estadísticos tiempo que llevan en el cargo.</i>	268
Tabla 88. <i>Porcentaje: del Género</i>	269
Tabla 89. <i>Porcentaje: intervalo de edad</i>	269
Tabla 90. <i>Porcentaje: de titulación</i>	270

Tabla 91. <i>Porcentaje: de cargo</i>	270
Tabla 92. <i>Estadísticos cualidades de liderazgo</i>	271
Tabla 93 . <i>Porcentaje: ser un excelente estudiante es una de las razones por las cuales se elige un representante estudiantil.</i>	271
Tabla 94 . <i>Porcentaje: el carisma es la cualidad fundamental del líder</i>	272
Tabla 95. <i>Porcentaje: para ser elegidos los representantes estudiantiles se tendrá en cuenta el desarrollo de la inteligencia interpersonal.</i>	272
Tabla 96. <i>Porcentaje: la sensibilidad social</i>	273
Tabla 97. <i>Porcentaje: la buena presencia.</i>	273
Tabla 98. <i>Estadísticos de formación para el liderazgo</i>	274
Tabla 99. <i>Porcentaje: el conocimiento de la Institución Universitaria.</i>	274
Tabla 100. <i>Porcentaje: los docentes en sus cátedras forman para el liderazgo</i>	275
Tabla 101. <i>Porcentaje: los programas de proyección social espacio de liderazgo</i>	275
Tabla 102. <i>Porcentaje: el cambio y la transformación del país requiere líderes</i>	276
Tabla 103. <i>Porcentaje: la Universidad ofrece un programa curricular de formación de liderazgo.</i>	276
Tabla 104. <i>Estadísticos práctica de liderazgo</i>	277
Tabla 105. <i>Porcentaje la función del liderazgo estudiantil en lo social y lo político.</i>	277
Tabla 106. <i>Porcentaje: el liderazgo estudiantil en lo social</i>	278
Tabla 107. <i>Porcentaje: el ejercicio del liderazgo en lo social y lo político.</i>	278
Tabla 108. <i>Porcentaje: los programas de proyección social para el liderazgo</i>	279
Tabla 109. <i>Porcentaje: la posición económica influye en la práctica del liderazgo.</i>	279
Tabla 110. <i>Estadísticos Expectativas</i>	280
Tabla 111. <i>Porcentaje el liderazgo estudiantil en lo social</i>	280
Tabla 112. <i>Porcentaje el liderazgo estudiantil en lo social y en lo político.</i>	281
Tabla 113. <i>Porcentaje: el ejercicio del liderazgo estudiantil en lo social y en lo político garantiza la incorporación laboral.</i>	281
Tabla 114. <i>Porcentaje: el liderazgo estudiantil en la Universidad.</i>	282
Tabla 115. <i>Porcentaje: el liderazgo estudiantil posibilita la construcción de la democracia.</i>	282

Tabla 116. <i>Estadísticos valoración y reconocimiento</i>	283
Tabla 117. <i>Porcentaje: la Universidad posibilita el ejercicio del liderazgo.</i>	283
Tabla 118. <i>Porcentaje: se valora y se reconoce por parte de la Universidad el trabajo de liderazgo.</i>	284
Tabla 119. <i>Porcentaje: los directivos, docentes y estudiantes reconocen públicamente a los representantes estudiantiles.</i>	284
Tabla 120. <i>Porcentaje: los docentes estimulan académicamente a los representantes estudiantiles.</i>	285
Tabla 121. <i>Porcentaje se hace un reconocimiento permanente a los profesionales egresados</i>	285
Tabla 122. <i>Muestra KMO Y Prueba de Bartlett</i>	287
Tabla 123. <i>Matriz de Componentes</i>	289
Tabla 124. <i>Comunalidades</i>	289
Tabla 125. <i>Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes.</i>	290
Tabla 126. <i>Matriz de componentes rotados(a)</i>	290
Tabla 127. <i>Escala de Correlación</i>	293
Tabla 128. <i>KMO y prueba de Bartlett</i>	296
Tabla 129. <i>Matriz de componentes</i>	298
Tabla 130. <i>Comunalidades</i>	300
Tabla 131. <i>Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes</i>	302
Tabla 132. <i>Matriz de componentes rotados(a)</i>	304
Tabla 133. <i>KMO y prueba de Bartlett</i>	306
Tabla 134. <i>Matriz de componentes(a)</i>	308
Tabla 135. <i>Comunalidades</i>	309
Tabla 136. <i>Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes</i>	310
Tabla 137. <i>Matriz de componentes rotados(a)</i>	311
Tabla 138. <i>KMO y prueba de Bartlett</i>	313

Tabla 139 . <i>Matriz de componentes(a)</i>	314
Tabla 140 . <i>Comunalidades</i>	315
Tabla 141. <i>Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes</i>	316
Tabla 142. <i>Matriz de componentes rotados(a)</i>	317
Tabla 143. <i>KMO y prueba de Bartlett</i>	319
Tabla 144 . <i>Matriz de componentes(a)</i>	320
Tabla 145. <i>Comunalidades</i>	322
Tabla 146. <i>Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes</i>	323
Tabla 147. <i>Matriz de componentes rotados(a)</i>	325
Tabla 148. <i>KMO y prueba de Bartlett</i>	327
Tabla 149. <i>Matriz de componentes(a)</i>	330
Tabla 150. <i>Comunalidades</i>	331
Tabla 151. <i>Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes</i>	332
Tabla 152. <i>Matriz de componentes rotados(a)</i>	333
Tabla 153. <i>KMO y prueba de Bartlett</i>	335
Tabla 154. <i>Matriz de componentes(a)</i>	337
Tabla 155. <i>Comunalidades</i>	338
Tabla 156. <i>Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes</i>	339
Tabla 157. <i>Matriz de componentes rotados(a)</i>	340
Tabla 158. <i>KMO y prueba de Bartlett</i>	341
Tabla 159. <i>Matriz de componentes(a)</i>	343
Tabla 160. <i>Comunalidades</i>	343
Tabla 161. <i>Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes</i>	344
Tabla 162. <i>Matriz de componentes rotados(a)</i>	345
Tabla 163. <i>KMO y prueba de Bartlett</i>	346

Tabla 164. <i>Matriz de componentes(a)</i>	348
Tabla 165. <i>Comunalidades</i>	349
Tabla 166 <i>Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes</i>	349
Tabla 167. <i>Matriz de componentes rotados(a)</i>	350
Tabla 168. <i>Kmo y prueba de Bartlett</i>	351
Tabla 169. <i>Matriz de componentes(a)</i>	353
Tabla 170 . <i>Comunalidades</i>	354
Tabla 171. <i>Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes</i>	355
Tabla 172. <i>Matriz de componentes rotados(a)</i>	356
Tabla 173. <i>KMO y prueba de Bartlett</i>	357
Tabla 174. <i>Matriz de componentes(a)</i>	359
Tabla 175. <i>Comunalidades</i>	359
Tabla 176. <i>Perfil Personal y Académico</i>	361
Tabla 177. <i>Historias de Vida</i>	369
Tabla 178. <i>Comparación de los diferentes resultados</i>	374

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fotografía Campus Bucaramanga. Fuente: Archivo Universidad Santo Tomas	163
Figura 2. Campus de Floridablanca. Fuente: Archivo Universidad Santo Tomas	164
Figura 3. Campus de Piedecuesta. Fuente: Archivo Universidad Santo Tomas	165
Figura 4. Campus Finca El Limonal. Fuente: Archivo Universidad Santo Tomas	165
Figura 5. Organigrama de la Universidad Santo Tomás. Seccional Bucaramanga	168
Figura 6. Procedimientos y fases del método científico. Fuente: extraído de Latorre- del rincón y arnal (2003:51).	205
Figura 7. Diseño del Método de Encuesta. Fuente: Buendía (1997)	206
Figura 8. Diseño del Método de Encuesta. Fuente: Buendía (1997)	207
Figura 9. Ciclo de muestreo. Fuente: Extraído de Fox (1981: 369).	231
Figura 10. Divisiones y facultades de la USTA, población del trabajo. Fuente: Elaboración propia	232
Figura 11. Principales transformaciones del cuestionario. Cáceres (2007)	213
Figura 12. Fases de la entrevista	216
Figura 13. Gráfico de Sedimentación	288
Figura 14. Gráfico de componentes en el espacio rotado	291
Figura 15. Gráfico de componte 1 y componente 2	293
Figura 16. Gráfico de componte 1 y componente 3	294
Figura 17. Gráfico de componte 2 y componente 3	295
Figura 18. Gráfico de sedimentación	297
Figura 19. Gráfico de componentes en el espacio rotado	305
Figura 20. Gráfico de sedimentación	307
Figura 21. Gráfico de componentes en el espacio rotado	312
Figura 22. Gráfico de sedimentación	313
Figura 23. Gráfico de componentes en el espacio rotado	318
Figura 24. Gráfico de la sedimentación	320
Figura 25. Gráfico de componentes en el espacio rotado	327
Figura 26. Gráfico de sedimentación	329
Figura 27. Gráfico de componentes en el espacio rotado	334
Figura 28. Gráfico de la sedimentación	336
Figura 29. Gráfico de componentes en el espacio rotado	340
Figura 30. Gráfico de la sedimentación	342
Figura 31. Gráfico de componentes en el espacio rotado	346
Figura 32. Gráfico de la sedimentación	347
Figura 33. Gráfico de componentes en el espacio rotado	351
Figura 34. Gráfico de la sedimentación	352
Figura 35. Gráfico de componentes en el espacio rotado	356
Figura 36. Gráfico de componentes en el espacio rotado	358
Figura 37. Categorización. Fuente: Cáceres, 2007:	360

AGRADECIMIENTOS

Los sueños se hacen realidad gracias a la colaboración de muchas personas cercanas y otras que han pasado dejando huellas en nuestra vida.

Desde mis primeros años de escolaridad sentí admiración y gratitud a las maestras y maestros a quienes debo un especial gusto por la educación, me ofrecía como voluntario para ayudar a mis compañeros en lo que no habían comprendido en el aula de clase, lo mismo en la secundaria, durante mis estudios universitarios alterné la actividad académica de la universidad como profesor en colegios y después como directivo, donde puse en práctica los conocimientos y la creatividad didáctica, para el logro de los fines y propósitos de la formación integral de los jóvenes de algunas instituciones educativas. Mi vida la he dedicado a la docencia en Instituciones de secundaria y Universitaria, al estudio y cualificación permanente en las ciencias de la educación. Considero que el maestro debe ser un eterno aprendiz, y el discípulo hacer al maestro innecesario. Ser un estudiante, estar abierto a los cambios, a los nuevos retos y desafíos del desarrollo científico y tecnológico, ser líder, tener los propósitos de cambio y transformación de la realidad, ser un visionario, anticiparse a los acontecimientos, amar su profesión y motivar el liderazgo de sus estudiantes, han sido actitudes que han orientado mi quehacer educativo.

Gratitud a todos mis maestros por su entrega generosa en función en mi desarrollo humano e integral.

A mis padres, hermanos y toda la familia por su cercanía en el camino de la vida.

A mi esposa Martha, a mis hijas Carmen Cecilia y Martha Isabel por su cariño, comprensión y apoyo en todos mis proyectos.

A las comunidades educativas donde estudié y ejercí mi labor como Docente y Directivo a sus profesores y estudiantes.

A la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga, alma mater de mis estudios y docencia, a sus Directivos, Docentes, Compañeros del Departamento de Humanidades, al Centro de Investigaciones, por su apoyo en tiempo y conocimientos, a los estudiantes representantes ante el Gobierno Universitario, a las Facultades, sus Decanos, Secretarias, personal administrativo, por su colaboración y disponibilidad en el suministro de la información requerida en la investigación.

A la Universidad de Granada – España, por llegar hasta nosotros desde lejanas tierras, a darnos una nueva oportunidad de cualificarnos en el programa de doctorado, reconociendo su alto nivel académico, avances en las investigaciones en ciencias de la educación y liderazgo educativo, aportes que nos ayudan a buscar caminos para el desarrollo de nuestros pueblos de América Latina.

Especial agradecimiento a los profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada por sus

orientaciones como guías y maestros en el programa de doctorado: Dr. Manuel Lorenzo Delgado, Dr. Tomás Sola Martínez, Dr. Benito Moreno y Dr. Juan Antonio López Nuñez.

Al Departamento de Investigaciones de la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga: Dra. Esmeralda Prada Mantilla Directora del Centro de Investigación de la Universidad Santo Tomás Bucaramanga, Dr. Carlos Perea Sandoval y Dr. Luis Javier Gómez, Docentes – investigadores.

A la Dra. María Pilar Cáceres Reche mi Directora de Tesis, mi eterna gratitud por su pedagogía, rigor científico, conocimientos, exigencia, dedicación y diligencia en el envío de sus correcciones además de su colaboración y apoyo para sacar adelante el proyecto.

A la Dra. Miriam Agreda y Antonio Manuel Rodríguez García por su participación en la revisión del trabajo y gestión de la publicación del artículo científico.

Al profesor de la Universidad Santo Tomás Dr. Carlos Perea Sandoval y al Ingeniero Edgar Castilla, por sus asesorías en la metodología científica del trabajo.

A Rosa Milena Torres por su eficiente colaboración en la digitalización y corrección de estilo del trabajo.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo estudiantil hace parte de la vida universitaria. En el momento actual cada vez más instituciones de Educación Superior están promoviendo actividades y programas que ayudan a los estudiantes a desarrollar las competencias, las habilidades, actitudes y valores necesarios para ser líderes promotores del cambio social, político y transformación de la sociedad, a partir de la búsqueda de la solución de los problemas en relación con los Derechos Humanos y la armonía que debe existir entre hombre-naturaleza-sociedad y cultura. Cátedras de liderazgo, seminarios, talleres, cursos formales, conferencias, se imparten en las universidades con el fin de profundizar en este tema, que se considera hoy vital y un gran desafío en el siglo XXI, la formación del Profesional como un auténtico líder.

La bibliografía y las teorías sobre el liderazgo tienen muchos enfoques, estilos y definiciones la mayoría centradas en el liderazgo empresarial y enfocados a fortalecer la racionalidad economicista y consumista del fenómeno de la globalización económica, política y cultural del Siglo XXI.

En la sociedad actual caracterizada por el fenómeno de la globalización, el multiculturalismo, el neoliberalismo, el pluralismo en todas sus dimensiones y la construcción de nuevas identidades; el tema del liderazgo ha adquirido una dimensión preponderante. Es necesario que las personas y las organizaciones asuman el liderazgo para ser alguien en una sociedad dinámica y en permanente cambio y transformación.

La literatura sobre el liderazgo que nos ofrece la sociedad consumista apunta hacia un liderazgo gerencial, administrativo y empresarial orientado hacia la productividad económica, al incremento de las ganancias, al beneficio propio y a la creación de nuevas necesidades artificiales que generan desigualdades sociales para quienes no tienen posibilidades; crean situaciones de exclusión, fabrican miseria y pobreza para gran parte de la población específicamente en los países en vías de desarrollo.

El trabajo de investigación es un estudio de las características del liderazgo de la representación estudiantil universitaria a partir del análisis de las percepciones realizadas por sus pares, directivos y docentes, de las dimensiones del liderazgo como cualidades, formación, expectativas, práctica, valoración y reconocimiento, con el fin de crear un programa pedagógico de formación para el liderazgo social y político en la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga.

Es una investigación mixta que integra la cualitativa y la cuantitativa no experimental. Se aplicaron encuestas transversales, a muestras seleccionadas de la población en estudio. Directivos, Docentes, estudiantes. Se realizaron tres entrevistas a líderes estudiantiles, dos Historias de vida y un grupo de discusión integrado por estudiantes de las distintas facultades.

Como técnicas de recolección de datos se analizaron los cuestionarios, se realizó el análisis y triangulación de datos y se sacaron las respectivas conclusiones. Para, finalmente, hacer la propuesta pedagógica del programa de formación de líderes

estudiantiles en lo social y lo político para la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga.

En el capítulo I, se profundiza sobre las teorías y conceptos de liderazgo, los enfoques y los estilos de liderazgo, describiendo aspectos del liderazgo al estilo de los Jesuitas, y las características propias del liderazgo político, aportes fundamentales dentro del marco teórico para la propuesta pedagógica.

En el capítulo II, se conceptualiza sobre la política y la ciudadanía, lo cual permite tener criterios claros y precisos sobre estas dimensiones de la condición humana, abordando el aporte de teóricos que hacen estudios importantes en este campo de la formación para el liderazgo social y político, como Abraham Magendzo, y Paulo Freire, en el marco de una pedagogía y un currículum crítico, fundamento pedagógico del programa de formación para el liderazgo social y político.

En el capítulo III, se describe del contexto, de la formación para el liderazgo estudiantil en lo social y en lo político. Analizando la situación de crisis de liderazgo en América Latina, como crisis de utopías, la actitud de los jóvenes frente a lo social y lo político. Se hace un recorrido histórico de las características del liderazgo y de los procesos de formación para el liderazgo social político desde la época antigua de la Grecia Clásica hasta la edad moderna. Se tiene en cuenta el liderazgo en el marco de la legislación Colombiana y la situación actual de la Universidad Santo Tomás en lo referente a los programas de formación para el liderazgo a través de la cátedra de Emprendimiento y del Simposio de Liderazgo estudiantil.

El capítulo IV caracteriza el perfil del liderazgo propuesta pedagógica para la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga. El perfil de un líder estudiantil humanista, servidor, trasformador y crítico. Un liderazgo coherente con la dignidad humana de las personas, con los principios básicos de la civilidad, con la armoniosa convivencia de la sociedad, con el respeto a las diferencias, con una actitud incluyente frente a las minorías étnicas y culturales, comprometido con la vida, la subsistencia de la especie humana, con el medio ambiente y el desarrollo sustentable. Un liderazgo para la construcción de mundos posibles y para la transformación de lo social y lo político en el cultivo de la humanidad.

El marco empírico nos permite delimitar y establecer el problema de la investigación, el diseño metodológico, la fundamentación del aporte investigativo y la propuesta pedagógica para la formación del liderazgo estudiantil en lo social y en lo político en la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga.

En el capítulo V se desarrolla el diseño metodológico, las directrices que guían el trabajo de investigación. Se describe el diseño y el proceso de investigación científica, el problema de la investigación, el objetivo general y específicos, los instrumentos, la metodología y las herramientas utilizadas en el proceso investigativo.

En el capítulo VI se hace la interpretación de los resultados, presentando diferentes análisis de tipo cuantitativo y los datos aportados por los cuestionarios aplicados por los representantes estudiantiles, directivos y docentes y otra de naturaleza cualitativa en la que se analiza la información extraída de las entrevistas, las historias de vida y el grupo de

discusión.

En el análisis de los resultados se tienen en cuenta los objetivos de la investigación, los resultados descriptivos relevantes de los porcentajes de mayor significatividad representados en tablas con sus respectivas estadísticas, media y desviación típica.

Se presenta un análisis multivariable de tipo factorial con el método de componentes principales y de rotación Varimax con Kaiser de la mayor parte de las variables utilizadas en el cuestionario con el propósito de conocer a través de las matrices de correlaciones entre ellas los factores o componentes que aglutinan la mayor parte de las variables y explican la totalidad de los ámbitos y dimensiones abarcadas en el trabajo.

Se describe el análisis de los resultados cualitativos, de las tres entrevistas, las dos historias de vida, y el grupo de discusión, transcribiendo la información mediante una categorización manual con base a las metacategorías y categorías referenciadas en los objetivos. Transcripción – codificación – categorización.

Después de la presentación y análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos respectivamente se hace triangulación o construcción de las fuentes de información empleadas. De la comparación de los diferentes resultados se busca reconocer el nivel de coincidencia entre ellos y de ahí establecer las inferencias correspondientes y se formulan las conclusiones específicas del trabajo. La triangulación de los datos obtenidos de las diferentes fuentes de información, cuestionario, las entrevistas, las historias de vida y el

grupo de discusión nos facilita traer un conjunto de inferencias basadas en las coincidencias que se derivan del análisis e interpretación de cada uno de ellas.

En el capítulo VII se presentan como resultado de la investigación las conclusiones y propuestas para futuras líneas de investigación.

El trabajo posibilita la continuidad y una mayor profundización en los estudios de liderazgo, desde los enfoques hacia un liderazgo social y político; orientado hacia diversas líneas de investigación en una constante actividad reflexiva teniendo como marco los contextos, a nivel local, regional e internacional.

La propuesta pedagógica se fundamenta en la posibilidad de institucionalizar en la Universidad un proyecto de formación permanente del estudiantado para el liderazgo social y político como un liderazgo humanista, servidor, crítico y transformador desde una pedagogía y currículo críticos.

PRIMERA PARTE : MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

1. CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE LIDERAZGO

El tema del liderazgo es de actualidad y nos encontramos con una amplia y variada bibliografía sobre estudios del liderazgo. En este primer capítulo se tienen en cuenta las definiciones y características más relevantes de los líderes, estableciendo las diferencias entre los conceptos de líder y liderazgo, estilos de liderazgo, enfoques de liderazgo. El liderazgo estudiantil y sus características en contexto de las Instituciones Educativas.

1.1 DEFINICIONES Y CLASIFICACIONES

El liderazgo es un proceso no una posición. Quienes investigan el liderazgo están más en desacuerdo de lo que se puede imaginar a lo que el liderazgo es. Porque el liderazgo es un fenómeno muy complejo debido a que involucra al líder, a los seguidores y a la situación.

Algunos investigadores en liderazgo se han enfocado en los rasgos de la personalidad, rasgos físicos o comportamientos del líder, otros han estudiado cómo los aspectos de la situación afectan la actuación de los líderes. Hay quienes han extendido sus puntos de vista anteriores al extremo de sugerir que no existe nada como el liderazgo, sostienen que son

falsos los éxitos y fracasos organizacionales con frecuencia atribuidos al líder, la situación tiene un impacto mayor en cómo funciona la organización que cualquier individuo incluyendo el líder. (Meinde & Ehrlich, 1987).

Los investigadores del liderazgo lo han definido de distintas maneras:

- Proceso mediante el cual un agente induce a un subordinado a comportarse de una manera deseada. (Bennis, 1959).
- Dirigir y coordinar el trabajo de los miembros del grupo. (Fiedler, 1967).
- Relación interpersonal en la que otros cumplen porque quieren, no porque tengan que hacerlo (Merton, 1969).
- Transformar a los seguidores, al crear visiones de las metas que puedan alcanzarse y articular para los seguidores las formas de alcanzar esas metas. (Bass, 1985; Tichy y Devanna, 1986).
- Proceso de influir a un grupo organizado hacia el cumplimiento de unas metas. (Roach y Behling, 1984).
- Acciones que enfocan recursos para crear oportunidades deseables. (Campbell, 1991).
- El trabajo del líder es crear condiciones para que el equipo sea efectivo. (Ginnet, 1996).
- Los fines del liderazgo incluyen obtener resultados a través de otros, y los medios del liderazgo incluyen la capacidad de construir equipos cohesivos y orientados a las metas, los buenos líderes son los que construyen equipos para obtener resultados entre una variedad de situaciones (Hogan, Curply y Hogan, 1994).

Las definiciones de liderazgo difieren en muchas formas y se debe a que los investigadores exploran distintos aspectos del liderazgo. Una definición de liderazgo puede influir a quien es considerado un líder apropiado para el estudio. No existe una definición correcta para el liderazgo. De ahí que el liderazgo tenga algunas implicaciones como por ejemplo, que el liderazgo es tanto una ciencia como un arte. El ámbito de la ciencia del liderazgo se refleja en la cantidad de estudios aproximadamente 8.000 según Bass, (1990). No se puede concluir que ser un experto investigador en liderazgo sea una condición para ser un buen líder. Algunos pueden ser líderes exitosos sin haber recibido capacitación. El estudio no es un requisito previo para el ejercicio del liderazgo, pero si ayuda a orientar algunas situaciones. El liderazgo requiere habilidades para superar y enfrentar las situaciones y aquí se convierte en un arte.

Vázquez (2010:121), considera: *que el liderazgo es la habilidad directiva que dentro del ámbito empresarial se considera hoy la más importante. El liderazgo es fácilmente reconocible en cualquier entorno. Por ejemplo en términos deportivos, comentamos que un determinado jugador de un equipo es un líder.*

Según Muñoz (2012), un líder es una persona que guía a otros hacia una meta común, mostrando el camino y creando un camino en el cual los otros miembros del equipo se sienten activamente involucrados en todo el proceso. Un líder no es el jefe del equipo sino la persona que está comprometida en llevar adelante la misión del proyecto.

1.2 ENFOQUES DEL LIDERAZGO

Existen numerosos y distintos enfoques de liderazgo, desde principios del siglo XX, hasta la actualidad. Se ha tratado de estudiar qué es lo que convierte a una persona en líder, y cómo se caracterizará el liderazgo del futuro. Según Vázquez (2010: 121-122) los principales enfoques son los siguientes:

- ***Enfoques sustancialistas.*** Se pueden considerar como los pioneros en los estudios del siglo XX. Consideran el liderazgo como algo innato y caracterizan a los líderes como portadores de rasgos como capacidad intelectual, autodominio, coraje, persuasión, credibilidad, respeto e interés por la gente. Estos estudios pretenden conceptualizar como contenedor de estas características generalizándolas en todas ellas y dividen al género humano en dos categorías: los líderes y los llamados a obedecerlos.
- ***Enfoques comportamentales.*** Este conjunto de teorías dirigen sus estudios hacia la forma de comportarse los líderes. Buscan los comportamientos comunes que los definen englobando una amplia gama de estudios que va desde los conductistas puros hasta otros estudiosos del comportamiento humano. Entre los aportes más importantes está: “El grid gerencial” de Blake y Mouton. Resulta útil para identificar estilos organizacionales y gerenciales y ha sido aplicado con éxito para seleccionar personas de acuerdo con sus preferencias en atención a las exigencias de un determinado puesto directivo.
- ***Enfoques situacionales.*** En éste enfoque se trata de responder a la pregunta de si un

mismo estilo de liderazgo podría ser exitoso en todas las circunstancias y de no ser así cuál sería el estilo ideal para cada situación. El modelo más característico es el de Hersey y Blanchard, estos autores señalan que son muchas las variables que condicionan una situación como: cultura de la organización, exigencias de los superiores, tipo de tarea, riesgos, confidencialidad. etc. La variable clave de un modelo es la madurez de los colaboradores, que viene dada por la competencia técnica de los mismos y por el interés que presten. En función de éstos se determinan cuatro estilos básicos de liderazgo:

- L1-** Líder que dirige con mucho interés por la tarea.
- L2-** Líder que dirige proporcionando apoyo.
- L3-** Líder que instruye, sin dirigir técnicamente.
- L4-** Líder que delega sus funciones.

El líder situacional es el que utiliza distintos estilos con las distintas personas.

- **Enfoques personalistas.** Warren Bennis (1995). Es uno de los máximos exponentes del enfoque personalista sobre el liderazgo. Según Bennis *El liderazgo es como la belleza, nadie la puede definir; pero cuando alguien la ve la reconoce.* Bennis, basa el liderazgo en el carisma personal y según sus palabras: *Los líderes persiguen un sueño que comunican a los demás, logrando que éstos se comprometen con él.* Los líderes son perseverantes en la búsqueda de ese sueño y coherentes con él, siendo conscientes de sus fortalezas para alcanzarlos. En los enfoques personalistas reconocen en los líderes lo siguiente:

- Los líderes han de tener unas condiciones naturales necesariamente.

- Los líderes pueden auto-fortalecer su liderazgo a través de la introspección, reconocimiento de estilos, fortalezas, etc. Reforzarán su condición de líderes con su propia formación no con la impartida en las aulas.
- El liderazgo es cuestión de ética, además de su comportamiento y estilo.

▪ *Enfoques prospectivos.* Establecen cómo serían los líderes del futuro. Charles Handy, Peter Serge, y Edgar Shein, son ejemplos de autores que han estudiado el liderazgo del futuro y si éste será necesario para los puestos gerenciales. Coinciden en algunos aspectos: Los líderes del futuro serán visionarios, contarán con gran humildad y capacidad para la integración de sus seguidores, con disposición para el diálogo y abiertos a compartir sus ideas con los demás en la búsqueda de una mejora de las mismas.

1.3 EL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS

Una pregunta que se plantea con frecuencia en todos los círculos académicos y relacionada con el liderazgo en las organizaciones especialmente educativas, es si el líder: ¿Nace o se hace? De la respuesta se puede hablar, o no, de la formación de líderes.

En la sociedad actual existe gran cantidad de material bibliográfico sobre liderazgo, pero en muchos casos, como bien lo afirma Lorenzo Delgado (2005), pueden darse propuestas engañosas, que suelen confundir las implicaciones de las funciones, en las diferentes instituciones como las empresariales y las educativas y esto debido a las nuevas tendencias norteamericanas y europeas que han concebido el liderazgo como el elemento

clave, innovador, determinante de la calidad de las organizaciones. Se enfatiza en el mundo de los negocios en la necesidad de satisfacer al cliente, obtener la máxima rentabilidad en un trabajo de equipo que favorezca a empleados, trabajadores y directivos en un clima organizacional favorable, dinámico y saludable.

Este enfoque puede resultar en detrimento del liderazgo y en favor del líder, atribuyéndole a éste características, aptitudes, cualidades innatas y carismas. Se considera importante clarificar y delimitar el concepto de liderazgo para aplicarlo a las funciones en lo social y en lo político.

Los líderes: ¿Nacen o se hacen?. En 1869: Sir Francis Galton, fue uno de los primeros en afirmar que las cualidades que hacen a un gran líder se heredaban biológicamente. Hoy esta noción sigue debatiéndose en psicología por medio de lo que se conoce, como el debate por naturaleza o por formación. Los partidarios a favor de la naturaleza, se basan en que la personalidad individual está en la genética. Los que están a favor por la posición de la formación sostienen que lo que hace posible que una persona se convierta en líder depende menos de la fisiología, que de la experiencia en la vida real.

Si, por ejemplo, dos mellizos idénticos nacieran con una fisiología similar; uno de ellos puede ser un gran líder, mientras que el otro quizá no lo logre, lo cual depende de las circunstancias de sus vidas.

Los partidarios de la posición por naturaleza como Galton, afirman que los individuos

son simplemente líderes natos. Existen grandes líderes natos y éstos han tenido las siguientes características:

- Inteligencia, así como criterio y habilidad verbal
- Historial de buenos logros en la escuela y en los deportes
- Estabilidad y madurez emocional
- Fuerte orientación hacia los logros, persistencia y formalidad
- Habilidades interpersonales y flexibilidad social
- Audacia para alcanzar situación y posición socio-económica.

En la actualidad es muy difícil encontrar personas que mantengan un punto de vista en defensa de algunas de estas posiciones por “naturaleza” o estrictamente por “formación”. Los estudios científicos realizados en estos campos, apoyan la postura que tanto la fisiología, como las influencias ambientales desempeñan papeles muy importantes en el desarrollo humano. De ahí, que el comportamiento humano sea una combinación de influencias biológicas y ambientales.

El liderazgo se presenta actualmente como función de influencia constructora de la organización, que para Lorenzo Delgado (2005) resulta del encuentro dinámico de cuatro variables:

- El líder o líderes del grupo con sus características
- El grupo de seguidores y el tipo de relaciones que mantienen con el líder
- La situación o contexto problemático que se debe superar dinamizar o mejorar. “La situación crea los líderes”. (Bolman y Deal. 1995: 401).

- Un proyecto compartido como respuesta, salida o elemento de unión a esa situación.

Lorenzo Delgado (2005: a y b) define el liderazgo como la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido. Supone admitir para el liderazgo algunos rasgos específicos, como los siguientes:

- Es función inherente a todo grupo y por extensión a toda institución. Hoy se habla más de liderazgo y menos de líder. Hay una tendencia a verlo menos como una característica individual y carismática y más como una función que se da en toda institución y algo consustancial al grupo humano. Por lo tanto, es algo importante y diferencial, es una función patrimonio del grupo, o de una persona y menos de un cargo en el organigrama de una Institución.

- Se inserta en la cultura. Se constituye en uno de los valores de la organización.

- Es una función compartida. Es ejercida en forma colegiada y colaborativamente. No existen líderes en el vacío, sino en un grupo humano, colaboradores. En los proyectos participan todos los estamentos de la organización.

Noer (1997: 16) afirma: *que el liderazgo en la nueva realidad es muy diferente del ejercicio en el modelo burocrático del pasado. El liderazgo es mucho más un proceso compartido que algo que una persona hace a otro.*

Ello, por lo tanto, implica dos cosas fundamentales:

1. Que se pueda hablar de liderazgo del Rector, pero también del supervisor, del profesor,

de los representantes de los Padres de Familia y de los estudiantes.

2. Si se trata de una función, se pueden aprender y mejorar los roles y las habilidades que comporta. Formar para el liderazgo, no sólo es una posibilidad, sino una necesidad.

En la respuesta a la pregunta de si el líder, nace o se hace, se concluye lo siguiente: que es más importante el liderazgo como función, que la consideración del líder como individuo y que éste como individuo, sobre unas cualidades personales necesarias para dinamizar un grupo (el líder nace) sólo hará emerger esta función cuando las circunstancias ambientales le dan la posibilidad (el líder se hace).

Alonso Puig (2004: 21) afirma: *Cuando uno lee la vida de muchos líderes, descubre que con frecuencia fueron ciertas circunstancias imprevistas las que pusieron en marcha en ellos su característica capacidad para influir en los demás.*

Se apoya en las palabras de Mahatma Gandhi:

Solo soy un hombre corriente con una habilidad inferior a la media. Soy un idealista práctico y no reconozco ningún otro talento para explicar lo que he logrado. No tengo ninguna duda de que cualquier hombre o mujer pueden hacer lo mismo que yo he hecho, si tienen la misma paciencia y cultivan la misma fe que yo he cultivado.

De lo anterior podemos concluir, que la formación para el liderazgo no sólo es una posibilidad, sino una necesidad.

Según Lorenzo Delgado, (2005). Se están haciendo estudios sobre el liderazgo en las

organizaciones. *El liderazgo en las organizaciones que aprenden* (Senge, 1996) *Liderazgo en la sociedad organizacional* (Drucker, 1993). *Los modelos de Gestión de Calidad Total* (Lorenzo Delgado, 1997).

Aunque se habla de liderazgo de las organizaciones, sigue siendo un problema complejo por la diversidad de tópicos que contiene. Las instituciones educativas funcionarían mejor si realmente se viviera un ambiente de liderazgo institucional, o si al menos los directivos aplicaran las estrategias de un auténtico liderazgo.

En el marco de este tema de actualidad Lorenzo Delgado (2008), nos da algunas de sus aportaciones en sus estudios monográficos.

El liderazgo es una función de construcción de las organizaciones. Aquí consideramos a las escuelas, a los colegios y universidades como organizaciones con vida propia, que nacen y crecen con el tiempo, hasta su decrepitud. En este sentido se entienden en permanente construcción, se van haciendo con el tiempo, tienen su propia historia. El liderazgo le da la impronta o el carácter a cada etapa histórica de la Institución educativa. El liderazgo se constituye en el motor dinamizador de la construcción histórica, social y cultural del centro educativo. Existen una gran cantidad de variables sobre las concepciones del liderazgo en las organizaciones y que buscan responder a la pregunta: ¿Qué se entiende por liderazgo en una organización? Hay respuestas centradas en las cualidades del individuo para explicar el liderazgo. El líder es la persona que posee unas cualidades que los demás no tienen en alguna dimensión humana. Samuel Gento (1996: 186), inspirándose

en Senlle, elabora un cuadro inspirándose en las características de los líderes.

Tabla 1

Características de Líderes. Extraído de Gento (1996:186)

RASGOS PERSONALES	VALORES ENCARNADOS	HÁBITOS DE COMPORTAMIENTO
1.- <i>Atracción personal</i>	1. <i>Integridad</i>	<i>Dirigir eficazmente</i>
2.- <i>Autenticidad</i>	2. <i>Madurez</i>	<i>Distribuir a las personas</i>
3.- <i>Simpatía</i>	3. <i>Amplitud de miras</i>	<i>Decidir en la acción</i>
4.- <i>Poder convincente</i>	4. <i>Cooperación solidaria</i>	<i>Planificar constantemente</i>
5.- <i>Poder estimulante</i>	5. <i>Generosidad</i>	<i>Esforzarse por encima del pago</i>
		<i>Controlar los detalles</i>
		<i>Motivar a los colaboradores</i>
		<i>Trabajar sin renuncia</i>
		<i>Formar y entrenar</i>
		<i>Tratar individualizadamente</i>

No se trata solo de describir rasgos (Lewin, Lippit y White, 1939), diferenciaron los modos de comportamiento propios de los líderes en:

Tabla 2

Modos de comportamiento propios de los líderes. Adaptado de Lewin, Lippit y White (1939)

MODOS PROPIOS DE COMPORTAMIENTO DE LOS LIDERES
- <i>Autoritarios</i>
- <i>Democráticos</i>
- <i>Laissez-faire</i>
<i>condescendientes</i>

Este enfoque centrado en la persona llega hasta la elaboración de tipologías de Líderes según la función que más atraiga o caracterice la actividad por ejemplo la tipología de Blake y Mouton de líderes orientados a la tarea y orientados a las personas.

Liderazgo centrado en el contexto y en las situaciones. Otro enfoque de interpretación del liderazgo es el contextual. Una persona con muy buenas cualidades a veces es incapaz de sacar a un grupo de dificultades, del atolladero en algunas situaciones esto ha llevado a tener en cuenta el contexto. Para cada situación, circunstancia, problema e incertidumbre puede surgir dentro del grupo, el líder adecuado o necesario busque la salida y saque al grupo adelante. Es la situación la que en estos casos hace al líder. Estas teorías han recibido también el nombre de ambientalistas o contingenciales, ejemplos de estas interpretaciones es el modelo Fiedler.

Las teorías más recientes integran las dos anteriores, su respuesta es que el liderazgo es un fenómeno que eclosiona a partir de ciertos rasgos de la persona, que resultan idóneos en función de que la situación sea una u otra para dinamizar a un grupo o colectivo o institución concreta en la construcción de un proyecto compartido.

Se comprende como la integración del individuo, el contexto, el grupo y un proyecto o misión. Según Lorenzo Delgado (1994, 1997, 1998, 2005) el liderazgo se ha venido conceptualizando como:

Una función inherente a todo grupo. Por lo tanto a toda institución. Se habla menos de líder y más de liderazgo. Se ve menos como una característica individual y carismática y más como una función institucional de la organización. Tiene que ver con funciones de control, desarrollo profesional, la construcción de la misión institucional y la satisfacción de los miembros de la organización, condiciona ritmos de trabajo, crea impulsos, orienta las

energías de todos hacia metas determinadas, construye una visión de organización. El liderazgo es una función patrimonio del grupo, no de una persona y menos aún de un cargo en un organigrama de una empresa.

El liderazgo se inserta en la cultura. Hace parte de la cultura de la organización. El liderazgo exige dominar procesos de una triple naturaleza. Técnicos como: la dinámica de la administración educativa. Manejo del currículo, organización de actividades, sistemas de control y evaluación, procesos académicos y recursos pedagógicos.

Debe encontrar interpretación de significados del acontecer de la institución, causas de conflictos, soluciones a las crisis institucionales. Debe ser un transformador de esas situaciones críticas, para buscar salidas en un proceso de mejoramiento continuo y desarrollo de un proyecto.

El liderazgo es una función más compartida. Por lo tanto se ejerce en forma colegiada y colaborativamente. No hay líderes en el vacío. Participan del liderazgo no solo los directores de las instituciones, sino los equipos directivos enteros, su dinamismo se da por todo el sistema de una organización formativa, a través de los responsables de los diversos procesos, comisiones, equipos de docentes, seminarios, tutores. etc.

En este sentido Leithwood (1994:32) por ejemplo habla de: *distribuir el liderazgo por toda la organización escolar*. El liderazgo de las organizaciones educativas es un constructo en permanente dinamización y con las siguientes características: Es un

constructo caleidoscópico, integrador, codiciado, ambiguo-engañoso, idealizado, recetario, divorciado de la práctica y competencial.

El liderazgo es un constructo caleidoscópico. Cada autor o teórico que trabaja el liderazgo lo ve de una manera diferente. Existen por lo tanto gran cantidad de visiones, imágenes y metáforas de liderazgo.

Lorenzo Delgado (1998) sistematizó la mayoría de metáforas sobre liderazgo las estructuró en monofocales y multifocales.

Dentro de las multifocales se han utilizado para explicar el liderazgo las metáforas de arquitecto, catalizador, defensor del grupo, profeta o poeta como lo hacen Bolam y Deal (1995: 444).

Peter Senge, (1996) lo llama: diseñador, mayordomo o maestro del grupo. Bass (1988), habla de liderazgo transaccional y transformador ampliamente utilizados en la investigación educativa.

Las metáforas que utilizan una sola expresión: monofocales son numerosas. En la tabla según Lorenzo Delgado, (1998) se recogen las más importantes:

Tabla 5

Tipos de liderazgo. Extraído de Lorenzo Delgado (2005:372)

Tipos de Liderazgo	Conceptos
Centrado en Principios. (Covey, 1995)	Es el liderazgo en el cual la conducta está dirigida por ciertos principios básicos que son el norte de toda actuación.
Intuitivo (Le Sarget, 1977)	Es un liderazgo preocupado por una vuelta al auténtico Humanismo.
<i>Transcultural</i> (Kreitner y Kinicki, 1996)	Es un liderazgo preocupado y preparado para trabajar en organizaciones con varias culturas.
<i>Global</i> (Kreitner y Kinicki, 1996)	En contextos multiculturales los líderes deben desarrollar habilidades globales.
<i>El líder como entrenador</i> (Duncan y Oates, 1994),	Conciben al directivo como un facilitador (Entrenador) en lugar de un controlador.
<i>Estratégico</i> (Ansofff, 1997)	Conducen adecuadamente a su organización entre los avatares de los entornos turbulentos y cambiantes de nuestro tiempo.
<i>Visionario</i> (Nanus, 1994)	El líder desarrolla su propia visión del centro educativo.
<i>De liberación</i> (Noer, 1997)	El liderazgo busca la realización continua de transiciones hacia la mejora de cada miembro en sí mismo.
<i>Instructivo</i> (Greenfiel, 1987)	En la literatura se le denomina indistintamente pedagógico o educativo.

Lorenzo Delgado (1998), dice que han seguido emergiendo nuevas propuestas y visiones en la literatura organizacional.

Tabla 6

Tipos de liderazgo. Extraído de Lorenzo Delgado. (2005: 373).

Tipos de liderazgo	Conceptos
Ético (García y Dolan, 1997)	Una organización educativa implica por naturaleza confrontación de valores (Justicia, cooperación...)
<i>Carismático</i> (Conger, 1991)	El liderazgo no solo encarna la visión del centro, sino su transmisión con un estilo propio.
Liderazgo con vocación de servicio (Autry, 2003; Zohar, 2001)	El liderazgo es entendido como una función de servicio a la institución y sus miembros.
<i>Liderazgo resonante</i> (Goleman, 2002)	Dinamiza en base a la inteligencia emocional.
<i>E-Liderazgo</i> (Quinn Mills, 2002)	Es el liderazgo afín a las ciber-organizaciones y a las comunidades virtuales.

<i>Liderazgo lateral</i> (Fisher y Sharp, 1999)	El liderazgo basado en ciertas habilidades personales y en el desarrollo de las mismas en los miembros del grupo.
Liderazgo basado en los resultados (Ulrich,2000)	El liderazgo que dinamiza la organización en la obtención de mejores resultados o productos.
<i>Liderazgo sin límites</i> (Heifetz y Linsky, 2003)	El liderazgo que le importa que surja el conflicto, el desafío de creencias arraigadas, ni el reto de ver las cosas de otra manera.
<i>Liderazgo emocional</i> (Fernández y otros, 2001)	Es una metáfora similar a la de Goleman. Es un director de emociones.
<i>Liderazgo creativo</i> (Dilts, 1998)	Trabaja la creatividad y creatividad preocupándose por la innovación Institucional.
<i>Liderazgo estratégico</i> (Bou, 2004)	Liderazgo basado en el mando (Acciones directas sobre las personas), la comunicación y la estrategia (Reglas de juego que el líder debe dominar)
<i>Liderazgo para la innovación</i> (Villa,A, 2004)	El liderazgo basado en la innovación como elemento clave en la dirección escolar actual.
<i>El líder narcisista</i> (Maccoby, 2004)	Se destaca por su ansia de ser el centro de atención de toda la organización del grupo.
<i>El líder clarividente</i> (Sharma, 2003)	En el predomina la visión del futuro.

La gran cantidad de metáforas utilizadas actualmente para referirse al liderazgo hacen el tema inagotable. Los autores pretenden mediante sus recursos estilísticos hacer énfasis en una importante característica del liderazgo la que le parece más significativa y resume la complejidad de la función, pero que logre impactar en los lectores, en los profesionales de la gestión de las organizaciones y en los conferenciantes y con un afán competitivo.

Se puede constatar que una misma persona puede ejercer en momentos o etapas distintas de la organización liderazgos diferentes. Leonard Schaffer, (2004) lo constató en el trabajo: *El viaje hacia el liderazgo*. Adoptó tres modelos de liderazgo en tres momentos críticos dirigiendo su institución.

Para Lorenzo Delgado (1998, 1999, 2000, 2004) le interesan algunas de las metáforas presentadas para las organizaciones educativas y se han tratado de justificar las propuestas

de un liderazgo:

- **Visionario:** para construir un proyecto de formación colectiva, una misión para compartir. El proyecto educativo de centro.
- **Carismático:** para desarrollar el proyecto formativo con un sello que no tienen otros, con una especificación que los diferencie de otros centros educativos.
- **El liberador:** como horizonte al que se dirige todo: el proyecto, los grupos y las personas. Es el fin de toda educación.
- **El liderazgo instructivo:** dinamiza todos los procesos de enseñanza-aprendizaje de los miembros de la organización.
- **Ético:** tiene en cuenta la otra faceta de la misión de un centro de formación, es decir la orientación en los valores de todo tipo para perseguir a través del proyecto educativo del centro, el horizonte liberador al que aspira la Educación.
- **El liderazgo organizacional es un constructo integrador.** En el marco de las teorías de las organizaciones, y de la fundamentación de las mismas en la psicología social, en las dinámicas de grupos, en la literatura, todas buscan integrar el concepto de liderazgo.

En el lenguaje de los modelos pedagógicos como las escuelas eficaces, el de la mejora escolar, las teorías del cambio educativo (Fullan 2004), de todo los modelos de gestión de calidad, incluido el modelo Europeo, las pedagogías críticas, las comunidades de aprendizaje, la escuela inclusiva o la escuela reivindicativa, la de los sin tierra del Brasil. El liderazgo ya forma parte del universo semántico y las herramientas de las corrientes pedagógicas. Se puede evidenciar en los modelos de gestión de calidad. (Lorenzo Delgado, 1997).

El sistema de gestión de calidad en las organizaciones educativas requiere del liderazgo en el desarrollo y control de los procesos. No hay avances de calidad sin un directivo-liderazgo de calidad.

En el paradigma racional tecnológico como las ciber-escuelas (Ortega, 2003), las llamadas escuelas y aulas virtuales o las redes virtuales de aprendizaje, en ella se habla (Lorenzo Delgado, 2004) de un liderazgo electrónico y de un E-Liderazgo.

La esencia del liderazgo la define Montaner (2001) en los siguientes términos:

La realidad con las Nuevas Tecnologías es que hay que dirigir pero de forma presencial. Se debe encontrar una dinámica organizacional en la que no sea necesario que haya una comunicación presencial (...) Entonces, ¿Cómo hacerlo? Para contestar a esta pregunta es necesario revisar el concepto dirigir. La respuesta no es otra que liderazgo electrónico, capaz de movilizar ideas y valores que transmitan energía y en cualquier momento y lugar del mundo, a otras personas para conseguir sus objetivos.

Según Quinn Mills (2002) El E-liderazgo se caracteriza por el desarrollo de las siguientes funciones:

- a. Crear un entramado global, es decir, ser capaz de promover y organizar el trabajo en red. Todo entramado organizativo tiene una serie común de características:
 - Múltiples componentes independientes
 - Actividades en varias dimensiones
 - Comunicación con un núcleo central

- Orientación de todos los elementos hacia el mismo objetivo
- b. Crear una mentalidad global en todos los miembros de la organización.
 - c. Descentralizar la planificación y la gestión delegar y distribuir el poder
 - d. El líder electrónico según Quinn (p. 189) *debe cambiar el enfoque y pasar de planificar el presente a planificar el futuro.*
 - e. Especializar la organización en una competencia profesional, clase de una cadena de valores y ofertarlas a otras organizaciones asociándose a ellas para complementarse con otras organizaciones de la propia red en las prestaciones generadas.

Para estas funciones hay necesidad de añadir otras más de la no presencialidad:

- Habilidad para trabajar en cualquier espacio.
- Disponibilidad para actuar sin someterse a los rígidos cánones temporales de un horario igual para todos.

El liderazgo considerado fundamental en el modelo de comunidades de aprendizaje, incluidas las de aprendizaje Profesional, Ray Bolam (2004: 141) ha afirmado: *El liderazgo es manifiestamente un factor clave fundamental en la creación, desarrollo y mantenimiento de las comunidades de aprendizaje.*

El liderazgo un constructo codiciado. Según Lorenzo Delgado (2005). No existe familiaridad con los conceptos relativos al liderazgo del profesor, del tutor, del asesor, o del inspector educativo, porque nos hemos acostumbrado a hablar del liderazgo del Director.

El liderazgo del profesor, del estudiante universitario se da siempre en relación con el Centro, con la organización. Es decir da la impresión que todos los elementos de la organización codiciaran los principios operativos del liderazgo.

Para muchas personas la coyuntura de la organización, de la empresa o del grupo ha sido la clave para el ejercicio de su liderazgo. Alonso Puig (2004: 21) lo confirma con las siguientes palabras: *Cuando uno lee la vida de muchos líderes, descubre que con frecuencia, fueron ciertas situaciones imprevistas las que pusieron en marcha en ellos su característica capacidad para influir en los demás.*

El liderazgo puede resultar una propuesta engañosa. Según Lorenzo Delgado, (2005) considera que en la literatura sobre liderazgo, especialmente a nivel empresarial o gerencial se suele confundir con la función de gestor al gerente o al ejecutivo con el liderazgo.

Se han establecido gran cantidad de cuadros comparativos entre el liderazgo y gestión, tratando de precisar la función específica del liderazgo. Bonnet y Zamora, (1996) nos presentan el siguiente cuadro comparativo:

Tabla 5
Funciones del líder. Extraído de Lorenzo Delgado (2005:379)

EL GESTOR	EL LÍDER
<i>Se fija más en el proceso de toma de decisiones que en el hecho final</i>	<i>No se limita a reaccionar. Es más proactivo que reactivo</i>
<i>Procura limitar opciones</i>	<i>Tiene un compromiso personal con los objetivos</i>

<i>Evita soluciones que puedan ser conflictivas</i>	<i>Desarrolla nuevos enfoques ante los problemas</i>
<i>Es un hábil controlador administrativo y financiero</i>	<i>No suele ser hábil (Ni le gusta) administrar o gestionar</i>
<i>Quita importancia a las situaciones arriesgadas, sobre todo de ganancia y pérdidas totales</i>	<i>Suscita reacciones fuertes en los demás. No pasa desapercibido, ni resulta neutro efectivamente</i>
<i>Desea ser miembro de un grupo y tener papeles bien definidos en la organización</i>	<i>Tiende a sentirse algo por encima del contexto y de las personas que le rodean</i>

Según Lorenzo Delgado (2005). En la misma línea se mantiene la revisión de Bennis (1989) y de Nanus (1994) y más reciente la de O'connor (2002: 74).

Tabla 7

Funciones del líder. Extraído de Lorenzo Delgado (2005:380)

<i>Nanus (1994) y Bennis (1989)</i>	
<i>El manager es una copia</i>	<i>El líder innova</i>
<i>El manager se encuentra con sistemas y estructuras</i>	<i>El líder es original</i>
<i>El manager se centra en el control</i>	<i>El líder se centra en la gente</i>
<i>El manager tiene una visión a corto plazo</i>	<i>El líder tiene perspectiva a largo plazo</i>
<i>El manager tiene la pregunta ¿cómo?</i>	<i>El líder ¿Qué? Y ¿Por qué?</i>
<i>El manager dirige su mirada a la línea de base</i>	<i>El líder la dirige al horizonte</i>
<i>El manager imita</i>	<i>El líder es él mismo, inspira confianza</i>
<i>El manager es el clásico soldado</i>	<i>El líder lo desafía</i>
<i>El manager hace las cosas bien</i>	<i>El líder hace lo correcto</i>

Según Vázquez, (2010: 126). El liderazgo y la gestión son dos acciones complementarias:

- Durante años las organizaciones han sobrevivido dentro de un entorno poco cambiante, a través de un estilo de decisión autoritario, donde la función directiva era desarrollada fundamentalmente por gestores. Ha triunfado la idea de que sin una buena gestión, la empresa compleja tiende al caos y que los gestores deben poner orden para garantizar la supervivencia de estas organizaciones.

- Con la llegada de los tiempos del cambio especialmente en los años 80, las organizaciones adquieren otras necesidades. La adaptación al cambio y a la innovación se hacen imprescindibles, lo que suscita que los líderes adquieran protagonismo que los sitúa por delante de los gestores.

Las funciones de los gestores y de los líderes se pueden complementar. En la siguiente tabla Vázquez (2010: 126-127) plantea cómo las funciones de los gestores y los líderes son complementarias:

Tabla 7

Liderazgo y gestión: dos acciones complementarias. Extraído de Vázquez (2010:126-127).

<i>Gestores</i>	<i>Líderes</i>
Crean planes a corto plazo, planificar y presupuestar con lo cual se eliminan riesgos y se establece orden	Aportan visión a la organización. Establecen estrategias a largo plazo y asumen riesgos. Los líderes son los encargados de buscar las nuevas direcciones
Organizar y crear estructuras de organización, asignar las personas a los puestos de trabajo para conseguir cumplir los planes marcados,	Involucrar a las personas. Tratar de conseguir que todos trabajen en la misma dirección a través de la comunicación.
Controlar y resolver problemas. Realizar un seguimiento del trabajo y verificar si se cumplen los planes procurando resolver los problemas que se presenten	Motivar utilizar los valores humanos clásicos para que las personas no decaigan en su empeño por alcanzar los objetivos, transmitiendo energía positiva, lo que aumente las ganas de emplearse a fondo por parte de los trabajadores

Los problemas surgidos por confundir los dos papeles han sido objeto de reflexión por parte de Kurana (2004: 10). Una de las conclusiones determinantes es la planteada por Fishman (2004: 182): *Liderar es como ver a través de un telescopio, gerenciar es como ver a través de un microscopio.* Ambos son útiles pero se usan para objetivos totalmente diferentes.

- **El liderazgo se ha idealizado.** El liderazgo se ha convertido, hoy como la panacea organizacional como el camino salvador de las instituciones en sus funciones. Lo ha venido confirmando Burt Nanus (1994, 7): *Una organización sin liderazgo es como un barco a la deriva en aguas turbulentas, sin remos, sin brújula, sin mapas y sin esperanzas.*

Se plantea el liderazgo como la única salvación posible. Esta visión carismática presenta problemas para las organizaciones. Según Khurana (2004) *sostiene que los líderes excesivamente carismáticos desestabilizan las organizaciones hasta el punto de que su poder es más una fe en la magia, que una fe madura.*

No puede haber un liderazgo de calidad sin una calidad personal sobre la que sustentarlo. Según Lorenzo Delgado (2002), éste es un tema a tener en cuenta. Para Miller (2001), la calidad personal es la base de las demás calidades, y se cultiva siguiendo algunas reglas como estas:

- Fije sus objetivos de calidad personal.
- Establezca su propia cuenta de calidad personal, es decir, los niveles de su propia exigencia en éste ámbito, lo que uno se exige así mismo en comunicación, puntualidad y colegialidad.
- Compruebe la satisfacción de los demás con sus actuaciones.
- Asegúrese de que ni su familia, ni sus colegas sufran a causa de su falta de calidad personal.
- Evite errores revisando su propio trabajo.
- Realice las tareas con toda la eficacia que pueda.

- Utilice bien los recursos, no malgastando tiempo, dinero, ni materiales.
- Involúcrese. Viva las cosas, cumpla sus promesas, comparta éxitos y fracasos del grupo.
- Termine lo que empieza, esto es refuerce permanentemente su autodisciplina.
- Controle su estrés.
- Sea ético, es decir una persona íntegra.

El desarrollo de uno mismo es consustancial al liderazgo. O'connor (2002), Sharma (2003), hablan del auto- liderazgo o liderazgo personal, parte del presupuesto de Fischman (2004: 20) de que es imposible dirigir a otros, si primero no podemos dirigirnos a nosotros.

- **El liderazgo como un constructo recetario.** Según Lorenzo Delgado (2005) con frecuencia en los tratados de liderazgo hay un exceso de recetas prácticas, de consejos fundamentados más bien en la experiencia que producto de investigaciones. Existen las tendencias por llegar al público, pero sin fundamentación, se publican listados de estrategias y metodologías, recetarios. Se aplica la psicología conductista, para presentar recetas mágicas para el liderazgo. Se operativizan las actividades propias de los líderes (Kotter, 2000) o se proponen los principios de Crosby (1996), los siete hábitos de la gente altamente efectiva de Covey (1997).

Hay autores con posiciones que controvierten las anteriores como Zohar (2001) que fundamenta el liderazgo en el pensamiento complejo, la teoría del Caos y la física cuántica, como oposición a la Newtoniana. El nuevo pensamiento sobre el liderazgo surge del contraste de ocho ideas claves:

- I. Atomismo frente a holismo con que trabaja la visión compleja.
- II. Determinación frente a indeterminación.
- III. Reduccionismo frente a emergencia y auto-organización.
- IV. “O lo uno o lo otro” frente a “tanto cómo”.
- V. El principio de incertidumbre frente a la certeza.
- VI. Realidad frente a potencialidad.
- VII. La dicotomía sujeto-objeto frente al universo participativo.
- VIII. El vacío frente al vacío cuántico.

▪ **El liderazgo en términos de competencias tanto transversal como específica del director escolar.** La gestión y la formación por competencias es un tema que se está imponiendo en Europa en las Universidades. Se plantea el liderazgo como una competencia directiva según Lorenzo Delgado, (2005).

En Chile, (2002). Se hizo un estudio de los estándares de desempeño para los directores de los establecimientos de educación, después de realizar un análisis comparativo entre cinco países (Australia, España, EE.UU, Inglaterra y Nueva Zelanda) se constata que en todos aparece el área de desarrollo ligado al liderazgo y concluye con una propuesta de desarrollo profesional y evaluación del desempeño, fundamentado en criterios de competencias en torno a los siguientes:

- ✓ Conocimientos (Teóricos, metodológicos, entorno).
- ✓ Habilidades profesionales (Interpersonales e intelectuales)
- ✓ Desarrollo profesional y liderazgo

- ✓ Administración de recursos pedagógicos
- ✓ Administración de recursos financieros

El liderazgo es una propuesta básica del Director. Goleman y Boyatzin, (2002) proponen un modelo de competencias diversificándolos en tres tipos: Competencias de conocimiento y dominio personal. Competencias de gestión de relación y competencias cognitivas. Entre las propias de gestión relaciones figura el liderazgo.

Diurbe, (2004), a partir de autores como Boyatzis, Spencer y Spencer, aparece el liderazgo como una competencia básica.

El liderazgo como un constructo teórico separado de la realidad- Según Lorenzo Delgado, (2005), en España una cosa es la teoría (Abundante, diversa y compleja) y otra la pobre realidad, la práctica del liderazgo pedagógico de los directores es innovadora y necesaria, pero percibida como difícil de realizar, la formación diferente de más de un centenar de directores de centros educativos.

En la misma línea está la investigación realizada por el profesor Rodríguez Diequez (2002); los padres y los propios directivos tienen una valoración más positiva que los profesores, los inspectores y los integrantes de la comunidad educativa de los centros concertados más que los públicos, así como los de primaria y secundaria.

Otros estudios sobre cómo perciben los propios directivos su función o los problemas

que resultan más acuciantes en su práctica diaria ponen con frecuencia esta realidad que es considerada grave y contradictoria. Tenemos unos directivos que ejecutan un liderazgo a la defensiva. El directivo tiene que actuar tirando, arrastrando a unos colegas desanimados, desinteresados y preocupados por sus intereses personales o de pequeños grupos. Este liderazgo defensivo, reactivo y de supervivencia es la antítesis del liderazgo.

El hecho de hacer constar estas realidades, no debe ser motivo de derrotismo y abandono, el liderazgo es una propuesta para el cambio, la mejora de las organizaciones educativas. El liderazgo debe ser resituado, como un componente sólido, necesario, ilusionante y utópico para los directivos y todos los integrantes del proyecto educativo en un centro.

Debe asumirse el liderazgo no solo de los profesores, de los directivos, sino de todos los miembros de la institución.

1.4 ESTILOS DE LIDERAZGO

Se han realizado en la actualidad una gran cantidad de estudios sobre los estilos de liderazgo presentando diversidad de clasificaciones y encasillando a los líderes en algunas de ellas.

Un buen líder sabe hacer uso de varios estilos dependiendo de la situación en que se encuentre lo que le permite una mayor flexibilidad en sus tareas. En los componentes de la

inteligencia emocional hay una gran multitud de clasificaciones de estilos de liderazgo. Según Vázquez (2010: 129-130) una clasificación válida podría ser la siguiente: Líderes coercitivos, líderes autoritarios, líderes afiliativos, líderes democráticos, líderes marca-pasos, líderes coaching.

Tabla 8

Clasificaciones de estilos de liderazgo. Extraído de Vázquez (2010:128) .

	Líderes	CONCEPTO
TIPOS DE LIDERES	Líderes coercitivos	Este tipo de liderazgo se caracteriza por demandar de sus colaboradores el acatamiento inmediato de las órdenes que impone. Son líderes orientados al logro y con un buen auto-control. Este tipo de liderazgo obtiene sus mejores frutos en situaciones de crisis, cuando se trata de reestructurar o de tratar con empleados problemáticos, generalmente tiene un impacto negativo en las relaciones interpersonales de la organización y en el clima laboral.
	Líderes autoritarios	Es un liderazgo muy útil cuando se trata de movilizar a la gente hacia una nueva dirección. Estos líderes tienen buenas habilidades para promover los cambios, son muy empáticos. El líder autoritario es visionario, no afecta el clima organizacional de la empresa o Institución educativa.
	Líderes afiliativos.	Fundamentan su comportamiento en la persona. Para ellos lo más importantes es crear afiliativos dentro de la organización. Es un tipo de liderazgo muy afectivo en las organizaciones en casos de problemas que afecten el buen ambiente de la organización y las relaciones interpersonales. Es un buen liderazgo para motivar a la gente en caso de estrés
	Líderes democráticos	Fomentan la comunicación dentro de las organizaciones. Escuchan las aspiraciones de los demás. Lideran equipos en forma excelente y son hábiles para crear consensos y para estimular el liderazgo organizacional. Refuerzan un buen clima en las organizaciones empresariales y educativas.
TIPOS DE LIDERES	Líderes marca-pasos	Posibilitan conseguir estándares de rendimiento muy altos en las organizaciones. Fundamentan su comportamiento en que el colaborador haga lo que el líder hace. Este estilo de liderazgo es necesario para obtener resultados de un equipo en poco tiempo. A veces su impacto en el clima organizacional es negativo.
	Líderes coaching	Liderazgo muy útil para desarrollar a la gente de cara al futuro. Con su empatía contribuyen a la formación de los demás y ayudan a desarrollar fortalezas para sacar adelante los proyectos. Son positivos para el clima organizacional

En los estilos de liderazgo aplicados en las instituciones educativas, se destacan los de Blake y Mouton, citados por Lorenzo Delgado (2005).

Tabla 9
Estilos de Liderazgo. Extraído de Blake y Mouton (1964:47)

TIPO	CARACTERÍSTICA	DESCRIPCIÓN
Líder puro tradicional	Se caracteriza por estar orientado a los objetivos.	Piensa que la tarea y el mantenimiento son importantes, pero él solo no puede llevarlos a cabo. Opta por los objetivos, tareas y métodos. Establece controles con acicates de premios y castigos. Posee una fuerte necesidad de sentirse estimado. Solo le interesan los logros técnicos. Suele ser un buen ejecutivo, pero a veces fracasa por descuidar las relaciones humanas.
Líder Humanista	Piensa que los objetivos y las relaciones son importantes para su gestión, pero cree que no se pueden compatibilizar.	Opta por los roles de mantenimiento y por las relaciones personales. Su gestión se basa en valores como: lealtad, afectividad y comprensión.
Líder quemado	No le importa la tarea ni el mantenimiento.	Sus experiencias anteriores son negativas en el ejercicio del poder. No ha conseguido éxito por situaciones adversas. Pretende sobrevivir sin complicarse la vida. Huye del conflicto.
Líder Burócrata	Crea normas claras y flexibles de funcionamiento	Le interesan los dos aspectos tarea y mantenimiento. Consigue normalmente que las cosas funcionen sin grandes conflictos que cuando surgen reconvierten con habilidad.
Líder eficaz	Piensen que tarea y mantenimiento se pueden compatibilizar	Se pueden programar bien los objetivos y atender bien las relaciones personales. Actúa así porque le entusiasma el trabajo. Piensan que si las metas están claras y los métodos son adecuados se pueden mantener relaciones constructivas. Se basa en el compromiso personal con la gente, le gustan las formalidades.

1.4.1 El Liderazgo Estudiantil. La universidad es, no solo un entorno para la formación en todos los aspectos de la persona, sino además es un observatorio privilegiado de la realidad. El estudiante líder debe ser capaz de ver más allá de lo evidente, analizar las causas y consecuencias de lo que le rodea y capacitarse para comprometerse con la transformación de su entorno.

Consideramos que todas las acciones y los esfuerzos de los estudiantes universitarios son realmente fructíferos y exitosos si van acompañados de una capacitación adecuada y de la experiencia personal y vital.

La voluntad necesita ayuda en el camino para mantenerse en la firmeza de los ideales, de los sueños, de las grandes metas y logros transformadores de la historia, de otra manera se pueden perder por las acciones, gestiones y preocupaciones de la vida cotidiana, que a veces se pueden convertir en el fin último del quehacer de la vida universitaria.

El liderazgo se debe ver como un compromiso de superación personal, desarrollo de las potencialidades humanas, como una actitud de servicio. La actitud de quien es consciente de la realidad que le rodea, es capaz de poner al servicio de los demás lo mejor de sí mismo, con una actitud de responsabilidad social.

El verdadero líder se compromete primero con su propia formación en conocimientos y capacidades, para ser capaz de ofrecer a los demás lo mejor de sí mismo en un ejercicio de coherencia. De ahí que el liderazgo necesita de una formación seria y exigente. (Universidad Francisco de Vitoria. Madrid. España.)

En toda Institución Educativa, especialmente en las Universidades, existen estudiantes que son elegidos democráticamente por sus compañeros, como representantes de curso, representantes ante la facultad, ante el consejo académico y a otros cargos similares la idea que tienen los docentes es que estos influyen en la toma de decisiones de los grupos.

Es importante que en toda Universidad exista una dirección de asuntos estudiantiles, que dedique parte de su tiempo a la investigación para observar y analizar quiénes son los líderes estudiantiles y determinar a tiempo si influyen positivamente en sus compañeros, en

caso contrario reorientarlos, e invitarlos a seminarios de formación en el liderazgo.

En la Universidad se debe fomentar y alentar actitudes de liderazgo, en bien de la ciencia, la investigación, la tecnología, la cultura, el cambio, la transformación social y política. etc. Dentro de un marco de libertad de pensamiento y expresión. Con estímulos para estudiantes que lideren proyectos en lo social y lo político.

Desde la cátedra los Docentes deben ser formadores de líderes estudiantiles en lo social y lo político, mediante la contextualización de los programas académicos, fomentando el trabajo en equipo, asumiendo el rol de maestros líderes, reclamando los derechos y siendo éticos en el ejercicio de la profesión. El liderazgo hace parte de la competencia como Docentes.

1.4.2 Liderazgo al estilo de los Jesuitas. En el contexto de las múltiples concepciones de liderazgo, consideramos tener en cuenta el liderazgo al estilo de los Jesuitas por sus logros en las respuestas a los cambios oportunos en las circunstancias históricas y por la manera tan original como se formaban los líderes dentro de la comunidad.

Lowney (2004), publica su libro: Liderazgo al estilo de los Jesuitas. En este libro resalta el estilo propio de la comunidad, para formar a sus religiosos como líderes. Se considera importante tomar algunos elementos para construir un programa de liderazgo estudiantil en lo social y en lo político como propuesta pedagógica para la Universidad Santo Tomás. El liderazgo de los Jesuitas es un liderazgo revolucionario, las técnicas

jesuíticas, establecen un vínculo entre el conocimiento de sí mismo y el liderazgo.

El hombre da su mejor rendimiento en ambientes estimulantes de carga positiva. Se exhortaba a sus dirigentes a crear más ambientes de amor que de temor. Estos principios tienen sus raíces en que todos somos líderes y que toda nuestra vida está llena de oportunidades de liderazgo. Podemos ser líderes en todo lo que hacemos, en el trabajo, en la vida diaria, cuando enseñamos y cuando aprendemos de los demás, y casi todos hacemos estas cosas en la cotidianidad.

En su obra Lowney (2004: 9) destaca cuatro pilares del éxito del liderazgo:

- Conocimiento de sí mismo
- Ingenio
- Amor
- Heroísmo.

La formación de los Jesuitas se centró en que los aprendices:

- Entendieran sus fortalezas, debilidades, valores y tuvieran una visión del mundo
- Trataran al prójimo con amor y actitud positiva
- Innovaran confiadamente y se adaptaran a un mundo cambiante
- Se fortalecieran a sí mismos y a los demás con aspiraciones heroicas.

Formaban a todos los novicios para dirigir, convencidos de que todo liderazgo empieza por saber uno dirigirse a sí mismo.

El profesor John Kotter de la escuela de Negocios de Harvard, nos ofrece un resumen

de los principales deberes del líder:

- ✓ Trazar el rumbo: exponer una visión del futuro (a veces, un futuro lejano) y las estrategias para producir los cambios para realizar dicha visión.
- ✓ Linear la gente cuya cooperación se requiere: comunicar el rumbo verbalmente, con hechos de manera que influya en la creación de equipo y coaliciones, que entiendan la visión y las estrategias y acepten su validez.
- ✓ Motivar e inspirar: infundir vigor a las personas con el fin de vencer los obstáculos políticos, burocráticos y económicos que se oponen al cambio y satisfacer así necesidades humanas básicas que a menudo permanecen insatisfechas.
- ✓ Producir cambios muchas veces dramáticos. En otras palabras, el líder determina a dónde se necesita ir, indica el camino acertado, convence de que es preciso ir allá y nos conduce a través de los obstáculos que nos separan de la tierra prometida.

El liderazgo no es un conjunto de simples técnicas y tácticas. Se encuentran oportunidades de liderazgo no sólo en el trabajo sino en las actividades ordinarias de la vida. Los Jesuitas enfocan el liderazgo en cuatro diferencias:

1. Todos somos líderes y dirigimos todo el tiempo, bien o mal
2. El liderazgo nace desde adentro. Determina quién soy, así como qué hago
3. El liderazgo no es un acto. Es mi vida, una manera de vivir
4. Nunca termino la tarea de hacerme líder. Es un proceso continuo.

Todos Somos Líderes. Los líderes no solamente son quienes ejercen el mando. es un error en una organización centrarse en solo aquellos que consideramos líderes. todo

individuo es un líder y todo el tiempo dirige, a veces, de manera inmediata, dramática, obvia; más a menudo, de manera sutil, difícil de medir, más no por ello menos real.

El estereotipo liderazgo de los de arriba, que todo lo transforma inmediatamente no es la solución es el problema. si sólo quienes están en una posición de mandar a grandes equipos son los líderes, todos los demás tienen que ser seguidores, actuarán inevitablemente como tales, desprovistos de la energía y el equipaje necesarios para aprovechar sus propias oportunidades de liderazgo. un líder aprovecha todas las oportunidades que se le presentan para influir y producir el impacto. el liderazgo nace desde adentro . determina el ¿quién soy? así como el: ¿qué hago? el método jesuita se concentra en quienes son líderes, no tanto en qué hacen los líderes. nadie llegó nunca a ser líder por leer un libro de instrucciones y menos, al repetir como loros, reglas o máximas para todos. el medio más eficaz con que cuenta el individuo, es el conocimiento de sí mismo. una persona que defiende lo que valora y lo que quiere, fundamentada en determinados principios y se enfrenta al mundo con una visión coherente, su conducta como líder se desarrolla de manera natural sobre la bases de esos cimientos. las técnicas no lo reemplazan. la mayor fortaleza del líder es su visión personal que comunica con el ejemplo de su vida diaria. aquí la visión es intensamente personal, el producto de madura reflexión. ¿qué es lo que busco? ¿qué quiero? ¿cómo encajo en el mundo?

El liderazgo, no es un acto, es una manera de vivir . El liderazgo no es un oficio, ni una función que uno desempeñe en el trabajo y luego deja a un lado cuando regresa a su casa, a descansar y disfrutar de la vida real del líder. Más bien el liderazgo es la vida real del líder.

Si no sabe a dónde ir, la brújula es instrumento mucho más útil.

Hacerse líder es un proceso continuo de auto-desarrollo. El liderazgo personal es una tarea permanente en la cual el conocimiento de sí mismo madura de manera continua. El ambiente externo evoluciona y las circunstancias personales cambian, lo mismo que las prioridades personales. Algunas fortalezas personales decaen a medida que surgen oportunidades para desarrollar otras.

Los cambios requieren un continuo crecimiento equilibrado y una evolución como líder. Para el líder débil los cambios son una amenaza o una carga, una perspectiva más atractiva es llegar a una planicie imaginaria de liderazgo donde se pueda descansar y gozar de su elevada posición. El líder fuerte acoge la oportunidad de aprender acerca de sí mismo y del mundo y goza con la perspectiva de nuevos descubrimientos e intereses.

El liderazgo de los Jesuitas se fundamenta en los cuatro pilares anteriormente mencionados. Conocerse así mismo, ordenar su propia vida. Solo la persona que sabe lo que quiere puede buscarlo enérgicamente. Sólo quienes han descubierto sus debilidades pueden superarlas. Tomar conciencia de sí mismo es un producto nunca terminado. El mundo complejo es cambiante, por lo tanto, los líderes tienen que cambiar. Se deben practicar técnicas de auto-conocimiento, esto motiva el continuo auto-aprendizaje. Reflexionar sobre la marcha.

La investigación moderna sugiere que el cociente intelectual y las habilidades técnicas, son mucho menos importantes para un liderazgo de éxito que un maduro conocimiento de sí mismo. La dura experiencia indica que el factor crítico está en las destrezas ideales que implica el conocimiento de uno mismo.

Ingenio. Todo el mundo es nuestro hogar. Los líderes se acomodan y hacen acomodarse a los demás en un mundo cambiante. Exploran nuevas ideas, métodos y culturas en vez de mantenerse a la defensiva ante lo que pueda esperarles a la vuelta de la esquina. Afirmarse en principios no negociables, cultivar la indiferencia que les permita adaptarse sin temor. El líder debe vivir siempre listo para responder a las oportunidades que se ofrezcan. Un líder tiene que despojarse de hábitos arraigados, prejuicios, preferencias culturales, abandonar la actitud de: así es como lo hemos hecho siempre. Las creencias básicas no son negociables. El líder se adapta confiadamente, sabe qué es y qué no es negociable. Con más amor que temor.

1.5 REQUERIMIENTO DE LIDERAZGO EN EL TERCER MILENIO

Para Scholtes (1999), el liderazgo es la presencia y el espíritu del individuo que dirige y la relación que se crea con las personas que son dirigidas. El buen liderazgo tiene en cuenta las habilidades y las capacidades de las personas con las que el líder comparte el liderazgo. El buen liderazgo se adapta al propósito y a las necesidades futuras de la organización. El liderazgo es un arte, un viaje interior, una red de relaciones, una maestría de métodos y mucho más; y por cuanto no podemos esperar que un solo individuo heroico posea todos

estos rasgos, el liderazgo se convierte en un sistema.

El líder del tercer milenio debe comprender los sistemas y permitir el enfoque de sistemas en la organización. La dirección de sistemas abarca la dirección de propósitos, tecnologías, relaciones comerciales y trabajo en equipo, interacciones y la dirección de un sistema de liderazgo. El liderazgo es aquello que hacen los líderes. Hay líderes donde se encuentran las huellas en la organización.

De lo anterior podemos concluir: Existe liderazgo: donde se crea un significado, donde se desarrollan los sistemas. Cuando el flujo interactivo se desarrolla, se describe y se mejora. Donde las relaciones se forman y se sostienen. Donde la tecnología es actual. Las tecnologías pueden referirse a la electrónica, mecánica, aprendizaje, comunicación, metodología de mejoramiento o cualquier nuevo conocimiento.

El tema del liderazgo es de especial interés en las actuales circunstancias de una época de cambios, en un mundo globalizado y pluralista. Se ha afirmado con frecuencia, que la crisis mundial se debe a la falta de liderazgo efectivo que dirija la sociedad hacia el desarrollo y el bienestar colectivo.

Tabla 10

Liderazgo Político para un nuevo siglo. Extraído de Antonorsi (2000: 8)

LÍDER NO ES:	LÍDER ES:
Dar simplemente ordenes, aunque se den con mucha energía y con ademanes autoritarios	Educar: lograr el desarrollo de todos los seguidores para mejorar la organización
Hacer lo que los seguidores quieren que haga el líder, sólo por quedar bien	. Instruir, enseñar las nociones técnicas y dirigir los ejercicios prácticos para proporcionar a los seguidores los conocimientos que necesitan para cumplir su papel dentro

	de la organización.
Doblegar voluntades	Conducir: guiar y dirigir a los seguidores de forma que al perfeccionar la educación y la instrucción de todos, se desarrolle la comprensión y cooperación entre todos.

Antes de formular una definición de liderazgo es necesario tener claro, la diferencia entre líder y liderazgo, porque cuando se habla de líder se habla de personas específicas dentro de la organización, mientras que el liderazgo nos habla propiamente de la función, del trabajo del líder.

Según Antonorski (2000) el liderazgo es un plural. No se puede pensar en un líder sin su equipo, e inversamente un equipo sin su líder. Son dos realidades que se necesitan mutuamente. En la práctica llega a funcionar un líder-equipo indispensable, porque el líder es un servidor del equipo porque el equipo es mejor con un buen liderazgo compartido. Desarrollar un buen liderazgo es un arte. El líder se hace.

1.5.1 El liderazgo resiliente. En los últimos años se ha ido generalizando el concepto de resiliencia y se nos presenta como un potencial humanizador, como una clave de lectura de la experiencia humana en situaciones de crisis, de sufrimiento, de enfermedad, de trauma, de consecuencias de la violencia, de desempleo, de frustraciones y en general de dificultades. Este concepto que inicialmente procede de la metalurgia, está sirviendo en el marco de la psicología positiva y en la espiritualidad, y en los enfoques de liderazgo, para referir posibilidades de éxito, superación y crecimiento en medio de las dificultades de la vida. Más que un nuevo concepto es un nuevo modo de acercarnos a las cuestiones de siempre, como actitudes positivas de coraje, perseverancia, capacidad de afrontamiento,

valentía, etc. pero desde un enfoque que permite el estudio de elementos que protegen a las personas y que pueden contribuir, previniendo fracasos y situaciones de sufrimiento como resultados de la crisis de la vida.

Según Muñoz (2012), la resiliencia es la capacidad que tienen los individuos para enfrentar, reaccionar y salir fortalecidos después de experiencias fuertes y traumáticas. Desde las experiencias de situaciones límite, crisis por enfermedades, por la violencia, económicas, frustraciones y es desde ahí donde se construye el liderazgo resiliente, como la capacidad para sobreponerse a las adversidades y ayudar a otros a superar situaciones difíciles.

La capacidad de sobreponerse a las adversidades no se manifiesta en todos los individuos del mismo modo, ya que a muchos les cuesta trabajo cambiar el enfoque y empezar a mirar hacia adelante.

La resiliencia supone un gran deseo de superación y dependerá de las características personales y del entorno, para así pasado el momento del impacto emocional, regresar a la vida normal, asumiendo los hechos ocurridos como aprendizajes. Es la posibilidad de descubrir nuestros propios recursos y darle un nuevo sentido a nuestra vida.

Según Muñoz (2012) son características de una persona resiliente:

- Es optimista y enérgica
- Tiene confianza

- Toma la iniciativa
- Fortalece sus relaciones interpersonales
- Tiene emociones positivas

Víctor Frankl dijo: *El hombre que se levanta, es más fuerte que el que nunca ha caído.*

Las personas resilientes se identifican por las siguientes características:

- Presentan una buena auto-estima
- Conocen sus fortalezas y debilidades
- Toman los errores como lecciones
- Tienen buenas relaciones afectivo-emocionales
- Saben pedir ayuda
- Reflexionan antes de actuar
- Tienen un compromiso firme con sus intereses.
- Sienten que están al mando de la vida.
- Perciben los cambios de la vida como un reto.
- Participan en actividades que promuevan la creatividad y la individualidad

Es característico de una mentalidad resiliente:

- Sentir que controlamos nuestra vida
- Saber, como fortalecer la resistencia al estrés
- Tener empatía con los demás.
- Desarrollar una comunicación efectiva y capacidades interpersonales
- Tener habilidades para solucionar problemas y tomar decisiones

- Establecer metas y expectativas realistas
- Aprender tanto del éxito como del fracaso
- Sentirse especial y no egocéntrico mientras ayudamos a los demás o sentir lo mismo.

Existen algunas formas para construir la resiliencia:

- ✓ Establecer relaciones
- ✓ Evitar la crisis como obstáculos insuperables
- ✓ Aceptar que el cambio es parte de la vida
- ✓ Moverse hacia sus metas
- ✓ Llevar a cabo acciones decisivas
- ✓ Buscar oportunidades para descubrirse así mismo
- ✓ Cultivar una visión positiva de su persona
- ✓ Nunca perder la esperanza
- ✓ Cuidar de sí mismo

Un líder resiliente no debe presentar sentimientos negativos hacia las características adversas de su pasado. Los líderes resilientes optan por minimizar la referencia discursiva de sus experiencias traumáticas y dolorosas. Si bien censuran las injusticias del pasado y luchan por desterrarlas, ellos brindan su palabra y tienen un accionar político a toda forma de rencor, auto-victimización y personalización de sus enemigos.

Los líderes resilientes hacen esfuerzos por no abusar de su poder persuasivo e inductor de sentimientos de revancha sobre las masas que los escuchan. No hacen de la victoria

instrumento de venganza. Ejemplo Nelson Mandela, Mahatma Gandhi. Martin Luther King.

González (2010:15), en su artículo:

Liderazgo resiliente: un nuevo paradigma en el perfil del líder. Afirma: La resiliencia en nuestro nuevo líder, es su capacidad para superar la adversidad y proyectar a un futuro un conjunto de respuestas. Comportamientos de superación y/o afrontamiento. Es sin duda el perfil más buscado en los líderes en la actualidad.

El líder en el paradigma transformacional tiene las siguientes competencias: la visión global, el pensamiento estratégico, pensamiento conceptual, orientación al logro y los procesos, la capacidad de influencia y empatía. Este líder hoy requiere nuevas capacidades, que sin despreciar las anteriores, definen su resiliencia como enfrentamiento a la adversidad, capacidad de superación, altos niveles de auto-confianza, perseverancia, orientación al logro y flexibilidad.

El líder resiliente tiene la capacidad de procesar sus creencias y modelos mentales para plantear nuevas alternativas al cambio y la toma de decisiones. Para el líder resiliente el fracaso y el error, son puntos importantes del aprendizaje. Ser consciente del error es estar muy cerca del éxito.

El líder resiliente siempre asume una actitud positiva y sale adelante de las dificultades. Tiene la suficiente energía para alcanzar su propósito. Su actitud mental positiva, lo lleva a creer en sí mismo. Está dispuesto a ver lo mejor en los demás. Es persistente. Se enfoca en

las soluciones. Es generoso, da, es responsable.

Los líderes resilientes desarrollan las capacidades que les permiten enfrentarse a los miedos, en soledad o en equipo, como son la autoconfianza y la auto-estima, las trabaja y las desarrolla en forma habitual.

El líder resiliente ha comprendido que lo importante no es tanto auto-evaluarse, ser especial, con espíritu competitivo, pasa a ofrecer a los demás pensamientos positivos, objetivos de logro pero no perfección, posibilidades de aprendizaje desde los errores, opciones de probar cosas nuevas, fijar metas a los demás y facilita el sentido de pertenencia a un colectivo. El líder resiliente ha entendido la necesidad de desterrar el “mito del ególatra”. Logra conocer mejor sus acciones, supera el sentimiento de culpabilidad, consigue hacer lo que realmente le gusta, hace siempre en su trabajo un balance positivo y lo que debe mejorar.

El líder resiliente no utiliza el poder de la imaginación para situaciones negativas con el fin de asustar y ganar poder. El líder resiliente utiliza el poder de la imaginación consigo mismo y con su equipo para persistir, animar y gestionar los cambios. La resiliencia permite al líder construir en la adversidad y sobrevivir. Es una necesidad en estos momentos de crisis.

1.5.2 El Liderazgo Social.

1.5.2.1 ¿Qué es el liderazgo social?. Somos testigos del momento histórico en el cual

vivimos, con situaciones críticas negativas e inmorales de nuestra sociedad; como la corrupción, la delincuencia, prostitución, drogadicción, pobreza, desigualdades sociales, exclusión social, marginalidad, discriminación entre otras.

La historia de los países Latinoamericanos, caso particular, Colombia está llena de contradicciones y paradojas. Nos falta mucho por articularnos. El progreso ha sido lento y algunos gobiernos con líderes de proyección social están estimulando el empleo, el desarrollo humano y social. Pero en nuestra cultura encontramos actitudes caracterizadas por la desconfianza, el pesimismo, la crisis de utopías y la anomia. Existe una atmósfera negativa que afecta la vida política, económica y social.

La corrupción generalizada en todas las esferas del gobierno, de la actividad empresarial, de los medios de comunicación, la apatía política manifestada en el abstencionismo electoral dando paso al escepticismo y pesimismo frente a las posibilidades de cambio y transformación social. Estas situaciones se manifiestan en los jóvenes quienes constituyen una parte muy significativa del potencial electoral en nuestros países, así como un sector de gran importancia para el desarrollo económico y productivo del país a corto y a mediano plazo.

Pero no todo es negativo, podemos con una mirada desde la subjetividad, ver lo positivo, en una dinámica de trabajo por el cambio y la transformación social. Como por ejemplo los deseos de trabajar por la transparencia en la gestión política y administrativa tanto en lo público como en lo privado.

En Colombia como en la mayoría de los países Latinoamericanos podemos apreciar dos tendencias frente a la compleja problemática, dos procesos uno negativo opuesto al cambio y otro constructivo generador de cambios y transformación social.

En los jóvenes que hoy continúan con empeño su educación superior, se mantiene viva la esperanza del cambio, desean estudiar en el exterior, pero mantienen la idea de regresar a sus países de origen, con sus conocimientos, a jalonar el cambio y la transformación social, quieren ser sujetos activos, líderes en la búsqueda de bien común, del progreso y el desarrollo.

Tabla 11
Tendencias de liderazgo social. Elaboración propia

TENDENCIAS	CARACTERÍSTICAS
CONSERVADURISTA	<ol style="list-style-type: none"> 1. El sentido de exclusión social. 2. El mantenimiento y crecimiento de la pobreza. 3. La desigualdad frente a las oportunidades. 4. Comportamientos autoritarios. 5. Mantenimiento de la corrupción. 6. Monopolización del mercado. 7. El irrespeto a los Derechos Humanos. 8. La educación legitimadora del sistema. 9. La violencia política. 10. La cultura de la desconfianza. 11. La ética del avivato. 12. Considerar lo anormal como normal. 13. La inequidad ante la justicia. 14. Las deformaciones de lo político. 15. Primacía de lo privado frente a lo público.
CONSTRUCTIVO Y DE CAMBIO	<ol style="list-style-type: none"> 1.- La conciencia ciudadana. 2.- La dialogicidad como forma de participación. 3.- Proyectos a largo plazo 4.- La responsabilidad social empresarial. 5.- La calidad de la educación. 6.- La descentralización administrativa. 7.- La intolerancia de la corrupción. 8.- El reconocimiento y la defensa de los Derechos Humanos. 9.- La paz como fruto de la solidaridad y de la justicia. 10.- La imparcialidad en la administración de justicia. 11.- La política como trabajo por el bien común.

-
- | |
|---|
| 12.- La conciencia crítica frente a la realidad.
13.- La ética ciudadana.
14.- La cultura del cambio y la transformación social.
15.-La cultura de lo público frente a lo privado. |
|---|
-

El liderazgo y la participación ciudadana van a depender del conocimiento de sí mismo, la identidad personal. Para lograr la identidad personal se supone que el joven estudiante ha pasado por una introspección, una exploración de sí mismo y ha desarrollado una conciencia crítica de los problemas que le afectan y de los problemas de su entorno y además ha asumido algunos compromisos firmes en lo que tiene que ver con las metas, los valores y las ciencias.

Según Cárdenas Silva (2010) el liderazgo social lleva implícitas las preguntas: ¿Cómo vincular mis necesidades y sentimientos personales con el ideal colectivo? Al vincular liderazgo, servicio y participación ciudadana requiere por lo tanto trabajar en dos niveles: el nivel macro (en relación con la sociedad, movimientos por la justicia) y el nivel micro (en relación a la persona, movimiento por la autorrealización).

Los líderes logran cambios importantes. Cada persona imprime su estilo personal en cada una de sus acciones, el liderazgo no está exento de ello. Cuando hablamos de estilo de liderazgo entendemos la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos a los que recurren los líderes al interactuar con los demás. Aunque un estilo de liderazgo se compone de rasgos y destrezas lo fundamental es el comportamiento, pues un patrón de conducta constante es lo que viene a caracterizar al líder.

Por lo tanto ser líder es asumir una responsabilidad, y el liderazgo se constituye como una opción de vida. Todas las personas son potencialmente líderes. El líder puede influenciar en los demás sin necesidad de ocupar cargos de dirección, sin necesidad de dones extraordinarios y sobre-humanos.

En lo que respecta al liderazgo social, no nace, ni se hace, asume la opción, la responsabilidad. El punto de partida para transformarnos en los líderes sociales, es la no conformidad, el desacuerdo con una realidad incoherente, inconsistente, contradictoria que nos afecta a todos y la voluntad para cambiar, aunque sea el entorno inmediato, el mundo de la vida cotidiana. Cuando tenemos esa visión, nos fijamos metas, proyectos, propósitos direccionando nuestras fuerzas físicas, mentales y emocionales en función del cambio y la transformación social.

1.5.2.2 Características del liderazgo social. Cárdenas silva (2010) en cuanto al liderazgo social y sus características sostiene: el líder social es quien aprovechando su capacidad de liderazgo participa en la vida de las comunidades para contribuir a una mejora de la calidad de vida y crear un mundo más solidario. responde a los principales desafíos de una sociedad mediante acciones surgidas de la reflexión y la planeación. los líderes sociales se caracterizan por ser autónomos, son capaces de tomar decisiones y de ser dueños de su vida personal y social como individuos y como miembros de la sociedad.

Los líderes sociales son solidarios, se interesan por los demás, unen esfuerzos con ellos y en su beneficio y comparten sus inquietudes. La solidaridad mueve a la unión, a actuar de manera conjunta en la resolución de asuntos de interés personal y comunitario, a resolver

conflictos.

Los líderes sociales asumen responsabilidad por sus acciones, cumplen las obligaciones contraídas y las tareas emprendidas. Comprenden que no solo somos responsables por nosotros mismos, asumiendo las consecuencias de nuestros actos, sino que la responsabilidad va mucho más allá, trasciende: responde a la llamada de los demás, a dar respuesta a la llamada social. Asumen libremente el deber que se tiene de mejorar el medio que les rodea, se sienten comprometidos por lo que sucede y ser capaces de responder. El líder social está informado, contextualizado de lo que sucede a nivel local, regional, nacional e internacional.

En Latinoamérica predomina una cultura caracterizada en cuanto al liderazgo, por elementos autoritarios. Se reclama de quienes ejercen la autoridad, Presidentes, Gobernadores, Alcaldes, Líderes comunales que pongan orden en sus jurisdicciones, convirtiéndose en caudillos o dictadores.

La lógica con la cual se rigen nuestras familias, organizaciones e instituciones sociales, es la de la fuerza y la coacción que se impone aún en contra de la voluntad del otro. Se considera como normal que las cosas para que se hagan deben ser empujadas por otro, por alguien que concentra la autoridad para decidir y la capacidad de interpretar los deseos y las aspiraciones de todos.

En nuestros pueblos desde la época de la conquista existe una cultura que admite el sometimiento y el autoritarismo. Es necesario replantear esta política de la despolitización. No somos conscientes de nuestra pertenencia al Estado, ni del sentido de ciudadanía. Identificamos al Estado con el gobierno. Nos falta la cultura del respeto a la legalidad. Falta la cultura de la corresponsabilidad. La historia de América Latina ha girado en torno a debates, en cuanto a los modelos de organización política y económica. Los proyectos políticos y económicos han pasado por gobiernos autoritarios, dictaduras de extrema derecha y de izquierda y en los últimos años, por gobiernos democráticos con políticas neoliberales y de libre mercado. El problema del desarrollo se ha movido en la esfera política y en la esfera económica. En muy pocas circunstancias el problema ha tenido que ver con nuestra ideas, sentimientos o con el mundo de nuestras vidas en determinados ambientes.

El liderazgo debe darle sentido a la vida personal para transformar el ambiente que se nos presenta crítico y caótico.

1.5.2.3 Del liderazgo personal al liderazgo social. Sólo se entrega a los demás aquello que se tiene o que se posee. nadie da lo que no tiene. el punto de partida del liderazgo social, es el conocimiento de sí mismo. quien se conoce, sabe que espera de la vida, cuál es su compromiso con ella y tiene un dominio de sí mismo. comenzamos a comprender el liderazgo, cuando nos interrogamos así mismos, cuando hablamos del sentido y significado de nuestro proyecto de vida. el descubrimiento de su propia vida, su propio significado es característico del liderazgo personal.

El ser humano necesita de un propósito para vivir, y necesita expresarlo y compartirlo con los demás. La visión interior del liderazgo es el liderazgo personal.

1.5.3 Liderazgo político. El liderazgo político se da cuando una persona es capaz de movilizar e inspirar a la gente en función de unos objetivos, metas o proyectos.

El modelo de liderazgo político que tenemos en América Latina y particularmente en Colombia, se ha heredado de la cultura política caudillista, burocrática y gamonalista. Nos hemos acostumbrado a tener en nuestras organizaciones, movimientos y partidos a jefes supremos, que controlan todas las organizaciones. Se confunde caudillismo, gamonalismo, caciquismo con liderazgo político. Esto ha generado gobiernos de estilo autoritario y militar lo que afecta la construcción de la democracia y la ciudadanía participativa.

Se hace necesaria la construcción de un nuevo modelo de liderazgo político. Es urgente pensar en un relevo generacional de la dirigencia política actual.

La crisis de los partidos políticos, la actitud pasiva y apática de la ciudadanía a participar en el debate político, pone en riesgo nuestras democracias. Se necesitan líderes políticos, con una nueva manera de pensar, comprometidos con la comunidad, con proyectos sociales, ecológicos, de desarrollo sustentable, con ética política, con nuevas formas de hacer política. Que antes que favorecer los apetitos burocráticos y del clientelismo, trabajen por la solución de los problemas de la comunidad, con proyectos a

largo plazo, no inmediatistas.

Las organizaciones políticas deben dejar a un lado el sectarismo, las divisiones por intereses particulares. Las coaliciones deben orientarse a buscar el apoyo para respaldar y sacar adelante proyectos comunes. El líder debe estar en contacto con la comunidad, con los ciudadanos, con el constituyente primario.

1.5.3.1 Características del liderazgo político. Para que el liderazgo político, logre la transformación social y sea generador de cambio, de igualdad y de libertad debe reunir algunas características las cuales son obligatorias: el líder debe encarnar valores éticos. el primero de ellos la honestidad. hablar con la verdad. no a la demagogía, no a la mentira. no comprometerse a hacer cosas que son imposibles de realizar.

En nuestro medio es común la demagogia de los políticos: *Construyen puentes, donde no hay ríos*, como dice la canción. Las promesas nunca las cumplen. Cínicamente saben que no pueden realizar algunos proyectos porque no existe presupuesto. Contra la honestidad se incluye la corrupción. Problemas que padecen y viven todos los países del mundo, pero particularmente los latinoamericanos, especialmente Colombia. Problema que afecta a toda la sociedad desde el Presidente hasta el ciudadano raso de a pie o de alpargata. El ejemplo en la corrupción se contagia, si los funcionarios públicos pueden: ¿Por qué no la haré yo? Se preguntan.

De igual manera a nivel de partidos políticos, si el poder es corrupto, si no existe transparencia, cuentas claras, los seguidores pierden la confianza y el liderazgo se pierde, el partido queda sin seguidores. Los planes y proyectos se pierden, se van al canasto de la basura. Otra característica del liderazgo político es el ser democrático. Un líder político no se impone, sino que propone y consulta las bases antes de tomar decisiones. Se prioriza la búsqueda del consenso.

1.5.3.2 ¿Cómo debe ser un liderazgo político? un verdadero y eficaz liderazgo político sigue los siguientes pasos para resolver los problemas de su comunidad.

- Conoce las causas de un problema específico y determinado. Hace un diagnóstico.
- Con el estudio diagnóstico del problema diseña planes de acción, sea los proyectos, los planes de acción o las políticas.
- Esas políticas se convierten en metas y objetivos que respondan a las soluciones que espera la comunidad.

La serie de acciones diagnóstico-política- práctica, es lo que entendemos por liderazgo político. Cuando existen en la comunidad estas personas se constituyen en verdaderos líderes políticos. Los líderes políticos generalmente surgen cuando se presentan situaciones de crisis sociales. En una crisis el líder político logra comprender el descontento o malestar de la comunidad y esto lo convierte en un diagnóstico, para después con la ayuda de la comunidad y de su equipo de colaboradores buscan los planes adecuados para la solución y respuesta oportuna a las necesidades de la comunidad.

En nuestro país son muy frecuentes las catástrofes naturales, por múltiples causas: derrumbes, desbordamiento de los ríos, lo que produce inundaciones de las poblaciones y campos, y gran cantidad de víctimas, personas desaparecidas y en la miseria total, lo anterior se constituye en diagnóstico de la situación.

Ante esta situación se deben organizar brigadas de voluntarios, pedir al gobierno departamental y nacional ayudas, envío de víveres, personal de salud, organizar centros de acopio, buscar lugares de albergue, decretar estado de emergencia, buscar ayuda nacional e internacional. El segundo paso es la creación de políticas.

Se organizaron los centros de acopio para la recolección y almacenamiento de los víveres y las demás ayudas solidarias. Se utilizaron vehículos de la cruz roja y de las fuerzas armadas para el transporte de los víveres y de algunas personas damnificadas; se adecuaron escuelas y colegios como albergues temporales. Se aprobó presupuesto para ayuda inmediata por parte de los comités de emergencias, se programaron teletones para recoger ayuda económica. Al final se superó la emergencia, se salvaron muchas vidas y se inicia el proceso de recuperación de los terrenos inundados y arreglo de las vías. Esta es la fase práctica.

Tabla 12
Fases del liderazgo según Marvin Zonis (2012:25)

Las fases del liderazgo político según Marvin Zonis			
Seguidores -----	Líder -----	Líder -----	Seguidores

Descontento Problemas	Preocupación por las necesidades	Formación de Políticas	Apoyo al líder o negación del apoyo
Situación real	Diagnóstico	Crisis o pérdida de credibilidad	Fracaso del Liderazgo

Teniendo en cuenta lo anterior se puede afirmar que el liderazgo político es aquel que puede dirigir de buena manera a un conglomerado, a una sociedad, a un país, seguros de que su comunidad apoyará sus ideas, proyectos y las políticas que el líder crea convenientes para resolver los problemas de la comunidad.

1.5.4 El proceso del liderazgo. Según Antonorski (2000) si logramos identificar lo que hacen los líderes, estaremos en posesión de la clave para entender el liderazgo y para desarrollarnos como líderes. esto se llama proceso de liderazgo y esta vía la podemos resumir en cinco pasos:

Tabla 13
Proceso de liderazgo según Antonorski (2000)

Definir la realidad	El proceso de liderazgo comienza por definir el punto de partida, la realidad, por lo tanto, la primera pregunta, es ¿Dónde estamos? Es como el análisis del contexto, social, político, económico y cultural. Un líder tiene conocimiento de la realidad, de los diferentes contextos. Asume una posición crítica, la cuestiona, la interpela, identifica los engaños, los espejismos, las falacias. El líder sabe dónde está parado y sobre cuáles bases se asienta, identifica los problemas y plantea las posibles soluciones.
Compartir las soluciones	El segundo paso responde a la pregunta: ¿A dónde vamos? Para responder a la problemática del contexto desarrolla una visión del futuro y la comparte con su equipo, con su grupo, su comunidad. Los líderes son realistas y soñadores, visionarios. Los líderes tienen visión de futuro. Logran compartir esa visión y esos proyectos. La visión futurista es esencial para marcar el rumbo, guía a sus seguidores hacia la consecución de las metas y proyectos de realización humana, un futuro mejor.
Armar el	Responde a la pregunta: ¿Quiénes vamos? No hay líder sin equipo y no hay equipo sin líder.

equipo	Sólo con equipo completo, armado, cuando cada quien está en su puesto y dispuesto con sus recursos a emprender el camino.
Guiar el equipo	Un líder es principalmente un guía, una persona que orienta a otras en el camino, porque sabe cuál es el camino porque tiene el valor de buscarlo, o porque tiene el valor de ir de primero, sirve de modelo, camina delante o frente al equipo, o junto al equipo, pueblo o comunidad.
Celebrar los logros.	Un buen líder celebra con su equipo, grupo, pueblo o comunidad los logros. Cada meta lograda es un triunfo que refuerza el equipo, la comunidad y afianza la unidad del pueblo. Es necesario aprender de los errores para corregirlos. Apreciar los aciertos para reforzarlos. Aprender de la experiencia. Hay que saber evaluar para aprender. Los líderes siempre están en actitud de aprender, son siempre facilitadores y maestros.

1.5.5 Habilidades de liderazgo para el siglo XXI

1. El liderazgo es una relación y no la propiedad de un individuo. El papel que desempeña el líder, consiste en servir a los seguidores y en facultarlos para que ellos también se conviertan en líderes.
2. El liderazgo implica cambio. Los líderes y los seguidores experimentan un cambio, que se origina dentro de ellos y después se manifiesta hacia la comunidad. El liderazgo requiere reflexión y análisis crítico para determinar si la visión del cambio que se persigue es incluyente, o si es excluyente, o va en contra de los derechos de algunos miembros de la comunidad.
3. El liderazgo puede ejercerlo cualquier persona, no solo quienes son designados como líderes.

CAPÍTULO II

1. FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL DESDE UN ENFOQUE SOCIO-POLÍTICO

1.1 CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE POLÍTICA Y CIUDADANÍA

El concepto de política, que en su significado etimológico, se refiere al que trabaja por la ciudad, el que busca el bien de la ciudad, hoy estado, país o nación. Está asociado a una dimensión de la persona, de la condición humana que tiene que ver con la naturaleza social.

En la política, es preciso distinguir dos dimensiones: primero la personal y humana por ser el hombre como lo decía Aristóteles, 450 años A.C: al considerar al hombre como un animal sociable por naturaleza, un animal politikon, y como lo define Edgar Morin: el hombre es un ser bio-antropo-social.

El ser humano no es un sujeto apolítico, tenemos una dimensión que hace parte de nuestra condición humana, como lo es la política, de la cual tenemos una responsabilidad social. Trabajar por el bien de la comunidad hacer posible la vida con calidad en la convivencia social, es una gran responsabilidad.

El segundo significado es el que se refiere a la profesión, a la ciencia, al ejercicio de la administración del Estado, al Poder, y al ejercicio de los derechos ciudadanos en la

Democracia.

Para los Griegos el concepto de Política estaba íntimamente relacionado con la ética, de ahí que quienes ejercían el poder político, se les exigía ser modelos y virtuosos en su comportamiento moral.

En el paradigma político de la modernidad, se separa la política de la ética. Aquí lo que cuenta es mantener el poder. Los líderes políticos no necesariamente deben ser modelos de ética y moral. Desafortunadamente este modelo ha tenido gran influencia en la actual clase política de gobernantes en su mayoría cuestionados por actuaciones en contra de la ética política.

La ciudadanía según Cardona (2010: 121) requiere: *Ser ciudadano implica ser reconocido por los demás y reconocerse así mismo, como sujeto de Derechos y Deberes dentro de una sociedad.* La condición humana hace inherente el poder de ser ciudadano, tal como lo expresa Hannah Arendt, al ser integrantes de una comunidad, la vida se enmarca dentro de la necesaria convivencia y los derechos que la sustentan, también se asumen deberes exigibles que deben cumplirse si se quiere lograr los fines de armonía y de convivencia pacífica de esa comunidad. Desde esta doble perspectiva, la ciudadanía implica una igualdad ante ley que elimina cualquier forma de discriminación.

Ciudadano es mucho más que tener una patria, un documento de identidad Nacional, o el derecho a un pasaporte. La mayor parte de los problemas que se originan en Colombia,

se originan como producto de la ignorancia y en el no reconocimiento práctico del derecho de ciudadanía Jurídica, Cultural, Social, Económica y Política de los Colombianos. Vivimos en una democracia pero desconocemos el sentido y la importancia de ser ciudadanos y por lo tanto se desconocen los Derechos y los Deberes.

El concepto de ciudadanía integra varias dimensiones que conviene distinguir y describir para comprenderla como un valor. La ciudadanía Política, Social, Económica, Civil y Cultural. Adela Cortina, agrega la ciudadanía Intercultural y el ideal de una ciudadanía Cosmopolita para un mundo globalizado y pluralista.

El liderazgo social y político se fundamenta en el valor de la ciudadanía. Porque esta es puramente una relación política entre un individuo y una comunidad política, en virtud de la cual el individuo es miembro con plenos derechos de esa comunidad y a la cual le debe lealtad y sentido de pertenencia.

1.2 CONTEXTO HISTÓRICO

Perspectiva Histórica. El tema de la formación para el liderazgo ha sido objeto de estudio a lo largo de la historia. En la cultura occidental desde la época clásica de los griegos hasta el siglo XXI. Los diferentes estilos de liderazgo han surgido por las circunstancias históricas, políticas, sociales, culturales y religiosas de cada época.

Las ideas de liderazgo en el mundo actual han sido producto de muchos años de

evolución en el transcurso de la historia. La evolución de la sociedad, del Estado, la política y la economía han definido estilos propios de liderazgo en lo social y en lo político y en los procesos de formación y capacitación para el liderazgo.

Es importante hacer un breve recorrido histórico de los procesos de formación para el liderazgo. En estas etapas de la historia del liderazgo y de la formación, nos fundamentaremos en el estudio realizado por Shireberg, Arturo y David.

1.2.1 Los griegos. el líder como armonizador y maestro. La cuna y las raíces de la cultura occidental la encontramos en la Grecia antigua clásica. Para ellos el estudio de liderazgo se centra en el liderazgo militar. En Homero, en la *Ilíada*, se perfila el estilo de liderazgo como resultado de una aristocracia guerrera. Al guerrero se le preparaba desde niño para desempeñar su función, y se diferenciaba de las demás profesiones, del agricultor y del artesano y del filósofo. Se requerían cualidades físicas especiales. Para desempeñarse bien era necesario cultivar el estado físico apropiado, la virtud por excelencia para el desempeño de su función.

Los personajes de la obra de Homero eran los modelos que se debían imitar. Se convertían en mitos. La astucia del guerrero Ulises y los atributos del guerrero Aquiles. Posteriormente y especialmente en la Atenas de Pericles las circunstancias cambiaron. Las ciudades griegas ya no eran las sociedades guerreras, sino que gracias al crecimiento económico, se dedicaron al comercio marítimo. La aristocracia dio un paso hacia la democracia, y los líderes de la historia épica de las obras de Homero dieron paso, a un

nuevo modelo de liderazgo para el Estado ideal.

En la concepción platónica del Estado en la República, se propone un líder ideal para una ciudad ideal. Platón hace una serie de planteamientos sobre problemas fundamentales para la vida moral y la política de los seres humanos. Hace nuevos planteamientos sobre la justicia, la política, la moralidad y la educación, así como sobre la naturaleza del conocimiento y la realidad.

El contexto histórico, social, cultural y religioso en el que se mueve Platón, es el de una sociedad cínica, que no tiene en cuenta los valores religiosos tradicionales. Parte de la concepción de un hombre egoísta por naturaleza, movido por la ambición de las riquezas, del poder, la influencia y la posición. La población está dividida entre fuertes y débiles. Los fuertes son los que aprovechan de todas las oportunidades, los débiles se resisten a aprovecharlas. Las leyes son vistas como restricciones para poner orden en las situaciones caóticas. Cuando la amenaza o el castigo no están presentes, los fuertes infringen las normas para dar paso a los deseos.

Ante estas situaciones poco ejemplares para la juventud, Platón plantea un tipo de educación fundamentada en el buen ejemplo. Hirshberger (1982: 129). Dice:

En sus teorías pedagógicas Platón propone: Los cuentos que se ofrecen a los niños deben ser cuidadosamente seleccionados. Nada han de contener, por ejemplo, que sea indigno de los dioses. Aquellas enemistades, rencillas e intrigas que narra Homero, no deben llegar a oídos de los niños. ¿Cómo podría educarse bien a un hombre si tiene delante representaciones y cuadros

degradantes de aquello que es lo supremo? Nada ha de oír el niño que sepa a falta de valentía, de dominio propio y de veracidad. Si se les cuentan las riñas y denuestos que mutuamente se propinan Aquiles y Agamenón, los amoríos de Zeus con Hera, las historias de adulterios entre Ares y Afrodita, o en general, acciones de rebajado sentido moral, como espíritu altanero, tosquedad de alma, crueldad o impiedad contra los dioses, y finalmente si a tales hombres se les pinta aún como héroes, o si se canoniza el principio de que la injusticia trae muchos provechos y al contrario la honradez es desdichada, entonces no se hace más que empujar al ya de por sí ligero y fácilmente seducible ánimo de la juventud. Si se rodea habitualmente a la juventud de tales imágenes y ejemplos de bajo valor, ocurrirá con nuestros guardianes lo que con el ganado joven que se lleva constantemente a malos pastos. Día tras día engullen raciones dañadas de alimento y poco a poco, se va formando dentro el mal que un buen día se declarará fuera con un gran quebranto.

En un tipo de sociedad cínica, caracterizada por el egoísmo, la cualidad principal del líder es la astucia para engañar a los demás para que le confieran poder. El verdadero interés del líder es satisfacer sus intereses personales a expensas del pueblo. En opinión de Platón las cualidades del líder son: fortaleza, astucia, para mantener su apariencia creíble, manipular al público en función de su propio beneficio. Los seguidores creen que sus líderes los aman, y que sinceramente trabajan por ellos por su bienestar, seguridad, prosperidad y felicidad. Los seguidores domesticados son como un rebaño inconsciente de ovejas. Sócrates refuta esta posición y confecciona un liderazgo ideal fundamentado en los valores éticos y en la sabiduría.

Para Platón no todos nacen para ser líderes. Los dirigentes potenciales son escogidos en

la sociedad, reciben educación especial y formación en la experiencia. Para Platón los líderes ideales son aquellos, que aman la verdad inmutable, odian la mentira, son moderados con el dinero, no son mezquinos ni ruines, no temen a la muerte y tienen buena memoria. Estas características no son la garantía de los buenos líderes más bien son el punto de partida para cultivar la calidad del liderazgo.

La educación para el liderazgo puede refinar esas cualidades hasta lograr la excelencia en la sabiduría. Se requiere del desarrollo del pensamiento abstracto, que requiere del desarrollo y el ejercicio de las mayores capacidades intelectuales de la mente humana. El currículum educativo se basa en las matemáticas y la filosofía que orientan la mente hacia lo abstracto, lo universal, lo inmutable y la verdad.

El líder debe formarse en el conocimiento del bien. El conocimiento del bien es el conocimiento más abstracto y difícil de dominar. Sin el conocimiento del bien, el resto de nuestros conocimientos se reduce a casi nada. Nuestras acciones deliberadas se frustran. Para Platón quienes deben gobernar el Estado son los mejores.

Hirschberger, J. (1982):

De entre los guerreros se escogen los mejores dotados y entre los 20 y los 30 años se les somete a un especial proceso de formación científica, alternada siempre con los correspondientes ejercicios de educación física. Los que sobresalen son introducidos en el tercer grado-clase de la sociedad, la de los guardianes perfectos. Estos guardianes perfectos deben ser en efecto filósofos perfectos, para que puedan poner como fundamento en todo el edificio estatal a la verdad y al ideal. Estudian todavía cinco años filosofía, matemáticas, astronomía, bellas artes y

especialmente dialéctica, para tomar íntimo conocimiento de todas las leyes, verdades y valores del mundo. Después se emplean durante 15 años en servir al Estado en altos cargos públicos; con ello se les da ocasión de conocer prácticamente el mundo y la vida. A los 50 años este grupo selecto se retira, pero vive entregado a la contemplación del bien en sí y presta el servicio superior de dar al Estado las grandes ideas según las cuales ha de regirse. Pues no tendrán fin las calamidades de los pueblos mientras los filósofos no sean reyes, o los reyes no se hagan filósofos. (Pág. 131).

La ciudad ideal platónica, es una aristocracia intelectual, gobernada por una élite, formada para apreciar el bien y para el cultivo de la virtud de la sabiduría.

Los hombres preparados para el liderazgo político se convierten en poseedores de la sabiduría, sus conocimientos abstractos del bien los transforman en prácticas concretas: como buenas leyes, buena política pública, un programa coherente y excelente, todo ello para beneficio de la sociedad. Para Sócrates el dirigente sabio, el líder político, gobierna con el propósito de facilitar el desarrollo de las potencialidades humanas de sus seguidores y por lo consiguiente, pueden lograr el desarrollo y la prosperidad. El líder debe tratar de beneficiar a quienes dirige. Platón describe al líder como un armonizador de personas, como el que mejora a quienes dirige y como un individuo con cualidades intelectuales únicas.

1.2.2 Formación para el liderazgo en la edad media. El líder como proveedor de recursos y guía de los demás. la edad media se caracterizó por la influencia del pensamiento cristiano en el mundo occidental. los principales filósofos y autores cristianos

como san agustín (354-430 d.c.), en su filosofía incorporaron al pensamiento teológico cristiano las ideas de platón y como resultado se vivió un platonismo cristiano y contó con la visión de otros pensadores, como san anselmo y san buenaventura. ellos presentaron un universo jerárquico que tenía en la cima a dios. el mundo humano era un reflejo del cosmos y el alma humana como un viajero hacia la unión con dios.

En el siglo XIII Santo Tomás de Aquino incorpora a la Teología Cristiana el pensamiento de Aristóteles. En sus escritos sobre política, presenta una visión de las cualidades del líder ideal. El Monarca o líder ideal debe poseer las cualidades del Modelo Divino.

En la realidad siempre existe una distinción entre la parte que dirige y la que es dirigida. El Rey surge como un maestro de virtudes pero, también, como el vigilante de las necesidades humanas.

El líder eficaz debe tener como preocupación principal contar con los medios para que la multitud de sujetos puedan vivir bien. La educación es el medio y la esencia para vivir bien. El monarca debe llevarlo como un proyecto primordial y además, promocionar los medios para una vida confortable. El rey debe hacer todo lo necesario para cultivar las virtudes de sus súbditos.

El líder ideal proporciona a sus súbditos todo aquello que necesiten para ser plenamente humanos. El resultado es la felicidad en este mundo y la Beatitud Divina en el próximo.

El líder, según Santo Tomás, asume el papel del maestro renovador y modelo moral para los seguidores. Deben los líderes personificar, las normas éticas más elevadas en su conducta y así contribuyen a mejorar a aquellos que acuden en la búsqueda de su liderazgo. El resultado es una comunidad que llega al ideal de una unión autosuficiente y próspera de individuos, cada uno de los cuales puede contar con los recursos para vivir dignamente como ser humano.

1.2.3 Formación para el liderazgo en la sociedad moderna. el líder como controlador de la fortuna. La formación para el liderazgo social y político en la sociedad moderna recibe la influencia de la filosofía política de nicolás maquiavelo, específicamente de el príncipe. material de lectura indispensable para conocer el modelo político de la modernidad, centrado en la defensa y mantenimiento del poder.

El contexto social y económico en el que vivió Nicolás Maquiavelo era el de una sociedad comercial, mercantilista donde se dio comienzo al auge del dinero y su gran poder. Ya la riqueza no estaba centrada en la tenencia de la tierra sino en el dinero. Quienes tenían el poder eran los comerciantes, los mercaderes y los banqueros.

La escuela del maquiavelismo es la de la audacia y de la manipulación de los demás. Es la escuela del mundo de los negocios, de las intrigas por el poder y de las ambiciones. Su máxima es *el fin justifica los medios*.

No se concibe un liderazgo ideal, menos una ciudad ideal al estilo platónico. No se

crean utópicas repúblicas imaginarias. El maquiavelismo orienta a los líderes para hacer frente a los amigos, los enemigos, los conflictos, las adulaciones y los reveses de la fortuna. En su modelo político los humanos son inferiores a la imagen de Dios. El ser humano es dominado por el deseo y la codicia, son intolerantes ante la injurias. Son falsos, faltan a su palabra sin ninguna culpabilidad y cambian de opinión y de bando cuando les conviene.

El líder debe prepararse lo mejor posible, especialmente en los asuntos militares y conocer la historia, para conocer los modelos dignos de imitar. Maquiavelo plantea una especie de liderazgo situacional y circunstancial. El líder tiene sus tiempos. Tiempo para ser bondadoso y tiempo para ser cruel. El príncipe que insista en ser virtuoso, en vez de aparentarlo, acabará en la ruina. En cuanto al cultivo de las cualidades personales del líder no recomienda ni la práctica, ni el cultivo de la virtud. En el mundo turbulento del poder y sus intrigas del poder, el ser virtuoso es menos favorable que los vicios. Cualidades como el perdón, la lealtad, el humanismo, la sinceridad no son necesarias para el líder político, pero es conveniente aparentarlas. Es bueno parecer clemente, leal, humano, sincero, religioso y serlo. El líder debe tener dispuesta la mente de tal forma que cuando necesite ser de otro modo pueda cambiar. El líder debe saber que en el Maquiavelismo “*El fin justifica los medios*”. La ética está separada de la política.

En la formación de los líderes, los fines son más atractivos, como el poder, el orden y la estabilidad. La fortuna y la suerte tienen gran importancia para el líder. Él debe formarse para controlar la fortuna, para conquistarla y someterla. Maquiavelo vive el proceso de la transición a la modernidad. El líder debe estar preparado para las incertidumbres, para lo

imprevisible.

1.2.4 El líder como mediador del interés individual. hobbes y locke. En el siglo XVIII, época de gran confusión en Inglaterra, surge un nuevo modelo de liderazgo político. Tiene entre sus principales ideólogos a los filósofos Thomas Hobbes y John Locke.

Hobbes plantea la visión de una sociedad en estado natural de guerra. *Homo hominis lupus*, el hombre es lobo para el hombre. La vida humana se vuelve una incesante búsqueda de poder. Si hay ausencia de una autoridad fuerte, la vida social es un caos, es una guerra de todos contra todos. Un leviatán. Para garantizar la paz, la armonía de la sociedad, se requiere un líder poderoso, fuerte para evitar el cataclismo, de una guerra de todos contra todos.

Los líderes políticos se deben formar para infundir con su fuerza y sus habilidades el temor suficiente para obligar a los dirigidos a asumir sus compromisos, habida cuenta que la naturaleza humana es egoísta y que lo único que reina en la sociedad es el caos.

Los líderes se forman de acuerdo a los principios de las leyes de la naturaleza, para enfrentar al enemigo, el mismo hombre. Para lograr la paz, mediante el sometimiento de los demás, como garantía para sobrevivir.

Para John Locke, los seres humanos son capaces de razonar, pero también muy sensibles a las pasiones. No siempre los humanos se guían por la razón. En muchos casos

priman los intereses particulares y egoístas. Las pasiones inducen a otros, a quebrantar los derechos a vida, a la libertad y al derecho a las propiedades. Estas situaciones generan un estado de guerra, de conflicto y de caos.

Los líderes se han de formar en el conocimiento y aplicación de las leyes. Es el líder político quien debe definir y señalar cómo el Estado debe aplicar la fuerza para preservar la comunidad y sus miembros.

El poder ejecutivo está subordinado a acatar y hacer cumplir las leyes. La formación para el liderazgo político está orientada a saber tomar las decisiones pertinentes en beneficio de la comunidad. A saber estimular la participación en la conciencia del respeto a la ley, a mantener la paz, en el respeto a los derechos de los demás. El líder no debe intervenir en las vidas de los demás. Debe posibilitar el ejercicio de las libertades individuales, sin ninguna interferencia.

1.3 FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO POLÍTICO, SOCIAL Y CIUDADANO. ABRAHAM MAGENDZO

La formación para el liderazgo social y político, es a la vez formación para la ciudadanía social y política. No hay democracia, sin educación para la democracia. La construcción para la democracia requiere de una ciudadanía activa, social y política. Esto sólo se da si las instituciones educativas se comprometen a realizar un proyecto de formación política de sus estudiantes, con objetivos claros de superación de los vicios de la democracia, que ha llevado a los jóvenes a actitudes de rechazo y apatía en esta dimensión,

parte importante de la integralidad humana, como es la política y el compromiso social.

Frente al reto de la formación ciudadana, Abraham Magendzo (2004: 13) en su libro: “Formación ciudadana” distingue algunos conceptos desde los diferentes enfoques que ha tenido en la historia. En el lenguaje cotidiano se vincula a la ciudadanía, como un conjunto de prácticas comunes. Ser ciudadano y ejercer la ciudadanía: es votar en las elecciones; ser electos para cargos públicos; gozar de libertad de expresión; recibir beneficios públicos; ser ciudadano es ayudar a otros, participar como voluntario en la comunidad; tener sentido de pertenencia; tener la capacidad de ser lo que uno quiere ser; tener la capacidad de definir: ¿Cuáles son los problemas, y cómo abordarlos y solucionarlos?

En Europa en las revoluciones liberales y nacionales del siglo XIX, le dieron otro enfoque al concepto de ciudadanía, lo asociaron al de patriota y soldado. Luego la ciudadanía se ha orientado a unas características más cívicas como por ejemplo: entrega a la comunidad y se relaciona más con las virtudes cívicas y sociales.

El concepto clásico de ciudadanía, se define como status jurídico y político, aquí el ciudadano adquiere más derechos como individuo (civiles, políticos y sociales) y unos deberes impuestos tradicionalmente (como servicio militar, pagar impuestos, fidelidad, y otros.) respecto a una colectividad política, además de la facultad de actuar en la vida colectiva de un Estado. Esta noción como resultado de entender la soberanía popular, en el marco legal de derechos y obligaciones.

Como resultado de la promulgación de la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU y debido al desconocimiento de los Derechos Fundamentales, producto de las dos guerras mundiales, en esta Declaración, se reconocen los Derechos Políticos y Civiles, como también los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, incluidos además los Derechos Medio-ambientales, los Derechos Colectivos, Bien Común y de Justicia Global o Internacional.

En nuestro continente surge la necesidad de avanzar en los conceptos de ciudadanía clásica hasta la ciudadanía social. Esta es una manera de reconocer al pueblo o a la sociedad civil, que ubica en el centro a los individuos como sujetos de derechos y responsabilidades a las cuales se puede acceder en su calidad de miembros activos de una comunidad política y social, como un Estado democrático y social de Derecho.

En los últimos tiempos el debate se concentra entre la postura liberal la comunitarista, separadas por la misma concepción de ciudadanía y en relación con la democracia, la política y la sociedad.

La nueva ciudadanía debe trascender los estrechos límites históricos para abarcar integralmente a todos los ciudadanos de cualquier origen, procedencia, género, etnia, orientación sexual, capacidad física o mental, religión y edad, entre otras.

Todos son sujetos de derechos y responsabilidades que comparten, al aceptar y complementar sus diversidades, un proyecto común de humanidad. Nadie queda excluido o

marginado. No puede haber ciudadanos de primera o segunda categoría.

En esta visión de ciudadanía Estévez, (1997) hace una clasificación de ciudadanía y distingue:

- Ciudadanía política, que viene a ser una condición de la democracia y el ejercicio de la soberanía por parte del pueblo.
- Ciudadanía económica-social, que vincula el desarrollo humano, la equidad y la igualdad de oportunidades.
- Ciudadanía ecológica, que se orienta por un proyecto de sociedad fundado en el desarrollo sustentable con la conservación de la naturaleza.
- Ciudadanía cultural, que se ubica en una apuesta de interculturalidad, pluralidad y no discriminación.

El concepto de ciudadanía que se ha impuesto últimamente es el de ciudadanía activa, que se entiende como el rol que el ciudadano debe cumplir en la sociedad civil. Aquí se refiere a la distribución del poder ciudadano. Es decir, al empoderamiento que deben hacer de exigir sus derechos y para que puedan hacer propuestas de políticas públicas y hacer realidad sus intereses y aspiraciones a nivel local, regional y/o nacional.

El empoderamiento ciudadano se enfoca al control que deben ejercer en las políticas del Estado. Exigir al Estado sus responsabilidades frente a los ciudadanos y fortalecer la sociedad civil y los actores, la conciencia y las prácticas. Aquí apunta la necesidad de la formación de líderes en lo social y lo político. Jóvenes comprometidos con su ser de

ciudadanos activos. En la actualidad se han creado instancias para exigir el respeto a los Derechos Humanos como: “el defensor del ciudadano”, “el defensor del pueblo”, “el observatorio ciudadano”, “el observatorio de Derechos Humanos”, algunas ONG para la protección de los Derechos Humanos. Son formas de poder ejercer el control ciudadano.

La ciudadanía activa va hacia la participación ciudadana y a formar ciudadanos participativos, en las diferentes instancias ciudadanas. Participación en la política, no tanto como de partidos, sino como una dimensión de la vida humana. Es en la cultura donde se hace posible la participación ciudadana. En la cultura se abren los espacios para los debates, la discusión, las deliberaciones, donde se hable y se converse de todos los temas de la cotidianidad; de la educación, del medio ambiente, las desigualdades sociales y económicas, la tolerancia, la discriminación y la diversidad cultural y social, del divorcio, del aborto, del matrimonio gay, de la corrupción, de la impunidad, del desarrollo, de la economía y otros tantos temas de los cuales los ciudadanos tienen que decir y pueden hacer propuestas. Desde el liderazgo social y político, se construye una ciudadanía con dimensión ética, con sentido colectivo, en donde debe primar el bien común antes que lo particular.

1.3.1 Modalidades de la formación ciudadana para el liderazgo social y político. La formación ciudadana, debe incluir todos los derechos no solo los individuales sino los sociales, económicos y culturales, los derechos de solidaridad, ambientales y colectivos. es necesario mirar al hombre en todas sus dimensiones especialmente como un ser social, en permanente relación con la colectividad. la formación ciudadana adquiere un significado

profundo, cuando está inmersa en los problemas de la sociedad, tanto a nivel local, regional o nacional, como global. como por ejemplo: en américa latina los problemas de pobreza crónica, los problemas derivados de nuestras pseudo-democracias, frágiles e inestables, la injusticia social, como la llamaron los obispos en la conferencia de medellín de 1968, situación de injusticia institucionalizada. la violencia, el racismo, la discriminación e intolerancia, la falta de igualdad de oportunidades, la inseguridad. la formación ciudadana no puede estar de espaldas a la realidad. no basta con ser espectadores de la realidad, sino actores, esclarecedores con una actitud de análisis crítico de la realidad para aportar desde el liderazgo social y político, a la transformación y a producir los cambios que posibiliten la ciudadanización democrática de la sociedad.

La formación ciudadana contribuye a reforzar, su sentido colectivo al crear capital social, que se traduce en el grado de confianza existente, entre los actores sociales, las normas de comportamiento cívico practicadas a nivel de asociatividad que deben caracterizar a todos los miembros. La formación para el liderazgo social y la ciudadanía debe ayudar a apropiarse de los espacios públicos, en donde la comunidad de los ciudadanos, se reconozcan en su identidad y en sus tradiciones. El espacio público se debe convertir en el lugar de encuentro, de desarrollo de identidad y pertenencia en todos los niveles, barrio, ciudad, región y país, y es también expresión de la diversidad cultural generacional y social.

La formación para el liderazgo y la ciudadanía se concretan:

- Cuando se educa ciudadanos sujetos de derechos, capaces de hacer uso de su

libertad y reconocer sus límites.

- Cuando valora la solidaridad y desarrolla una actitud de respeto mutuo, es decir, aceptación del otro, como legítimo otro-otra.
- Cuando reivindica el ideal de la igualdad y reconoce la diversidad.
- Cuando incrementa el poder de actuar, cuando es capaz de tejer su futuro, autoafirmarse y auto-estimarse. Ser agente de su propio destino y de su historia, cuando es capaz de pararse sobre sus propios pies, de situarse como ciudadano, comprometiéndose con el bien común.
- Cuando tiene el poder de no aceptar demandas arbitrarias, indebidas y extralimitadas, que vayan en contra de sus derechos.
- Cuando tiene la capacidad de hacer cumplir promesas y de requerir que otros las cumplan, con las promesas que otros han contraído.

La ciudadanía activa se caracteriza por hacer posible el empoderamiento de los ciudadanos.

Por lo tanto, un ciudadano empoderado es aquel que:

- Conoce las disposiciones legales y los cuerpos normativos fundamentales, relacionados con sus Derechos y Obligaciones para tener mecanismos de exigencia, vigilancia y control y además, para asumir responsabilidades individuales y colectivas.
- Tiene conocimiento básico de las Instituciones que están llamadas a proteger sus derechos y a las cuales puede acudir en el caso de que sus derechos hayan sido atropellados.
- Tiene la capacidad de decir no, con autonomía, libertad y responsabilidad frente a situaciones que comprometen su dignidad.

- Tiene el poder de rechazar pedidos arbitrarios, injustos y abusivos que lesionen sus derechos.
- Es capaz de defender y demandar el cumplimiento de sus derechos y los de los demás con suficiente capacidad argumentativa, con expresiones asertivas, bien estructuradas y racionales.
- Usa el poder de la palabra y no el de la fuerza. La fuerza no crea derechos.
- Es capaz de analizar problemas, es crítico y busca soluciones. Puede intervenir en las políticas públicas en los diferentes niveles local, regional y nacional.

La formación para el liderazgo social y político y de la ciudadanía activa debe contribuir a la erradicación de las actitudes anti-democráticas, como las discriminaciones, las intolerancias, los prejuicios y estereotipos que se encuentran enraizados, en la cultura social, política, ética y mediática. La apatía e indiferencia política, el individualismo, la corrupción política, la política como negocio, la ignorancia, se deben superar mediante la formación ciudadana y el liderazgo social y político. La formación ciudadana debe fundamentarse en principios éticos, de tolerancia, honestidad, no discriminación, la aceptación del otro u otra, como legítimos otros y otras.

En la formación ciudadana es importante tener en cuenta algunos modelos de formación ciudadana desarrollados en la historia y fundamentados en una concepción de ciudadanía.

Tomás Eglund (1986), identifica tres concepciones de educación política-ciudadana. La concepción patriarcal, la concepción racional y científica y la concepción democrática. Las

tres concepciones generan tres modelos de concebir la sociedad: la política, la democracia, la educación y el currículum educativos.

1.3.2 La concepción patriarcal. En lo educativo lo importante es incorporar a los estudiantes en sus lugares en la división del trabajo. se hace diferencia entre los que pueden continuar estudios superiores y los que se incorporan al mundo del trabajo. la democracia se convida como formal, elitista y jerárquica. se reproducen las condiciones sociales, se transmite de generación en generación, a través de una estratificación social bien demarcada. la idea de la igualdad social no es importante.

El rol social de los grupos dominantes es estrictamente jerárquico, se mantiene el poder por herencia, o de las instituciones que no admiten ser cuestionadas. Caso Colombia, gobierno de los delfines. El interés nacional como es interpretado por los grupos dominantes, deja poco espacio de memoria a ideologías o fuerzas en conflicto.

La educación política refiere la política al ámbito institucional o normativo. La educación ciudadana, se vincula con la educación religiosa, la educación cívica y la historia. En la constitución de 1886, Colombia se definía como un Estado confesional católico. La educación ciudadana se preocupa por transmitir valores cívicos en los principios de la sociedad, se relaciona con la comprensión constitucional de la política, la estructura de los poderes del Estado, al hacer énfasis en el sufragio universal como la base política de la democracia.

1.3.3 La concepción científico racional . Esta concepción pone su mayor énfasis en la democracia, elimina la separación y diferenciación que la educación hacía entre el liderazgo y como ingresar al mundo del trabajo. la educación cívica y para el liderazgo social y político se orienta al desarrollo científico y tecnológico y en las actitudes socialmente valiosas.

La educación política se orienta hacia la educación para la democracia, a la cual se le da gran importancia porque contribuye al desarrollo científico y al crecimiento económico. El énfasis se pone en las actitudes de solidaridad social, lo político queda en un segundo plano. La participación política se reduce a acumular votos en las elecciones.

La democracia es vista como una forma de gobierno, en la que las élites adquieren el derecho de tomar decisiones políticas que compiten con el voto de la gente. Es más importante la competencia entre las élites que la participación.

La concepción científico-racional está ligada no tanto a las ideologías sino con la economía de mercado. La educación está regulada por el mercado que exige avances tecnológicos. Tendencias propias del Neoliberalismo. El currículum se centra en las disciplinas de estudio y en la objetividad. El conocimiento es más esencialista y menos problematizador. En la educación se hace dominante la racionalidad positivista, empirista e instrumental.

La educación cívica y política se orienta hacia una formación comunitaria, basada en la

tecnología y en la preparación para lo laboral. A los estudiantes de clases menos favorecidas, o trabajadoras, se les da una educación ciudadana muy rudimentaria, pues se consideran que estos carecen de un nivel intelectual alto por lo tanto, no podrán beneficiarse de ésta su formación profesional.

1.3.4 La concepción democrática. Se concibe la escuela como el medio para el desarrollo y la realización de ciertos ideales políticos, como la democracia y la equidad.

En esta concepción la educación para el liderazgo social y político se centra en la participación. La formación de la educación es entregar las herramientas para lograr la participación activa en la vida social, económica, política y cultural de la sociedad, aprender a ejercer influencia en las decisiones de la vida cotidiana, liderazgo social y político.

El objetivo fundamental de los estudios sociales es que los alumnos aprendan, adquieran la capacidad de influir, mejorar sus propias vidas y las de los otros. Son motivados para el ejercicio del liderazgo en la solución de los problemas, atender situaciones transicionales y buscar soluciones. Se familiarizan con los principios de la igualdad, solidaridad, respeto por la libertad y derechos fundamentales.

La educación política no se restringe a la historia y a la educación cívica, sino que es transversal en todas las asignaturas, haciendo que estas se vinculen a los contextos sociales. La educación política se enfoca a la solución de situaciones conflictivas de la sociedad en

los que están en juego intereses e ideales contrapuestos. La educación dentro de una concepción democrática, requiere que todos reciban la misma educación en calidad y en cantidad. Principio fundamental para disminuir la brecha entre los ricos y los pobres y generadora de los altos índices de la violencia en Colombia y en América Latina. Esto requiere integración de las asignaturas vinculadas con los estudios sociales y especialmente con los de la educación política y ciudadana en los conceptos propios de la participación ciudadana. La educación para el liderazgo político y social requiere de un cuestionamiento serio a la interpretación homogénea de los contenidos ciudadanos, superar la mirada unilateral hacia las ciencias y la supresión del conflicto al mirar la realidad.

1.3.5 Formación para el liderazgo y la ciudadanía política. El componente central de la formación para el liderazgo y la ciudadanía política en un enfoque liberal, se refiere al respeto por las libertades individuales supone confianza en las capacidades humanas, en su desarrollo y autonomía moral y responsabilidad. crear espacios y las condiciones para que las personas puedan escoger, manifestar y difundir sus valores morales, políticos, y libertad para realizarse a sí mismo y forjarse su propia conciencia.

En la educación para el liderazgo y la ciudadanía política, se deben profundizar en aquellos temas que tengan que ver con las restricciones a la libertad, en virtud de la libertad de los otros y del bien común. Se introduce en el estudio de la normatividad jurídica para todos, la constitución política y las normas legales y las garantías de los derechos de los individuos frente al Estado. Se analizan los instrumentos consagrados, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y el Pacto Internacional de

Derechos Civiles y Políticos proclamado por la ONU en 1966 y entrado en vigencia en 1969.

Se hace énfasis en el Derecho a la Vida, Derecho a la Justicia, Igualdad ante la ley, Derecho de la persona acusada a la presunción de inocencia, libertad de pensamiento, conciencia y religión; libertad de expresión y de información, libertad de reunión; libertad de asociación, Derecho a la vida privada y a la honra.

Se estudia la relación entre individuo y sociedad, entre convivencia y ciudadanía, libertades civiles y políticas.

En el manual de Tolerancia dice: “Aquí libertades civiles se refiere a la acción de los individuos en el orden social de actuar conforme a sus conciencias. El espacio de convivencia social es el lugar donde se realiza la libertad de cada uno y, a la vez, se construye una sociedad libre”.

1.3.6 Formación para el liderazgo y la ciudadanía social. La formación para el liderazgo y la ciudadanía social abarca también los Derechos civiles y políticos, los derechos económicos, sociales, culturales y medio ambientales y exige educar para el ejercicio efectivo de los derechos de la globalidad, integralmente y en el carácter independiente los unos de los otros. El principio fundamental es que sólo se puede alcanzar el desarrollo económico, social sostenible. Solo es posible una sociedad democrática, si hay desarrollo y justicia social. Lo fundamental de los derechos económicos y sociales es la

igualdad.

En la formación para el liderazgo social y la ciudadanía se deben incluir temas como la tolerancia, la discriminación, la diversidad cultural, la inclusión, la exclusión social, la marginación social, la identidad, la pobreza, el trabajo, la opresión, el derecho a la salud, a la educación y a la vivienda. También temas como las discriminaciones de género, religiosas, étnicas, generacionales, las relacionadas con la orientación sexual; las referidas a las capacidades intelectuales, psicológicas o físicas son componentes en la formación para el liderazgo y la ciudadanía social.

El problema de la pobreza en América Latina debe ser tenido en cuenta, porque es la causa y el obstáculo para el cumplimiento de los Derechos económicos, sociales y culturales. No es posible construir una convivencia moralmente digna, si se quiere avanzar en una ética ciudadana. En situaciones de pobreza no es posible vivir con dignidad si se carece de alimentación, vivienda, educación, salud, en las que los ingresos y recursos son insuficientes para garantizar medios de vida sostenible. En Colombia según estadísticas del ministerio de la Protección Social, más de cinco millones de personas viven con menos de 200 mil pesos al mes.

La formación para el liderazgo y la ciudadanía social, valora también las raíces históricas y sociales que se han dado en la conquista de los Derechos, económicos, sociales y culturales.

La formación para el liderazgo social y la ciudadanía, implican las prácticas del diálogo, de la deliberación y el juicio, desarrollar capacidades y competencias para analizar dilemas éticos de alcance social y público, capacidad de argumentación, construir la noción de escuela como una esfera pública, en la cual se manifiestan las tensiones y las controversias que deben ser procesadas de manera comunicacional. La escuela puede entenderse como un orden basado en una racionalidad comunicativa y un espacio de encuentro de sujetos (Osorio, 2003).

La formación para el liderazgo social y la ciudadanía requiere necesariamente una mirada a la pedagogía y a los contenidos curriculares plantearse temas como la distribución del poder, leer la historia para recuperar el poder, la identidad. Pensar las categorías de raza, poder, género, clase, etnia, orientación sexual, capacidades. Rechazar la distinción entre cultura superior y cultura popular. El conocimiento curricular, debe corresponder al conocimiento cotidiano, conocimiento de las historias de vida, destacar la primacía de lo ético, crear nuevas formas del conocimiento a través de sus énfasis, el romper con las disciplinas y en crear un conocimiento interdisciplinario. No caer en la tentación de las ideologías y de una pedagogía que obstaculice la plena expansión de la libertad, la autonomía de la persona, se vuelve un sistema represivo, o una educación domesticadora del sistema imperante.

1.3.7 Formación para el liderazgo social, político y la ciudadanía activa. La formación para el liderazgo social y político y para la ciudadanía activa, centra su interés en la educación para la participación ciudadana y el capital social.

Según Guell (2003: 26): *La participación desde la perspectiva del desarrollo humano es un medio y el fin de un modo de convivencia basado en la democracia, en el fortalecimiento de las capacidades de acción de cada persona y en la colaboración mutua. ¿Hacer más para obtener menos? (Los nuevos desafíos de la participación social en ciudadanizando la democracia. Seminario Ciudadanía y Contrato social. Santiago de Chile).*

Desde este enfoque la participación es auto-construcción de la sociedad. No se entiende la democracia sin la participación ciudadana. La democracia no tiene sentido si no nos permite hacernos cargo de la convivencia social.

Tchimino (2003: 43), afirma que: *El ejercicio ciudadano es esencial para la democracia y para la construcción de una identidad colectiva, sustentada sobre la base de valores como la solidaridad, la autonomía y el reconocimiento a la diferencia.*

La formación para el liderazgo y la ciudadanía activa va más allá de aprender a elegir a los representantes de la gestión pública; de expresar opiniones libremente; de diseñar proyectos para actividades sociales; de aprender a hacer denuncias en contra de las violaciones de los DD.HH; de saber responder a entrevistas y encuestas y en poder decir nuestras palabras. Fuera de lo anterior Lechner (2002: 13), afirma: *La formación para la ciudadanía activa conlleva el compromiso de asumir la responsabilidad de asumir los principios éticos en la vida individual y colectiva. De protagonismo personal y colectivo, de construcción de un proyecto social, de una construcción de un imaginario social del Nosotros.*

El concepto central para formación para el liderazgo y la ciudadanía activa es el de responsabilidad. Que no se refiere sólo a las propias acciones sino como lo dice Cortina (1997: 192) *la responsabilidad es pasar de la ciudadanía social pasiva, al de ciudadanía activa cosmopolita, incluyendo la exigencia de asumir la responsabilidad por otros, de suerte que cualquier ser humano pueda desarrollar sus capacidades en libertad.*

La participación en la responsabilidad remite también, como lo afirma Levinás (2000) a la responsabilidad para con el otro, como responsabilidad con el Otro, así como responsabilidad para lo que no es asunto mío, o que incluso no me concierne. La responsabilidad llega al nivel de ser responsable de la responsabilidad del Otro, me incumbe.

Las instituciones educativas que forman para la ciudadanía activa deben ser espacios que procuran ambientes para la identidad y pertinencia a una colectividad de iguales pero distintos y en la que se construye una comunidad educativa, entre los profesores, los estudiantes y padres de familia en donde los sujetos, con historia y tradición comparten intereses comunes, pero también donde se respeta la disidencia y la pluralidad, que fundan un proyecto educativo, que ha sido democráticamente deliberado y legitimado por los actores donde se reconoce al otro, como legítimo otro.

La comunidad educativa como contexto de los aprendizajes académicos y culturales es una institución que desde su filosofía, principios, misión y estructura promueve la participación, amplía las capacidades y posibilidades de acción con los otros, en la esfera de

la pluralidad humana. Arendt (1993: 23) considera que la acción se inscribe en una esfera de pluralidad humana y es la condición de toda vida política, es la esfera pública de encuentro entre los hombres en la que estos aparecen ante los demás y conforman el hecho biológico de su propio nacimiento.

La formación para el liderazgo y la ciudadanía activa apunta a la educación de ciudadanos, líderes, sujetos de Derechos. Esta condición se hace realidad, cuando se asume la libertad y sus límites, cuando valora la solidaridad al desarrollar actitudes de respeto, aceptar al otro-otra, cuando reafirma el ideal de igualdad, en el reconocimiento de la diversidad.

La formación para el liderazgo y la ciudadanía activa, posibilita el empoderamiento de los ciudadanos. Un ciudadano empoderado es un líder y es aquel que conoce las disposiciones legales, las normas relacionadas con los derechos y las obligaciones para tener un mecanismo de exigencia, vigilancia y control y para asumir responsabilidades individuales y colectivas. Conoce las instituciones que protegen sus derechos. Un ciudadano líder y empoderado es capaz de decir no, con autonomía, frente a aquello que va contra su dignidad.

Es capaz de defender con suficientes argumentos el respeto a sus derechos y los de los demás. Usa el poder de la palabra y no el de la fuerza, para convencer por medio de la razón. Es capaz de cumplir promesas, de analizar problemas y dar soluciones, puede intervenir en políticas públicas, locales regionales o nacionales.

1.4 CURRÍCULUM Y PEDAGOGÍA CRÍTICA PARA LA FORMACIÓN EN EL LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO

La pregunta que se va a responder es: ¿Cuál es el tipo de currículum y pedagogía que se adecúan de manera significativa, para la formación en el liderazgo social y político? Para el ejercicio de un liderazgo incluyente, con ética y responsabilidad, que tenga en cuenta la diversidad cultural, problematizadora, constructora de sujetos sociales y de derechos, transformador y constructor de un nuevo orden social en donde se reoriente el concepto de la política y del nuevo orden social y el trabajo por el bien común.

Las pedagogías críticas y el currículum crítico hacen grandes aportes para la formación de un proyecto de liderazgo, humanista, servidor, transformador y crítico.

Las pedagogías críticas están en relación con el movimiento de las teorías críticas realizado por un grupo de analistas socio-político, en asocio con la Escuela de Frankfurt, de la que han hecho parte grandes pensadores como Adorno, Horkheimer, Walter Benjamin, Marcuse y Habermas.

Son teorías críticas porque se enfocan hacia la emancipación a través de la formación de la conciencia crítica que problematiza las relaciones sociales, especialmente las que tienen que ver con el poder y con la racionalidad instrumental.

Uno de los grandes exponentes de la Pedagogía Crítica es Paulo Freire, con su Pedagogía del Oprimido y Educación para la Libertad en América Latina. En el mundo

Inglés, Henry Giroux y Michael Apple. Ellos han hecho grandes aportes en la aplicación de las teorías críticas a la enseñanza y en el campo del control del poder político, institucional, burocrático que se ejerce sobre el conocimiento, los estudiantes y los docentes.

En lo que se refiere al currículum surge un movimiento de teoría crítica del currículum, que postula que a través del currículo se reproducen los sistemas, especialmente las desigualdades y las injusticias sociales.

Se cuestiona cómo a través del conocimiento curricular, se perpetúan los significados, los valores de los grupos que poseen el capital simbólico, cómo se puede ejercer el control político, institucional y burocrático sobre el conocimiento, los estudiantes y los docentes. Cómo se relaciona el control del conocimiento con la injusta distribución de los bienes materiales y los bienes de la sociedad. Cómo se instalan en el currículum las instancias del poder simbólico de los grupos dominantes. Como el currículum logra la hegemonía cultural para legitimar la superioridad de un sector de la cultura, el de las élites del poder, subvalorar y desvalorizar la cultura popular o lo que llaman la cultura de masas, el saber popular, el de la vida cotidiana, de historias de vida, el conocimiento de la diversidad étnica y cultural.

Hay muchas preguntas que se deben plantear en un currículum crítico como: ¿Qué es lo que debe estimarse como conocimiento? ¿Quiénes deben controlar la selección y distribución del conocimiento? ¿A través de que Instituciones? ¿Cómo se hace accesible el conocimiento a los estudiantes? ¿Qué ideas de comportamiento moral y de servicio

comunitario social y de liderazgo político están subyacentes, y ocultos en el currículum?

El currículum crítico no admite la distinción entre la cultura superior o de élites y la cultura popular. Del conocimiento curricular debe responder, al conocimiento cotidiano de las historias de vida de las personas de manera diferente. Tiene en cuenta lo ético en relación al lenguaje de los maestros al definir las prácticas culturales particulares, y rompe con la fragmentación del conocimiento y procura la interdisciplinariedad.

Un currículum crítico incorpora temas como la distribución del poder, se plantea interrogantes sobre las relaciones de poder entre las élites y los grupos marginados en las instituciones educativas. Lee la historia como un proyecto de recuperación de las identidades en las categorías de género, clase, etnia, orientación sexual y capacidades.

El currículum y la pedagogía crítica para la formación para el liderazgo social y político, deben inducir:

- A una actitud crítica, para que la formación de líderes sociales y políticos no caigan en las ideologías, que distorsionan la realidad moral, social y política y fundamenten una falsa conciencia. Una pedagogía que dificulta y obstaculiza la libertad y la autonomía de las personas, se convierte en un régimen represivo. La emancipación surge de las acciones liberadoras incorporadas a la pedagogía crítica.

- La pedagogía crítica introduce en la práctica educativa, la noción de una

racionalidad comunicativa que como lo dice Dona Ferrada (2001: 12-13).

Ofrece un abanico de posibilidades al momento de someter a crítica las proposiciones que realizan las personas con lo que se excluyen las verdades absolutas y se garantizan los procesos de participación. Además de brindar igualdad educativa para los distintos grupos sociales, culturales, raciales, étnicos, generacionales, de género, de participar en igualdad de condiciones en todas y cada una de las acciones que comprende, mantiene y promueve el sistema educativo y por ende, la sociedad.

- Un currículum crítico centra su mirada en las tensiones y en las contradicciones culturales, sociales y políticas que conllevan al proceso de selección, organización, transferencia y selección del conocimiento. Como una forma de explicar los mecanismos que reproducen las desigualdades e injusticias sociales, que se perpetúan a través del currículum y cómo operan los grupos de resistencia desde el ejercicio docente.

- Un currículum crítico, como el currículum para la formación del liderazgo social y político, examina cómo las estructuras de poder, como la jerarquía, la ideología, los modelos de disciplina, las normas legales del Estado y las regulaciones escolares legitiman el conocimiento. Uno de los grandes aportes a la pedagogía crítica la hace Henry Giroux, en su obra *La escuela y la lucha por la ciudadanía*. Ve la necesidad de redefinir la noción de lo político.

Descartando por supuesto, la concepción estrecha de la política que sostienen los liberales reduciéndola en reglas de la legalidad y de los procedimientos administrativos o del punto de partida de la derecha, que limita la política en un asunto de orden privado cuyo

resultado poco tiene que ver con la defensa de la economía y del mercado libre y con una definición individualista de los derechos y la libertad propone: no rechazar de entrada la ideología liberal-democrática, sino que hay necesidad de profundizar y expandirla en la dirección de una democracia radicalizada y pura.

Noam Chomsky, (1985: 222) dice que:

Es indispensable desarrollar una vez más la noción de ciudadanía activa, que se puede hacer prosperar enérgicamente frente a los portavoces liberales y conservadores que instan a una mayor moderación de la democracia y a tomar medidas para que la población regrese a un estado de apatía y pasividad, para que la democracia en el sentido que ellos prefieren pueda sobrevivir .

En este mismo sentido Lechner (2002:30-42) señala: *salta a la vista el desajuste entre las imágenes estáticas que tenemos de la política y las nuevas modalidades del quehacer político (...)*. Al cambiar el modo de funcionamiento de la política, las imágenes habituales de la política quedan desfocadas. Una expresión de esto, a mi juicio, el actual malestar de la política democrática. El fin de una forma de pensar y hacer política no significa la muerte de la política, por el contrario su renovación para mi entender por una reinterpretación, tal vez, deberíamos poner entre paréntesis nuestras concepciones familiares para poder visualizar mejor las formas emergentes de la democracia.

Una respuesta que Lechner ofrece al problema del desarraigo de la política es la de: crear impostergablemente la capacidad de generar experiencias e imaginarios de Nosotros,

que permitan a las personas ampliar sus posibilidades de acción. De esto se trata la política considerada un trabajo cultural.

Respecto a la labor del Docente en la formación para el liderazgo social y político y para una ciudadanía activa y democrática. Giroux (1998: 140), nos hace ver que:

La autoridad emancipatoria, es la que conduce al Docente a que se preocupe por el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en sus estudiantes, además de vincularlos a la transformación social. Los Docentes deben reelaborar aquellos aspectos del plan de estudios tradicional, en los cuales existen posibilidades democráticas, pero al hacerlo también deben llevar a cabo un incesante análisis crítico de aquellas características inherentes que reproducen las relaciones sociales inequitativas. El pedagogo crítico no necesariamente debe trabajar el lenguaje de la crítica, sino que también requiere de un lenguaje de posibilidades, de un lenguaje que proporciona la base pedagógica para enseñar la democracia, a la vez que convierte la escuela en una institución democrática. Giroux (1998: 164-165).

De lo anterior podemos concluir que:

- El plan de estudios para la formación en el liderazgo social y político, debe incluir temas de política y ciudadanía democrática.
- El plan de estudios debe estructurarse atendiendo a las necesidades de los estudiantes.
- El plan de estudios debe proporcionar un lenguaje que posibilite la capacidad de análisis de sus propias experiencias, en forma afirmativa y crítica.
- El plan de estudios debe responder a un currículum crítico, amplio y flexible contextualizado, actualizado y concertado con la comunidad educativa.

En la preparación de los Docentes para la formación de líderes en lo social y en lo político, se le debe dar importancia a la política cultural, en la que se incluye un estudio crítico del poder, del lenguaje, de la historia y de la cultura.

La pedagogía crítica como fundamento para la formación para el liderazgo social y político en la universidad debe tener en cuenta:

- La necesidad de introducir cambios sustantivos en la formación política de los estudiantes.
- Educar con una mirada ético-crítica a la formación de ciudadanos líderes sociales y políticos.
- Crear un nuevo lenguaje de posibilidades que lleven al cambio y a la transformación social.
- Las experiencias de liderazgo de los estudiantes, ya sea al interior de las instituciones educativas o fuera de ellas.
- Apoyar los proyectos e iniciativas de los estudiantes en materia de liderazgo social y político, como parte fundamental de su formación integral y como extensión de los saberes a la comunidad y tareas de extensión universitaria.
- Preparar a los estudiantes para un liderazgo social y político crítico, para que sean capaces de lidiar, incidir y participar en los cambios que requiere la sociedad. Luchar contra todo aquello que afecte significativamente a las personas, como el miedo al otro; el miedo a la exclusión social; el miedo al sin sentido; el desarraigo afectivo de la democracia; la crisis de utopías, la incapacidad de levantar imaginarios colectivos, la pérdida de historicidad y de memoria, el desencuentro con la realidad.

- Formar a los Docentes para responder a los desafíos del liderazgo social y político.

Para que sean generadores de la pedagogía del debate y la confrontación de las ideas, ser críticos frente a la relación que existe entre el conocimiento y el poder, entre la educación y la sociedad, entre la educación y la política, entre la educación y la vida pública democrática.

Giroux. (1998), recomienda para la práctica de una pedagogía crítica en la formación para el liderazgo social y política tener una mirada crítica, no limitándose sólo al lenguaje de la crítica sino abriéndola al lenguaje de las posibilidades. Es frecuente quedarnos en el cuestionamiento crítico de la estructuras de poder, en un actitud pasiva, de denuncia, derrotista, pesimista y fatalista, pero no se aprovechan los espacios para asumir una actitud esperanzadora y liberadora.

La educación para el liderazgo social y político, encuentra una condición ético-política, en la búsqueda de una mayor justicia social, de igualdad de condiciones para todos, de mayor equidad, e inclusión social, de eliminación de las formas de discriminación. De responsabilidad moral y ética con los excluidos, los pobres, los marginados, los relegados, los perseguidos y los estigmatizados.

Dentro de una perspectiva ética y política, la educación para el liderazgo social y político y para la ciudadanía, el aprendizaje de lo social y lo político, es una parte integral inseparable de la vida y por lo tanto, hace parte de la problemática de la sociedad: como la pobreza crónica, las desigualdades sociales, la exclusión social, el acceso desigual a los

bienes básicos; el consumismo e individualismo exacerbado; las formas de violencia, el racismo; la discriminación y la intolerancia, la impunidad y la corrupción; el narcoterrorismo, la delincuencia y otras formas de inseguridad ciudadana.

La educación para el liderazgo en lo social y lo político, tiene dos facetas: una para diagnosticar y analizar críticamente los problemas y otra para la educación de las utopías; educación para identificar los conflictos y otra para enfrentarlos. La educación debe sacar al estudiante de situaciones de apatía, indiferencia, fatalismo e inmovilismo y crear espacios de confrontación de ideas, de diálogo y de participación. Crear condiciones intelectuales, emocionales, actitudinales y valóricas para dar soluciones a los problemas y para que los proyectos se hagan realidad.

En la pedagogía crítica la introducción de un lenguaje de posibilidad no es tarea fácil, más cuando hay necesidad de enfrentar las situaciones conflictivas, como la relación que existe entre conocimiento y poder, entre reproducción y producción, entre cultura dominante y cultura subordinada.

El lenguaje de las posibilidades trata de compaginar en un discurso que unifica, la racionalidad instrumental, científico-racional y la racionalidad axiológica, el discurso instruccional y el discurso regulativo, dentro del currículum y de la práctica educativa. En la mayoría de los casos estos discursos se presentan como excluyentes, dicotómicos, e irreconciliables.

2. EDUCACIÓN PARA LA LIBERTAD. PAULO FREIRE

Ante la compleja problemática de América Latina y para responder a los grandes desafíos de un mundo cambiante y en permanente transformación. Paulo Freire nos hace una propuesta de Educación Liberadora. Para él la educación verdadera es praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo.

Para Paulo Freire la educación debe aplicar la pedagogía del diálogo, su punto de partida es el encuentro con el otro. No busca ni orientar ni dirigir al educando. Nadie educa a nadie, todos nos educamos.

La educación es un acto de amor, de coraje, es una práctica de la libertad dirigida hacia la realidad, a la que no teme, más bien busca transformarla por solidaridad y por espíritu profesional.

Paulo Freire hace grandes aportes especialmente los métodos de alfabetización de adultos. Es crítico frente a los sistemas educativos que buscan domesticar, antes que hacerlo un ser libre.

Las políticas educativas responden a las ideologías de los sistemas imperantes. El educando se convierte en objeto de manipulación de los educadores, es visto como un objeto y no como un sujeto histórico y agente de su propio destino.

Freire, (1974: 84) dice:

El educando es el objeto de manipulación de los educadores que responden a su vez, a las estructuras de dominación de la sociedad actual. Educar es todo lo contrario a hacer pensar, y mucho más aún es la negación de todas las posibilidades transformadoras del individuo vueltas hacia el ambiente natural y social en el que le tocaría vivir. Se convertirá sin quererlo, por efecto de esta situación alienante en un miembro más del status quo.

La educación debe posibilitar en el estudiante la discusión valiente de su problemática, de su inserción en esta problemática. Que lo advierta de los peligros de su tiempo para que consciente de ellos, gane el valor y la fuerza para luchar, en lugar de ser arrastrado a la pérdida de su propio yo, sometido a las preocupaciones ajenas y descontextualizadas. La educación debe colocarlo en diálogo constante, con el otro para que lo predisponga a constantes revisiones, a análisis críticos de sus descubrimientos, a una especie de rebeldía en el sentido más humano de la expresión, que lo identifique con los métodos y con los procesos científicos.

Para Freire (1974: 85).

Frente a una sociedad dinámica en transición no admitimos una educación que lleve al hombre a posiciones quietistas, sino aquellas que lo lleven a procurar la verdad en común, oyendo, preguntando, investigando. Sólo creemos en una educación que haga del hombre un ser cada vez más consciente de sus transitividad, críticamente cada vez más racional.

Paulo Freire insiste en que se requiere una educación valiente, que discuta con el hombre común su derecho a la participación. Una educación que lleve al hombre a una

nueva posición frente a los problemas de su tiempo y de su espacio. Una posición de intimidad con ellos, de estudio y no de sola peligrosa y molesta repetición de fragmentos, afirmaciones desconectadas de sus mismas condiciones de vida.

La mayor contradicción que puede existir es una educación que no permita a los estudiantes experimentar el debate y el análisis de los problemas. Que no posibilite y propicie las condiciones para una verdadera participación. No se puede caer en una educación que dé privilegio al palabrerío hueco y vacío. Lo que da paso al facilismo.

Para la formación de líderes en lo social y lo político, es necesario implementar en las universidades una educación liberadora, que supere la educación bancaria, transmisora de información, descontextualizada, en donde el Docente se queda sólo en el simple trabajo de dictar clases, en donde no se debaten y se discuten los temas. Se trabaja sobre el educando, pero no con él. Se le impone un orden que él no comparte y al cual sólo se acomoda. No se le ofrecen los medios para el desarrollo del pensamiento. No construye los conocimientos. No los desconstruye, no los recrea, ni los reinventa, porque simplemente no los incorpora a la vida y aplica a la soluciones de los problemas reales de la sociedad.

La formación para el liderazgo social y político requiere una visión humanista, y más en una época de transición como la nuestra, que armonice el humanismo, la ciencia y la tecnología, y que supere el racionalismo instrumental.

3. EL LIDERAZGO HUMANISTA

En la sociedad actual, comienzos del tercer milenio, el tema del liderazgo ha adquirido, una especial preponderancia, interpretándolo como el camino para alcanzar el éxito, entendiéndolo como el camino de realización personal y social. Rasgos característicos sin los cuales las personas estarían condenados al fracaso.

La sociedad planetaria y pluralista demanda todo tipo de satisfactores en lo económico, en las relaciones de poder y de placer, ha enfocado los liderazgos con un carácter expansivo generacional y administrativo centrado en la procura de ganancias, crea necesidades artificiales y deja a un lado el compromiso de superación de las desigualdades generada por el abismo de las exclusiones en lo social, lo económico y la educación de la mayor parte de la población.

Los enfoques de liderazgo se han centrado en nuevos estilos destacados por las estrategias comerciales, por la astucia maquiavélica para generar ganancias económicas, para resolver problemas y por ajustarse a los sistemas imperantes. Muy pocos ejemplos tenemos de liderazgo en lo social y lo político con impacto socio-histórico de cambio y transformación de la sociedad.

De este estilo de liderazgo humanista tenemos grandes ejemplos en la historia, que pagaron algunos de ellos un alto precio, con la ofrenda de sus propias vidas, su compromiso

con el cambio y transformación de la sociedad, ejemplo: Mahatma Ghandi, Martin Luther King, Nelson Mandela, Rigoberta Menchú, Monseñor Óscar Romero, Desmond Tutú y las Madres de la Plaza de Mayo.

Los estilos de liderazgo presentado por la sociedad de consumo, centrados en el poder económico y lo político, literatura que más se vende en los supermercados, han sido en gran parte los responsables de la actual crisis medio-ambiental, de la gran deuda económica y ecológica, y del impacto ambiental causa principal del deterioro del medio ambiente y de la destrucción de las posibilidades de vida en el planeta, con las crecientes desigualdades sociales y económicas y la geografía del hambre que azota a gran parte de la humanidad en el planeta. Este tipo de liderazgo es el que nos presentan los medios de comunicación masivos, sostenidos por los sistemas políticos corruptos y por la gran masa de la población que los convierte en unos verdaderos mitos, sagrados y ejemplares para la juventud.

Para Cardona, y Monsalve (2002: 4). El liderazgo se fundamenta en la persona, el hombre se concibe como una naturaleza, un proyecto en permanente construcción, un ser multidimensional, libre, social, histórico y trascendente. Es necesario comprenderlo en forma holística y agregaría en forma compleja en una relación como parte del mundo, la naturaleza, la sociedad y la cultura.

Aceptar la naturaleza de la persona humana implica reconocer su dimensión histórica, esto es, comprender que el hombre es un ser que se realiza o humaniza en un tiempo y espacio determinado; por ello el liderazgo humanista es principalmente la lucha contra el

antihumanismo o reduccionismo de la naturaleza humana, a aspectos elementales mínimos que desconocen su carácter integral.

Frente a un mundo en permanente cambio, el joven estudiante universitario, debe prepararse para el liderazgo social y político, orientar su vida y la de los otros, a la construcción de un mundo más justo y más fraterno y a encarar con criticidad, con una mente abierta, los retos del siglo XXI. Incorporándose a la sociedad, como líder protagonista del cambio hacia un humanismo comprometido y no con actitudes pasivas de un espectador.

Cardona y Monsalve, (2002: 32). Caracterizan la situación actual de la sociedad y dicen:

Esta realidad se presenta como dificultad y reto a la vez; una sociedad que tiene a más de la mitad de la humanidad en la línea de la pobreza y una naturaleza clamando consideración y respeto, son argumento de facto para afirmar que se tiene la necesidad de buscar un nuevo horizonte, que supere el actual en el que se han enquistado los valores de la racionalidad instrumental, del economicismo y del hedonismo.

Es necesario mostrar un nuevo tipo de liderazgo, comprometido en el respeto por la dignidad humana, con actitudes incluyentes. Buscadores de la verdad en el respeto a la naturaleza, a la vida y comprometidos en el trabajo por una cultura de la civilidad, con horizontes de sentido en el proyecto humano de la justicia y la libertad.

El pensamiento complejo de Edgar Morín en el principio hologramático dice que: *El todo está en la parte, y la parte está en el todo*. Según esto nadie puede exonerarse de responsabilidad, ni huirle al compromiso, se es lo que el mundo es, pero, fundamentalmente, lo que se hace para transformarlo.

El liderazgo humanista busca despertar la esperanza y la fe, los sueños y las utopías. Dejar a un lado el pesimismo, la indiferencia, el fatalismo para pensar en tiempos mejores, a partir, en principio, de que todo hombre es mi hermano. Atreverse a proponer y arriesgarse a explorar nuevos caminos que lleven a la construcción del humanismo desde el liderazgo social y político.

4. EL LIDERAZGO SERVIDOR

El liderazgo como la capacidad de influir y movilizar a la comunidad para que esta afronte los problemas. Se influye sobre la conducta de una persona, mostrándole una nueva concepción de la vida. Un líder servidor, dirige porque quiere servir a los demás, no porque quiera que estos le sirvan. Los líderes servidores tienen valores y ayudan a sus seguidores a desarrollar y construir sus propios valores.

El líder servidor mira el liderazgo como un acto de servicio. *Todo el mundo puede ser grande porque puede servir. No tiene que tener un grado Universitario para servir. No tiene que tener una teoría de la relatividad de Einstein, para servir. Solamente necesita un corazón lleno de gracia. Un alma generada por el amor,* (Martin Luther King).

Un líder se caracteriza porque se ocupa activamente de los demás. Pone en práctica la ética de la alteridad, la del cuidado. Es accesible y servicial en el tratamiento de los problemas del personal, de la Institución Educativa o de la Empresa. Está atento a buscar el bienestar de la comunidad, organización, empresa o la sociedad en general. Es compasivo con todo ser viviente en la tierra.

El espíritu de servicio permite percibir y relacionarse con los demás con empatía, en el contexto cambiante de la sociedad y compromete a todos a trabajar como parte integrante de las organizaciones. *Yo dormía y soñaba que la vida era alegría. Desperté y ví que la vida era servicio y descubrí que el servicio era alegría.* (Rabindranath Tagore).

La opción fundamental de un líder ha de ser la de servir, sin esa capacidad, su liderazgo queda limitado.

Un líder que pretende servir a los demás podría llegar a ser un servidor natural a través de la larga y ardua disciplina de aprender a escuchar. La clave para dar una respuesta inmediata a cualquier problema es escuchar primero. He visto transformaciones notables en personas que han aprendido a escuchar. Quizá porque la persona que escucha verdaderamente inspira confianza, y seguridad en los otros. (Robert Greenleaf).

Hunter, J.C. En su libro: Las claves de la paradoja, una guía práctica para el liderazgo activo al servicio de los demás, define el liderazgo como el arte de influir sobre la gente, para que trabaje con entusiasmo en la consecución de objetivos en favor del bien común y

con un carácter que inspire confianza.

En el marco del proyecto educativo institucional de la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga fundamentado en los principios del Humanismo Cristiano, el paradigma del liderazgo es el de servicio a los demás en el ejercicio de las profesiones.

Greenleaf (1970: 7) propone la noción de liderazgo servidor. El líder servidor es ante todo servidor. Él se aparta del modelo de liderazgo de la sociedad industrial, del líder como héroe omnisciente y todopoderoso. Para él, el líder servidor se preocupa por asegurar que las mayores necesidades de los demás se satisfagan y que esas personas al ser servidas por el líder, se vuelvan más sanas, inteligentes, libres y autónomas, más capaces a su vez de convertirse en servidoras. Los líderes servidores se caracterizan:

- Primero escuchan para comprender una situación.
- Desarrollan su intuición y habilidad de *prever lo imprevisible* Greenleaf (1970: 14)
- Lideran por persuasión y forjan el cambio *por convencimiento, más que por coacción*. Greenleaf (1970: 21)
- Plasman las reformas que pretenden implantar e ilustran a los demás para que también perciban sus posibilidades.
- Apoderan creando oportunidades y opciones para aquellos a quienes sirven.

Por lo tanto, los líderes poseen la capacidad para comprender y la prudencia que les permita reconocer que su propio bienestar es la motivación del liderazgo. Entienden que el vínculo que une al líder y al liderado, que es la búsqueda de la integridad es algo que comparten en común.

Los líderes servidores como agentes de cambio reconocen que el primer paso para lograr el cambio, es el cambio de uno mismo, para lograr cambiar el mundo. El líder servidor es alguien que se preocupa principalmente por las necesidades de los demás y crea las condiciones necesarias y pertinentes para que los liderados se conviertan en líderes.

Un ejemplo claro de liderazgo servidor lo tenemos en la Madre Teresa de Calcuta. Durante su vida alcanzó su liderazgo sirviendo a los pobres de India y de todo el mundo.

El liderazgo servidor también tiene su fundamento en la propuesta y liderazgo de Jesús de Nazareth.

5. EL LIDERAZGO TRANSFORMADOR

El liderazgo se constituye en la actualidad en un aspecto estratégico e instrumental de importancia en la sociedad contemporánea, las organizaciones y las instituciones cambian por necesidad y el papel de los líderes para promover los cambios es de suma importancia. El liderazgo resulta relevante y necesario en la conformación y en la dinámica de los grupos como motores de cambio en las Instituciones, organizaciones, proyectos y programas y también en el desarrollo de las potencialidades humanas de los individuos.

Vivimos en la era del conocimiento y teniendo en cuenta la complejidad y la velocidad de los cambios sociales y culturales, el tema del liderazgo ha cobrado relevancia como

instrumentos para la predicción y las transformaciones y para facilitar la solución de problemas, de conflictos y superación de las dificultades y obstáculos de la cotidianidad. Nuestras concepciones han cambiado a través del tiempo. Esa concepción de liderazgo como la influencia que una persona logra sobre otras, a las cuales llama seguidores, esta concepción de liderazgo, predomina aún en muchas personas y es causa del origen de muchas contradicciones en el plano conceptual y en las prácticas del liderazgo. Una de esas contradicciones está en que se denomina líder a todo el que triunfe, que influya sobre los demás, o al que tenga popularidad en los medios de comunicación, en la civilización del espectáculo, y en éste sentido se consideran líderes a personas cuestionadas éticamente y ajenas a un trabajo de compromiso con los demás.

Se puede afirmar que es cierto que nadie es líder, sino tiene seguidores, aunque se tiene claro, que no es la palabra más adecuada para referirse a los que trabajan o son colaboradores del líder. Se reconoce que no hay liderazgo, sin influencia, pero debe ser una influencia libre, sin coacción, libre de miedo a la fuerza de las armas o del dinero, sin dependencia económica o psicológica y de otros factores externos. La influencia se debe dar en el desarrollo de convicciones, criterios, principios y valores.

Un nuevo modelo de liderazgo considera a un líder como una persona que propone una escala de valores tanto individuales como colectivos, y una lucha constante contra el racismo, la corrupción, y la opresión. El ejercicio del liderazgo no se debe quedar en actitudes egocéntricas, narcisistas, de sola imagen y de facilismo. El liderazgo promueve el liderazgo de los miembros de las organizaciones, enseña a pescar antes que a dar los

pescados. Implica más compromisos, sacrificios por las grandes causas a ejemplo de los mártires y de los héroes. El líder va desarrollando su carisma, con el tiempo, aunque cuente con cualidades innatas, para emprender una acción o impulsar los proyectos.

En las organizaciones los individuos desempeñan algunos roles y uno de estos es el liderazgo. En el análisis del ejercicio del liderazgo, es preciso tener en cuenta el contexto histórico en el que surgen, el medio en el que funcionan y el sistema sobre el que presiden, hacen parte del conjunto social y están sujetos a las circunstancias que los afectan.

En el contexto de la vida universitaria, es necesario promover la formación de líderes estudiantiles, para que desde la práctica del liderazgo a nivel de la representatividad estudiantil, dispongan de las herramientas necesarias como líderes sociales y políticos, recuperen la confianza, la legitimidad y la institucionalidad y prevalezca la ética en todos los niveles y se promueva una nueva generación de líderes, que transformen las dinámicas sociales y políticas del país.

5.1 CONCEPTO DE LIDERAZGO TRANSFORMADOR

El liderazgo va mucho más allá de un conjunto de rasgos, es una actitud de vida-comportamientos- en donde se debe posibilitar la transferencia generacional para que los conocimientos no desaparezcan con los líderes tradicionales, es necesario tener claridad, en que el liderazgo es situacional y por lo tanto flexible a los cambios y a las transformaciones de la sociedad, pero conservando el horizonte de sentido y el norte propuesto por los

grupos.

Nadie es líder si no tiene influencia sobre un grupo de personas. La influencia no coactiva tiene su fundamento en el desarrollo de convicciones, criterios, principios y valores. La gente debe seguir al líder porque cree en él, le tiene confianza y porque esté forzada o exista algún tipo de coacción.

En cuanto a los valores que debe encarnar un líder, son aquellos que promueven una calidad de vida, respeto a la naturaleza, a la dignidad humana. No todo guerrero es líder, ni tampoco todo líder se llena de gloria, poder. No siempre sus decisiones son correctas, ni son acogidas por la gente. El líder es reconocido por sus seguidores porque los moviliza, los convoca, sin recurrir a ningún tipo de coacción, los motiva, los anima a trabajar en equipo.

5.1.1 Postulados básicos del liderazgo transformador. Según Rincón Vargas y Luna Algarra, (2010). el liderazgo transformador está fundamentado en la siguiente escala de valores:

1. Para ser líder de los demás, primero hay que ser líder de uno mismo.
2. El liderazgo es una actuación y no un conjunto de rasgos.
3. El líder es aquel que genera más líderes.
4. El liderazgo es rotativo y generalizado
5. El liderazgo implica la promoción de una cultura de trabajo en equipo, comunicación auténtica y motivación.

6. El liderazgo es situacional.

5.1.2 Virtudes del líder transformador. Rincón Vargas y Luna Algarra, (2010: 35)

destacan algunas de las virtudes del líder transformador:

- ✓ Sabiduría
- ✓ Prudencia
- ✓ Justicia
- ✓ Fortaleza
- ✓ Perseverancia
- ✓ Empatía o compasión
- ✓ Persuasión o Retórica
- ✓ Alegría
- ✓ Espíritu de servicio o sacrificio.
- ✓ Magnanimidad
- ✓ Humildad
- ✓ Solidaridad o caridad.

5.1.3 Ventajas del liderazgo transformador y valores compartidos. El líder con la claridad de su escala de valores superior, comparte con los integrantes del grupo formando una comunidad de valores compartidos en una sociedad que vive la dinámica de las transformaciones y los cambios. rincón y luna (2010:35) esta posibilidad permite:

- Fomentar fuertes sentimientos de actividad personal
- Promover altos niveles de lealtad con la organización

- Facilitar el consenso acerca de los objetivos organizacionales clave y de las personas interesadas en la organización
- Fomentar el comportamiento ético
- Promover normas convincentes acerca de trabajar con entusiasmo e interesarse por los demás
- Reducir los niveles de tensión en el trabajo
- Alentar el sano orgullo de la organización
- Facilitar la comprensión de las expectativas del trabajo
- Fomentar el trabajo en equipo y el espíritu de cuerpo

5.1.4 El altruismo: base del liderazgo transformador. Para Rincón y Luna (2010: 36), *el altruismo es la base de la moralidad del ser humano, se fundamenta en un ideal*, una visión en la que el individuo tiene una meta en la vida. mientras más alta sea la visión, más elevado es el grado de altruismo y por lo tanto el mayor potencial para el liderazgo.

Tenemos ejemplos de líderes totalmente desinteresados que son ejemplos para la humanidad, como Rama, Krishna, Buda, Jesucristo, el profeta Mahoma, Gandhi, Francisco de Asís, La Madre Teresa. La característica más significativa de estas personas, es que después de muchos siglos, siguen presentes en la memoria y son ejemplos a través de la historia.

Para un líder altruista el factor determinante es la fe en Dios, en su conciencia, en la voz interior, en los demás. El altruismo es la fuente de todo lo que es noble en un ser humano.

En el altruismo encontramos cinco valores:

1. La verdad: lo que no cambia.
2. Acción correcta. La conducta requerida para los deberes y las obligaciones que corresponden es la posición de una persona, cualquiera que sea.
3. Amor: el amor desinteresado, lo que no espera nada a cambio.
4. Ecuanimidad: es la perfecta paz de la mente.
5. No violencia, no lesionar a nadie, de palabra o de obra.

El altruismo es algo que va en contra de la actual cultura de la competencia destructiva, de la racionalidad economicista y consumista, del vivir mejor y no del vivir bien, sino que busca la carrera ciega por encumbrarse. La meta de la vida ha llegado a ser: ascender rápidamente y enriquecerse de la noche a la mañana.

En la formación para el liderazgo, es necesaria la potencialización de la reflexión para entender que la eficacia, dependerá del altruismo, del espíritu de servicio, del desprendimiento y desapego a los bienes materiales, para que en lo social y en lo político, prime el bien común, el trabajo por el vivir bien, antes que el vivir mejor.

5.1.5 Decálogo de un líder transformador. Según Rincón y Luna (2010:37) *el nuevo modelo de liderazgo, que se oriente a la transformación de las mentes, de las aptitudes y actitudes de los individuos que hacen parte de los grupos, colectivos y organizaciones, requiere el trabajo en equipo y valoración de las personas frente a objetivos comunes con sus conciudadanos. Las condiciones más importantes para la vida de un líder, podrían*

resumirse en un decálogo:

1. Compromiso, visión de oportunidades potenciales y significado de futuro con contenido ético.
2. Actitud de servicio y apertura frente a la aceptación de un error.
3. Saber escuchar y saber comunicar.
4. Disposición y credibilidad para trabajar con otros en la construcción de organizaciones y en las acciones de un proyecto programa.
5. Capacidad para posicionarse, motivar e influir en la gente en las acciones necesarias para llevar a la práctica su propia visión con claridad, constancia y confiabilidad.
6. Sabiduría para tratar la ambigüedad y lograr la adecuada resolución de los conflictos.
7. Persistencia en los objetivos y tranquilidad para asumir el riesgo aún a costa de la propia seguridad.
8. Reconocer procesos, contar con energía y flexibilidad para adaptarse activamente a ellos, y saber traducir la intención en realidad.
9. Potencial para la conducción y equilibrio para saber abrirse a nuevas culturas y estrategias que movilicen y concentren energía y recursos.
10. Imaginación y creatividad basadas. A su vez en el conocimiento y en la información.

Burns James Macgregor (1979: 20). Afirma que el liderazgo transformacional incluye dos elementos esenciales es relacional y trata de provocar el cambio real. *El liderazgo transformacional se da cuando una o más personas se vinculan con otras de tal forma que*

líderes y seguidores se impulsan entre sí a niveles superiores de motivación y moralidad.

En este planteamiento se combinan sus necesidades, esperanzas y metas en una empresa común. El propósito con los seguidores es provocar un cambio. A su juicio la prueba máxima del liderazgo es provocar un cambio total en sus vidas, actitudes, conductas de las personas y las instituciones.

El liderazgo transformacional también tiene una dimensión moral, porque quienes participan en él se pueden convertir en mejores personas. (Burns James Macgregor, 1979: 462). La articulación de la dimensión moral, es lo que distingue el liderazgo transformacional de los demás estilos y enfoques del liderazgo que han promovido y promueven los científicos de la administración.

Para Burns, (1979), el líder transformacional está representado en Mahatma Gandhi. Su liderazgo fue causativo dado que los valores de la no violencia y de igualdad que él adoptó cambiaron a las personas y a las instituciones de la India. Su liderazgo fue moralmente determinante, su objetivo era el de conseguir la libertad individual, para sus conciudadanos y liberarlos de la opresión del Imperio Británico. El liderazgo fue enaltecedor, pues llevó a sus seguidores a un plano ético y moral más alto, al involucrarlos en actividades no violentas, a la resistencia pacífica, para conseguir la justicia social.

6. EL LIDERAZGO CRÍTICO

William Foster, (1986) y Smith, (1989: 46) profundizaron en el liderazgo transformacional en relación con el cambio y propusieron que el liderazgo debe

preocuparse por la reconstrucción social.

El liderazgo es, y debe ser socialmente crítico; no reside en un individuo, sino en la relación de varios y se orienta a la visión y cambio social, no simple y solamente a las metas de la organización. Para que el líder transformacional realmente transforme debe precisar quiénes intervienen en el proceso, crea el ambiente para que se escuchen todas las voces y los argumentos sin importar la raza, las clases sociales y género. El liderazgo crítico transformacional se orienta en cambiar la condición humana y por ende, su estilo de liderazgo puede surgir de cualquier parte, no está limitado a jerarquías organizadas. Desde esta perspectiva el liderazgo, es un acto político y valiente que faculta a los seguidores para que ellos también se conviertan en líderes.

Foster, (1989: 52). *Afirma: que el liderazgo transformacional critico se da en los eventos de la vida cotidiana cuando líderes comunes y corrientes provocan algún efecto sobre sus situaciones.*

Un ejemplo de este modelo de liderazgo lo tenemos en el Pedagogo Brasileiro Paulo Freire. Importante en la formación para el liderazgo estudiantil social y político de la Universidad Santo Tomás. Propuesta del trabajo. Freire (1970) en abierto rechazó al modelo educativo vigente que permitía la opresión de los campesinos Brasileños, creó métodos de enseñanza a los que llamó:

Educación para la liberación. Pedagogía del oprimido. Primero enseñó a los campesinos a criticar el sistema que los mantenía en una esclavitud económica y después, les mostró la posibilidad de que reformaran ese sistema para que sus voces se escucharan y sus necesidades se reconocieran, al igual que los ciudadanos más ricos de la sociedad. Su liderazgo capacitó a sus seguidores para emprender un cambio por su cuenta.

7. ANTECEDENTES DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES EN LIDERAZGO ESTUDIANTIL

7.1 A NIVEL INTERNACIONAL

Algunas de las investigaciones más recientes, desde un panorama internacional, consultadas como referente para este trabajo de tesis doctoral se sintetizan en la tabla siguiente.

Tabla 14
Liderazgo a nivel internacional

No.	TITULO	AUTORES	UNIVERSIDAD	RESUMEN	APORTES A LA INVESTIGACIÓN
1	Tendencias Actuales de Género y el Liderazgo de la División en los Diferentes Niveles Educativos	María del Pilar Cáceres Reche Juan Manuel Trujillo Torres Francisco Javier Hinojo Lucena Inmaculada Aznar Díaz Marina García Carmona	Universidad de Granada (España)	En el trabajo se hace una revisión sobre algunos estudios e investigaciones nacionales e internacionales más relevantes de liderazgo de la mujer en la dirección de Centros Educativos en los diferentes niveles. Se hace investigación a nivel de educación infantil, primaria, secundaria y a nivel universitario. Se da en una perspectiva cuantitativa, porcentajes de hombres y mujeres que ocupan cargos directivos, en los niveles de mayor prestigio social y toma de decisiones. Se hace una reflexión sobre el liderazgo femenino incorporando un glosario sobre estudios de género. El estudio lo realizó un grupo de investigación diverso en el que colaboraron las universidades de León, Burgos, Valladolid, Segovia y por varios grupos con enfoques de diversas áreas y especializaciones. Se centró en el análisis y percepciones recogidas de los directores y las directoras de Centros de Educación Infantil Primaria, secundaria y de Centros de educación	Este trabajo de investigación nos permite conocer la metodología de la investigación científica sobre las percepciones del liderazgo enfocado hacia la variable género. Los resultados de la investigación nos permiten determinar las características de los líderes en las Organizaciones educativas. La aplicación de los instrumentos nos aportó la experiencia en este tipo de investigaciones y la participación de los distintos estamentos de las Universidades y la importancia de liderazgo de las organizaciones y la participación femenina en las mismas.

				publicas del Estado Español, a través de cuestionarios, entrevistas y grupos de discusión. Este trabajo constituye un gran aporte a la caracterización del liderazgo femenino en las instituciones educativas.	
2	Las percepciones de la dirección del estudiante en el contexto-la universidad del caso de la asociación de estudiantes de la Universidad de Sheffield (Reino Unido)	María Pilar Cáceres Reche, Inmaculada Aznar Díaz, Francisco Raso Sánchez	Universidad de Granada - España	El trabajo es un estudio descriptivo que se centra en el análisis de la autopercepción de representantes de los estudiantes con el fin de determinar sus características y perfil de liderazgo, en función de su situación y el contexto (Unión de Estudiantes de la Universidad de Sheffield, Reino Unido). Se aplicó un método de investigación no experimental, basado en la utilización de cuestionarios y entrevistas semiestructuradas. Algunos de los resultados confirman el condicionamiento ejercido por la cultura organizacional de cada institución, así como la importancia del componente de formación profesional en relación con el desarrollo y la dinamización de los grupos.	Este estudio nos aportó la experiencia de una investigación descriptiva no experimental con la aplicación de los instrumentos correspondientes para determinar las características y el perfil del liderazgo. En este caso enfocada a un contexto determinado. Sus resultados son un gran aporte en la determinación de la influencia de la cultura institucional y la caracterización de los líderes estudiantiles. Coincide con nuestro trabajo en el tipo de investigación y la caracterización del liderazgo a partir de las percepciones de representantes estudiantiles y docentes.
3	Análisis del liderazgo femenino y poder académico en el contexto universitario español	Maria Pilar Cáceres Antonio Sachicola Maria Angustias Hinojo Lucena	Universidad de Granada - España High Education School, Benguela, Angola Universidad de Granada, España	Aunque la integración de la mujer en la vida pública ha ido en aumento en los últimos años muestran aún dificultades en el acceso a posiciones de poder mayor o académica en diversos campos, como la educación. En este trabajo, esta situación se analiza desde el concepto de género; así como barreras internas y externas para avanzar su carrera; cuestionar la existencia de un posible liderazgo femenino en la baja representación en posiciones de poder y su vinculación con un estilo transformacional que debe ser desarrollado de la cultura organizacional de las escuelas, fortaleciendo el equilibrio en la relación intergender.	El aporte de este trabajo radica en la necesidad de trabajar por una equidad de género en la participación en el liderazgo de las organizaciones educativas. Se busca a través de las percepciones de liderazgo contribuir al posicionamiento femenino en el gobierno universitario, buscando una mayor participación en el liderazgo social y político.

4	El liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una dimensión introspectiva.	María Pilar Cáceres Reche Manuel Lorenzo Delgado Tomás Sola Martínez	Universidad de Granada – España	<p>El trabajo presenta un estudio descriptivo centrado en conocer el liderazgo de los representantes estudiantiles en la Universidad de Granada, atendiendo a sus percepciones acerca de por qué son elegidos (atribuciones) para qué (funciones a desarrollar, expectativas como desarrollan su rol como tales (práctica de liderazgo) y la valoración que realizan de todo ello (satisfacciones y decepciones).</p> <p>La información la obtuvieron mediante un diseño no experimental por método de encuesta, a través de un grupo de discusión, en el que la muestra es seleccionada intencionadamente, atendiendo a la diversidad de criterios representativos de cada centro universitario (edad, sexo, antigüedad, etc.)</p>	<p>Este trabajo es un gran aporte a nuestra investigación, porque busca caracterizar el liderazgo de los representantes estudiantiles a partir del estudio de las percepciones de liderazgo de los representantes estudiantiles.</p> <p>Es una experiencia muy valiosa de investigación descriptiva no experimentada que permite tener una visión introspectiva del liderazgo estudiantil de los representantes.</p> <p>La metodología aplicada es un referente para un tipo de investigaciones en una dimensión introspectiva.</p>
5	Estudio de los valores de liderazgo y responsabilidad social de alumnos que participan en grupos estudiantiles en la Universidad de Toronto	Ing Valeria Cortés Acosta Asesora maestra Eloisa Heredia Escorza	Instituto Tecnológica de Estudios superiores de Monterrey. Universidad Virtual. Toronto: Ontario Marzo 2006	<p>El propósito de esta investigación es conocer el nivel de liderazgo y responsabilidad social de los alumnos de la Universidad de Toronto que participan en grupos estudiantiles. Esta información se obtiene a partir de ocho valores del individuo del grupo y de la comunidad que se consideran esenciales en un proceso de liderazgo no jerárquico enfocado a provocar cambios positivos en la sociedad.</p> <p>Esto significa que los resultados de un proceso de liderazgo promueven la justicia social y contribuyan a solucionar problemas sociales que afectan a la humanidad.</p> <p>La hipótesis planteada en el trabajo de investigación es ¿los alumnos que participn en grupos estudiantiles</p>	<p>La investigación es un gran aporte al estudio del liderazgo social a partir de los vaores sociales que deben caracterizar a los líderes estudiantiles para contribuir a la transformación social y cultural de la sociedad.</p> <p>Enfoque que le hemos dado a nuestra investigación a partir de las percepciones social y en lo político.</p>

				desarrollan en mayor nivel los valores del modelo de liderazgo para el cambio social que aquellos alumnos que no participan en los grupos?	
6	EL Liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una perspectiva de género.	Dra. Maria del Pilar Cáceres Reche. Dirigido por los Doctores: Manuel Lorenzo Delgado y Tomás Sola Martínez.	Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada. España.	En este trabajo se aborda: <i>El estudio de las percepciones que los/las líderes estudiantiles de la Universidad de Granada tiene sobre cuatro áreas: por qué han sido elegidos líderes por sus compañeros (atribuciones), para qué (Expectativas), cómo desarrollan sus funciones (reflexión sobre la práctica) y cómo valoran sus funciones como líderes en base a su experiencia diaria (satisfacciones y limitaciones, etc.) con la posibilidad de determinar diferencias por razón de género, en cada uno de éstos ámbitos.</i> El trabajo ofrece grandes perspectivas para futuras líneas de investigación en el campo del liderazgo estudiantil universitario.	Este trabajo ha sido referente en nuestra investigación por la metodología aplicada, descriptiva no experimental, y los instrumentos utilizados como cuestionarios, entrevistas, autobiografías y grupos de discusión. Esto permite tener una información confiable en la caracterización de las percepciones de liderazgo de los representantes estudiantiles, directivos, docentes en nuestro estudio, con la diferencia del enfoque en las variables social y político.
7	Percepción que tienen los Estudiantes De Enfermería Sobre El Liderazgo Estudiantil en la Universidad Nacional de la Ciudad de Lima 2015	Angel Ricardo Castro Mallma Asesora: Martha Nicolasa Vera Mendoza Lima – Perú	Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	El estudio de investigación E.A.P. de Enfermería Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil, en una Universidad Nacional de Lima, 2015 “tuvo como objetivo General determinar que tienen los estudiantes de enfermería hacia el liderazgo estudiantil en la facultad de Medicina UNMSM. Es un estudio de tipo cuantitativo, método descriptivo, nivel aplicativo, de Corte transversal. La población estuvo conformada por 284 estudiantes y la muestra por 75 estudiantes de enfermería de la facultad de Medicina UNMSM. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento la escala tipo Likert modificada, los principales hallazgos fueron	Este estudio nos permite desde una facultad conocer las percepciones de liderazgo, sus características y la necesidad de implementar acciones en la búsqueda de un mayor compromiso en el liderazgo estudiantil universitario.

				que los estudiantes de enfermería tienen percepción medianamente favorable, sobre el liderazgo estudiantil de la facultad de Medicina UNMSM, evidenciado por los motivos que indujeron a la elección de los líderes estudiantiles, las expectativas que se tienen sobre el desarrollo y la práctica el liderazgo que se realizó dentro del ejercicio mismo como líder estudiantil.	
8	El liderazgo enfermero en hospitales de Andalucía desde una perspectiva de género	<u>Carmelo Rejano Carrasquilla</u> Directores de la Tesis: <u>María Pilar Cáceres Reche</u> (dir. tes.), <u>Rafael Fernández Castillo</u> (codir. tes.)	En la <u>Universidad de Granada</u> (España) en 2016	Investigar sobre liderazgo y enfermería asociado a género en las organizaciones sanitarias, es un tema actual y primordial, al ser enfermería el colectivo más numeroso en la sanidad Andaluza y no existir paridad de género.. El objetivo de este estudio es conocer la auto-percepción de mandos intermedios de enfermería masculinos y femeninos y lo que opinión de ellos/as el personal de enfermería a su cargo. Con el fin de conocer cuál es el estilo de liderazgo que ejercen, si el género puede discriminar criterios de liderazgo y su posible efecto en el funcionamiento de las organizaciones sanitarias. La metodología utilizada ha sido cuantitativa, observacional, correlacionar, transversal y no experimental. La muestra está compuesta por 756 cuestionarios, en donde están representados dieciocho hospitales de la red pública de Andalucía. El modelo utilizado ha sido el de alcance pleno, de (Avolio y Bass 1991,2004), quienes distinguen tres estilos de liderazgo ,Liderazgo Transformacional es aquel donde el líder mueve a sus seguidores más allá de sus intereses personales .(Avolio y Bass 2004) El Liderazgo Transaccional se refiere a la relación de intercambio que se suscita	Esta investigación es un gran aporte al trabajo permitido desde la profesión de la enfermería, tener una auto-percepción, conocer los estilos de liderazgo, tanto masculino como femenino del personal que hace parte del colectivo de la salud. Se destaca el liderazgo transformacional en todos lo grupos, aunque los demás estilos también pero en menor proposición. Aportes en la metodología de la investigación cuantitativa.

				<p>entre el líder y el seguidor/a para satisfacer cada uno sus intereses individuales (Bass, 1999; Avolio y Bass 2004)</p> <p>El Liderazgo Pasivo-Evasivo se considera la ausencia de liderazgo (Avolio y Bass 2004) En cuanto al instrumento utilizado ha sido el cuestionario MLQ, creada "ad hoc" para esta investigación y validado en el contexto Español por (Cuadrado, Recio y Molero. 2002).Entre los resultados obtenidos, los mandos intermedios femeninos se auto-puntúan más alto que los masculino en el estilo de liderazgo transformacional. En el liderazgo transaccional no se producen diferencias y en estilo de liderazgo pasivo-evitador los mandos intermedios de enfermería femenina se auto-puntúan más bajo. Las Enfermeras y Auxiliares de Enfermería, dan valores mas altos en el liderazgo transformacional y transaccional a los mandos intermedios masculino, sin embargo en el liderazgo pasivo-evitador el valor es más altos a los mandos intermedios femeninos. En cuanto a las variables socio-demográfica y los estilos de liderazgo, el mando intermedio fijo e interino ejerce un liderazgo mas transformacional y transaccional que el eventual</p> <p>Los mandos intermedios de enfermería casados/as y solteros/as desarrollan un estilo de liderazgo mas transformacionales que los separados/as. Quienes no pertenecen a unidades de gestión clínica ejercen un liderazgo mas transformacionales que los/as que si pertenecen.. Cuando los mandos intermedios de enfermería llevan poco tiempo ejerciendo la supervisión son lideres mas pasivos-evitadores, pasados cinco</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>años adoptan el estilos de liderazgo transaccional y transcurrido un periodo de diez años desarrollan el estilo de liderazgo transformacionales. Los mandos intermedios de enfermería cuando ejercen el liderazgo transaccional, tiene de base una motivación económica. En conclusión, nuestro trabajo muestra que el estilo de liderazgo más utilizado en los hospitales de Andalucía por los mandos intermedios de enfermeros es el Liderazgo Transformacional. Aunque existe discrepancia entre la autoevaluación de los mandos intermedios de enfermería femeninos y la opinión del personal femenino a su cargo</p>	
--	--	--	--	--	--

7.2 ESTUDIOS O INVESTIGACIONES A NIVEL NACIONAL

Desde un abordaje colombiano, podemos destacar otra serie de trabajos, a modo de referente sustantivo para el nuestro.

Tabla 15
Investigaciones a Nivel Nacional

No.	TITULO	AUTORES	UNIVERSIDAD	RESUMEN	APORTES A LA INVESTIGACIÓN
1	El Liderazgo Docente y Directivo en los Programas – Técnicos – Tecnológicos de la Universidad Cooperativa de Bucaramanga (Colombia)	María del Pilar Jaime Cuadros María del Pilar Cáceres Reché	Universidad de Granada, España Santiago Alonso García Universidad Nacional de Educación – UNAE – Ecuador	El trabajo consolida una línea de investigación sobre liderazgo y desarrollo organizativo, de la Universidad de Granada desarrollando el trabajo en la Universidad Cooperativa de Colombia, la investigación se centra en conocer los estilos de liderazgo reflejados en las prácticas de los docentes y directivos de los programas profesionales técnicos y tecnológicos para identificar estrategias de logros en la mejora del Centro Educativo, la enseñanza educativa y la Organización.	El trabajo es un aporte a la investigación en el conocimiento de los estilos de liderazgo que se reflejan en la práctica por parte de los directivos y docentes en los programas profesionales teróricos y tecnológicos, es una investigación descriptiva, utiliza herramientas como la entrevista y el grupo de discusión destaca el liderazgo transformaciones y las cualidades de los líderes como el conocimiento del contexto.

				<p>Se hace una investigación descriptiva a través de la aplicación de la entrevista al alumnado y el grupo de discusión al profesorado.</p> <p>Los resultados se evidencian en la coexistencia de estilos de liderazgo transformacional, como transaccional y correctivo, así como se resaltan en los líderes los elementos: carisma, motivación, visión, objetivos claros, realizar monitoreo a los errores y recompensar los logros. Como resultado se observa la importancia de conocer el contexto universitario para facilitar el liderazgo que en cada situación, meta o con cada grupo, pueda resultar mas adecuado y exitoso para la institución. Jaime Cuadros, et all. (2015: 49-62).</p>	
2	<p>Cultura y Participación política en jóvenes universitarios javerianos: una mirada analítica desde jóvenes para jóvenes.</p>	<p>un grupo interdisciplinar de investigadores coordinado por la Dra: Angela María Jaramillo y los docentes Martín Gáfaró y Viviana Arias.</p>	<p>Universidad Javeriana</p>	<p>El trabajo busca identificar conocimientos, creencias y prácticas de participación política en el contexto de los jóvenes universitarios Javerianos y distinguir los costos de transacción que generan los mecanismos de participación política en los jóvenes de la Universidad Javeriana de Bogotá y las influencias que estos tienen sobre su cultura política.</p> <p>La investigación busca responder a las siguientes preguntas: ¿Qué conocimiento, creencias y prácticas están relacionadas o asociadas a la participación política de los/las jóvenes? ¿Cuáles son los costos de la transacción que genera los mecanismos de participación política en los jóvenes de la universidad Javeriana de Bogotá y como éstos influyen en su cultura política?. Programa Javerianos por la Justicia y por la Paz.</p>	<p>Aporta en nuestra investigación, la identificación de conocimientos, ciencias y practicas de participación política en el contexto de los jóvenes universitarios javerianos y los costos que generan los mecanismos de participación política y la influencia sobre cultura política.</p>

3	<p>Liderazgo Estudiantil y Representación Política en La Fundación Escolar Nelson Mandela a través del Ejercicio de la Democratización Escolar</p>	<p>Lucero Paola Marquinez Gruezo</p> <p>Orfelina Obando Cuero</p> <p>Trabajo de Grado para optar por el título de Licenciado de Educación Popular</p> <p>Directora de Tesis: Esther Judith Mulford R.</p>	<p>Universidad del Valle</p> <p>Instituto de Educación y Pedagogía. Licenciatura en Educación Popular (3486)</p> <p>Santiago de Cali (2012)</p>	<p>Esta investigación da cuenta sobre el liderazgo estudiantil y la representación política a través del ejercicio de la democratización escolar en la Fundación Escolar Nelson Mandela del barrio DESEPAZ de la comuna 21 de Santiago de Cali. Fue realizada con el objetivo de comprender desde la perspectiva teórica de la educación popular, la dinámica de formación de una cultura política en el ejercicio de una representación estudiantil. Partiendo de la IAP como enfoque metodológico se diseñan instrumentos de recolección de información, como entrevistas, conversatorios, talleres entre otros; realizados con miembros de esta comunidad educativa, permitiendo evidenciar la participación como una necesidad democrática en esta institución y el fomento de espacios donde la participación de los padres-acudientes y estudiantes trascienda más allá de participar en el desarrollo de una clase y asistir a una reunión a recibir información, finalmente y a manera de recomendaciones se sugiere de forma general a la comunidad educativa de la Fundación Escolar Nelson Mandela, que constituya una organización estudiantil y genere escenarios participativos para que la comunidad pueda intervenir y aportar al mejoramiento de la institución.</p>	<p>El trabajo tiene como objetivo, evaluar la dinámica de formación de la cultura política en el ejercicio de una representación estudiantil, validos los aportes para nuestra investigación, la formación política de los líderes estudiantiles y los instrumentos utilizados en la investigación – el fomentar espacios de participación de padres y acudientes – la formación de una organización estudiantil y la generación de mecanismos de participación de la comunidad.</p>
---	---	---	---	---	--

CAPITULO III

EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD SANTO

TOMAS DE BUCARAMANGA

1. CONTEXTUALIZACION DEL LIDERAZGO EN LATINOAMERICA

1.1 CRISIS DE LIDERAZGO EN AMÉRICA LATINA

1.1.1 Crisis de utopías. Los países de América Latina, viven una situación de crisis en lo político, como producto del proceso de despolitización que se ha dado desde la época de la conquista española y durante los procesos de construcción de los estados ya independientes; gobernados por las élites de poder, que no buscaban sino sus intereses particulares y lejos de la ética de la política como la búsqueda del bien común. Estas situaciones del pasado histórico han generado especialmente en los jóvenes, actitudes de apatía e indiferencia frente a lo político y toda actividad social de compromiso con el bien de la comunidad o bien público.

La violencia que se vive al interior de algunos países latinoamericanos, ha generado situaciones de miedo y temor a la participación política. La corrupción en casi todos los niveles, el clientelismo, la burocracia, la demagogia, el gamonalismo, el paramilitarismo, el terrorismo, los grupos guerrilleros, el narcotráfico como vicios de la política han generado en los jóvenes universitarios, actitudes de desprecio, indiferencia, apatía y negación frente a la participación en política.

Max-Neff, (1997:15) escribe: *En lo político, la crisis se ve agudizada por la ineficacia de las Instituciones Políticas representativas frente a la acción de la élites de poder financiero y por la internacionalización creciente de las decisiones políticas y por la falta de control que la ciudadanía tiene sobre las burocracias públicas.* Contribuyen también a la configuración de un universo carente de fundamento ético, la tecnificación del control de la vida social, la carrera armamentista y la falta de una cultura democrática arraigada en las sociedades latinoamericanas.

En lo social afirma: que la creciente fragmentación de las identidades socio-culturales, la falta de integración y comunicación entre los movimiento sociales, la creciente exclusión social y política, y el empobrecimiento de grandes masas, han hecho inmanejables los conflictos en las sociedades, a la vez que hacen casi imposible las respuestas constructivas a los mismos.

En lo económico sostiene que el sistema de dominación sufre cambios profundos, donde inciden de manera sustancial, la mundialización de la economía, el auge del capital financiero con su enorme poder concentrado; la crisis del Estado de Bienestar, la creciente participación del complejo militar en la vida económica de los países y los múltiples efectos de las sucesivas oleadas tecnológicas en los patrones de producción y consumo.

Ante este panorama desolador, las respuestas y búsquedas de alternativas al autoritarismo, al neoliberalismo, al desarrollismo y al populismo se empantanar en programas inmediatistas y en balbuceos reactivos o se reducen a la reivindicación y

recuperación de los niveles históricos.

A esta situación la hemos llamado crisis de utopías, porque hemos perdido la capacidad de soñar. Nos debatimos en un agotador insomnio, como la peste que llegó a Macondo, en cien años de soledad de García Márquez. Este insomnio nos impide la lucidez imprescindible para enfrentar con vigor e imaginación los problemas. Nos hemos convertido en cambio en una especie de somnolientos administradores de una crisis, a la que intuimos imposible de resolver por nuestros propios medios. Esta somnolencia en que nos hace desembocar la crisis de utopía se manifiesta con muchos rostros, así como el derrotismo, la desmovilización, la abulia, el individualismo exacerbado, el miedo, la angustia y el cinismo.

Campos en los que en el pasado histórico se luchaba con o sin éxito, en las causas de la libertad y el bienestar de la comunidad, hoy parecen como horizontes muy lejanos y cubiertos de bruma. Las razones se hacen difusas y los que mantienen una voluntad de lucha acaban, sin darse cuenta, en luchas que le son ajenas. De allí que el primer esfuerzo desesperado, ha de ser el de encontrarse consigo mismo y convencerse, además, que el mejor desarrollo al que se puede aspirar más allá, será el desarrollo de países y culturas capaces de ser coherentes consigo mismas. La superación de la crisis de utopías es un camino posible con la educación para la democracia y la ciudadanía. Una educación liberadora que tenga en cuenta el contexto histórico, político y social de los pueblos de Latinoamérica. Una formación de los jóvenes para el ejercicio del liderazgo en lo social y lo político con un enfoque humanista de servicio y transformación de la sociedad.

1.2 DE LA UTOPIÍA A LA APATÍA E INDIFERENCIA

Las Universidades en el mundo desde sus inicios, en la Edad Media, han sido las abanderadas en las luchas por los cambios y las transformaciones sociales. Causas inspiradas en los ideales de los jóvenes por construir nuevas sociedades que respondan a las necesidades de los últimos tiempos en cada época histórica.

Los movimientos inspirados por jóvenes estudiantes universitarios no son una invención del siglo XX. Esas luchas las encontramos en los inicios mismos de la Universidad.

La universidad de París se fundó en el siglo XII, como resultado de los enfrentamientos de Estudiantes y Profesores de las escuelas del movimiento cultural carolingio, con las autoridades civiles. Los estudiantes y algunos profesores perseguidos por el régimen, buscaron refugio en el convento de Santa Genoveva, área restringida para la policía y allí se organizaron como una corporación. Modelo social de organización social existente en la época, la cual recibió el nombre de *Universitas Magistrorum et scholarium*, conjunto de maestros y estudiantes. Después esta corporación recibió el nombre de Universidad.

Otro episodio famoso históricamente y producto del liderazgo de las luchas estudiantiles es el caso de la Universidad de Oxford que fue fundada como producto de la expulsión de los estudiantes extranjeros de París.

La Universidad de Cambridge nace cuando los ciudadanos de Oxford, descontentos con las actuaciones de los estudiantes, dieron muerte a dos de ellos. Como podemos apreciar, el origen de estas Universidades fue producto de las luchas estudiantiles.

En el mundo occidental, las luchas y el liderazgo estudiantil, han logrado el cambio de las formas de pensamiento. Por ejemplo: la lucha por introducir el pensamiento Aristotélico; la lucha por la presencia de profesores religiosos; conflictos entre la fe y la ciencia; lucha por el predominio del pensamiento científico y matemático; lucha por instaurar una ideología materialista, marxista y revolucionaria. Estas luchas estudiantiles se han dado a través de huelgas, manifestaciones violentas, incluso muertos y divisiones entre profesores y estudiantes.

Son características de la lucha y el liderazgo estudiantil, la controversia ideológica, el cuestionamiento crítico y polémico de la realidad social; la actitud crítica frente a las posiciones dogmáticas, el proyecto de no pensar y actuar de espaldas a la realidad; la mentalidad de cambio; la lucha por la autonomía universitaria, como la expresión del poder del saber; la independencia de la universidad frente a los poderes políticos y religiosos, el reconocimiento de la universidad como la sede del poder del saber.

En Colombia son memorables las luchas estudiantiles en la década del 60, inspiradas por ideologías marxistas y que dieron origen a los actuales movimientos alzados en armas, que aún hoy existen en nuestro país. Fueron movimientos de líderes utopistas que soñaron con sociedades libres e igualitarias. Líderes inspirados en el heroísmo, dar la vida por sus

ideales de cambio y transformación social. Hubo quienes optaron para hacer realidad sus proyectos políticos por el camino de la violencia armada, que ha traído tanto dolor y sufrimiento al país.

La universidad como el contexto de los saberes académicos y culturales, está llamada a participar en la creación de un futuro mejor para su sociedad. Para esto se requiere asumir críticamente el pasado, no haberlo hecho generó un estudiantado universitario, que ha pasado de la Utopía, a la apatía y la indiferencia.

En nuestro país, exceptuada la histórica participación del movimiento universitario, con un papel protagónico, pero coyuntural, en la convocatoria a la asamblea Nacional Constituyente de 1991, que posibilitó una nueva Constitución para Colombia la mayoría de los jóvenes estudiantes universitarios, demuestra apatía, indiferencia, desilusión e impotencia frente al futuro del país. Esto demuestra carencia de formación para el liderazgo social y político en nuestros jóvenes estudiantes Universitarios problema grave para toda la sociedad.

Todo país espera el liderazgo de las Universidades para los procesos de transformación social y política. Se espera de la juventud que defina una utopía de futuro, no solo ideal o deseable sino posible, que ilumine los caminos y que haga realidad sus sueños. Se hace necesario que las instituciones de Educación Superior, eduquen y motiven para el liderazgo social y político, con las características de liderazgo humanista, servidor, transformador y crítico.

2. EL LIDERAZGO EN EL MARCO DE LA LEGISLACIÓN EDUCATIVA EN COLOMBIA

La formación para el liderazgo estudiantil, en lo social y en lo político, se enmarca en la legislación educativa Colombiana de la ley 30 de 1992, no de manera específica, pero se interpreta dentro de los fundamentos y objetivos de la Educación Superior.

La ley 30 de 1992, dice en su artículo 1°:

La educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media y secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica y profesional.

Como se ve en este artículo la Educación Superior se orienta al desarrollo de las potencialidades humanas y una de ellas es el liderazgo, que debe trascender la pluridimensionalidad de la condición humana y contribuir al cambio en lo social y en lo político.

En el artículo 4°, se contempla lo siguiente:

La Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el

país. Por ello la Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra.

Sólo es posible la formación para el liderazgo en un ambiente de respeto por la autonomía Universitaria, las diferencias y al ejercicio pleno de los Derechos Humanos. En el artículo 6°.- se presentan los objetivos de la Educación Superior en Colombia, señalaré algunos de ellos:

- a) Profundizar en la formación Integral de los Colombianos dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior capacitándolos para cumplir las funciones profesionales investigativas y de servicio social que requiere el país.
- b) Trabajar con la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones, y promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país.
- d) Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ética a nivel nacional y regional.
- i) Promover la preservación de un medio ambiente sano y fomentar la educación y cultura ecológica.
- j) Conservar y fomentar el patrimonio cultural del país.

Los objetivos de la ley 30, son muy claros en determinar el tipo de profesional que el país requiere, líderes que contribuyan al cambio y posibiliten el desarrollo humano y económico del país, que construyan el conocimiento científico y tecnológico y las identidades culturales propias de nuestra historia.

La ley de Educación Superior, requiere reformas, para hacerla viable en las actuales circunstancias históricas. Faltan políticas educativas por parte del Estado. Falta presupuesto para las Universidades públicas, para la investigación científica. Mejorar la calidad en todos los niveles. Se debe promover la circulación de cerebros y no la fuga. Aumentar la cobertura educativa, dar mayores libertades democráticas para las manifestaciones y actitudes de resistencia frente a las políticas del Estado, en el marco de la armonía y el respeto a la convivencia ciudadana. Menos inversión para la guerra y más para la educación. Apoyar las iniciativas de los estudiantes, en lo social, en lo político, lo científico y lo cultural.

En los últimos días los estudiantes han realizado manifestaciones públicas de protesta contra la propuesta del gobierno para la reforma de la Educación Superior, especialmente en lo referente a la inversión de capital de las empresas privadas a la Universidades Públicas, por el peligro de la tendencia a la privatización del Derecho a la Educación.

No existen en Colombia programas de formación para el liderazgo en lo social y lo político. Existen algunos programas institucionalizados de formación para el liderazgo social y político, en la ESAP. Escuela Superior de Administración Pública, y en el SENA. Servicio Nacional de Aprendizaje, para el liderazgo Empresarial. Algunos Institutos de carácter privado, ofrecen cursos y seminarios para el liderazgo Empresarial, pero no hacen parte de la política educativa del Estado.

3. EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE BUCARAMANGA

La representación Estudiantil en el gobierno universitario.

Los líderes estudiantiles con cargo de representación en los órganos del gobierno universitario son elegidos por sus compañeros de semestre y/o curso en cada una de las facultades. Se postulan voluntariamente para asumir esos cargos y esas responsabilidades ante la comunidad académica. En los semestres mas avanzados se tienen en cuenta las cualidades, el carisma y el compromiso de pertenencia a la Universidad. Generalmente se elige a personas que reúna las capacidades de convocatoria y movilización, y las iniciativas de proyectos orientados hacia el bienestar universitario. La universidad ofrece los espacios para reuniones, debates y discusiones en torno a proyectos comunes de interés de la comunidad universitaria. En el estatuto orgánico de la Universidad se contempla los derechos que tienen los estudiantes a participar en la vida democrática de la Universidad. Lo mismo que en el reglamento estudiantil de la Universidad, aparecen las instancias de participación en el gobierno universitario, cargos de representación en los estamentos de la administración de acuerdo al organigrama: consejos académicos a nivel de facultad, a nivel local y a nivel nacional. Se elige a los representantes por un período de dos años, uno principal y uno suplente por cada semestre. Estos a su vez eligen libremente a los representantes a los consejos de facultad, al consejo superior, a nivel nacional.

Lo anterior se encuentra establecido en los siguientes artículos del reglamento estudiantil de la Universidad Santo Tomás.

ARTÍCULO 104. Institucionalización. Según la normativa vigente, la Universidad facilita y reconoce la participación de los estudiantes en sus organismos colegiados así: Consejo Superior, Académico (General y Particular), de Facultad, Centro de Pastoral Universitaria y Departamento de Bienestar Universitario.

ARTÍCULO 105. Reglas básicas. Los Representantes Estudiantiles son elegidos por sus pares, por el término de un (1) año, de acuerdo con el Reglamento General de Elecciones, expedido por el Rector General, con derecho pleno a voz y voto durante el tiempo de su representación. En todos los cargos se elegirá un representante principal, quien asiste regularmente, y un suplente, que sustituye al principal, durante sus ausencias. El Rector de cada sede ratificará, por Resolución, los resultados de las elecciones y posesionará a los elegidos.

ARTÍCULO 106. Comunicación con las instancias directivas. Los asuntos ordinarios de la vida académica, disciplinaria y organizativa de los estudiantes se han de resolver en el ámbito de Reglamento Estudiantil - Pregrado 122 cada Facultad y División. Los estudiantes que necesiten atención a sus inquietudes y reclamos respecto de los asuntos de orden académico particular o general deben acudir en primera instancia a la Secretaría de División, en segunda al Decano de Facultad y en tercera instancia al Decano de División. Lo anterior se entiende sin perjuicio de las funciones de los representantes estudiantiles ante los organismos colegiados de Dirección de la Universidad y, por supuesto, el recurso a las autoridades mayores.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE BUCARAMANGA

4.1 RESEÑA HISTÓRICA

Según el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad Santo Tomás (2004). El modelo universitario de la Universidad Santo Tomás, es heredero clásico de las primeras universidades de la Cristiandad del siglo XIII. Estas actuaban en calidad de cuasi-corporaciones de la Iglesia y prolongaban la función de catolicidad o universalidad de la fe Cristiana, abierta a toda verdad.

Con este fin, la universidad medieval cultivaba los diversos saberes articulados por la inter-facultad central de Artes y Filosofía, como paso obligado para acceder a los estudios de Teología, Medicina o Jurisprudencia. Por esta razón la universidad cristiana recuperó su antiguo nombre y utilizó con frecuencia la denominación compuesta: “*Universidad de Estudio General*”. Estudio General se le daba el nombre a las instituciones de Educación Superior, lo cual significaba que no solo articulaban una visión general de la realidad, sino que estaban abiertas a todas las naciones de la Cristiandad. (PEI, 2004).

Desde su fundación a comienzos del siglo XIII. La comunidad Dominicana se formó en torno a las universidades de la cuales con frecuencia se destacan como profesores. En su expansión por Europa, cada gran convento Dominicano se convierte en Estudio General. Con currículos semejantes a las universidades, especialmente la de París.

Al llegar a América, los Dominicos trajeron el currículo de sus Estudios Generales, diseñados en 1259, por un equipo encabezado por Alberto Magno y Tomás de Aquino; organizaron las primeras universidades Coloniales y entre ellas la Tomística del Nuevo Reino de Granada, definida como la Universidad de Estudio General, por la Bula fundacional de 1580.

Fundamentada en su carácter de Universidad de Estudio General la Universidad Santo Tomás, ha enfatizado siempre su diferencia frente al modelo universitario politécnico, su naturaleza le exige cultivar una misión humanista propia, una cosmovisión filosófica-teológica que fundamente y oriente los distintos currículos profesionales. (PEI. 2004:42). En el siglo XVIII, los Dominicos fundaron universidades en Chile, Quito y Cusco, además del Colegio Mayor del Rosario de Santa Fe de Bogotá.

Según el PEI (2004:44) dentro de las misiones situacionales históricas de la Universidad Santo Tomás, se destacan:

- En el siglo XVI. El estudio sistemático de las lenguas indígenas, especialmente de la chibcha y asesoría gubernativa.
- En el siglo XVII, asunción histórica del marco lascasiano de la identidad Neogranadina e interés por rescatar lo precolombino.
- En el siglo XVIII, difusión de la idea cristiana de libertad a través de los textos Tomistas, que fueron usado en forma muy hábil por Don Antonio Nariño en su defensa ante la Real Audiencia.
- En el siglo XIX, discusión del patronato Republicano de liberalismo masónico y

apertura ecuménica al biblismo protestante.

En la Universidad Santo Tomás, se formaron los grandes líderes que dieron origen a la construcción de la naciente República de Colombia. El general Tomás Cipriano de Mosquera, a fines de 1861 clausura la Universidad. Incauta sus bienes y el inmueble donde funcionaba desde la época de la Colonia. La Universidad Santo Tomás patrimonio histórico, científico y cultural de la Nación Colombiana, debió esperar 104 años, hasta 1965, para ser restaurada por la Orden de Predicadores, con el respaldo de la Iglesia y el Estado.

Con la restauración se recupera la misión histórica como Universidad de Estudio General, inspirada en la Doctrina de Santo Tomás de Aquino, para albergue de la ciencia, de la investigación y del saber profesional, según las palabras de del Padre Luis J. Torres Gómez. O.P. al servicio de los estudiantes, cuya formación de técnicos profesionales debe articular el saber científico, con el humanismo integral.

El siete de marzo de 1973, inicia sus actividades académicas la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga en las instalaciones del Colegio Cristo Rey, con los programas de Derecho y Ciencias Políticas, Economía y Administración de Empresas y Contaduría Pública. En 1974 se fundó el programa de Arquitectura. En 1979 el programa de Odontología. En 1983 el programa de Laboratorio Dental. En 1992 los programas de Administración de Empresas Agropecuarias y el de Comercio Exterior. En 1994 el programa de Optometría. En 1996 el programa de Cultura Física, Deporte y Recreación. En

1997 el programa de ingeniería de las Telecomunicaciones. En 1999 el programa de Ingeniería Mecatrónica.

En los años del 2006 al 2011, en este período se fundaron los programas de Ingeniería Industrial y Química Ambiental. En el año 2009, el sistema de gestión de la calidad de la Universidad Santo Tomás, obtuvo la certificación bajo la norma ISO NTC 9001-2008. Otorgada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC e IONET.

4.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La Universidad Santo Tomás de Bucaramanga, ubicada en esta ciudad capital del departamento de Santander del Sur, cuenta con 4 sedes ubicadas en el área metropolitana: Bucaramanga, Floridablanca, Piedecuesta y Finca el Limonal.



Figura 1. Fotografía Campus Bucaramanga. Fuente: Archivo Universidad Santo Tomas

El campus de Bucaramanga se encuentra ubicado en la Kra 18 N° 9-27 Barrio

Comuneros. Allí se conoce como la sede central y funcionan las facultades de Economía, Ingeniería Industrial, Negocios Internacionales, ingeniería de las telecomunicaciones, Ingeniería Mecatrónica, Contaduría Pública, Administración de Empresas Agropecuarias. Sedes de programas de Extensión Universitaria y Proyección Social. Clínica de Odontología, Comexentro, Clínica de Optometría, Consultorio Jurídico. Y Pos-grados en Ciencias Económicas y Contables.



Figura 2. Campus de Floridablanca. Fuente: Archivo Universidad Santo Tomás

El campus de Floridablanca se encuentra ubicada en la Kra 27 N° 180-395- Km 7 vía a Floridablanca. Esta sede tiene 3 edificios se caracteriza por su ambiente campestre. Allí funcionan las facultades de Derecho, Arquitectura, Negocios Internacionales, Odontología, Laboratorio Dental, Química Ambiental, Optometría, Cultura Física Recreación y Deportes. Ingeniería Civil, Posgrados en Ciencias de la Salud, Derecho y Ciencias Económicas. Además las clínicas de Odontología y Optometría.

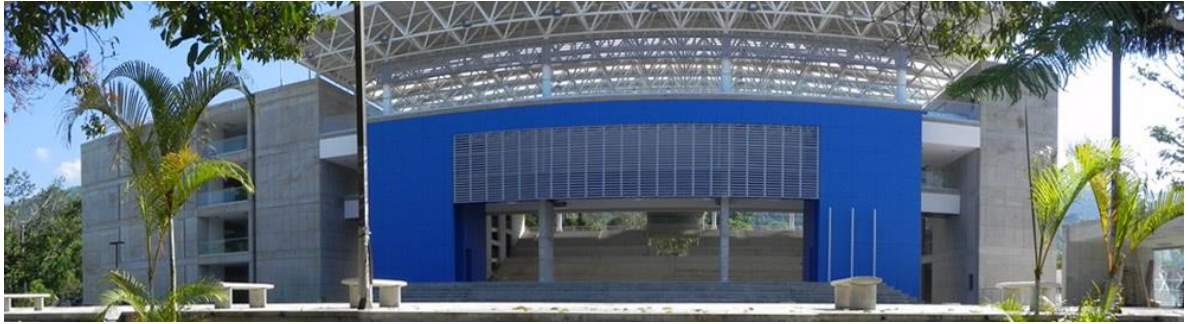


Figura 3. Campus de Piedecuesta.Fuente: Archivo Universidad Santo Tomas

Esta sede se encuentra ubicada en la zona rural del municipio de Piedecuesta, área metropolitana de Bucaramanga. Es la sede deportiva de la Universidad, allí se realizan actividades académicas de algunas facultades, especialmente de la Facultad de Cultura Física Recreación y Deportes.



Figura 4. Campus Finca El Limonal.Fuente: Archivo Universidad Santo Tomas

Se encuentra ubicada en el municipio de Piedecuesta. Allí desarrolla las actividades de práctica la facultad de Administración de Empresas Agropecuarias. Espacio para convivencias y actividades de integración social de la Universidad.

4.3 PLANTA FÍSICA

La planta física de la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga cuenta con varias sedes:

Sede central Bucaramanga, en donde funcionan las facultades de: Economía, Administración de Empresas, Administración de Empresas Agropecuarias, Negocios Internacionales, Contaduría Pública. Ingeniería Industrial. Ingeniería de la Telecomunicaciones, Ingeniería Mecatrónica.

Sede Campus de Floridablanca en donde funcionan las facultades de Derecho, Optometría, Odontología, Arquitectura, Cultura Física, Deportes y Recreación, Laboratorio Dental, Química Ambiental.

Sede deportiva en Piedecuesta. Polideportivo.

Sede El limonal. Piedecuesta. Área de Prácticas Agropecuarias.

4.4 PROGRAMAS ACADÉMICOS

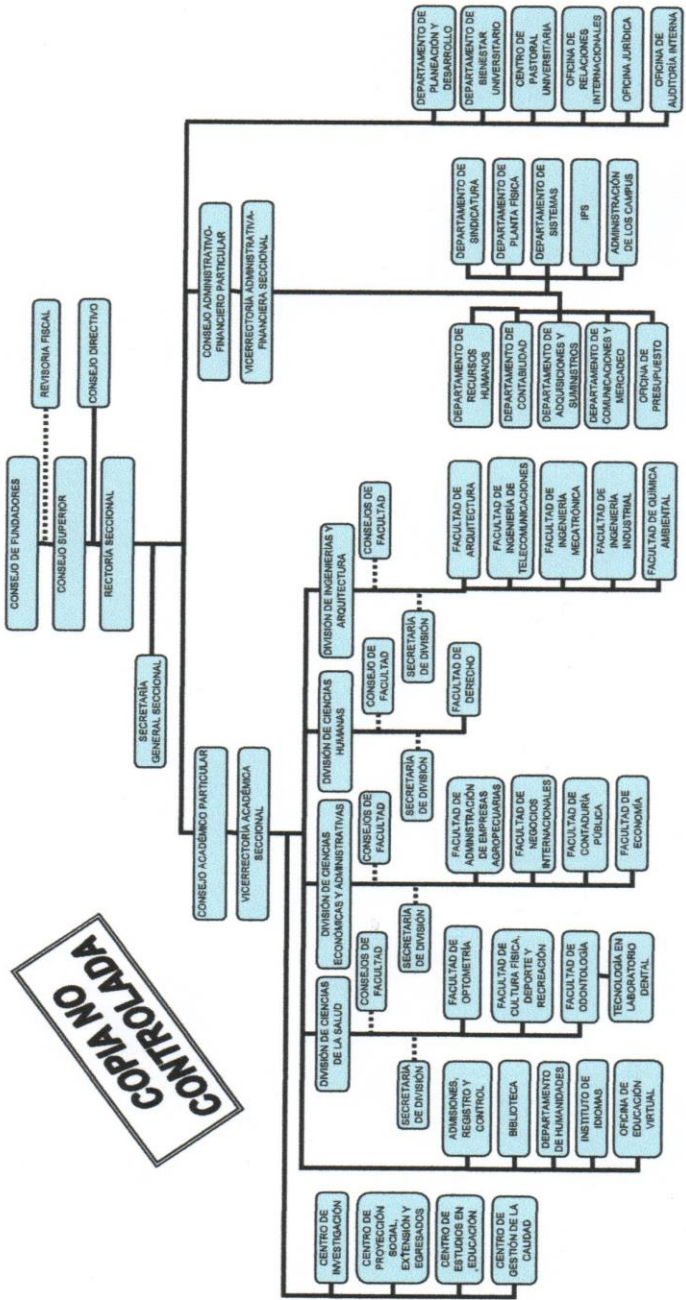
- Administración de Empresas
- Administración de Empresas agropecuarias
- Arquitectura
- Negocios Internacionales
- Contaduría Pública

- Cultura Física, Deportes y Recreación
- Derecho
- Economía
- Ingeniería de Telecomunicaciones
- Ingeniería Mecatrónica
- Ingeniería Industrial
- Odontología
- Optometría
- Laboratorio Dental
- Química Ambiental
- Ingeniería Civil

4.5 GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

La Universidad Santo Tomás a nivel Nacional, en su organización tiene los siguientes entes administrativos:

1. El Consejo de Fundadores.
2. El Consejo Superior.
3. El Rector General
4. Los Rectores Seccionales.
5. El Consejo Académico General.
6. El consejo Administrativo-Financiero General.



<p>ELABORÓ: Nombre: Olga Janeth Peña Ordoñez Cargo: Directora Departamento de Planeación</p> <p>Lider del Proceso Nombre: Padre Orlando Rueda Acevedo Cargo: Rector</p>	<p>REVISÓ: Nombre: Mireia Claudia Latorre Gómez Cargo: Directora Centro de Gestión de la Calidad</p> <p>APROBÓ: Nombre: Padre Orlando Rueda Acevedo Cargo: Rector</p>
Fecha: 25/06/2010	Fecha: 28/06/2010

Figura 5. Organigrama de la Universidad Santo Tomás. Seccional Bucaramanga

La estructura académica y administrativa-financiera de las seccionales es similar a la sede principal.

Las seccionales deberán responder a las exigencias y necesidades de la región en la que se establezcan la cual se hará constar en sus propios reglamentos.

Cada seccional estará dirigida inmediatamente por su Rector Seccional.

Las seccionales se organizan de forma análoga a la Sede Principal, con organismos similares de gobierno- Consejo Directivo- Consejo Académico y Administrativo-Financiero, Consejo de Facultades y otros, en consonancia con el desarrollo y necesidades de la propia seccional. (Estatuto orgánico de la Universidad Santo Tomás. (2015). Título Tercero. Pág. Título Cuarto. Págs. 43-44. Ed. USTA).

4.6 PROGRAMAS DE POSGRADO

- Maestría en Administración
- Maestría en Calidad y Gestión Integral
- Maestría en Educación Ambiental
- Maestría en Ciencias y Tecnología Ambiental
- Maestría en Redes y Sistemas de Comunicaciones
- Especialización en Gerencia de Instituciones de Seguridad Social en Salud
- Especialización en Gerencia Comercial de proyectos de Telecomunicaciones
- Especialización en Interventoría de la Construcción

- Especialización en Derecho Administrativo
- Especialización en Contratación Estatal
- Especialización en Derecho de las Relaciones Laborales y Seguridad Social
- Especialización en Revisoría Fiscal y Auditoría Externa
- Especialización en Gerencia Agroindustrial
- Especialización en Derecho Empresarial
- Especialización en Derecho Procesal
- Especialización en Automatización Industrial

4.7 COMPONENTE TELEOLÓGICO

4.7.1 Misión de la Universidad Santo Tomás. La misión de la Universidad, inspirada en el pensamiento humanista y cristiano de Santo Tomás de Aquino, consiste en promover la formación integral de las personas, en el campo de la Educación Superior, mediante acciones y procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación y proyecto social, para que respondan de manera ética, creativa y crítica, a las exigencias de la vida humana y estén en condiciones de aportar soluciones a la problemática y necesidades de la sociedad y del país. (Estatuto Orgánico).

4.7.2 Visión de la Universidad Santo Tomás. La Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga, se propone hacia el año 2015 consolidarse como referente de excelencia educativa, a través de la acreditación, nacional e internacional, producto de la gestión integral del sistema de garantía de la calidad, de las funciones sustantivas de: docencia,

investigación y proyección social, cooperación internacional y desarrollo tecnológico según la dinámica de mundialización, la sociedad del conocimiento e interdisciplinariedad, formación para la vida, articulación a los niveles del sistema de educación nacional y gestión intersectorial; garantizada por el vínculo y la formación de docentes e investigadores de alto reconocimiento humano y científico, capaces de producir, actualizarse y aplicar el saber disciplinar a la realidad y, brindar soluciones en contextos específicos de necesidades y promover la participación de las comunidades de aprendizaje a través de redes nacionales e internacionales de debate crítico, científico, ecológico, social y técnico, con miras a democratizar el conocimiento que promueve la pluralidad, la multiculturalidad, la sostenibilidad y el cuidado de la diversidad humana, biológica y científico; facilitada por el uso y el aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación TIC'S, en los nuevos modos de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior.(Plan de Desarrollo. USTA. 2010-2013).

4.7.3 Objetivos de la Universidad Santo Tomás. El estatuto orgánico de la Universidad Santo Tomás, en el artículo 9, define los siguientes objetivos:

1. Promover la formación integral de los estudiantes y su capacitación científica, investigativa, técnica y profesional en la perspectiva del espíritu universalista de Tomás de Aquino, de sus cosmovisión y de la concepción filosófica cristiana del hombre, de la ciencia y de la historia.
2. Formar líderes con sentido crítico de la realidad y compromiso ético para llevar a cabo los cambios necesarios en la vida social y promover el desarrollo integral de nuestro pueblo.

3. Vincular sus diferentes unidades académicas a proyectos de desarrollo regional y promoción de comunidades, que reciban el apoyo científico y técnico de cada especialidad.
4. Formar y consolidar la comunidad académica de la universidad y promover la interrelación con sus homólogas a escala nacional e internacional.
5. Establecer convenios inter-institucionales, tanto a nivel Nacional e Internacional, con universidades y centros de estudios superiores donde los profesores, estudiantes y egresados puedan completar sus estudios de pregrado y postgrado, facilitar la incorporación de la universidad a los avances científicos y tecnológicos, en orden a un progreso académico constante.
6. Fomentar la cooperación entre las universidades, que en distintas partes del mundo, lleva el nombre de los principios de Santo Tomás de Aquino para acrecentar el común patrimonio espiritual. (PEI.USTA. 2004:59-60).

4.7.4 Principios de la Universidad Santo Tomás

1. Como institución autónoma y en conformidad con los principios y leyes de la educación superior colombiana, tiene una comprensión filosófica propia del quehacer educativo, que le permite expresar su identidad a través de su Proyecto Educativo Institucional. Tiene plena facultad para darse y modificar sus estatutos y reglamentos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus unidades y programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, científicas, culturales y de extensión, otorgar títulos, establecer sus propios criterios y mecanismos de

selección de los profesores y estudiantes y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión institucional y de su función social.

2. Como católica, la Universidad Santo Tomás, para cumplir su misión, se inspira y se ilumina en el mensaje de Cristo y el Magisterio de la Iglesia, y procura el diálogo entre la fe y la ciencia. Está abierta a todos y a todo; manifiesta el carácter de universalidad y libertad que emana de su misma esencia y excluye, por lo mismo, cualquier forma de segregación y sectarismo.

3. Como entidad sin ánimo de lucro, reinvierte sus excedentes económicos en su propio desarrollo y en el mejoramiento de sus recursos físicos, tecnológicos, educativos y científicos, en el bienestar humano de la comunidad universitaria en el mejoramiento de la calidad en todos sus campos de acción.

4. Es propósito de la Universidad Santo Tomás brindar servicios de calidad y articular en su plan de estudios institucionales diversas disciplinas científicas, técnicas, tecnológicas y humanísticas, por exigencia intrínseca de su finalidad universalista, orientada hacia el hombre y a la humanización de la vida y para responder a las necesidades más apremiantes de su entorno social, regional nacional e internacional.

5. Para un cabal logro de sus propósitos, la Universidad Santo Tomás fomenta la acción conjunta y armónica de todas sus partes y elementos constitutivos y procura la continuidad y convergencia con la misión y los objetivos de la institución.

La persona humana debe ser el principio estructural y la razón de ser del quehacer universitario. Tanto la enseñanza como la investigación y la proyección social han de encaminarse al mejoramiento de la vida de las personas y al desarrollo armónico de todas las dimensiones vitales y complementarias.

El principal agente responsable del proceso de formación integral es el mismo estudiante.

La educación, en su función socializadora, debe ayudar a desarrollar y fortalecer las actitudes y comportamientos que permitan a la persona la convivencia pacífica en comunidad, la toma de conciencia de la dimensión social, de toda profesión y el desarrollo de los valores humanos pertinentes en orden al bien común.

La Universidad, en cuanto generadora de conocimiento mediante la investigación y como transmisora del mismo a través de la docencia, considera la ciencia como un producto humano que debe preservar, custodiar, incrementar y difundir.

Para actuar en el medio colombiano, la Universidad Santo Tomás fomenta la identidad y valores nacionales y regionales, promueve la cultura de la justicia social, la convivencia pacífica y el desarrollo integral y solidario.

4.7.5 Modelo pedagógico de la Universidad Santo Tomás Bucaramanga. La Universidad Santo Tomás de Bucaramanga, cuenta con un modelo pedagógico heredero de

la historia y tradición investigativa, científica y cultural de las diversas Instituciones y proyectos educativos, culturales y científicos, fundados y liderados por la Comunidad Dominicana a través de los siglos en las distintas regiones del mundo. Es un modelo de profunda raigambre humanística que centra en el hombre y en la dignidad de la persona la visión y el quehacer pedagógico, con sentido de utilidad al servicio de la sociedad. (MEP. 2010: 10).

El modelo pedagógico de la Universidad Santo Tomás, tiene en cuenta la Universidad como una entidad social y cultural, y sus relaciones dinámicas con la sociedad, la cultura, el conocimiento, la ética y los valores. Este modelo está centrado en el desarrollo de la persona en todas sus dimensiones, considera la educación como proceso de humanización y debe asumir a partir de la complejidad de la persona humana en su dimensión corpórea, histórica, práxica, cultural y trascendente, como una totalidad dimensional, orientada a la consecución de su plenitud.

El modelo pedagógico, es abierto y dialogal, tiene en cuenta el desarrollo de las competencias, como un saber hacer en contexto, lo cual implica por el dinamismo de la acción humana, el reconocimiento de una multicausalidad e interdependencia de factores sociales, institucionales y cognitivos, en permanente tensión y que exigen una metodología adecuada de acuerdo con estas exigencias.

La educación problémica es vista como una opción institucional que abarca todos los niveles del modelo pedagógico, inclusive en el campo de la investigación. Este método

parte de problemas que se enuncian en forma clara y concisa, división en sub-problemas temas, que se implican en la investigación, desarrollo sistemático y lógico de los problemas, agudizando en las opiniones contrarias, resolución de las objeciones, las dificultades y la toma final de una postura resolutiva frente al problema central, y los sub-problemas abordados. La metodología es problematizadora en torno a discusiones abiertas, dialogales, pero que al mismo tiempo obtienen una respuesta lógica y argumentativa.

La problematización tiene como finalidad generar proyectos investigativos encaminados a recuperar reconstructivamente la génesis y los procedimientos que dieron origen a las teorías legitimadoras, considerado como vigentes.

El modelo de educación problémica, permite articular la academia a las comunidades concretas en torno a problemas y contextos de las diferentes regiones y centros pilotos del país. Brindar apoyo mediante el liderazgo social a propuestas de desarrollo comunitario en los sectores pobres y marginados.

El Modelo Pedagógico de la Universidad Santo Tomás, permite responder a los nuevos retos de la educación y cultura como: el reto de la modernización y la ecología, la globalización y la sociedad del conocimiento, la cibercultura y los nuevos escenarios educativos, el reto de la secularización y el pluralismo cultural y el de la construcción de una sociedad auténticamente democrática y solidaria.(MEP. 2010).

4.8 PROYECTOS DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO EN LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE BUCARAMANGA

4.8.1 Simposio Estudiantil Liderazgo y Contexto Social. La Universidad Santo Tomás por medio del Departamento de Humanidades convoca cada año a un grupo de jóvenes estudiantes líderes de los Colegios de Bachillerato del área metropolitana de Bucaramanga y de las provincias del departamento, para realizar un simposio sobre temas de actualidad, del contexto regional y nacional. En su planeación y programación participan líderes estudiantiles de algunos colegios. Este simposio se ha constituido en un espacio de formación para el ejercicio del liderazgo estudiantil en las instituciones educativas.

El simposio tiene como lema: Simposio Estudiantil. Un espacio para el liderazgo y el compromiso social. Se parte del concepto de liderazgo como la capacidad de una comunidad o grupo de ser movilizado y a su vez, movilizar a otros para conseguir los objetivos propuestos.

- **Identificación del líder.** El informe mundial sobre la juventud del año 2005 en la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó el programa de acción mundial para los jóvenes. Se afirma en su recomendación No. 51:

Hay que tomar medidas para fomentar las relaciones entre las distintas generaciones y poner a los jóvenes en condiciones de participar en forma significativa en los programas y actividades que les afectan. Los jóvenes deben ser pensados como interlocutores de plenos derechos, antes que como personas que aún no son adultos.

- **Jóvenes actores comunitarios.** El libro teoría y práctica de la participación juvenil y el cambio comunitario, escrito por Barry Checkowa, Universidad de Michigan, afirma que como texto se ha construido en el principio: Los y las jóvenes son actores comunitarios capaces de trabajar hombro a hombro con los adultos en la definición de las situaciones y los problemas que de una manera directa o indirecta, le conciernen. Ellos y ellas son también comunidad y han de participar con el respeto de las personas que la integran, en la expresión de sus ideas y perspectivas respecto a la vida comunitaria.
- **Liderazgo es protagonismo.** El simposio estudiantil mantiene como principio el favorecimiento del bien común, se basa en la confianza en que los jóvenes pueden mover el mundo, que sus cualidades tales como el idealismo, el optimismo, el espíritu abierto, el espíritu de servicio e iniciativa están latentes y dispuestos a fructificar en una causa común que tome en cuenta sus necesidades más fundamentales y que les dé oportunidad de transformarse en agentes de cambio, capaces de asumir la responsabilidad, de participar como ciudadanos en favor de la vida y en la construcción permanente de una sociedad justa, pacífica y armoniosa.
- **Avances del simposio.** El proyecto simposio ofrece a aquellos jóvenes y adolescentes, las oportunidades para desarrollar capacidades de liderazgo y ha creado un modelo de participación que los hace agentes multiplicadores de equipos de organización y servicio en los cuales aprenden a diseñar, implementar y evaluar eventos académicos que beneficien su comunidad educativa y su territorio. La efectividad de este programa

ha sido demostrada y ahora es necesario ampliar el radio de sus actividades para aumentar significativamente el número de jóvenes participantes.

- **Se hace escuela.** El simposio sigue la ruta de construcción de un liderazgo que valora y promueve la vida, la participación y contribuye a generar mayores niveles de convivencia en ambientes juveniles. El simposio mantiene un equipo organizado que se manifiesta y materializa en su capacidad de liderazgo. Cada líder desarrolla tareas de creación, programación y realización del simposio, con el principio de la participación y la consolidación de experiencia, que ha fortalecido este proyecto con el lema de: “Los jóvenes para los jóvenes”.

Los últimos temas, han planteado grandes problemas que afectan directamente al joven como:

- 1.- Compromiso social y espacios de participación.
- 2.- Calentamiento global.
- 3.- Juventud, liderazgo y medios de comunicación.
- 4.- Juventud, lucha por dejar huella.
- 5.- Inteligencia para la diferencia.
- 6.- Procesando nuestras identidades, ante los desafíos éticos de un mundo cambiante.

- **Retos del simposio.** El reto es pasar de una cultura individualista, a una cultura de convivencia con el descubrimiento de formas colectivas de asociación, cooperación, solidaridad y sentido social para alcanzar con ello autonomía y desarrollo que lleve

a una mejor sociedad y a un mejor país.

Hacer frente con éxito a los retos económicos, sociales y culturales del continente, esto bajo el lema: Juventud, desarrollo y tecnología. La época actual plantea a la juventud una nueva realidad, fruto de las redes sociales, se gana un protagonismo, mediante convocatorias y participación, espacios de derechos humanos, democracia, medio ambiente y desarrollo sostenible. El proyecto de formación para el liderazgo estudiantil, a través del simposio es un programa de extensión universitaria, de apoyo a las instituciones educativas de secundaria en la preparación de los jóvenes para el ejercicio del liderazgo.

4.8.2 Cátedra de Emprendimiento. La Universidad Santo Tomás en el plan de estudios ha implementado la Cátedra de Emprendimiento, como un espacio para la formación para el liderazgo empresarial. Busca facilitar el desarrollo de capacidades y competencias en la generación de nuevas empresas en los diferentes sectores del desarrollo económico.

Es una cátedra obligatoria establecida por la ley 1014 de Emprendimiento de 2006. Y lo establecido por la ley 344 de 2006 de innovación sobre el compromiso del Estado en el apoyo para la creación de nuevas empresas.

El liderazgo del siglo XXI, apunta hacia el desarrollo empresarial. Aquí, el enfoque del estilo de liderazgo es funcional, gestor y creador de empresas para responder a las necesidades, de déficit de empleo, y de comercialización de los productos en mercados Internacionales. Es un tipo de liderazgo enfocado a los negocios, a la productividad. Se

trata de vincular a los jóvenes a la sociedad, al desarrollo del país, en la dinámica de la globalización y el Neoliberalismo. Esta cátedra se desarrolla en las facultades de Economía, Negocios Internacionales, Contaduría Pública, e Ingeniería Industrial.

4.8.3 Cátedra Opcional de Liderazgo y Comunicación

Tabla 16

Plan de la Cátedra Liderazgo y comunicación. USTA (2015)

PROGRAMA: DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES		PLAN DE ESTUDIOS:	No aplica	
		ACTA DE CONSEJO DE FACULTAD/DEPTO./CENTRO:	No aplica	
1. DATOS GENERALES				
ASIGNATURA: LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN		CÓDIGO: 961118	CRÉDITOS ACADÉMICOS: 1	
COMPONENTE: Obligatorio	ÁREA/MÓDULO: Socio-humanista		SEMESTRE: Segundo	
CAMPO: Formación Institucional				
MODALIDAD:	PRESENCIAL: X	VIRTUAL	BIMODAL:	
PRERREQUISITOS/CORREQUISITOS: Ninguno				
FECHA DE ELABORACIÓN: Febrero del 2000	VERSIÓN: Cuarta versión	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: Junio 2013		
2. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO ACADÉMICO				
TIEMPO DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE		TIEMPO DE TRABAJO INDEPENDIENTE ESTUDIANTE		TOTAL TIEMPO TRABAJO ACADÉMICO
Horas/semana:	2	Horas/semana:	0.66	48
Horas teóricas:	2			
Horas prácticas:	0			Nº DE SEMANAS
Horas/semestre:	36	Horas/semestre:	12	18
3. JUSTIFICACIÓN				
El liderazgo es un proceso social que implica una relación con otros, una interacción entre personas, es decir una comunicación bilateral, que por ende involucra que se lleve a cabo una comunicación efectiva y asertiva, a la vez que una serie de características o competencias que debe favorecer el líder de algún grupo social, como señala Garay Madariaga (2010) “Toda comunicación lleva consigo un componente cognitivo y otro emocional, y en estos tiempos de creciente diversidad cultural, las emociones son el sustrato común de las comunicaciones que permiten alinear los				

pensamientos, voluntades y conductas hacia un objetivo compartido.”

Hoy prevalece el afán del hombre por lograr el éxito personal en algunas dimensiones de su existencia, a saber: la social, afectiva y laboral; por esta razón se hace plausible que el ser humano desarrolle habilidades que le permitan responder a dichas demandas sociales, donde su inteligencia parte del descubrimiento de sí mismo, para crear estrategias que le permitan responder acertadamente a los obstáculos que la vida le presente. Es apremiante, que el estudiante de hoy comprenda, la importancia de conocer y potenciar ciertas habilidades que le proporcionarán herramientas necesarias para enfrentar retos, aprovechar las oportunidades y por ende alcanzar sus metas profesionales, competencias en valores que destacan a un buen líder en un grupo social.

“Los expertos en liderazgo James Kouzes y Barry Posner (1996) ponen de manifiesto la gran valoración asignada por los colaboradores a la credibilidad del líder. Ambos autores, preocupados de los valores personales y su relación con el liderazgo, iniciaron a comienzos de la década de los 80 una investigación destinada a identificar las cualidades que los colaboradores más admiraban en su líder. Observaron una uniformidad en las respuestas y los colaboradores destacaban cuatro cualidades en el siguiente orden de importancia: 1. Honesto, 2. Progresista, 3. Inspirador, 4. Competente. Investigadores en comunicación, plantean que las cualidades de ser honesto, inspirador y competente se constituyen en la base de la credibilidad de la fuente de información: Una persona que presenta estas tres cualidades, en altos niveles, es considerada una fuente confiable de información. La credibilidad crea confianza, espacio cognitivo y emocional compartido, que permite que el cambio personal y organizacional sea más eficaz y rápido” Stephen M.R. Covey El factor confianza (2007).

Una de las necesidades imperiosas en la actualidad radica en generar competencias que promuevan capacidades de desarrollo humano y liderazgo social en medio del entorno circundante, en el que se desenvuelve el joven estudiante en la ciudad de Bucaramanga, en donde navega por los mares de los medios nuevos de información y comunicación, en los tiempos de facebook, twitter, linkedin y wordpress en donde la transmisión de información y comunicación rompen fronteras limitantes, es ahí en donde el emisor o comunicador debe ser competente pero también una persona íntegra.

De lo anterior se deriva la necesidad de implementar espacios académicos, donde haya lugar al diálogo ínter y transdisciplinar, que permita el acercamiento del estudiante a momentos en donde descubra y reflexione sobre la necesidad de comunicarse asertivamente en la sociedad y para ello el saber hablar y escribir debe ser una constante a fin de superar sus posibles falencias y proyectar apremiantes éxitos.

4. METAS DE APRENDIZAJE

1. Propiciar el arte de oír, leer, hablar y escribir correctamente mediante diversas actividades prácticas, que permitan desarrollar y fortalecer las habilidades comunicativas.
2. Reconocer y tomar en cuenta factores que afectan el proceso de análisis de la información, inherentes al lector, al contenido de la lectura, al proceso de lectura y a los diferentes textos multimodales.
3. Aplicar estrategias de trabajo colaborativo y liderazgo participativo.
4. Comprender la necesidad de actuar y participar en espacios de liderazgo local y nacional.
5. Intervenir con propiedad y claridad en su oralidad, obedeciendo a las ideas previas y propósitos, teniendo en cuenta las características del auditorio.

5. PROBLEMAS A RESOLVER

- ¿Cómo lograr fundamentos idóneos para ser un líder asertivo?
- ¿Cuál es la incidencia del arte, la tecnología y la cultura en el proceso comunicativo-multimodal en lo actitudinal, oralidad y escrituralidad?
- ¿Qué aspectos se deben tener en cuenta para garantizar la comunicación asertiva, efectiva y afectiva, que haga posible superar los grandes obstáculos en la relación-interlocución humana?
- ¿Cómo alcanzar un nivel de comunicación para el liderazgo?

6. COMPETENCIAS

Competencia de énfasis

- Estudia situaciones del contexto con el propósito de identificar y formular problemas y proponer alternativas de solución enfocadas en la transformación de la realidad según modelos y teorías pertinentes desde su perspectiva disciplinar y transdisciplinar con sentido humano.

Competencias específicas

- Participa de forma adecuada en espacios que favorecen la interacción de líderes juveniles.

- Utiliza selectivamente la información obtenida a través de los medios, en función de su necesidad comunicativa, asumiendo actitud crítica frente a la misma, e interpreta los elementos ideológicos que están en juego.
- Expresa, argumenta sus discursos teniendo en cuenta: pertinencia, coherencia y cohesión.
- Produce diferentes tipos de textos en los que se evidencia un estilo personal.
- Expresa sus propias ideas y de autores utilizando diferentes lenguajes: escrito, oral, gráfico y corporal.
- Respeta y valora las normas básicas de la comunicación en diferentes contextos.
- Establece relación entre los lenguajes de las diferentes áreas de la ciencia, el arte, la técnica y la tecnología.

Competencias genéricas

- Asume una actitud participativa frente a la identificación y resolución de problemas a partir de principios democráticos.
- Asume una postura crítica y reflexiva frente a los diversos saberes con el propósito de construir conocimientos desde la perspectiva sistémica y compleja.
- Integra los diversos saberes y las disciplinas científicas en la búsqueda de la solución de problemas de su profesión teniendo en cuenta la sistematicidad y la complejidad.
- Comparte proyectos y actividades formativas con el fin de conseguir ambientes de aprendizaje colaborativos respetando las diversas perspectivas con sentido pluralista y multipluralista.

7. DISCIPLINAS QUE SE INTEGRAN

Derecho, Psicología, Historia, Arte, literatura, Sociología, Filosofía, Comunicación, Nuevas tecnologías de la comunicación.

8. TEORÍAS Y CONCEPTOS

Núcleo problemático 1 ¿Cómo se forma un líder universitario, El líder, nace o se hace?

- Tipos de liderazgo
- Liderazgo Lesseferista (Laissez Faire) – Liderazgo Participativo democrático – Liderazgo autocrático.
- El Efecto pigmalión
- Concepto de inteligencia
- Inteligencias múltiples
- Inteligencia Emocional
- NPL

Núcleo problemático 2 ¿Sin comunicación asertiva, hay líder? ¿Cómo lograr una comunicación eficaz?

- Espacios de liderazgo juvenil, a nivel local y nacional
- Representantes universitarios, consejo de juventudes, sistema nacional de juventud.
- Ley de la juventud en Colombia
- Hablar para comunicar: hablar en público, vencer los miedos, presentación de ideas, preparando el discurso, voz y lenguaje corporal, atención y persuasión.
- Periodismo y comunicación: Formas y medios.

-

Los nuevos modos de comunicarnos: Los TIC.

Núcleo problemico 3 ¿Cómo alcanzar un nivel de comunicación para el liderazgo?

- Comunicación en el equipo: Clases de equipo, construcción del equipo e interacción comunicativa.
- Trabajo en Equipo
- Solución de conflictos
- Resiliencia

9. METODOLOGÍA

La metodología propuesta facilita la apropiación de conocimientos y experiencias, el desarrollo de procesos de pensamiento propositivo, la formación de competencias y habilidades de participación universitaria y ciudadana. El trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo permiten considerar las diversas expectativas, aptitudes, actitudes y conocimiento de cada estudiante.

El aprendizaje colaborativo permitirá evidenciar y reflejar el trabajo de todos y cada uno en un sistema de interacciones cuidadosamente diseñado que organiza e induce a la influencia recíproca.

Acompañamiento al Estudiante: Se utilizarán algunas técnicas de organización conceptual que serán de gran utilidad en toda la carrera y la vida profesional. Son ellas: Mapas mentales y conceptuales, mentefactos y ensayos.

Consulta en BASE DE DATOS (EBSCO, Dentistry & Oral Sciences Source, Ebrary, E-Libro, SocINDEX with Full Text, Scopus, Scimago) que le permitan acceder al conglomerado de conocimientos científicos de las diversas áreas del saber.

10. EVALUACIÓN

- Define problemas y alternativas de solución aplicando los protocolos propios de la disciplina de formación y/o de otras disciplinas.
- Asume una actitud participativa frente a la identificación y resolución de problemas a partir de principios democráticos.
- Argumenta los problemas y las alternativas de solución a partir de las teorías y protocolos aplicados.

11. RECURSOS

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA

Covey, Stephen. (1989) Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Barcelona: Paidós

Covey Stephen, La Quinta Disciplina en la Práctica. Granica: Barcelona: 1995

Covey Stephen. Liderazgo Centrado en principios. Paidós. Barcelona: 1997

Goleman, Daniel. La Inteligencia Emocional. Vergara. Buenos Aires: 1999

Heller, Robert. Comunicar con claridad. Grijalbo. Barcelona: 1998

Heller Robert (2000). Como ser un buen líder. Barcelona: Grijalbo.

DI CAPRIO, Nicholas. Teoría de la Personalidad. Mc Graw Hill. México: 1994

López E. (1998) *La retórica en la publicidad*. Madrid: Arco Libros.

Majello, C. (1998) *El arte de hablar en público*. Madrid: San Pablo.

Vallejo-Nágera, J.A. (1990) *Aprender a hablar en público hoy*. Barcelona: Planeta

Weisinger. Hendirè.. La Inteligencia Emocional en el trabajo. Vergara Buenos Aires: 2000

Sánchez, José. (2002). Psicología de los Grupos. España: Mc Graw Hill

Bibliografía ubicada en el sistema de bibliotecas de la Universidad Santo Tomás en bases de datos SocINDEX with Full Text, Scopus

Global Conference on Business and Finance Proceedings ♦ Volume 7 ♦ Number 1 2012 GCBF ♦ Vol . 7 ♦ No. 1 ♦ 2012

♦ ISSN 1941 - 9589 ONLINE & ISSN 1931 – 0285 CD 1217

LIDERAZGO POLÍTICO: CARACTERÍSTICAS Y PARTICULARIDADES. UN ESTUDIO DE CASO

Jorge Acosta Tillerías
Universidad de Santiago de Chile

Liderazgo Femenino

Idioma: Spanish

Autores: Torres, Berta Ermila Madrigal, Delgadillo, Humberto Palos, Torres, Rosalba Madrigal, de la Rosa, María Guadalupe Reyes

Fuente: Global Conference on Business & Finance Proceedings. Jun2011, Vol. 6 Issue 2, p1513-1523. 11p.

Tipo de documento: artículo

Artículo Indexado en Ingles

Byyny, R.L.

Leadership for the future.

(2013) *The Pharos of Alpha Omega Alpha-Honor Medical Society. Alpha Omega Alpha*, 76 (1), pp. 2-5.

WEBGRAFÍA

Sistema de Bibliotecas universidad Santo Tomás – Bases de Datos –

<http://www.un.org/es/globalissues/youth/>

<http://wsp.presidencia.gov.co/colombiajoven/Paginas/colombiajoven.aspx>

<http://www.col.ops-oms.org/juventudes/Situacion/LEGISLACION/LEYDEJUVENTUD/LEY.HTM>

MEDIOS AUDIOVISUALES

El método *Grönholm* película de Marcelo Piñeyro coproducción de Argentina y España.

<http://www.youtube.com/watch?v=fGEx1IMfWyc>

Aulas inteligentes, video been, televisor, VHS, CDS. Internet.

SOFTWARE, AULAS VIRTUALES Y OTROS ESPACIOS ELECTRÓNICOS

Para el desarrollo de los contenidos de la asignatura se cuenta con los siguientes recursos:

- 1) Recursos Bibliográficos Disponibles en Biblioteca y Hemeroteca.
- 2) Guías, simuladores, proyecciones en medio magnético, talleres grupales e individuales entre otros.
- 3) Plataforma virtual Moodle.

LABORATORIOS Y/O SITIOS DE PRÁCTICA

Al aire libre, escenarios artísticos y/o deportivos, laboratorios, parques, zonas verdes, con ambientación, utilería o escenografía acorde a la actividad, etc.

EQUIPOS Y MATERIALES

Según la actividad a desarrollar.

SEGUNDA PARTE: MARCO EMPÍRICO

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN

En este capítulo se desarrolla lo que constituye la descripción del diseño metodológico, las directrices que guían y orientan el trabajo de investigación propuesto y mediante la cual se pretende dar un aporte y contribuir al desarrollo científico sobre el tema del liderazgo estudiantil en los cargos de representatividad y en sus variables de liderazgo social y político en una Institución de Educación Superior. Se describe el diseño y el proceso de la Investigación científica, se plantea el problema de la investigación, con base en un objetivo general, unos objetivos específicos, los aspectos metodológicos y los procedimientos que se han tenido en cuenta en el trabajo de investigación como los instrumentos, la muestra, la metodología y en general las herramientas utilizadas en el proceso investigativo.

1. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Con base en la fundamentación teórica del trabajo se ha logrado construir una visión de conjunto y complementaria de las variables o los factores implicados que sirven como base y le dan legitimidad al trabajo de investigación. Se tienen en cuenta los estudios, el estado del arte de investigaciones realizadas en el campo específico del estudio que nos

ocupa, el liderazgo estudiantil en lo social y político, ponen de manifiesto la necesidad de trabajar a nivel de educación Superior en este campo objeto del estudio y dan suficientes argumentos para la propuesta de esta investigación.

Al hacer una síntesis de las aportaciones de estudios sobre liderazgo, se podría decir que ha sido objeto en los últimos años de especial atención y de actualidad para los investigadores, especialmente a nivel de organización empresariales, se ha buscado conocer la influencia en las relaciones personales e institucionales en lo referente a la creatividad, la motivación, la inteligencia emocional, la espiritualidad y la convivencia. Las investigaciones en liderazgo son de actualidad en el campo científico destacando su importancia en el papel del líder que dinamiza, motiva a asumir una actitud positiva en el desarrollo de las dimensiones humanas, estimula a los grupos a la toma de decisiones, a la solución de conflictos, a buscar alternativas frente a las situaciones difíciles y problemáticas, no solo en el campo de las organizaciones educativas, escuelas, colegios y universidades sino a nivel de las empresas económicas y comerciales.

El liderazgo es un factor de calidad de vida y de crecimiento integral humano, que abarca el mundo de la vida, en las relaciones propias de la cotidianidad dentro de una comunidad o grupo de personas que continuamente interactúan.

Los efectos positivos de la función del liderazgo van mucho más allá de la gestión administrativa y burocrática en cualquier organización como lo afirman autores como (Gento, 1996; Lorenzo Delgado, 1997, Jiménez Esquizabal, 1999; Gronn, 2005; Timperley,

2005; Spillane, 2006, Murillo, 2006), que consideran al liderazgo como un factor de calidad fundamental para el buen funcionamiento de las Instituciones, en la medida que está atento a la satisfacción de las necesidades de los grupos, optimiza sus posibilidades y capacidades de acción, así como la visión y la viabilidad de comprometerse en proyectos comunes y compartidos y centrados en la dimensión personal.

Dentro de la multiplicidad de estilos de enfoques y estilos de liderazgo y la de las diferentes clasificaciones se viene apuntando hacia un liderazgo transformacional, que se conoce con otros nombres como liderazgo distribuido, compartido, participativo, democrático, humanista, servidor, resiliente, resonante, crítico. Se basan en promover relaciones sociales dentro de los grupos y crear climas de trabajo en un ambiente de cordialidad, empatía, agradables y que contribuyan a un mayor rendimiento en las actividades que se estén realizando.

El liderazgo transformacional tiene una serie de características y rasgos que coinciden con la necesidad del cambio y transformación social que requieren nuestros países Latinoamericanos, en lo social y en lo político. El liderazgo transformacional abarca la pluridimensionalidad de la vida humana, de ahí que un proyecto educativo centrado en la formación integral humana, tiene en cuenta el desarrollo de las capacidades, económicas, sociales, políticas, religiosas, culturales, científicas y tecnológicas, para lograr no tanto el bienestar económico, sino la calidad de vida y el buen vivir en las relaciones con la comunidad y la realización personal.

Uno de los problemas del mundo de hoy en Colombia, América Latina y especialmente en las Universidades es la crisis de liderazgo, crisis de utopías, crisis de compromiso social y político. Los jóvenes estudiantes de las universidades manifiestan poco interés por los problemas de su contexto social y político. Existe gran apatía y desinterés por los temas relacionados con la política y con todo aquello que exija un compromiso con lo social.

El proyecto educativo de la Educación Superior aun cuando en sus objetivos y propósitos teóricos busca una formación integral humana, sin embargo, se hace énfasis en la formación para la racionalidad instrumental y deja en segundo plano la formación humana y axiológica al generar una dicotomía entre ciencia y humanismo y desvincular la formación Universitaria del contexto social, de sus necesidades y de su problemática.

El problema de la despolitización y la orientación de la política como profesión, las crisis de los partidos políticos, el desprestigio de la clase política, la violencia vivida en nuestro país, las distintas formas de corrupción han llevado a los jóvenes a actitudes de indiferencia, apatía, fatalismo, derrotismo, poco interés en el compromiso social y político.

En la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga, los jóvenes se manifiestan remisos a participar en actividades de liderazgo debido a las críticas irónicas de sus compañeros y en muchas ocasiones los Docentes cambian los roles de los representantes estudiantiles, convirtiéndoles en unos gestores y grupo de apoyo como auxiliares de sus actividades pedagógicas.

Los programas que se desarrollan en la Universidad en la perspectiva de formación para el liderazgo son la cátedra de emprendimiento, obligatoria para todas las facultades en el marco de la legislación educativa, pero orientada a la formación de líderes empresariales, creación y formación de empresas de carácter económico.

La Universidad Santo Tomás adelanta programas sociales a través del departamento de Bienestar Universitario, algunas facultades y el departamento de Pastoral, actividades aisladas que hacen parte de los programas de extensión universitaria, pero no responden a un proceso educativo de formación de líderes en lo social y en lo político.

En la comunidad universitaria encontramos jóvenes con capacidades de liderazgo social y político, también líderes deportivos y culturales producto de su autoformación y vocación de servicio a la sociedad y con deseos de transformar y generar un cambio en lo social y en lo político.

En la investigación del estado del arte del trabajo de investigación, no encontramos programas de formación para el liderazgo estudiantil en lo social y lo político con programas que hagan parte del currículo de las Universidades. Sólo un curso de formación para el liderazgo transformacional que se adelanta para los funcionarios públicos en ESAP, Escuela Superior de Administración Pública. De ahí que ésta investigación la consideramos de gran aporte a la Educación Superior.

Ante esta serie de situaciones resulta de gran interés investigar, hacer un estudio, para

conocer no desde posiciones externas y ajenas al quehacer educativo de la Universidad (Directivos, Profesorado, Cátedras, etc), sino desde dentro, de un acercamiento a las funciones propias y específicas de la universidad en su proceso formativo conocer los perfiles del liderazgo en la representación de los estudiantes a partir de sus propias percepciones y en sus variables en lo social y lo político.

El tema de la representatividad estudiantil ha sido un tema olvidado en la universidad, se ha quedado simplemente en el cumplimiento de un requisito de la legislación educativa y la organización de la Institución en el proceso de elección, burocratizándose la representación estudiantil. Es necesario potencializar el interés por el estudio de las percepciones del liderazgo, conociendo las características que definen su liderazgo entre sus compañeros o sus percepciones sobre la función que ejercen la vida universitaria y su compromiso con la sociedad en lo social y en lo político.

Al conocer y profundizar en las manifestaciones del liderazgo en la representación estudiantil, mediante su participación en los diversos órganos del gobierno universitario, buscamos definir los factores internos y externos que influyen en el proceso de formación para el ejercicio del liderazgo, a partir de un compromiso con lo social y lo político. Se podrán establecer futuras líneas de investigación para responder a las diversas problemáticas, resultado de las percepciones de los mismos líderes estudiantiles, que facilitan los cambios para un proceso de formación eficaz, adecuado y pertinente del liderazgo estudiantil, fundamentado en una democracia activa y participativa de los estudiantes en la vida organizativa de la Institución. Se posibilita la formación integral

humana desde la teoría y la práctica, para la construcción de una sociedad, democrática, respetuosa, tolerante, crítica, incluyente, justa, igualitaria de la diversidad y comprometida con el buen vivir.

Es necesario y urgente crear un programa específico de formación para el liderazgo social y político en la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga, que responda a la necesidad de educar a los jóvenes para el ejercicio del liderazgo estudiantil y profesional. Programa que debe tener como base la reorientación hacia un currículum crítico en sus propósitos, metas, contenidos, plan de estudios, formación de los docentes, no sólo del departamento de Humanidades, sino de todas las disciplinas en las diferentes facultades.

2. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Estudio de las características del liderazgo de la representación estudiantil universitaria a partir del análisis de las percepciones realizadas por sus pares, directivos y docentes, de las dimensiones del liderazgo como cualidades, formación, expectativas, práctica, valoración y reconocimiento, con el fin de crear un programa pedagógico de formación para el liderazgo social y político en la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga.

3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar el liderazgo desarrollado por los representantes estudiantiles de la universidad

Santo Tomás, a partir del estudio de las percepciones que sus compañeros, Directivos y Docentes de la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga tienen sobre las dimensiones de: Cualidades, Formación, Práctica, Expectativas, Liderazgo social y político, su valoración y reconocimiento por parte de la comunidad Educativa.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las características del perfil de los Líderes Estudiantiles en cuanto a edad, sexo, cargo desempeñado y antigüedad.
- Conocer las cualidades personales de los Líderes Estudiantiles.
- Describir las expectativas de los Líderes Estudiantiles en el desarrollo de su práctica de Liderazgo.
- Identificar los modos de valoración y reconocimiento del liderazgo de representación estudiantil.
- Indagar sobre las necesidades de formación para el ejercicio del liderazgo social y lo Político en la universidad.
- Diseñar un programa para la formación de líderes estudiantiles en lo social y en lo político como propuesta para la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga.

4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Cuando se lleva a cabo un trabajo de investigación es necesario clarificar el significado de investigar. Becerra (1997) nos dice que el término investigación proviene de las voces Latinas *in* y *vestigium*, que significan seguir el rastro, la huella.

Según Ander –Egg (1987) la investigación es un procedimiento, reflexivo, sistemático, controlado y crítico, que permite descubrir nuevos hechos o datos, o relaciones o leyes, en cualquier campo del conocimiento humano.

Para Martínez (1998) la investigación es un proceso de búsqueda de conocimiento, confiable, seguro, estable y útil desde una óptica particular, en un contexto dado y con una vigencia determinada.

Para Kerlinger (1981) desde una comprensión positivista considera la investigación científica como sistemática, controlada, empírica y crítica, de proposiciones hipotéticas sobre las supuestas relaciones que existen entre fenómenos naturales.

En un sentido amplio se puede definir la investigación como un proceso evolutivo, continuo y organizado mediante el cual, se pretende conocer algún evento partiendo de lo que ya se conoce, ya sea con el fin de encontrar leyes generales, o simplemente con el propósito de obtener respuestas particulares a una necesidad o inquietud determinada, La investigación corresponde a la actividad que se realiza en torno al conocimiento, de acuerdo a objetivos propuestos, métodos determinados y contextos específicos en concordancia con el modelo epistémico o los modelos epistémicos y según las eventualidades propias de sus desarrollos.

El mayor o menor grado de conocimiento obtenido por medio de la investigación, depende del objetivo del investigador, como de los múltiples factores que tienen que ver

con ella.

La investigación requiere de conocimiento previo. Solo aquel que conoce es capaz de reconocer lo que desconoce. La identificación de una necesidad o situación a resolver, así como el trabajo conceptual y analítico que se requiere para extraer de dicha situación o pregunta o enunciado holopráxico, exigen un conocimiento por parte del investigador, tanto en la situación a investigar, como el proceso que se sigue para formular y resolver preguntas de investigación.

Como una síntesis de las características de la investigación científica propuestas por los clásicos como Best y Bunge (1981) podría decirse como el acróstico MUSICCA, según Hurtado de Barrera (1996: 37-38):

Metódica: tiene procedimientos propios, es organizada y planificada. La investigación procede según sus reglas técnicas y métodos que han resultado eficaces en otras oportunidades, y que van siendo perfeccionadas con la experiencia y con los nuevos conocimientos.

Universal: en la medida que los resultados obtenidos contribuyen a aumentar el patrimonio social, científico y cultural de la humanidad.

Sistemática: las ideas, conocimientos e informaciones obtenidas mediante la investigación se conectan lógicamente entre sí, intentando formar una totalidad armónica y

coherente.

Innovadora: es un procedimiento dinámico y creativo, que permite recoger nuevos conocimientos cambiando y complementando los anteriores, esto propicia el avance científico.

Clara, concisa y precisa: para ello dependiendo del tipo de investigación se vale de: la definición, la creación de leguajes propios, inventando símbolos, palabras, fórmulas, etc. A los cuales atribuye significados específicos. La medición y el registro a través de diversos instrumentos que permiten captar ciertas características de los eventos de estudio.

Comunicable: los resultados obtenidos se registran y se expresan en un informe o documentos y se difunde a través de congresos, ponencias, publicaciones científicas. etc. La comunicación de estos resultados y de los nuevos conocimientos adquiridos, es lo que permite que la humanidad vaya formando un patrimonio científico universal, en el cual los logros se integran y complementan. La comunicabilidad se facilita en la medida en que haya mayor precisión.

Aplicable: sus resultados son útiles y proporcionan aportes concretos que contribuyen al crecimiento del ser humano en diversos aspectos de su vida.

Del Rincón, Arnal, Latorre, y Sans (1995:209) Sostienen que la investigación es una actividad humana orientada a la descripción, comprensión, explicación y transformación de

la realidad social a través de un plan de indagación sistemática.

La actividad como va orientada a descubrir y conocer una determinada realidad, por lo tanto es fundamental planificar todo un conjunto de procedimientos que permiten sustentar el camino hacia el conocimiento. El método científico como el medio de acceso a la naturaleza de los fenómenos ordenados y sistemáticos (Echeverría, 1982:11) o como lo considera (Hernández Pina, 1999:6) como ese conjunto de procedimientos que permiten abordar un problema de investigación con el fin de lograr unos objetivos determinados mediante el cual se obtiene un conocimiento científico que va más allá del orden permanente y trasciende los problemas para conocer las causas y leyes que los rigen.

La investigación cualitativa no es una novedad en la educación, tiene antecedentes remotos en la cultura Greco-Romana y se conocen aspectos de esta metodología en las obras de Herodoto y Aristóteles. Watson –Gegeo (1982), afirma que la investigación cualitativa consiste en descripciones detalladas de situaciones eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Además incorporan lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal como las expresan ellos mismos.

La investigación cualitativa se considera como un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida en el cual se toman decisiones sobre lo investigable, en cuanto se está en el campo de estudio.

Para Erickson (1977:62) el investigador entra en el campo con una orientación teórica, consciente, que refleja un conocimiento sustantivo de la teoría de las ciencias sociales y de a teoría personal.

La investigación cualitativa se puede definir en sus notas más significativas. Taylor y Bogdam (1986:20) indican las siguientes:

1. La investigación cualitativa es inductiva. Es una investigación flexible.
2. En la metodología cualitativa el investigador ve el escenario y a las personas desde la perspectiva holística, las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo. El investigador cualitativo, estudia a las personas en el contexto de su pasado y de las situaciones en que se hallan.
3. Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio. Se ha dicho que son naturalistas interactúan con los informantes de un modo natural y no intrusivo.
4. Los investigadores cualitativos, tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas. En la perspectiva fenomenológica, en la investigación cualitativa, es esencial experimentar la realidad, tal como otros la experimentan.
5. El investigador cualitativo, suspende o aparta sus propias creencias, prospectivas y predisposiciones, ve las cosas como si ellas ocurrieran por primera vez.
6. Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas, busca una comprensión detallada de las cosas como si fuera por primera vez.
7. Los métodos cualitativos son humanistas. Los métodos utilizados para estudiar a las

personas, necesariamente influyen sobre el modo en que las vemos, cuando reducimos las palabras y actos de la gente a ecuaciones estadísticas, perdemos de vista el aspecto humano de la vida social. Si estudiamos a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad.

8. Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación. Los métodos cualitativos nos mantienen próximos al mundo empírico. Están destinados a asegurar un estrecho ajuste entre los datos y lo que la gente realmente dice y hace.
9. Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio. Ningún aspecto de la vida social es demasiado frívolo o trivial para estudiarlo.
10. La investigación cualitativa es un arte. Los métodos cualitativos no han sido tan refinados y estandarizados como otros enfoques investigados. El investigador es un artífice. El científico social cualitativo es alentado a crear su propio método. Se siguen lineamientos orientadores pero no reglas. Los métodos sirven al investigador, nunca es el investigador esclavo de un procedimiento.

Montero (1984:25) recomienda tener en cuenta los siguientes factores en la investigación cualitativa:

- 1) El tipo de preguntas que se plantean en la investigación.
- 2) El uso del contexto natural.
- 3) La observación participante.
- 4) Las comparaciones y contrastes que se efectúan.

- 5) Se integran en la investigación cualitativa los conceptos de etic-emic
- 6) El concepto de cultura.

La metodología cualitativa presenta como rasgo peculiar la diversidad metodológica, lo que permite extraer datos de la realidad con el fin de ser contrastados desde el prisma del método. Posibilita hacer exámenes de cruzados de los datos obtenidos, recabar información por medio de fuentes diversas de modo que la circularidad y la complementariedad metodológica permitan establecer procesos de exploración en espiral. De éste modo se logra por el proceso de triangulación llegar a contrastar y validar la información obtenida a través de fuentes diversas sin perder la flexibilidad lo que caracteriza a esta investigación.

Cook y Reichardt.(1986:27) *Hacen un análisis de los dos paradigmas, llegando a la conclusión de que estos no tienen que ir rígidamente ligados a unos u otros métodos, pueden utilizarse conjuntamente dependiendo de las situaciones que se presenten en el transcurso de la investigación.* La combinación de ambos supone más ventajas que inconvenientes cuando llegan a complementarse. En la actualidad se tiende a la complementariedad de ambas metodologías, dependiendo del tipo de investigación.

Cook y Reichardt (1986:28).

Hace una síntesis de los dos paradigmas. Del paradigma cuantitativo, se dice que posee una concepción global positivista, hipotética, deductiva, particularista, objetiva, orientada a los resultados y propia de las ciencias naturales. En contraste del paradigma cualitativo se afirma que postula una concepción global fenomenológica inductiva, estructuralista, subjetiva,

orientada al proceso propio de la antropología social.

Estos autores están de acuerdo con el enfrentamiento entre los métodos cuantitativo y cualitativo, a este respecto indican: (1986:40).

Basta con decir que no existe nada, excepto quizá la tradición que impida al investigador, mezclar y acomodar los atributos de los dos paradigmas para lograr la combinación que resulte más adecuada al problema de la investigación y al medio en que se cuenta. No existe razón para que los investigadores, se limiten a uno de los paradigmas tradicionales, serían ampliamente arbitrarios, cuando pueden obtener lo mejor de ambos.

Cook (1986:37). *Dice:*

Se actuará sabiamente cuando se empleen cualquiera de los métodos y los que sean más adecuados en la investigación. Diversos autores al hablar del uso de ambos métodos, suelen hacer referencia al término triangulación, que en la investigación se realiza a través de operaciones convergentes. La triangulación implica el empleo complementario de métodos cualitativos o el uso de algunos de ellos dado que contribuye a corregir los inevitables sesgos, que se hallan presentes en cada uno. Con sólo un método resulta imposible aislar el sesgo del método de la cantidad o de la cualidad subyacente que se intenta medir.

Por triangulación según la definición clásica de Denzin (1978) se entiende: *La combinación de metodologías en el estudio de un mismo fenómeno. Permite contrastar datos, pero también es un modo de obtener otros que no han sido aportados en el primer análisis de la realidad.*

Para Khun (1976:31). *El mundo es transformado desde el punto de vista cualitativo y enriquecido cuantitativamente por las novedades fundamentales aportadas por hechos y teorías.*

Husen (1988:51). Piensa:

que el paradigma más cualitativo, interpretativo, hermenéutico y naturalista, puede complementar el paradigma positivista. La finalidad de una investigación concreta determina la índole del enfoque. Todo esfuerzo de investigación en educación tiene como último propósito, llegar a la práctica que pueda utilizarse para la acción, ya se trate de una acción a nivel político, ya de un cambio en la práctica en las aulas de clase.

La vía que seguimos al estudiar un determinado problema, depende en gran medida, de qué clase de conocimiento deseamos obtener mediante nuestros esfuerzos investigativos.

Se considera la investigación mixta, cualitativa y cuantitativa, como la más pertinente en proyectos de Investigación educativa, hoy muchos autores recomiendan una integración entre estos dos planteamientos. Ya no se consideran posturas irreconciliables, sino más bien de carácter complementario. En ésta línea están investigadores como Cook (1985), Denzin (1978) o Reichard y Cook (1982), Campbell (1982), dice que cuantificar no está reñido con atender los significados, ni el análisis cualitativo impide la explicación causal y la contrastación de hipótesis.

Taylor y Bogdan (1986:30). Definen la metodología cualitativa como *aquella que*

produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas habladas o escritas y la consulta observable. En las investigaciones actuales, es la línea que aparece ya que entre los extremos cuantitativo y cualitativo se dispone un continuo en el cual es interesante moverse. Según sea necesario para el investigador se utilizarán técnicas relacionadas con ideales cualitativos o cuantitativos.

Las ventajas para aplicarlas en esta investigación son enumeradas por Cook y Reichardt (1982):

- Es posible prestar atención a objetivos múltiples dentro de una misma investigación.
- Se llega a percepciones y puntos de vista a las que difícilmente se llegaría con enfoques cualitativos o cuantitativos separados.
- Permite el replanteamiento de visiones más depuradas en la contrastación de resultados.

En esta línea Crombach (1980), afirma que el evaluador no debe aliarse con una metodología cuantitativa o cualitativa de manera excluyente, sino que el evaluador utilizará aquellas técnicas que más se adecúen al problema de evaluación planteado.

Respecto a nuestro problema de investigación planteado aplicamos una metodología descriptiva, mixta no experimental por método de encuesta en que se integran instrumentos cuantitativos, como el cuestionario aplicado a una muestra de la población de estudiantes representantes estudiantiles, de Docentes y Directivos, complementados con entrevistas a líderes estudiantiles e historias de vida y grupos de discusión.

Con respecto a lo cuantitativo se utilizará como instrumento la encuesta, haciendo uso de herramientas informáticas para obtener una interpretación cuantitativa de los datos. La encuesta es la más aplicada como lo señala Buendía (1998). La encuesta es:

un método de investigación, capaz de dar respuesta a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de la información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”.

Es importante tener en cuenta las fases del desarrollo de una investigación que señala Buendía (1998), teórico conceptual, metodología y estadística-conceptual; es decir se parte en primer lugar de un estudio teórico, donde a partir del problema de investigación y los objetivos del estudio se plantea que se quiere estudiar, quién va a ser la población y muestra el objeto de estudio y como se va a estructurar y desarrollar el cuestionario. En segundo lugar un trabajo de campo donde los individuos de la muestra respondan a las preguntas del cuestionario, guardando la información obtenida. En tercer lugar un estudio estadístico teórico donde mediante aplicaciones informáticas estudiamos los datos recopilados analizándolos y sacando conclusiones. En esta parte tendremos en cuenta las apreciaciones cualitativas.

La recogida y recopilación de los datos se hará con aplicación SPSS en su versión 22. Con su fiabilidad del cuestionario. Además en los resultados se utilizará la estadística descriptiva como exposición de los resultados que nos proporcionó la muestra.

En la investigación se aplicará la investigación mixta integración de la cualitativa y la cuantitativa. Diseño de investigación no experimental. Se aplicarán encuestas transversales, a muestras seleccionadas de la población en estudio. Directivos, Docentes, estudiantes. Se realizarán entrevistas a líderes estudiantiles, Historias de vida y grupo de discusión.

Como técnicas de recolección de datos se analizaran los cuestionarios, se hará el análisis y triangulación de datos y se sacarán las respectivas conclusiones. Para, finalmente, hacer la propuesta pedagógica del programa de formación de líderes estudiantiles en lo social y lo político para la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga.

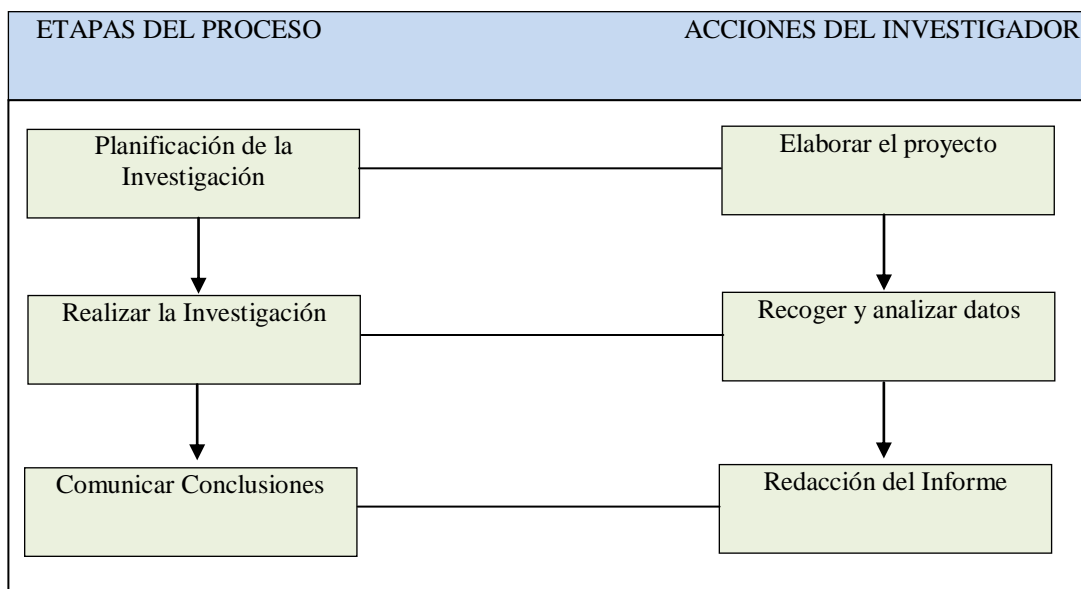


Figura 6. Procedimientos y fases del método científico. Fuente: extraído de Latorre- del Rincón y Arnal (2003:51).

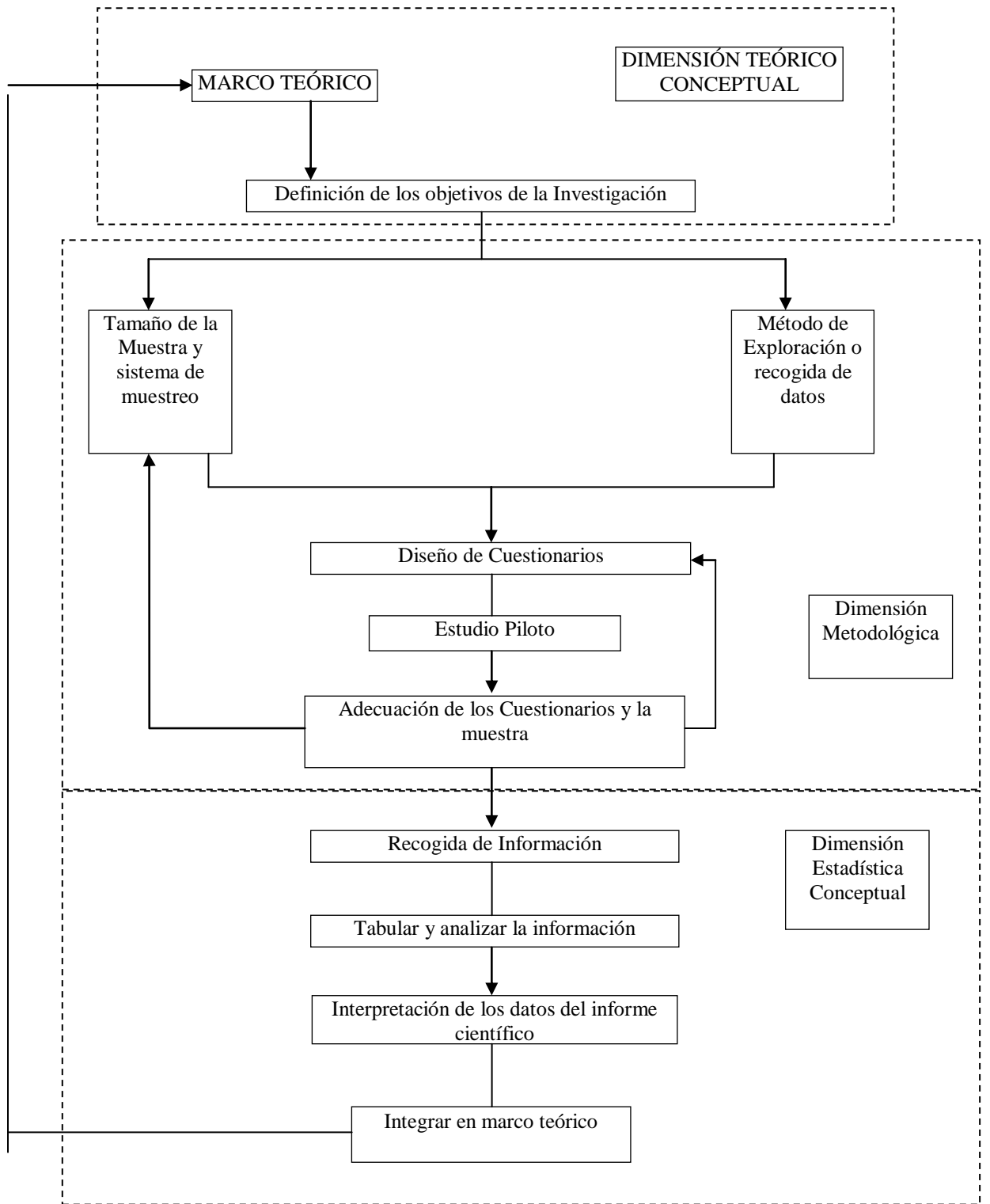


Figura 7. Diseño del Método de Encuesta. Fuente: Buendía (1997)

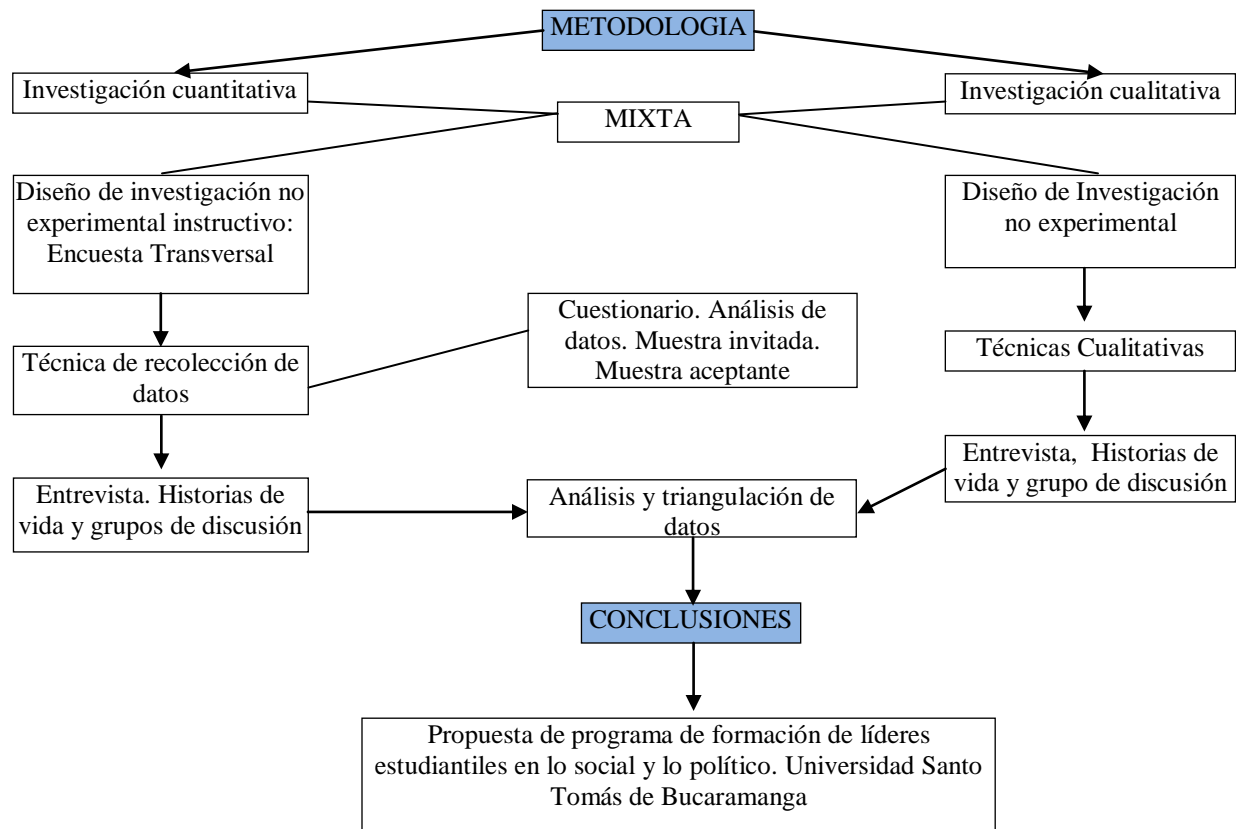


Figura 8. Diseño del Método de Encuesta. Fuente: Buendía (1997: 13)

4.1 INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS.

La recopilación de datos se llevó a cabo teniendo en cuenta las dos tipologías de instrumentos variados y diferentes de acuerdo con la naturaleza descriptiva y ecléctica y en conformidad con la metodología aplicada en la investigación. En el trabajo se aplicaron encuestas, cuestionarios para los representantes estudiantiles, Directivos y Docentes, entrevistas a líderes estudiantiles, y grupos de discusión.

4.1.1 Técnicas cuantitativas

El cuestionario. Es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea tener información. El cuestionario como un instrumento utilizado en la metodología cuantitativa, ofrecen en una forma rápida y general, una visión global en la que se describen a través de datos numéricos, las percepciones de los/las líderes estudiantiles de la Universidad Santo Tomás, en relación a los objetivos de la Investigación.

Para Ander-Egg, (1987) El cuestionario debe cumplir unos requisitos: como facilitar la tabulación de los datos y asegurar la comparabilidad de las respuestas. Según Buendía Eisman (1999: 123-124) *El cuestionario ha sido la técnica de recogida de datos, más utilizada en la investigación por encuesta. Con él se pretenden conocer lo que hacen, opinan, o piensan los encuestados mediante preguntas realizadas por escrito y que pueden responderse sin la presencia del encuestador.*

En este trabajo para referirnos al cuestionario, utilizamos el significado de instrumento, como termino, no tanto por el contenido que transmite, sino por la forma y la utilidad del mismo como un medio, que nos conduce y aproxima, al objeto de estudio en cuestión y a la posibilidad de obtener datos para su posterior análisis e interpretación.

La estructura del cuestionario *El liderazgo estudiantil en la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga.* (Se presenta completo en anexo 1). Responde a una escala de Likert, con una graduación de 1 a 4. Siendo:

1. (Totalmente en desacuerdo)
2. (Poco acuerdo)
3. (De acuerdo)
4. (Totalmente de acuerdo)

Está integrado por 84 variables, que se encuentran agrupadas en seis ámbitos

4.1.2 Las entrevistas, las historias de vida y el grupo de discusión. Son instrumentos de la investigación cualitativa, que permiten profundizar en cada uno de los referentes de éste trabajo de investigación, teniendo como punto de partida las aportaciones de los/las representantes Estudiantiles más destacados y significativos, logrando de esta forma, complementar el análisis cuantitativo y parcial de la realidad derivada del cuestionario y obtener mediante la interacción social entre investigador e investigado, una visión comprensiva y holística del problema de investigación.

La entrevista. Según Ander-Egg (1987). La técnica de la entrevista supone la interacción verbal entre dos o más personas. Es una conversación en la cual una persona (el entrevistador) obtiene información de otras personas (entrevistados) acerca de una situación o temas determinados con base en ciertos esquemas y pautas. Se ha definido también como una actividad mediante la cual dos personas (a veces pueden ser más) se sitúan frente a frente para una de ellas hacer preguntas (Obtener información) y la otra, responder (Proveer información).

Según Nahoum (1961) la entrevista es una situación de conversación de dos o más personas en la que ocurre un intercambio de opiniones, de actitudes e informaciones. Según este autor la entrevista puede tener otros propósitos como:

- Proporcionar información al entrevistado.
- Influir en el entrevistado.

La entrevista como técnica de investigación se centra fundamentalmente en la obtención de información por parte del investigador

Historias de Vida. Como un complemento a la investigación cualitativa, se seleccionarán tres estudiantes que hayan tenido experiencia en cargos de representación estudiantil en la Universidad, y además que sean líderes sociales y políticos de la ciudad o de los municipios de origen. Para que de acuerdo al perfil del liderazgo nos relaten su autobiografía.

4.1.3 El Cuestionario. La utilización del cuestionario nos facilita la posibilidad de recoger de forma rápida y efectiva una gran cantidad de datos a través de los cuales se pudiera tener una aproximación aunque fuera en forma general del objeto de estudio. Además ya teníamos conocimiento de un cuestionario que evaluara las percepciones del liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada, que había sido diseñado por el grupo A.R.E.A. a cargo de su Director, el profesor Lorenzo Delgado, a través del estudio piloto que se desarrolló en el 2005 en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar. En esta forma se ahorró un poco de trabajo, pero se le hicieron algunas modificaciones para adecuarlo a los objetivos de la investigación.

Este cuestionario en su original estaba compuesto por dos partes: la primera constaba de una escala de Likert, compuesta por 30 preguntas cerradas con una graduación de respuesta de 1 a 4, siendo 4 (totalmente de acuerdo) el 3 (de acuerdo) el 2 (poco acuerdo) y el 1 (totalmente en desacuerdo) correspondientes con los ámbitos o estructura (identificación, atribución, expectativas, práctica del liderazgo y valoración) que corresponden con los descritos en el cuestionario actual.

La segunda parte del cuestionario estaba compuesto de preguntas abiertas, con el propósito de explorar de una manera más profunda las percepciones que manifestaban los y las líderes de su cargo como representantes ante las instancias del gobierno universitario, como las fortalezas, las carencias en procesos de formación, el cambio de roles o funciones, el liderazgo social y político, las experiencias más positivas, el reconocimiento por parte de Directivos y Docentes a la labor desempeñada. La versión completa se encuentra en el anexo D.

El cuestionario fue sometido a revisión y estudio de expertos en Investigación y en cuanto a la fiabilidad se obtuvo un índice alto mediante el Alfa de Cronbach (0.814). Es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida.

En el proceso de revisión del cuestionario se detectaron en el análisis e interpretación algunas inconsistencias a las cuales se hicieron algunas sugerencias para su modificación:

1. Los aspectos relacionados con el liderazgo son adecuadas para obtener la

percepción que se plantea.

2. Aclaraciones al Interior del Formato:

- Se le sugiere cambiar la palabra cargo, por representante

En el segundo bloque

- Antes de los ítems que corresponde a las valoraciones, colocar las indicaciones que orientan la calificación, en vez de colocarlas al inicio del cuestionario.
- En nuestro medio académico, se habla más de programa académico que de carrera.
- Revisar el término Extensión Universitaria (Item 19) ya que los estudiantes no se vinculan a estas actividades
- Item 49. Corresponde a formación para el liderazgo
- Item 50. No corresponde a esta categoría

Además de estos cambios sugeridos del propio cuestionario para su mejoría, se hicieron otras modificaciones considerables tanto en su forma como en su contenido, buscando adaptarlos a los objetivos de la investigación, específicamente en las variables de liderazgo social y político.

Se hizo una recomposición del cuestionario, añadiendo ítems que recogen aspectos más destacables del liderazgo social y político.

Se procedió a eliminar la segunda parte del cuestionario, las preguntas abiertas, como una recomendación de los expertos en el proceso de revisión y validación de esta manera unificar con el mismo tipo de preguntas cerradas, escala de Likert y que facilitara posteriormente introducción en el paquete estadístico mediante un sistema de codificación numérico, lo cual da mayor fiabilidad al cuestionario.

Algunas de las preguntas abiertas fueron readaptadas y aplicadas en las técnicas cualitativas, entrevistas, historias de vida y grupo de discusión.

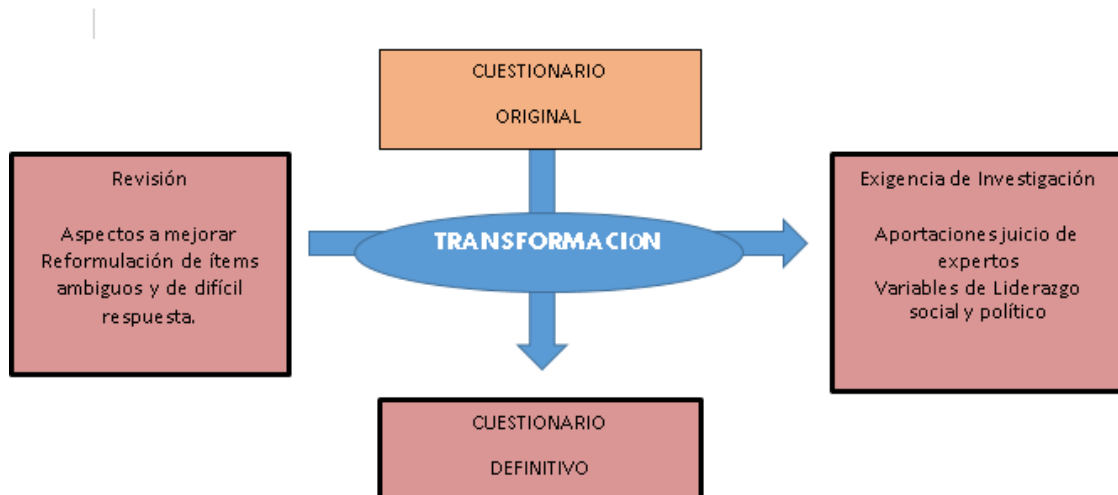


Figura 9 .Principales transformaciones del cuestionario. Cáceres (2007: 243)

Realizadas e incorporadas las modificaciones, la versión final del cuestionario ha seguido una validez del contenido por medio de:

- Pasación experimental realizada en el estudio piloto (Lorenzo Delgado, 2005) donde se validaba la estructura básica del cuestionario original.

- Revisión del cuestionario por juicio de expertos. El juicio de experto fue realizado por un grupo de especialistas con experiencia en investigaciones y en dirigir tesis doctorales, estadísticas, con amplia trayectoria en publicaciones, investigaciones en el campo social, experiencia laboral en centros de investigación universitario y sus dependencias del Estado.

Tabla 17
Composición juicio de expertos.

<p>“Departamento de Investigaciones de la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga.</p>	<p>Dra. Esmeralda Prada Mantilla Directora del Centro de Investigación de la Universidad Santo Tomás Bucaramanga. Dr. Carlos Parra Sandoval Docente – Investigador Dr. Luis Javier Gómez Docente – investigador</p>
<p>“Departamento Nacional de Estadística DANE”</p>	<p>Dr. Álvaro Hernández Subdirector del Centro Nacional de Estadística. DANE. Bucaramanga.</p>

En el mes de marzo, se inicia la captación de la muestra, con las dificultades descritas y referenciadas en las limitaciones de la investigación, por la compleja tarea. Se solicitan a las facultades los listados de los estudiantes elegidos como representantes estudiantiles. Se presentan dificultades para la entrega de la información por la misma organización interna de cada facultad y la poca diligencia de las secretarías, se debe insistir varias veces para posibilitar la entrega de la información en las fechas programadas en el cronograma de la investigación.

Con el listado de los representantes estudiantiles elegidos de cada facultad, se procedió a entregar los cuestionarios que incluían una carta de presentación en la que se

informaba la finalidad y los objetivos de la investigación y se expresaba el agradecimiento por la participación en el proceso (Anexo A).

Para conocer el número total de representantes estudiantiles a que se tiene derecho en cada facultad y el número de representantes en cada instancia se procedió a consultar el Estatuto Orgánico de la Universidad en sus artículos: Título IV de las seccionales y sedes. Artículos del 53 al 62, Título VI, Artículos De las Divisiones, Decanos de División, Decanos de Facultad y Consejos de Facultad Artículos de 72 al 84. Título IX, del Centro de Pastoral Universitario Artículos del 95 al 100. Título XI De los Profesores, Estudiantes, Profesionales Tomasinos, Egresados y Colaboradores en la Administración, artículos 108 al 117.

La recogida de la muestra fue un tanto compleja porque algunas facultades se demoraron en hacer contacto con los jóvenes representantes estudiantiles lo mismo que con los Directivos y Docentes seleccionados para responder el cuestionario. En nuestro medio se presentan dificultades por la cultura de la gestión del tiempo. Se debe estar presionando permanentemente para cumplir con fechas determinadas en la entrega de documentos en las secretarías de las Facultades y por la cantidad de imprevistos que se deben atender con urgencia.

Se utilizaron diversos medios para lograr la colaboración de los estudiantes y la participación de los Directivos y los Docentes. Contactos telefónicos con las secretarías de las Facultades, Colaboración de los Representantes Estudiantiles ante el consejo de cada

Facultad y Docentes del Departamento de Humanidades de la Universidad.

4.1.3.1 Técnicas cuantitativas: Véase Anexo A y B. Cuestionario

4.1.4 Técnicas cualitativas: La entrevista, la historia de vida, grupo de discusión.

4.1.4.1 Entrevistas. En el diseño de la entrevista se tuvo en cuenta la necesidad de un proceso metacognitivo, por medio del cual se tome conciencia de todo lo que se va a realizar qué información (interna y externa) del sujeto entrevistado se pretende conocer, sobre qué población se va a desarrollar y cómo se va a desarrollar la entrevista (áreas temáticas, tipo de preguntas, según el contenido, la estructuración, la secuenciación) así como el modo de recoger la información (registrar).

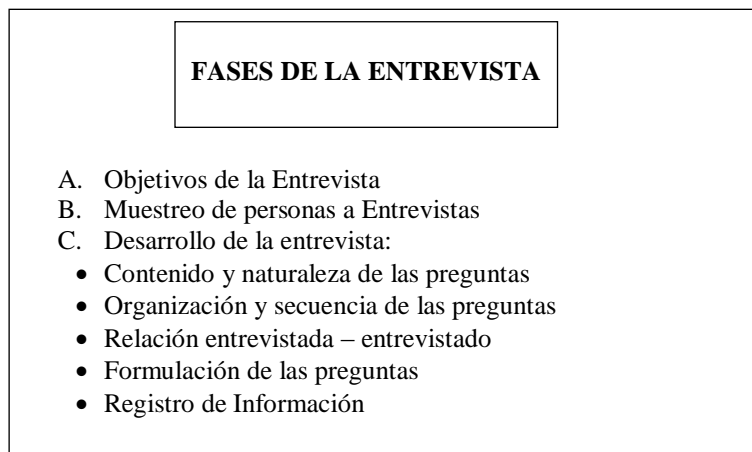


Figura 10. Fases de la entrevista

Guión de Entrevista Semiestructurada

A.- Instrucciones

- Explicar el objetivo de la entrevista de acuerdo a la temática de la investigación.
- Recomendar la importancia de responder con sinceridad en base a la confidencialidad y anonimato de las respuestas emitidas dando cumplimiento a los fines de la Investigación.
- Agradecer por la colaboración prestada y contribución al avance del conocimiento y transformación de la realidad, objeto de estudio.

B.- Guión.

- 1.- ¿En qué órgano del gobierno a nivel Universitario ha participado como representante de los Estudiantes?
- 2.- ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando estas funciones?
- 3.- ¿A qué causas atribuye su elección como representante de los estudiantes?
- 4.- ¿Qué dimensiones o cualidades debe tener un líder para ser elegido por los compañeros?
- 4.- ¿Ha liderado proyectos sociales en la Universidad? ¿Cuáles?
- 5.- ¿Qué lo motivó a ser representante de los estudiantes?
- 6.- ¿Ha participado activamente en la política como líder estudiantil? ¿Cómo?
- 7.- Según las expectativas de sus compañeros de grupo ¿Cuáles son las funciones que debe desempeñar como representante Estudiantil?
- 8.- ¿De qué depende el éxito de un representante Estudiantil?
- 9.- ¿Qué dificultades se le han presentado en su liderazgo estudiantil? ¿Cómo las ha solucionado?

10.- ¿Ha recibido formación para el liderazgo social y político en la Universidad? ¿Qué tipo de actividades?

11.- ¿La Universidad ha motivado su práctica de Liderazgo Estudiantil? ¿Cómo?

12.- ¿Qué contenidos (Habilidades, destrezas, conocimiento de la institución señalaría como los más importantes en la formación para el liderazgo Estudiantil en lo Social y lo Político en la Universidad?

13.- ¿Cuál ha sido su mayor satisfacción como representante Estudiantil y cuál su mayor decepción?

14.- ¿Cuál ha sido la influencia de la familia, la escuela, el colegio y la Universidad en el desarrollo de su capacidad de liderazgo?

15.- ¿A qué líderes admira Ud.? ¿Por qué?

16.- ¿Qué mecanismos o estrategias utilizar para movilizar a sus compañeros y a todo el estudiantado?

17.- ¿Cómo definiría el perfil del liderazgo estudiantil en lo social y en lo político en la Universidad?

18.- ¿Por qué fracasan los líderes estudiantiles Universitarios? ¿Cuáles son las causas?

19.- ¿Para el buen desempeño del Liderazgo Estudiantil ha recibido apoyo de las Directivas y Docentes de la Universidad? ¿Qué tipo de apoyo?

20.- ¿Esta Ud. comprometido en algún proyecto social y/o político en la actualidad? ¿Qué clase de Proyecto?

Se tuvo en cuenta en la implementación de la entrevista, las orientaciones de Patton (1987), a realizarse en tres fases:

1. FASE INICIAL. Al comenzar la entrevista es más adecuado formular preguntas que no generen controversia centrándose en comportamientos, actividades y experiencias del presente.
2. FASE INTERMEDIA. Se puede centrar en interpretaciones, opiniones y sentimientos en torno a los comportamientos y acciones previamente descritos.
3. FASE AVANZADA. Una vez que la entrevista va alcanzando cierta madurez, es adecuado formular cuestiones sobre conocimientos y habilidades de mayor profundidad.

Después de la aplicación del cuestionario, y la recogida de datos cuantitativos. Se realizaron tres entrevistas a representantes que se habían conocido durante la primera fase de la recogida de información (cuestionario) y de los cuales teníamos conocimiento de su experiencia y trayectoria en el campo de la representación estudiantil, por información de los compañeros y por la popularidad en la comunidad educativa. Para la selección de los candidatos a la entrevista se hizo un muestreo de opinión e intencional, en el que se fijaron una serie de criterios y variables en las que se quería profundizar particularmente en las experiencias de liderazgo social y político, uno de los objetivos del trabajo de investigación. Con los anteriores criterios y factores se hizo el proceso selectivo – aprovechando la cercanía, la amistad y la disponibilidad de ellos. Estas fueron las personas entrevistadas:

Tabla 18*Muestra ámbito científico, Fecha, Sexo y Experiencia. Elaboración propia*

Ámbito Científico	Fecha	Sexo	Experiencia
División de ciencias de la salud. Odontología	08-05-2014	M	Representante desde III Semestre de su facultad, ante el Consejo Académico de la facultad y ante el Consejo Superior de la Universidad. Representante de los estudiantes de la Universidad Santo Tomás a Nivel Nacional. Delegado como representante de la Universidad ante la Asociación Nacional de Universidades ASCUN. Experiencias de liderazgo en las instituciones de secundaria. Personero, Militante del partido cambio radical.
División de Ciencias Humanas. Derecho	14-06-2014	M	Representante del II Semestre de la Facultad de Derecho. Representante ante el Consejo Académico general – Representante ante el Consejo Superior a nivel Nacional. Historiador de la Universidad de Antioquia (Medellín) <ul style="list-style-type: none"> - Representante de la Universidad ante la Asociación Nacional de Universidades. - Líder Activista por los Derechos Humanos.
División Ciencias Económicas y contables. Economía	08-08-2014	F	Representante del III Semestre de la Facultad de Economía – Representante al Consejo Académico de la Facultad Representante ante el departamento de Pastoral. <ul style="list-style-type: none"> - Representante ante el Consejo de Juventudes de Bucaramanga. - Liderazgo en ONG de Actividades Sociales y líder ambientalista.

El registro de la información o reproducción de lo acontecido durante la entrevista, se desarrolla posterior a las entrevistas, estas se llevaron a cabo a través de una cámara filmadora digital con el previo permiso y autorización a los entrevistados. Se tomaron algunas notas mediante frases claves o listas de los aspectos más importantes destacados por los entrevistados.

Uno de los principales sesgos de la entrevista se debe al carácter subjetivo del entrevistador, en cuanto a la interpretación de las respuestas, distorsionando la información obtenida y afectando con ello, a la credibilidad de esta estrategia de investigación. Para superar esta dificultad se hará una triangulación de la información extraída de los diferentes instrumentos empleados en la investigación que se describe en otros capítulos.

Posteriormente se inició el proceso de transcripción de las entrevistas para su consiguiente análisis e interpretación que se muestran en el anexo B.

4.1.4.2 Historias de Vida. De forma paralela a las entrevistas se realizaron dos historias de vida, utilizando un muestreo intencional buscando a aquellas personas sobresalientes por su liderazgo y sentido de pertenencia a la universidad y que podían aportar desde sus diferentes testimonios de vida, vivencias y rasgos de gran valor con el fin de contrastar los datos recabados y comprender de un modo más analítico el perfil del liderazgo universitario. De igual manera como en las entrevistas se utilizaron criterios como las habilidades y destrezas, conocimientos, empatía, atributos destacables para ser reconocidos como líderes del grupo.

La importancia y utilidad de las historias de vida se centraba en “su capacidad para sugerir, ilustrar o contrastar hipótesis y en proporcionar nuevos hechos que sirven para una mejor comprensión de los objetivos (Colás Bravo 1990:280), así como para aportar más información a la investigación.

Se aplicó la secuencia teórica siguiendo a Colás Bravo (1990:281-282) mediante:

1. ETAPA INICIAL: Se reflexionó sobre los criterios de selección sobre el informante o los informantes a biografar.
2. ETAPA DE ENCUESTA: Su desarrollo tuvo en cuenta que las personas elegidas respondían al perfil característico y representativo del Universo socio cultural que se está estudiando y contar con su predisposición para la entrevista y tiempo para contar su historia.

En este cuadro se describen los aspectos más destacables de los dos entrevistados.

Tabla 19

Muestra los aspectos mas destacables de los entrevistados.

Característica de los informantes	Sexo	Fecha
<p>INFORMANTE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudiante X Semestre de Odontología • Representante estudiantil de semestre, ante el Consejo académico de la facultad, ante el Consejo Superior a Nivel Nacional. • Monitor en las clínicas Odontológicas, Miembro del Consejo Municipal de Juventudes de Bucaramanga. 	M	14 – 09 – 2014
<p>INFORMANTE 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Historiador • Estudiante de X Semestre de Derecho • Representante de los estudiantes de semestre. Consejo Académico de la Facultad. • Representante ante el Consejo Superior de la Universidad. • Representante Estudiantil ante la Defensoría del Pueblo. • Líder Activista por los Derechos Humanos • Delegado ante la asociación de Universidades de Colombia 	M	25 – 08 -2014

En las historias de vida, se corre el riesgo de posibles falsificaciones y engaños, exageraciones y distorsiones, que se pueden dar durante la conversación. Para superar esta situación se solicitó a los entrevistados elaborar una breve autobiografía, lo que nos

permitió reconducir la historia haciendo énfasis en detalles relacionados con los objetivos de la investigación (Anguera 1995).

Se empleó una grabadora digital que permitió concentrar toda la atención en los datos que proporcionaba el informante mediante la comunicación verbal (extensiva relato) – que se transcribió en un estilo narrativo y se encuentra en el anexo C.

4.1.4.3 Grupo de Discusión. Para el grupo de discusión al igual que en las entrevistas y las historias de vida se seleccionaron de forma intencionada y con la colaboración del representante estudiantil ante el Consejo superior de la Universidad 21 Representantes estudiantiles de las diferentes divisiones y facultades. La riqueza de los datos obtenidos en los grupos de discusión está en el encuentro de personas muy distintas respecto a la edad, el sexo, el nivel socio-cultural y económico y procedencia geográfica, dependiendo de las directrices de la investigación y de observar las conversaciones que se derivan del tema en cuestión. En el caso de la Universidad el encuentro de representantes estudiantiles de diversas facultades enriquece la discusión acerca de las percepciones del liderazgo estudiantil, y los objetivos de la investigación.

Para su implementación se siguieron estas fases:

- A. La captación o convocatoria de los Representantes de las diversas facultades (los participantes no deben conocerse entre si).
- B. Relación de contraprestación entre el Investigador y los participantes.
- C. Lugar de realización del grupo (ajeno a influencias habituales del contexto social)

D. Registro del texto producido

E. Duración de un grupo de discusión variable dependiendo de la dinámica particular de cada grupo. Entre sesenta minutos y dos horas.

Grupo de Discusión:

Número de participantes: 22

Lugar: Campus Universitario El limonal – Vía a Piedecuesta

FACULTADES DE:

Odontología – 2

Derecho – 3

Economía – 2

Negocios Internacionales - 2

Arquitectura - 2

Cultura Física, Recreación y Deportes – 2

Ingeniería Industrial – 2

Contaduría Pública – 2

Telecomunicaciones – 2

Química Ambiental -2

Fue elegido como Moderador a Juan José – Representante de los estudiantes ante el Consejo Superior de la facultad de Odontología y como Secretaria a: Linney Patricia – Representante estudiantil ante el Consejo Académico de la Facultad de Economía a quienes se les entregó el cuestionario.

El grupo de discusión se realizó el día sábado 10 de mayo de 2014 con una duración de 2 horas 30 minutos. El grupo de discusión se inicia con la motivación por parte del investigador y líder del Proyecto, se procede a elegir democráticamente al moderador y a la secretaria. Se formularon las preguntas pertinentes y se fue tomando nota de las diferentes intervenciones de acuerdo al cuestionario. Los participantes toman la palabra espontáneamente para responder a las preguntas.

Toda la información fue recopilada mediante un sistema de grabación, cámara filmadora, que se transcribió totalmente (Anexo C) y sirvió como una base fundamental para la triangulación, análisis de los datos y como un gran aporte a la investigación.

4.2 POBLACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

La recopilación de datos se llevó a cabo teniendo en cuenta las dos tipologías de instrumentos variados y diferentes de acuerdo con la naturaleza descriptiva y ecléctica y en conformidad con la metodología aplicada en la investigación. En el trabajo se aplicaron encuestas, cuestionarios para los representantes estudiantiles, Directivos y Docentes, entrevistas a líderes estudiantiles, y grupos de discusión.

La población se refiere a un conjunto de elementos, seres o eventos, concordantes entre sí en cuanto a una serie de características de las cuales se desea obtener alguna información (Arnau 1980).

A las características compartidas por los integrantes de la población se les da el nombre

de criterios de inclusión. La población de una investigación está constituida por el conjunto de seres en los cuales se va a estudiar el evento, además comparten características comunes, los criterios de inclusión, es la población a quienes estarán referidas las conclusiones del estudio. En nuestra investigación estudiantes con cargos de representatividad estudiantil, elegidos por sus compañeros y Docentes y Directivos de la Universidad.

Otra manera de definir la población, es considerarla como el conjunto de elementos, que forman parte del contexto donde se quiere investigar el evento.

No se puede confundir el concepto de población con el de Universo. El universo es al igual que la población, un conjunto de seres que poseen características comunes, pero es más amplio que la población.

El universo es el conjunto de seres que comparten características esenciales, pero no necesariamente comparten los criterios de inclusión. Los criterios de inclusión son el conjunto de características que determina que una unidad pertenezca o no a una población. Una población no necesariamente es representativa del universo, simplemente es un subconjunto de él delimitados por criterios más específicos. (Hurtado de Barrera. 2000:152).

Población. La Universidad Santo Tomás de Bucaramanga cuenta en la actualidad con 14 programas de Pregrado de los cuales están acreditados 8 y 22 programas de posgrado. (Fuente: SNIES 28032012 y Dpto de promoción y mercadeo)

Tabla 20
Población

POBLACIÓN		CANTIDAD
ESTUDIANTES	POSGRADO	464
	PREGRADO	5.582
PROFESORES	TIEMPO COMPLETO	266
	MEDIO TIEMPO	152
	CATEDRA	203
DIRECTIVOS	DECANOS DE DIVISIÓN DECANOS DE FACULTAD DIRECTORES DE DEPARTAMENTO SECRETARIOS DE DIVISIÓN	62

(Fuente: Departamento de Recursos Humanos).

4.3 LA MUESTRA

La muestra es una porción de la población que se toma para realizar el estudio, la cual se considera representativa de la población (Hurtado de Barrera. 2000:154). Para conformar una muestra es necesario seleccionar cuáles de las unidades de estudio serán observadas, a esta selección se le denomina muestreo.

Se lleva a cabo un procedimiento de muestreo cuando el estudio no puede ser hecho con la población completa pero el propósito del investigador sigue siendo generalizar los resultados. La representatividad de la muestra consiste en que los hallazgos hechos en la muestra puedan ser generalizados a todos los integrantes de la población.

No toda investigación requiere de un proceso de muestreo. En muchos casos el

investigador puede tener acceso a toda la población y no necesita muestrear.

Según Ander-Egg (1987) las cualidades o requisitos que debe cumplir una buena muestra son los siguientes:

- a. Que sea representativa de la población, es decir que refleje o reproduzca con la mayor exactitud posible, las características de la población. Esto no se refiere a todas las características, sino a aquellas pertinentes a los eventos de estudio.
- b. Que su tamaño sea estadísticamente proporcionado al tamaño de la población.
- c. Que el error muestral no supere los límites permitidos. El error muestral se refiere a la discrepancia entre el valor que hubiere obtenido para la población completa y el valor obtenido de la muestra, ya que ésta en última instancia, es solo una parte de la población y es solo una de las tantas configuraciones muestrales que se podría haber obtenido.

Tamaño de la muestra. Uno de los aspectos necesarios dentro del proceso de muestreo es determinar tamaño de la muestra. Es importante que el tamaño de la muestra, como las características de la muestra garanticen su representatividad con respecto al resto de la población. Aunque en éste sentido hay diversidad de opiniones acerca del tamaño ideal, algunos autores consideran recomendable tomar un 30% de la población. (Ramírez. 1995).

Según Martínez Bencardino. (1984): una muestra debe ser lo suficientemente pequeña para que el costo de la investigación sea mínimo, pero lo bastante grande para que el error de muestreo sea admisible. En el caso de las muestras probabilísticas, el investigador debe determinar el número mínimo de unidades de análisis que necesita para conformar una muestra (n) que garantice que el error de estándar sea menos de 0.1 (U otro valor que estime el investigador), conociendo la cantidad total de unidades que integran la población N . Sin embargo, existe un punto en el cual el tamaño de la muestra permanece constante así el tamaño poblacional aumente, es decir un punto en el cual ya no vale escoger muestras más grandes que esa, pues no importan cuanto se aumente la muestra a partir de allí, el error muestral será el mismo.

Para Emory (1976) y Bordelau (1987). Plantean que el número absoluto de unidades en una muestra probabilística es más importante que la relación que existe entre el tamaño de la muestra y el tamaño de la población.

Martínez (1984) dice que cuando existe una fórmula para calcular el tamaño de la muestra, en función del tamaño de la población y del error tolerable, esto es relativo pues depende también de la homogeneidad de la población.

Las muestras representativas son útiles para contribuir con la validez de una investigación, en la medida en que el interés del investigador está en determinar la frecuencia de aparición de una o varias características en una población.

La muestra puede considerarse como los grupos o subconjuntos de la población donde se estudia el fenómeno y son consideradas una auténtica representación de la misma (...) donde todos y cada uno de los individuos de la población han de tener la misma oportunidad de incluirlos (Echevarría, 1982: 21). Presentan variadas ventajas (Sierra Bravo, 1996:364):

- La posibilidad de encuestar a las grandes poblaciones y núcleos humanos, que de otra manera sería difícil o imposible.
- Contribuyen a una economía en las encuestas y a una mayor rapidez en su ejecución.
- Una muestra puede ofrecer resultados más precisos que una encuesta total, aunque esté afectada del error que resulta limitar el todo a una parte.

En esta investigación la muestra ha sido seleccionada aplicando un muestreo aleatorio consistente en realizar una participación de la población objetivo en subpoblaciones o estratos, que se supone son más homogéneos en la variable de interés (Martínez Arias, 1995: 444), sin hacer un tipo de afijación o forma de distribuir las encuestas para cada estrato o subconjunto, en éste caso las facultades, o ámbitos científicos, se evitó escoger un número fijo en la muestra. La selección interna se ha hecho en forma aleatoria, al azar, en función de la disponibilidad de los sujetos, de su mayor o menor implicación en la vida organizativa de cada programa académico y de su participación en reuniones y convocatorias de cada facultad.

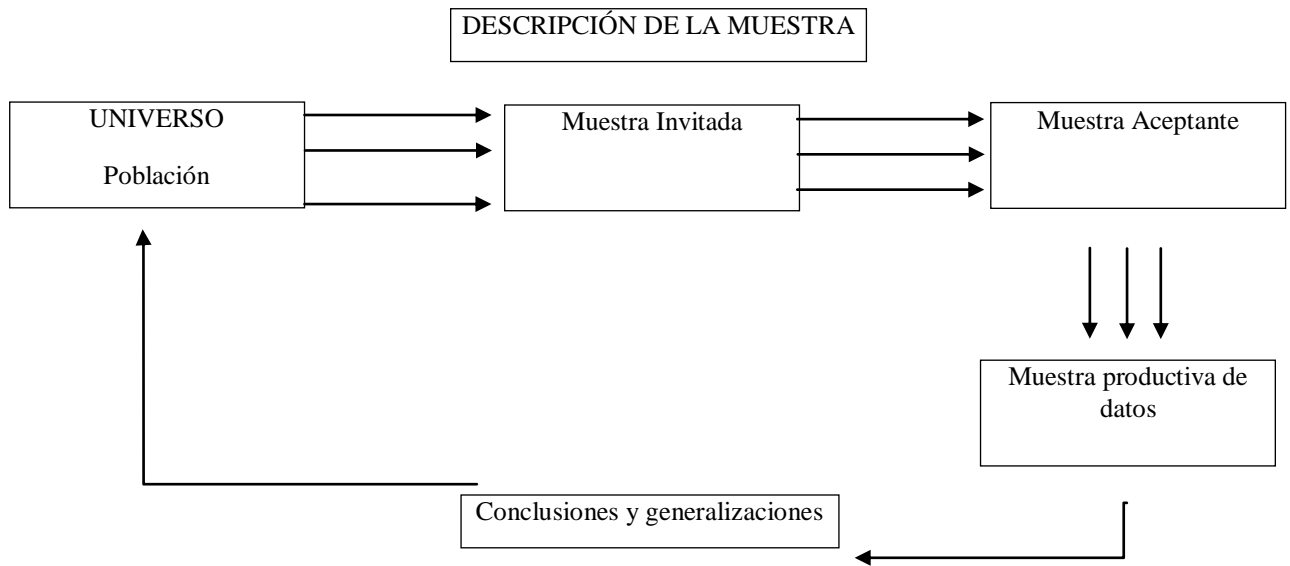


Figura 11. Ciclo de muestreo. Fuente: Extraído de Fox (1981: 369).

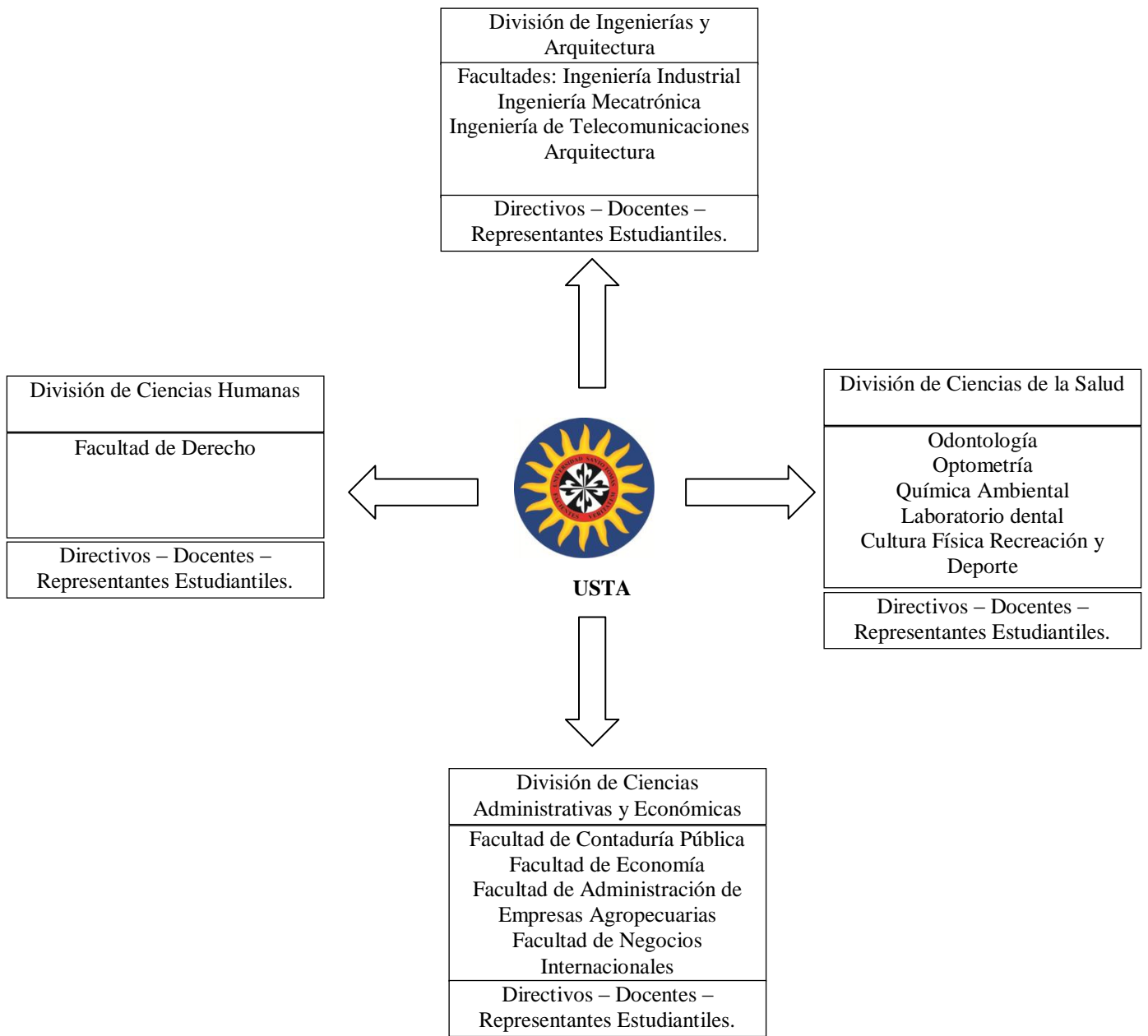


Figura 12. Divisiones y facultades de la USTA, población del trabajo. Elaboración propia

Tabla 21*Muestra de la Investigación*

Población (Ámbitos Científicos)		Muestra invitada	Muestra Aceptante	Muestra productora de datos (Real)	% de la población
División de Ingenierías y Arquitectura	30	173	46	38	22%
División de Ciencias de la Salud	46				
División de Ciencias Humanas	55				
División de Ciencias Administrativas y Económicas	42				
TOTAL	173				

Tabla 22

Distribución de la muestra por divisiones

Población (Ambito Científico)	Muestra productora de datos (real)
División de Ingenierías y Arquitectura	8
División de Ciencias de la Salud	12
División de Ciencias Humanas	12
División de Ciencias Administrativas y Económicas	6
TOTAL	38

Descripción de la muestra - Representantes estudiantiles

El tipo de muestreo elegido es muestreo aleatorio estratificado, dividimos la población en clases o estratos, los cuales son representates estudiantiles y directivos docentes. Utilizaremos una formula estadística para el cálculo del tamaño de la muestra teniendo el tamaño de la población. Teniendo en cuenta a 60 estudiantes líderes, representantes de la Universidad Santo Tomas (USTA), seccional Bucaramanga.

Tamaño de la muestra: 38, de acuerdo al desarrollo de la fórmula, que se presenta a continuación:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

n = tamaño de la muestra

Z = intervalo de confianza = 95% = 1,96

E = error de estimación = 10% = 0,1

p = proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio, probabilidad de éxito en la muestra = 0,5

q = proporción de individuos que no poseen en la población la característica de estudio, probabilidad de fracaso en la muestra = 0,5

N = tamaño de la población total = 60 equivalente a 60 estudiantes líderes, representantes de la Universidad Santo Tomas (USTA), seccional Bucaramanga.

$$n = [1,96^2 \times 60 \times 0,5 \times 0,5] / [(0,1)^2 \times (59) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5]$$

$$= 57.624 / (0.59 + 0.9604) = 57.624 / 1.5504 = 37.16$$

A partir de 37 sin pérdida de generalidad tomamos 38

$$n = 38$$

La muestra estuvo conformada por 38 líderes con cargos de representación estudiantil de la Universidad Santo Tomas (USTA) seccional Bucaramanga.

DIRECTIVOS Y DOCENTES

Descripción de la muestra. Utilizaremos una formula estadística para el cálculo del

tamaño de la muestra teniendo el tamaño de la población. Teniendo en cuenta a 26 Directivos y Docentes de la Universidad Santo Tomas (USTA) para responder la encuesta.

Tamaño de la muestra: 21, de acuerdo al desarrollo de la fórmula, el tipo de muestreo elegido es muestreo aleatorio estratificado, dividimos la población en clases o estratos, los cuales son representates estudiantiles y directivos docentes, el tamaño de la muestra se presenta a continuación:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

n = tamaño de la muestra

Z = intervalo de confianza = 95% = 1,96

E = error de estimación = 10% = 0,1

p = proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio, probabilidad de éxito en la muestra = 0,5 = 50%

q = proporción de individuos que no poseen en la población la característica de estudio, probabilidad de fracaso en la muestra = 0,5 = 50%

N = tamaño de la población total = 26 equivalente a 26 líderes, directivos y docentes, representantes de la Universidad Santo Tomas (USTA), seccional Bucaramanga.

$$n = [1,96^2 * 26 * 0,5 * 0,5] / [(0,1)^2 * (25) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5]$$

$$= 24.9704 / (0.25+0.9604) = 24.9704/1.2104 = 20.62$$

A partir de 20 sin pérdida de generalidad tomamos 21

$n = 21$

La muestra estuvo conformada por 21 voluntarios líderes, directivos y docentes de la Universidad Santo Tomas (USTA) seccional Bucaramanga.

4.4 TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

En el análisis de los datos cuantitativos se ha utilizado el Paquete Estadístico SPSS (Statistical Packeddge Social Sciencie) versión 22 para Windows a través del cual se ha diseñado la plantilla del cuestionario, definiendo cada una de sus variables y la adopción de una serie de valores, luego se ha pasado a introducir todos los datos facilitados por los cuestionarios obtenidos para realizar los análisis estadísticos de acuerdo con los objetivos de la investigación.

Se ha empleado el Programa Microsoft Access (Paquete Microsoft Office XP) para el diseño de gran parte de los gráficos y tablas que se presentan en la investigación. En los datos cualitativos sacados de las entrevistas, las historia de vida y el grupo de discusión no se ha utilizado ningún Programa Estadístico, se ha hecho una categorización manual en la elaboración de un registro y un sistema de codificación a través del cual se fueron combinando por asociaciones semánticas a diferentes categorías que, a su vez formaban parte de estructuraciones de significado como es el caso de las metacategorías. El registro manual se trabajó en el procesador de textos Word (Microsoft Office XP).

4.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En todas las investigaciones se suelen presentar algunas limitaciones dependiendo de la naturaleza del objeto investigado, de la metodología empleada, así como de las técnicas que se utilicen para establecer control sobre ellas que pueden distorsionar la realidad estudiada, de hecho compleja y llegar a un conocimiento exacto y absoluto de la misma. Cuando las limitaciones son tan grandes es difícil encontrar y aplicar cualquier tipo de intervención. Pero es importante tomar conciencia de las variables, o factores que pueden influir en la maleabilidad de los datos, pero esto implica tomar medidas para evitar ese tipo de situaciones siempre que sea posible y por otra interpretar los resultados que se obtengan y que se derivan las conclusiones con realismo y cuidado, especialmente en los intentos de hacer generalizaciones más allá de la realidad estudiada.

En este apartado fuera de las limitaciones de la investigación planteadas por Sierra Bravo,(1996:358-359) y la limitaciones de la encuesta de Groves, (1989) (Citado por Martínez Arias 1995:394) en nuestra investigación nos encontramos con las siguientes limitaciones:

- El respeto social, se produce cuando las personas tratan de responder identificándose con el pensamiento del grupo. De ninguna manera desean contrariar a la sociedad, a la organización, a la Institución. Se insistió en responder de manera objetiva
- Temor evaluativo. Miedos a ser evaluados en sus conocimientos. Se generó un ambiente de confianza y seguridad.

- Expectativa del investigador. Generalmente el investigador tiende a manifestar sus expectativas al investigado. Tiende a mostrar cierta intencionalidad en las respuestas. En lo posible se evitó influir en las respuestas.
- Limitaciones por la demora de las facultades en entregar los listados de los representantes elegidos para proceder a seleccionar la muestra de cada facultad.
- Incompatibilidad de horarios y espacios para la reunión con los representantes estudiantiles y disponibilidad de permisos otorgados por directivos a los representantes estudiantiles.
- Demora en la entrega de las encuestas por parte de las facultades, no se respetaron los tiempos programados.
- Falta de actualización de la página web sobre la información de la identificación de la muestra de los representantes elegidos.
- Poco interés y falta de tiempo de algunos representantes para participar en la investigación.
- Poca diligencia de directivos y docentes para responder a la encuesta en el tiempo previsto, por múltiples ocupaciones y manejo de la gestión del tiempo.
- Dificultades por disponibilidad de tiempo por parte del investigador por la responsabilidad en carga académica como Profesor de tiempo completo del Departamento de Humanidades de la Universidad Santo Tomás.

CAPITULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

INTRODUCCIÓN

El análisis de los resultados constituye uno de los capítulos más importantes de toda investigación, porque supone el desarrollo del trabajo, la recogida y presentación de los datos que describen las muestras participantes, y de allí se derivan las conclusiones, la propuesta y las futuras líneas de investigación que se pueden desarrollar por la variedad de sus componentes y por los objetivos del estudio.

La presentación del análisis de los resultados se estructura en dos partes claramente diferenciadas en donde se presentan mediante diferentes análisis de tipo descriptivo los datos aportados por los cuestionarios a representantes estudiantiles, directivos, docentes y otra de naturaleza cualitativa, en la que se analiza la información extraída de las entrevistas, historia de vida y grupo de discusión.

1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS CUANTITATIVOS

En esta parte se hace un análisis de resultados teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, se hace un estudio de los resultados descriptivos relevantes de los porcentajes y frecuencias de mayor significatividad, representados en tablas y con sus respectivos estadísticos (media y desviación típica).

Finalmente se presenta un análisis multivariable de tipo factorial con el método de componentes principales y de rotación varimax con káiser de la mayor parte de variables utilizadas en el cuestionario con el propósito de conocer a través de la matrices de correlaciones entre ellas, los factores o componentes que aglutinan la mayor parte de variables y explican la totalidad de los ámbitos o dimensiones abarcadas en el trabajo.

A1.- ÁMBITO A. PERFIL PERSONAL Y ACADÉMICO

Análisis porcentual

En el cuadro siguiente se presentan las variables correspondientes, a la primera parte del cuestionario (perfil personal y académico) que resumen conos estadísticos descriptivos más relevantes y después un análisis en porcentajes y las frecuencias de cada una de ellas.

Tabla 23
Estadísticos perfil personal y académico

		Estadísticos					
		¿EN CUÁL INTERVALO DE EDAD SE ENCUENTRA?	¿PERTENECE AL GÉNERO...?	¿ SU FORMACIÓN ACADÉMICA ES..?	¿ SU TITULACIÓN ES...?	TIEMPO QUE LLEVA COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	INICIO EN EL CARGO
N	Válidos	38	38	38	38	38	38
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		1,97	1,55	5,97	1,68	1,29	1,74
Desv. típ.		,716	,504	3,018	1,472	,515	,978

A2.- ¿EN CUÁL INTERVALO DE EDAD SE ENCUENTRA?

La mayoría de los estudiantes su edad oscila entre los 19 y los 25 años, el 78.9%. Este indicador nos manifiesta que la mayoría de los Representantes estudiantiles son jóvenes que

inician su formación profesional y ya demuestran un gran interés y compromiso de participación activa de liderazgo en la comunidad universitaria.

Tabla 24

Porcentaje: en cual intervalo de edad se encuentra

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	15-18	6	15,8
	19-25	30	78,9
	31-60	1	2,6
	NO RESPONDIÓ	1	2,6
	Total	38	100,0

Tabla 25

Porcentaje: a qué género pertenece

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	FEMENINO	17	44,7
	MASCULINO	21	55,3
	Total	38	100,0

Los porcentajes que aparecen en la tabla 44.7 % mujeres y 55.3% hombres demuestran una igualdad relativa en la equidad de género en la representación estudiantil en el gobierno universitario. Dado que en la Universidad la población estudiantil está conformada en un alto porcentaje por personal femenino.

Tabla 26
Porcentaje: formación académica

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	ING.TELECOMUNICACIONES	2	5,3
	ADMINISTRACIÓN AGROPECUARIA	2	5,3
	QUÍMICA AMBIENTAL	3	7,9
	DERECHO	8	21,1
	NEGOCIOS INTERNACIONALES	4	10,5
	LABORATORIO DENTAL	3	7,9
	ODONTOLOGÍA	5	13,2
	ECONOMÍA	4	10,5
	ING. MECATRÓNICA	2	5,3
	ING. INDUSTRIAL	2	5,3
	CONTADURÍA PÚBLICA	2	5,3
	CULTURA FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTES	1	2,6
	Total	38	100,0

Los representantes ante el gobierno universitario son estudiantes de pregrado de las diferentes facultades. El porcentaje responde al número de estudiantes por facultades.

Tabla 27
Porcentaje: su titulación en la representatividad

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	REP. CURSO/SEMESTRE	27	71,1
	REP.CONSEJO FACULTAD	7	18,4
	REP. C. ACADÉMICO GENERAL	1	2,6
	REP.C. ACADÉMICO PARTICULAR	3	7,9
	Total	38	100,0

La mayoría de los líderes estudiantiles son representantes del curso o semestre en un 71.1% representantes al consejo de facultad un 18.4%, representante académico general u n 2.6% y representante al Consejo académico particular un 7.9%. esto muestra que la mayoría de los estudiantes representa a su curso en el gobierno universitario.

Tabla 28

Porcentaje : tiempo que lleva como representante estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	1-2 AÑOS	28	73,7
	3-4 AÑOS	9	23,7
	MÁS DE 4 AÑOS	1	2,6
	Total	38	100,0

Vemos que la frecuencia de mayor porcentaje es la de 1 a 2 años con un 73.7% y de 3 a 4 años un 23.7% y mas de 4 años un 2.6% de tiempo como estudiantes estudiantiles, en el cual se aprecia que la mayoría de estudiantes llevan poco tiempo en su cargo de representatividad.

Tabla 29

Porcentaje: inicio en el cargo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	EN PRIMER AÑO DEL PROGRAMA ACADÉMICO	20	52,6
	EN AÑOS POSTERIORES AL INICIO DEL PROGRAMA ACADÉMICO	12	31,6
	EN AÑOS FINALES DEL PROGRAMA ACADÉMICO	2	5,3
	NO RESPONDIÓ	4	10,5
	Total	38	100,0

Los representantes estudiantiles inician su labor de liderazgo representativo en un 52.6% al inicio de su programa académico, un 31.6 % en años posteriores y de los años finales un 5.3% y un 10.5% No respondió la pregunta. Aquí se demuestra que la mayoría de los estudiantes están muy motivados a participar, en los cargos de representación al inicio de su programa académico, con un notable desinterés en los años finales de su carrera académica.

B: CUALIDADES DE LIDERAZGO

En el cuadro se presentan los estadísticos descriptivos más relevantes en esta dimensión.

Tabla 30
Estadística de cualidades de liderazgo

	N		Media	Desv. típ.
	Válidos	Perdidos		
❖ SER EXCELENTE ESTUDIANTE.BUENAS CALIFICACIONES	38	0	3,24	,820
❖ EL CARISMA	38	0	3,58	,552
❖ LA COHERENCIA	38	0	3,76	,431
❖ EL COMPROMISO	38	0	3,92	,273
❖ LA FIDELIDAD	38	0	3,68	,620
❖ LA HONESTIDAD	38	0	3,92	,273
❖ LA LEALTAD	38	0	3,84	,370
❖ LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL, HABILIDADES SOCIALES Y POLÍTICAS	38	0	3,39	,638
❖ LA EXPERIENCIA EN CARGOS DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL.	38	0	2,95	,899
❖ LA PRESENTACIÓN PERSONAL.	38	0	3,18	,766
❖ EL GÉNERO	38	0	2,16	1,053
❖ LA SIMPATÍA	38	0	3,29	,835
❖ LA HUMILDAD	38	0	3,45	,760
❖ LA SENCILLEZ	38	0	3,47	,725
❖ LA PRESENTACIÓN DE LA CANDIDATURA HA SIDO ORGANIZADA POR LOS PROFESORES Y DIRECTIVOS	38	0	2,34	1,097
❖ LA PERSONALIDAD FUERTE	38	0	2,97	,753
❖ LA FRANQUEZA	38	0	3,61	,547
❖ LA SINCERIDAD	38	0	3,71	,460
❖ LA FIRMEZA	38	0	3,68	,620
❖ LA DECISIÓN	38	0	3,74	,554
❖ LA PERSONALIDAD FUERTE, LA FRANQUEZA, LA SINCERIDAD, LA DECISIÓN.	38	0	3,55	,645
❖ LA SENSIBILIDAD SOCIAL, LA CERCANÍA CON LAS PROBLEMÁTICAS DEL CONTEXTO POLÍTICO, INFLUYEN EN LA ELECCIÓN	38	0	3,24	,820

Tabla 31
Porcentaje: sobre el carisma del líder estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO ACUERDO	1	2,6
	DE ACUERDO	14	36,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	23	60,5
	Total	38	100,0

Un 60.5 % está totalmente de acuerdo con que para el ejercicio de un cargo de representatividad estudiantil se requiere tener carisma.

Tabla 32
Porcentaje: el compromiso es un valor personal que debe reunir un líder estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	3	7,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	35	92,1
	Total	38	100,0

Un 92.1 % considera que el compromiso es una cualidad que debe acompañar el ejercicio de la representación estudiantil en el gobierno universitario.

Tabla 33
Porcentaje : la fidelidad en un líder estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	3	7,9
	DE ACUERDO	6	15,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	29	76,3
	Total	38	100,0

La mayoría de los representantes en un 76.3% considera que la fidelidad es una cualidad muy importante del líder estudiantil. Fidelidad aquí como respaldo a sus compañeros.

Tabla 34

Porcentaje : la honestidad en un líder estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	3	7,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	35	92,1
	Total	38	100,0

Un 92.1% considera que la honestidad es un valor muy importante que debe acompañar al líder.

Tabla 35

Porcentaje : la lealtad en un líder estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	6	15,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	84,2
	Total	38	100,0

También se considera en un 84.2% que la lealtad es una cualidad de la cual caracteriza al líder estudiantil.

Tabla 36

Porcentaje: inteligencia interpersonal, habilidades sociales y políticas en un líder

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO ACUERDO	3	7,9
	DE ACUERDO	17	44,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	47,4
	Total	38	100,0

Un 92.1% de los representantes manifiestan parra el ejercicio del liderazgo estudiantil se requiere desarrollar la inteligencia interpersonal y tener habilidades sociales y políticas.

Tabla 37

Porcentaje: la experiencia en cargos de representación estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	7,9
	POCO ACUERDO	7	18,4
	DE ACUERDO	17	44,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	28,9
	Total	38	100,0

Los representantes estudiantiles consideran la experiencia importante en el ejercicio del liderazgo estudiantil, lo que corrobora que el liderazgo es un proceso que se aprende.

Tabla 38

Porcentaje: la presentación personal en un líder estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
POCO ACUERDO		8	21,1
DE ACUERDO		15	39,5
VÁLIDOS	TOTALMENTE DE ACUERDO	15	39,5
Total		38	100,0

Un aspecto importante en el liderazgo es el cuidado de su apariencia y la buena presentación personal.

Tabla 39

El género en un Representante Estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	31,6
	POCO ACUERDO	14	36,8
	DE ACUERDO	6	15,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	15,8
	Total	38	100,0

El género no influye en los cargos de representatividad. No hay discriminación por razones de género.

Tabla 40

Porcentaje: la simpatía en un representante estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,6
	POCO ACUERDO	6	15,8
	DE ACUERDO	12	31,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	19	50,0
	Total	38	100,0

La simpatía es una cualidad fundamental en el ejercicio del liderazgo, con un porcentaje de 50% de totalmente de acuerdo y un 31.6% de acuerdo.

Tabla 41

Porcentaje: la humildad en un representante estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO ACUERDO	6	15,8
	DE ACUERDO	9	23,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	23	60,5
	Total	38	100,0

Se considera la humildad como una cualidad muy importante para ser exitoso en la representación estudiantil. La humildad como capacidad para reconocer en su condición humana.

Tabla 42

Porcentaje: la sencillez en un Representante Estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	5	13,2
	DE ACUERDO	10	26,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	23	60,5
	Total	38	100,0

Otra cualidad importante es la sencillez que se considera importante para lograr una integración con la comunidad y el éxito en la comunidad estudiantil.

Tabla 43

Porcentaje: la presentación de la candidatura ha sido organizada por los Profesores y Directivos

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	9	23,7
	POCO ACUERDO	16	42,1
	DE ACUERDO	4	10,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	23,7
	Total	38	100,0

El porcentaje 42.1% manifiesta que las candidaturas a los cargos de representación estudiantil no son propuestos por los docentes y directivos sino voluntariamente o por sus compañeros de facultad.

Tabla 44

Porcentaje: la personalidad fuerte, franqueza, sinceridad, decisión en la elección

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,6
	DE ACUERDO	14	36,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	23	60,5
	Total	38	100,0

Los representantes estudiantiles están de acuerdo en un 60.5% mas un 36.8 % de acuerdo, en que el líder debe tener una personalidad fuerte, franca, sincera y decidida para ser elegido.

Tabla 45

Porcentaje: la sensibilidad social en la elección

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,6
	POCO ACUERDO	6	15,8
	DE ACUERDO	14	36,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	44,7
	Total	38	100,0

Los representante estudiantiles consideran que los líderes deben tener una sensibilidad social, especialmente quienes van a a asumir liderazgo social y político.

ÁMBITO C. FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO

En el cuadro se presentan los estadísticos más relevantes en esta dimensión.

Tabla 46
Estadísticos en la formación para el liderazgo

Estadísticos

	N		Media	Desv. típ.
	Válidos	Perdidos		
❖ NO SE NACE LÍDER UNIVERSITARIO SINO QUE SE APRENDE A SERLO.	38	0	3,32	,739
❖ DEBERÍA EXISTIR FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO PARA LOS REPRESENTANTES DEL ESTUDIANTADO	38	0	3,61	,547
❖ EL CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ES FUNDAMENTAL PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO	38	0	3,55	,645
❖ LOS DOCENTES EN SUS CÁTEDRAS DEBEN FORMAR PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL UNIVERSITARIO	38	0	3,63	,589
❖ LA UNIVERSIDAD DEBE OFRECER UN PROGRAMA CURRICULAR DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO EN TODAS LAS FACULTADES	38	0	3,47	,687
❖ LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DEL PAÍS REQUIERE LÍDERES UNIVERSITARIOS EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	38	0	3,74	,446
❖ LA CÁTEDRA ACTUAL DE EMPRENDERISMO QUE SE IMPARTE EN LA UNIVERSIDAD SATISFACE PLENAMENTE LAS EXPECTATIVAS DE FORMACIÓN EN LIDERAZGO	38	0	3,00	,805
❖ LA PREPARACIÓN DE LOS DOCENTES ES VITAL PARA MOTIVAR EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	38	0	3,45	,686
❖ LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON EL ESPACIO PARA LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO	38	0	3,39	,679
❖ LA UNIVERSIDAD APOYA Y CREA ESPACIOS PARA COMPARTIR LAS EXPERIENCIAS DE LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO DE SUS ESTUDIANTES Y EGRESADOS	38	0	2,82	,955

C11.- NO SE NACE LÍDER UNIVERSITARIO SINO QUE SE APRENDE A SERLO

Tabla 47

Porcentaje: no se nace líder universitario sino que se aprende a serlo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,6
	POCO DE ACUERDO	3	7,9
	DE ACUERDO	17	44,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	44,7
	Total	38	100,0

De acuerdo con la tabla un 89.4% sostienen que el liderazgo estudiantil de representación en la Universidad se aprende. Esto nos da una idea de la necesidad de implementar cursos de información para el liderazgo.

Tabla 48

Porcentaje: recibir formación para el liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	1	2,6
	DE ACUERDO	13	34,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	24	63,2
	Total	38	100,0

En esta tabla se confirma que un 97.4% de representantes estudiantiles está de acuerdo con recibir por parte de la universidad cursos de formación para el liderazgo.

Tabla 49

Porcentaje: el conocimiento de la institución universitaria

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	3	7,9
	DE ACUERDO	11	28,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	24	63,2
	Total	38	100,0

Un 92.1% manifiesta la necesidad de tener un conocimiento profundo de sustitución universitaria. Se considera el conocimiento institucional posibilita la eficiencia en el ejercicio del liderazgo.

Tabla 50

Porcentaje: los docentes deben formar para el liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	2	5,3
	DE ACUERDO	10	26,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	26	68,4
	Total	38	100,0

Los representantes estudiantiles en un 94.7% consideran que los docentes en sus cátedras deben ser formadores para el liderazgo estudiantil.

Tabla 51

Porcentaje: la universidad debe ofrecer un programa curricular para el liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	4	10,5
	DE ACUERDO	12	31,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	22	57,9
	Total	38	100,0

En un 89.5% los representantes estudiantiles consideran que la Universidad les debe ofrecer un programa curricular de liderazgo que debe ser incluido en un plan de estudio.

Tabla 52

Porcentaje: la transformación social y política requiere líderes

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	10	26,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	28	73,7
	Total	38	100,0

Los representantes estudiantiles consideran que se requieren líderes para ser posible la

transformación social y política del país.

Tabla 53

Porcentaje: la cátedra de emprendimiento satisface la formación en liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,6
	POCO DE ACUERDO	9	23,7
	DE ACUERDO	17	44,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	28,9
	Total	38	100,0

Un 26.3% considera que la cátedra de emprendimiento que se imparte en la Universidad no satisface plenamente la necesidad de formación en liderazgo.

Tabla 54

Porcentaje: la preparación de los docentes para motivar el liderazgo estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	4	10,5
	DE ACUERDO	13	34,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	21	55,3
	Total	38	100,0

Los representantes estudiantiles en un 89.5% consideran que los docentes deben recibir preparación para motivar al desarrollo del liderazgo en la Universidad.

Tabla 55

Porcentaje: los programas de proyección social son el espacio del liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	4	10,5
	DE ACUERDO	15	39,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	19	50,0
	Total	38	100,0

Un 89.5 % de los representantes estudiantiles consideran que los programas de proyección social de la universidad, deben contribuir al desarrollo de liderazgo.

Tabla 56

Porcentaje: la universidad apoya y crea espacios para compartir experiencias de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	10,5
	POCO DE ACUERDO	9	23,7
	DE ACUERDO	15	39,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	26,3
	Total	38	100,0

Un 65.8% de los representantes consideran que la universidad apoya y crea espacios para el ejercicio del liderazgo.

ÁMBITO D. PRÁCTICA DEL LIDERAZGO

Tabla 57

Estadísticos de la práctica del liderazgo

Estadísticos

	N		Media	Desv. típ.
	Válidos	Perdidos		
❖ SE APRENDE A SER LÍDER EN LA PRÁCTICA	38	0	3,47	,557
❖ EL LIDERAZGO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO SE CARACTERIZA TANTO POR LA PERSONA QUE LO ENCARNA, COMO POR SER UNA FUNCIÓN COMPARTIDA E INTEGRADA EN UN CONTEXTO CONCRETO	38	0	3,50	,647
❖ EL LOGRO DEL ÉXITO, REALIZAR LOS PROYECTOS, LAS METAS, SON LOS VALORES MÁS IMPORTANTES QUE MOTIVAN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO	38	0	3,47	,687
❖ EL LIDERAZGO SE PONE EN PRÁCTICA SOLAMENTE CUANDO LAS COSAS ANDAN MAL EN LA ORGANIZACIÓN	38	0	2,21	1,094

❖ EN EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO SOY AUTÓNOMO, INDEPENDIENTE Y DECIDIDO PARA GENERAR RESPETO EN EL GRUPO	38	0	3,24	,820
❖ EL ÉXITO EN LA REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL RADICA EN LA CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO	38	0	3,76	,431
❖ EN LA TAREA DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL, MOTIVO Y DESPIERTO EN LOS COMPAÑEROS SU CAPACIDAD DE LIDERAZGO	38	0	3,71	,565
❖ EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO EXIGE SER EJEMPLO Y MODELO A SEGUIR PARA LOS DEMÁS	38	0	3,79	,413
❖ LA POSICIÓN ECONÓMICA INFLUYE EN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y POLÍTICO	38	0	2,24	1,101
❖ SE POSIBILITA MÁS EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO AL HOMBRE QUE A LA MUJER	38	0	2,34	1,122

Tabla 58

Porcentaje: se aprende a ser líder en la práctica

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	1	2,6
	DE ACUERDO	18	47,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	19	50,0
	Total	38	100,0

Un 97.4% de los representantes estudiantiles considera que el liderazgo se aprende en la práctica.

Tabla 59

Porcentaje: el logro del éxito, realizar los proyectos, las metas, valores del liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,6
	POCO DE ACUERDO	1	2,6
	DE ACUERDO	15	39,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	21	55,3
	Total	38	100,0

Un 94.8% de los representantes estudiantiles consideran que el logro del éxito, la

realización de los proyectos, las metas y valores es parte fundamental del ejercicio del liderazgo.

Tabla 60

Porcentaje: el liderazgo se pone en práctica cuando las cosas andan mal

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	13	34,2
	POCO DE ACUERDO	10	26,3
	DE ACUERDO	9	23,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	15,8
	Total	38	100,0

El 60.5% considera que el liderazgo no solo se ejerce cuando las cosas andan mal en una Institución educativa.

Tabla 61

Porcentaje: en el ejercicio del liderazgo soy autónomo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,6
	POCO DE ACUERDO	6	15,8
	DE ACUERDO	14	36,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	44,7
	Total	38	100,0

Los representantes estudiantiles consideran en un 81.5% que el ejercicio del liderazgo requiere autonomía.

Tabla 62

Porcentaje: el éxito en la representación estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	9	23,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	29	76,3
	Total	38	100,0

Un 100% de los representantes estudiantiles consideran que lo más importante es el éxito

en la representación estudiantil.

Tabla 63

Porcentaje: en la tarea de representante motivo el liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	2	5,3
	DE ACUERDO	7	18,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	29	76,3
	Total	38	100,0

Un 94.7% consideran que una de las tareas de los representantes es motivar para el liderazgo a sus compañeros.

Tabla 64

Porcentaje: en el ejercicio del liderazgo exige ser ejemplo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	8	21,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	30	78,9
	Total	38	100,0

Un 100% de los representantes consideran que deben ser ejemplo para sus compañeros para el ejercicio del liderazgo.

Tabla 65

Porcentaje: la posición económica influye en el liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	11	28,9
	POCO DE ACUERDO	15	39,5
	DE ACUERDO	4	10,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	21,1
	Total	38	100,0

Un 68.4% de los representantes estudiantiles consideran que la posición económica no influye para el ejercicio del liderazgo.

Tabla 66

Porcentaje: se posibilita más el ejercicio del liderazgo al hombre que a la mujer

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	10	26,3
	POCO DE ACUERDO	14	36,8
	DE ACUERDO	5	13,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	23,7
	Total	38	100,0

Un 63.1% considera que no se posibilita más el ejercicio que al hombre que a la mujer, como se aprecia en la tabla anterior.

ÁMBITO E.- EXPECTATIVAS

Tabla 67

Estadísticos expectativas

	N		Media	Desv. típ.	Percentiles		
	Válidos	Perdidos			25	50	75
❖ LA FUNCIÓN DE UN REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ES SER UN BUEN COMUNICADOR ENTRE LOS DIRECTIVOS, LOS DOCENTES Y LOS COMPAÑEROS	38	0	3,79	,413	4,00	4,00	4,00
❖ EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL EXIGE RECOGER AYUDAS PARA LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y MARGINALIDAD	38	0	2,89	,924	2,00	3,00	4,00
❖ LA FUNCIÓN DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO POLÍTICO SUPONE CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS CIUDADANOS	38	0	3,47	,647	3,00	4,00	4,00
❖ EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS	38	0	3,79	,413	4,00	4,00	4,00

❖ EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES LÚDICAS	38	0	3,79	,413	4,00	4,00	4,00
❖ EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS	38	0	3,61	,595	3,00	4,00	4,00
❖ EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	38	0	3,61	,638	3,00	4,00	4,00
❖ EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIALES	38	0	3,82	,457	4,00	4,00	4,00
❖ SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES, SIGNIFICA SE MEDIADOR DE LOS CONFLICTOS	38	0	3,79	,528	4,00	4,00	4,00
❖ SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES, SIGNIFICA SER DEFENSOR DE LOS DERECHOS DE LOS COMPAÑEROS	38	0	3,89	,311	4,00	4,00	4,00
❖ SER ELEGIDO REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DARÁ LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A BECAS EN LA UNIVERSIDAD	38	0	2,71	1,113	2,00	3,00	4,00
❖ EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GARANTIZARÁ LA INCORPORACIÓN LABORAL EN LA VIDA PROFESIONAL	38	0	2,97	,788	2,00	3,00	4,00
❖ EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO POLÍTICO PREPARA PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS PÚBLICOS	38	0	3,03	,677	3,00	3,00	3,25
❖ SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON ÉTICA	38	0	3,84	,437	4,00	4,00	4,00
❖ SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON RESPONSABILIDAD SOCIAL	38	0	3,79	,528	4,00	4,00	4,00
❖ SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON RESPETO A LAS DIFERENCIAS	38	0	3,79	,528	4,00	4,00	4,00
❖ SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON ACTITUD DE DIÁLOGO	38	0	3,92	,273	4,00	4,00	4,00
❖ SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON DEMOCRACIA	38	0	3,79	,577	4,00	4,00	4,00
❖ EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO GENERARÁ CAMBIOS, TRANSFORMACIONES EN LAS RELACIONES DE AUTORIDAD ENTRE DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES	38	0	3,63	,541	3,00	4,00	4,00

E31.- LA FUNCIÓN DE UN REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ES SER UN BUEN COMUNICADOR ENTRE LOS DIRECTIVOS, LOS DOCENTES Y LOS COMPAÑEROS.

Tabla 68

Porcentaje: la función de un representante de los estudiantes es ser un buen comunicador

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	8	21,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	30	78,9
	Total	38	100,0

Los representantes estudiantiles en un 78,9% manifiestan estar totalmente de acuerdo y un 21,15 están de acuerdo, en que un líder estudiantil debe ser un buen comunicador entre los Directivos, Docentes y el Estudiantado para realizar con eficacia las políticas de la representatividad.

Tabla 69

Porcentaje: el liderazgo estudiantil en lo social exige recoger ayudas

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,6
	POCO DE ACUERDO	15	39,5
	DE ACUERDO	9	23,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	34,2
	Total	38	100,0

Un 42.1% no está de acuerdo en que el liderazgo estudiantil en lo social exige recoger ayudas. El liderazgo no se puede producir a acciones de beneficiencia.

E33.-LA FUNCIÓN DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO POLÍTICO SUPONE CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS CIUDADANOS

Tabla 70

Porcentaje: la función del liderazgo estudiantil en lo político

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	3	7,9
	DE ACUERDO	14	36,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	21	55,3
	Total	38	100,0

Los representantes estudiantiles manifiestan en 55,3% estar totalmente de acuerdo, un 36,8% de acuerdo y un 7,9% poco acuerdo en que el liderazgo estudiantil supone contribuir a la formación democrática de los ciudadanos. Se infiere que la democracia solo es posible con la educación ciudadana.

Tabla 71

Porcentaje: el Representante de los Estudiantes debe contribuir en actividades académicas

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	8	21,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	30	78,9
	Total	38	100,0

Un 100% manifiesta que el liderazgo debe contribuir y participar en las actividades académicas de la Universidad.

Tabla 72

Porcentaje: el Representante de los Estudiantes debe contribuir en actividades lúdicas

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	8	21,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	30	78,9
	Total	38	100,0

Un 100% manifiesta que es importante que el líder estudiantil participe en actividades lúdicas en la organización y en la ejecución.

Tabla 73

Porcentaje: el Representante de los Estudiantes debe contribuir en actividades artísticas.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	2	5,3
	DE ACUERDO	11	28,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	25	65,8
	Total	38	100,0

Un 94.7% manifiesta que los líderes estudiantiles deben participar en actividades artísticas.

Tabla 74

Porcentaje: el Representante de los Estudiantes si debe contribuir en actividades deportivas.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	3	7,9
	DE ACUERDO	9	23,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	26	68,4
	Total	38	100,0

Un 92.1% está de acuerdo con que los líderes estudiantiles deben participar en la organización de actividades deportivas.

Tabla 75

Porcentaje: el Representante de los Estudiantes debe contribuir en actividades sociales

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	1	2,6
	DE ACUERDO	5	13,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	84,2
	Total	38	100,0

Un 97.4 % manifiesta que los representantes estudiantiles deben participar en la organización y ejecución de actividades sociales.

Tabla 76

Porcentaje: el Representante de los estudiantes mediador de conflictos

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	2	5,3
	DE ACUERDO	4	10,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	84,2
	Total	38	100,0

Un 94.7% considera que una función importante de los representantes estudiantiles es ser mediadores de conflictos.

Tabla 77

Porcentaje: el Representante de los estudiantes defensor de los derechos de los compañeros

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	4	10,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	34	89,5
	Total	38	100,0

Un 100% manifiesta estar de acuerdo que una labor importante de los representantes estudiantiles es defender los derechos de sus compañeros.

Tabla 78

Porcentaje: el Representante de los estudiantes accedera a becas

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	18,4
	POCO ACUERDO	9	23,7
	DE ACUERDO	10	26,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	31,6
	Total	38	100,0

El 42.1% manifiesta no estar de acuerdo en que el estudiante puedan acceder a becas de la Universidad.

Tabla 79

Porcentaje: el Liderazgo Estudiantil En Lo Social Y en lo Político garantizará la Incorporación Laboral en la Vida Profesional

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,6
	POCO ACUERDO	9	23,7
	DE ACUERDO	18	47,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	26,3
	Total	38	100,0

Un 73.7% manifiesta que el liderazgo social y lo político si manifiesta que el liderazgo social y político si garantiza la incorporación laboral en la vida profesional.

Tabla 80

Porcentaje: el liderazgo estudiantil en lo político prepara para el desempeño de cargos públicos

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO ACUERDO	8	21,1
	DE ACUERDO	21	55,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	23,7
	Total	38	100,0

Un 79% de los representantes estudiantiles considera que el liderazgo político si prepara para el desempeño de cargos públicos.

Tabla 81

Porcentaje: Ser representante de los estudiantes me exige ejercer el liderazgo con ética

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO ACUERDO	1	2,6
	DE ACUERDO	4	10,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	33	86,8
	Total	38	100,0

Un 97.3% está de acuerdo en que el liderazgo estudiantil se debe ejercer con ética.

Tabla 82

Porcentaje: ser Representante me exige liderazgo con responsabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO ACUERDO	2	5,3
	DE ACUERDO	4	10,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	84,2
	Total	38	100,0

Un 94.7 % considera que el liderazgo en la representación estudiantil se debe ejercer con responsabilidad.

Tabla 83

Porcentaje: ser Representante me exige respeto a las diferencias

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO ACUERDO	2	5,3
	DE ACUERDO	4	10,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	84,2
	Total	38	100,0

Un 94.7% está de acuerdo en que ser líder representante estudiantil exige respetar las diferencias.

Tabla 84

Porcentaje: ser Representante me exige liderazgo con actitud de diálogo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	3	7,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	35	92,1
	Total	38	100,0

Un 100% de los representantes consideran que el líder estudiantil lo debe caracterizar su actitud de diálogo.

Tabla 85

Porcentaje: ser Representante me exige liderazgo con democracia

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO ACUERDO	3	7,9
	DE ACUERDO	2	5,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	33	86,8
	Total	38	100,0

Un 92.1% considera que el liderazgo en la representación estudiantil se debe ejercer con democracia.

Tabla 86

Porcentaje: el ejercicio del liderazgo estudiantil en lo social y lo político generará cambios, transformaciones en las relaciones de autoridad entre directivos, docentes y estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO ACUERDO	1	2,6
	DE ACUERDO	12	31,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	25	65,8
	Total	38	100,0

Un 97.4% considera que el liderazgo social y político genera cambios en las relaciones con los directivos, docentes y compañeros.

G. ENCUESTA A DIRECTIVOS Y DOCENTES

PERFIL PERSONAL Y ACADÉMICO TIEMPO QUE LLEVAN EN EL CARGO

Tabla 87

Estadísticos tiempo que llevan en el cargo.

Estadísticos				
		TITULACIÓN	CARGO	TIEMPO QUE LLEVA EN EL CARGO
N	Válidos	21	21	21
	Perdidos	0	0	0
Media		8,71	1,67	2,81
Desv. típ.		4,681	1,155	,402

En cuanto al tiempo que llevan en el cargo el 80,9% llevan más de cuatro años, y el 19,4% entre 3 y 4 años. Lo que demuestra un alto porcentaje de Directivos y Docentes con experiencia y antigüedad en la Institución.

GÉNERO

Tabla 88

Porcentaje: del Género

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	FEMENINO	5	23,8
	MASCULINO	16	76,2
	Total	21	100,0

Un 76,2 de los directivos y Docentes del género masculino y 23,8 del género femenino.

Un alto porcentaje de los directivos y docentes de la universidad son hombres.

INTERVALO DE EDAD

Tabla 89

Porcentaje: intervalo de edad

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	20-40	6	28,6
	41-50	8	38,1
	50-60	3	14,3
	61-70	3	14,3
	70-75	1	4,8
	Total	21	100,0

Un 28,6% de los directivos y docentes su edad oscila entre los 20 y 40 años, un 38,1% entre los 41 y 50 años, un 14,3% entre los 50 y los 60 años, un 14,3% entre los 61 y los 70 años y un 4,8% entre los 70 y 75 años. En general la mayoría de Directivos y Docentes son personas con experiencia.

TITULACIÓN

Tabla 90

Porcentaje: de titulación

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	ARQUITECTO (A)	1	4,8
	ING. TELECOMUNICACIONES	1	4,8
	ING. INDUSTRIAL	1	4,8
	MAG. ECONOMÍA	2	9,5
	CONTADOR	1	4,8
	DR. SOCIOLOGÍA JURÍDICA	1	4,8
	ING. ELECTRÓNICO	2	9,5
	LABORATISTA DENTAL	1	4,8
	ABOGADO Y/O MAGISTER	3	14,3
	MAG. EDUCACIÓN	2	9,5
	MAG. ADMON EMPRESAS	1	4,8
	OPTÓMETRA	1	4,8
	ECONOMISTA	1	4,8
	DR. EN EDUCACIÓN	1	4,8
	ING. AGRÓNOMO	1	4,8
	ODONTÓLOGO (A)	1	4,8
Total	21	100,0	

De la muestra representativa de Docentes y directivos son 13 profesionales, 6 profesionales con Maestría y 3 con Doctorado. Este porcentaje de titulación de los profesionales es el común en todas las instituciones universitarias de la ciudad, lo que demuestra la necesidad de facilitar y apoyar estudios de posgrado a nivel de doctorado.

CARGO

Tabla 91

Porcentaje: de cargo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DOCENTE	14	66,7
	DECANO (A)	3	14,3
	COORDINADOR (A)	2	9,5
	SECRETARIO (A)	1	4,8
	JEFE LABORATORIO	1	4,8
	Total	21	100,0

De la muestra participante de Directivos y Docentes, el 66,7% son Docentes, el 14,3% son Decanos, 9,5% Coordinadores de departamentos, el 4,8% Secretarios de División, el 4,8% Jefes de laboratorio. Esta muestra tiene la participación de personal de los distintos estamentos de la Universidad a nivel administrativo.

A.- CUALIDADES DE LIDERAZGO

Tabla 92

Estadísticos cualidades de liderazgo

Estadísticos						
		SER UN EXCELENTE ESTUDIANTE ES UNA DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE ELIGE UN REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	EL CARISMA ES LA CUALIDAD FUNDAMENTAL DEL LÍDER ESTUDIANTIL PARA PERSUADIR Y MOVILIZAR LAS PERSONAS A REALIZAR SUS PROYECTOS	PARA SER ELEGIDOS LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES SE TENDRÁ EN CUENTA EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA	LA SENSIBILIDAD SOCIAL, LA CERCANÍA CON LA PROBLEMÁTICA DEL CONTEXTO POLÍTICO, INFLUYEN EN LA ELECCIÓN DE UN REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	LA BUENA PRESENCIA, LA BUENA PRESENTACIÓN PERSONAL, EL QUIERO, LA EMPATÍA SON IMPORTANTES PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL
N	Válidos	21	21	21	21	21
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		3,52	3,38	3,52	3,48	3,38
Desv. típ.		,680	,498	,512	,602	,498
Percentiles	25	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	50	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

A1.- SER UN EXCELENTE ESTUDIANTE ES UNA DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE ELIGE UN REPRESENTANTE ESTUDIANTIL

Tabla 93

Porcentaje: ser un excelente estudiante es una de las razones por las cuales se elige un representante estudiantil.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	2	9,5
	DE ACUERDO	6	28,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	61,9
	Total	21	100,0

Un 61,9% está totalmente de acuerdo, 28,6% de acuerdo, un 9,5% poco acuerdo de los

directivos y docentes en que ser un excelente estudiante es una de las razones por las cuales se eligen los representantes estudiantiles.

A2.- EL CARISMA ES LA CUALIDAD FUNDAMENTAL DEL LÍDER ESTUDIANTIL PARA PERSUADIR Y MOVILIZAR LAS PERSONAS A REALIZAR SUS PROYECTOS

Tabla 94

Porcentaje: el carisma es la cualidad fundamental del líder

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	13	61,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	38,1
	Total	21	100,0

Para 100% de los directivos y docentes el carisma de los líderes estudiantiles es la cualidad fundamental para persuadir y movilizar las personas a realizar sus proyectos.

A3.- PARA SER ELEGIDOS LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES SE TENDRÁ EN CUENTA EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL.

Tabla 95

Porcentaje: para ser elegidos los representantes estudiantiles se tendrá en cuenta el desarrollo de la inteligencia interpersonal.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	10	47,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	52,4
	Total	21	100,0

Un 52,4% está totalmente de acuerdo, un 47,6% en acuerdo, los directivos docentes en que para ser elegido representante estudiantil se debe tener en cuenta el desarrollo de la inteligencia interpersonal.

A4.- LA SENSIBILIDAD SOCIAL, LA CERCANÍA CON LA PROBLEMÁTICA DEL CONTEXTO POLÍTICO, INFLUYEN EN LA ELECCIÓN DE UN REPRESENTANTE ESTUDIANTIL

Tabla 96
Porcentaje: la sensibilidad social

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	1	4,8
	DE ACUERDO	9	42,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	52,4
	Total	21	100,0

Para los directivos y docentes un 95.3% están de acuerdo, en que si la sensibilidad social, la cercanía con el contexto político influyen en la elección de un representante estudiantil.

A5.- LA BUENA PRESENCIA, LA BUENA PRESENTACIÓN PERSONAL, EL QUIERO, LA EMPATÍA SON IMPORTANTES PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL

Tabla 97
Porcentaje: la buena presencia.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	13	61,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	38,1
	Total	21	100,0

Para el 100% de los directivos y docentes, la buena presencia, el quierio, la empatía son importantes para el liderazgo estudiantil.

B.- FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO.

Tabla 98

Estadísticos de formación para el liderazgo

Estadísticos						
		EL CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA, SU FILOSOFÍA INSTITUCIONAL ES FUNDAMENTAL PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	LOS DOCENTES EN SUS CÁTEDRAS FORMAN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON EL ESPACIO PARA LA PRÁCTICA DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	EL CAMBIO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL PAÍS REQUIERE LÍDERES ESTUDIANTIL ES EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	LA UNIVERSIDAD OFRECE UN PROGRAMA CURRICULAR DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO EN TODAS LAS FACULTADES
N	Válidos	21	21	21	21	21
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		3,95	2,57	2,86	3,62	2,43
Desv. típ.		,218	,598	,573	,590	,507
Percentiles	25	4,00	2,00	2,50	3,00	2,00
	50	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00
	75	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00

B1.- EL CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA, SU FILOSOFÍA INSTITUCIONAL ES FUNDAMENTAL PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL

Tabla 99

Porcentaje: el conocimiento de la Institución Universitaria.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	1	4,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	20	95,2
	Total	21	100,0

Para un 100% están de acuerdo en que el conocimiento de la institución universitaria, su filosofía institucional es fundamental para el ejercicio del liderazgo estudiantil.

B2.- LOS DOCENTES EN SUS CÁTEDRAS FORMAN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL

Tabla 100

Porcentaje: los docentes en sus cátedras forman para el liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	10	47,6
	DE ACUERDO	10	47,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	4,8
	Total	21	100,0

Para un 47,6 no están de acuerdo y un 57,4 si estan de acuerdo sobre si los docentes forman para el liderazgo estudiantil en sus cátedras. Se aprecia un alto porcentaje de directivos y docentes que manifiestan un vacío de formación para el liderazgo en las cátedras.

B3.- LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON EL ESPACIO PARA LA PRÁCTICA DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO

Tabla 101

Porcentaje: los programas de proyección social espacio de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	5	23,8
	DE ACUERDO	14	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	9,5
	Total	21	100,0

Un 76.4% de Directivos y docentes están de acuerdo en que los programas de proyección social son los espacios para las prácticas del liderazgo en lo social y lo político.

B4.- EL CAMBIO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL PAÍS REQUIERE LÍDERES ESTUDIANTILES EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO

Tabla 102

Porcentaje: el cambio y la transformación del país requiere líderes

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	1	4,8
	DE ACUERDO	6	28,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	66,7
	Total	21	100,0

Un 95.3% manifiesta acuerdo sobre la necesidad del liderazgo para el cambio y la transformación social y política del país.

B5.- LA UNIVERSIDAD OFRECE UN PROGRAMA CURRICULAR DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO EN TODAS LAS FACULTADES

Tabla 103

Porcentaje: la Universidad ofrece un programa curricular de formación de liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	12	57,1
	DE ACUERDO	9	42,9
	Total	21	100,0

Un 57, 1% de los directivos y docentes manifiestan que la Univeersidad no ofrece un

programa curricular de formación para el liderazgo en lo social y en lo político.

C.- PRÁCTICA DEL LIDERAZGO

Frecuencias

Tabla 104

Estadísticos practica de liderazgo

Estadísticos						
		LA FUNCIÓN DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS CIUDADANOS	EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL EXIGE RECOGER AYUDAS PARA LA PERSONAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y MARGINALIDAD	EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO ES UN PELIGRO Y UNA AMENAZA PARA LA ESTABILIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD	LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON ESPACIOS PARA LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	LA POSICIÓN ECONÓMICA INFLUYE EN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO
N	Válidos	21	21	21	21	21
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		3,81	2,05	2,05	3,24	2,43
Desv. típ.		,402	1,024	1,071	,539	,676
Percentiles	25	4,00	1,00	1,00	3,00	2,00
	50	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00
	75	4,00	2,50	3,00	4,00	3,00

C1.- LA FUNCIÓN DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS CIUDADANOS

Tabla 105

Porcentaje la función del liderazgo estudiantil en lo social y lo político.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	4	19,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	81,0
	Total	21	100,0

Para el 100% de los directivos y docentes manifiesta estar de acuerdo en que la función del liderazgo estudiantil en lo social y en lo político contribuye a la formación democrática de los ciudadanos.

C2.- EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL EXIGE RECOGER AYUDAS PARA LA PERSONAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y MARGINALIDAD

Tabla 106

Porcentaje: el liderazgo estudiantil en lo social

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	33,3
	POCO DE ACUERDO	9	42,9
	DE ACUERDO	2	9,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	14,3
	Total	21	100,0

Para un 76.2% de Directivos y Docentes manifiestan que el liderazgo no puede producirse a recoger ayudas para las personas en condiciones de pobreza y marginalidad.

Un alto porcentaje considera que liderazgo social no es asistencialismo.

C3.- EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO ES UN PELIGRO Y UNA AMENAZA PARA LA ESTABILIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD

Tabla 107

Porcentaje: el ejercicio del liderazgo en lo social y lo político.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	38,1
	POCO DE ACUERDO	7	33,3
	DE ACUERDO	3	14,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	14,3
	Total	21	100,0

Un 71.4% de los directivos y docentes manifiestan que el liderazgo social y en lo político en la universidad no es un peligro para la estabilidad de la institución.

C4.- LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON ESPACIOS PARA LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL

Tabla 108

Porcentaje: los programas de proyección social para el liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	1	4,8
	DE ACUERDO	14	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	28,6
	Total	21	100,0

Un 95.3% considera que los programas de proyección social son espacios para la práctica del liderazgo estudiantil.

C5.- LA POSICIÓN ECONÓMICA INFLUYE EN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO

Tabla 109

Porcentaje: la posición económica influye en la práctica del liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	14	66,7
	DE ACUERDO	5	23,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	9,5
	Total	21	100,0

Un 66,7% considera que la posición económica no influye en la práctica del liderazgo estudiantil en lo social y en lo político.

D. EXPECTATIVAS

FRECUENCIAS

Tabla 110

Estadísticos Expectativas

Estadísticos						
		EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GENERA CAMBIOS Y TRANSFORMACIONES EN LAS RELACIONES DE AUTORIDAD ENTRE DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES	EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES COMPROMETIDOS CON EL CAMBIO Y LA TRANSFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD	EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GARANTIZA LA INCORPORACIÓN LABORAL EN LA VIDA PROFESIONAL Y EN EL DESARROLLO DE CARGOS PÚBLICOS	EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD POSIBILITA CRECIMIENTO EN LOS VALORES ÉTICO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL RESPETO A LAS DIFERENCIAS	EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL POSIBILITA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA, LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
N	Válidos	21	21	21	21	21
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		3,81	3,71	3,71	3,86	3,95
Desv. típ.		,402	,561	,561	,478	,218
Percentiles	25	4,00	3,50	3,50	4,00	4,00
	50	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

D1.- EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GENERA CAMBIOS Y TRANSFORMACIONES EN LAS RELACIONES DE AUTORIDAD ENTRE DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES

Tabla 111

Porcentaje el liderazgo estudiantil en lo social

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	4	19,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	81,0
	Total	21	100,0

El 100% está de acuerdo en que el liderazgo estudiantil en lo social y lo político genera cambios y transformaciones en las relaciones de autoridad entre directivos, docentes y estudiantes.

**D2.- EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO
CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES COMPROMETIDOS
CON EL CAMBIO Y LA TRANSFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD**

Tabla 112

Porcentaje el liderazgo estudiantil en lo social y en lo político.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	1	4,8
	DE ACUERDO	4	19,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	76,2
	Total	21	100,0

Un 95.2% están de acuerdo en que el liderazgo en lo social y lo político contribuye a la formación de profesionales con el cambio y la transformación de la sociedad.

**D3.- EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO
GARANTIZA LA INCORPORACIÓN LABORAL EN LA VIDA PROFESIONAL
Y EN EL DESARROLLO DE CARGOS PÚBLICOS**

Tabla 113

Porcentaje: el ejercicio del liderazgo estudiantil en los social y en lo político garantiza la incorporación laboral.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	1	4,8
	DE ACUERDO	4	19,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	76,2
	Total	21	100,0

Un 95.2% manifiesta que esta de acuerdo con que la formación en lo social y en lo político garantiza la incorporación en la vida profesional y en el desarrollo de cargos públicos.

D4.- EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD POSIBILITA CRECIMIENTO EN LOS VALORES ÉTICOS, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL RESPETO A LAS DIFERENCIAS

Tabla 114

Porcentaje: el liderazgo estudiantil en la Universidad.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	1	4,8
	DE ACUERDO	1	4,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	19	90,5
	Total	21	100,0

Los directivos y docentes en un 95.3% manifiesta que el liderazgo estudiantil en la universidad posibilita crecimiento en los valores éticos, responsabilidad social y respeto a las diferencias. Valores que hacen parte de la identidad de la Universidad Santo Tomás.

D5.- EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL POSIBILITA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA, LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Tabla 115

Porcentaje: el liderazgo estudiantil posibilita la construcción de la democracia.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	DE ACUERDO	1	4,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	20	95,2
	Total	21	100,0

Un 100% manifiesta estar de acuerdo en que el liderazgo estudiantil posibilita la construcción de la democracia, la solución de los conflictos y el respeto a los Derechos Humanos. Se concluye que el liderazgo estudiantil es clave para la construcción de la auténtica democracia.

E. VALORACIÓN Y RECONOCIMIENTO

FRECUENCIAS

Tabla 116

Estadísticos valoración y reconocimiento

Estadísticos						
		LA UNIVERSIDAD POSIBILITA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LOS CARGOS DE REPRESENTACIÓN	SE VALORA Y SE RECONOCE POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD EL TRABAJO DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO	LOS DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES RECONOCEN PÚBLICAMENTE A LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	LOS DOCENTES ESTIMULAN ACADÉMICAMENTE A LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	SE HACE UN RECONOCIMIENTO PERMANENTE A LOS PROFESIONALES EGRESADOS QUE OCUPEN CARGOS DE DIRECCIÓN, EN LO PRIVADO Y EN LO PÚBLICO EN LA SOCIEDAD
N	Válidos	21	21	21	21	21
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		3,33	2,86	2,29	2,33	2,29
Desv. ttp.		,483	,655	,561	,577	,561
Percentiles	25	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	50	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
	75	4,00	3,00	2,50	3,00	2,50

E1.- LA UNIVERSIDAD POSIBILITA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LOS CARGOS DE REPRESENTACIÓN

Tabla 117

Porcentaje: la Universidad posibilita el ejercicio del liderazgo.

	Frecuencia	Porcentaje válido
DE ACUERDO	14	66,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	7	33,3
Total	21	100,0

Un 100 % esta de acuerdo en que la Universidad posibilita el ejercicio del liderazgo estudiantil en los cargos de representación. Se concluye en un alto porcentaje que sí se apoya y se brindan los espacios correspondientes para su ejercicio.

E2.- SE VALORA Y SE RECONOCE POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD EL TRABAJO DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO

Tabla 118

Porcentaje: se valora y se reconoce por parte de la Universidad el trabajo de liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	6	28,6
	DE ACUERDO	12	57,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	14,3
	Total	21	100,0

Un 71.4 % esta de acuerdo en que la Universidad reconoce y valora el trabajo del liderazgo estudiantil en lo social y en lo político.

E3.- LOS DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES RECONOCEN PÚBLICAMENTE A LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Tabla 119

Porcentaje: los directivos, docentes y estudiantes reconocen públicamente a los representantes estudiantiles.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	16	76,2
	DE ACUERDO	4	19,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	4,8
	Total	21	100,0

Un 76,2% manifiesta poco acuerdo en que los directivos y docentes hacen un reconocimiento público a los representantes estudiantiles. Se concluye que un alto porcentaje no se hace ese reconocimiento, que sería una motivación para el liderazgo.

E.4.- LOS DOCENTES ESTIMULAN ACADÉMICAMENTE A LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Tabla 120

Porcentaje: los docentes estimulan académicamente a los representantes estudiantiles.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	15	71,4
	DE ACUERDO	5	23,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	4,8
	Total	21	100,0

Un 71,4% manifiesta que no se dan estímulos académicos a los representantes estudiantiles.

E5.- SE HACE UN RECONOCIMIENTO PERMANENTE A LOS PROFESIONALES EGRESADOS QUE OCUPEN CARGOS DE DIRECCIÓN, EN LO PRIVADO Y EN LO PÚBLICO EN LA SOCIEDAD

Tabla 121

Porcentaje se hace un reconocimiento permanente a los profesionales egresados

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	POCO DE ACUERDO	16	76,2
	DE ACUERDO	4	19,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	4,8
	Total	21	100,0

Un 76,2% considera que no se hace un reconocimiento permanente a los profesionales egresados que ocupan cargos en lo privado y en lo público en la sociedad.

En síntesis de los resultados arrojados por las encuestas podemos decir que sobre un 90% opinan que :

El liderazgo estudiantil en la universidad posibilita crecimiento en los valores éticos, responsabilidad social y el respeto a las diferencias.

El liderazgo estudiantil posibilita la construcción de la democracia, la solución de conflictos y el respeto a los derechos humanos.

El conocimiento de la institución universitaria, su filosofía institucional es fundamental para el ejercicio del liderazgo estudiantil.

Ser representante me exige liderazgo con actitud.

La honestidad es importante en un líder estudiantil.

El compromiso es un valor personal que debe reunir un líder estudiantil.

ANÁLISIS MULTIVARIADO: ANÁLISIS FACTORIAL

Se realizó la organización de los datos obtenidos durante el proceso de encuesta a estudiantes líderes (38). Finalizado el proceso de organización se procedió al análisis de datos a través del paquete estadístico SPSS 22.

El procedimiento análisis factorial ofrece flexibilidad. Hay 7 métodos de extracción factorial (componentes principales, mínimos cuadrados no ponderados, mínimos cuadrados generalizados, máxima verosimilitud, factorización de ejes principales, factorización alfa y

factorización imagen). Cinco métodos de rotación (varimax, equamax, quartimax, oblimin directo y promax). También existen tres métodos disponibles en SPSS para calcular las puntuaciones factoriales (Regresión, Bartlett y Anderson-Rubin)

En nuestro análisis, utilizaremos uno de los más útiles componentes principales, el método de rotación varimax y el método de Regresion para las puntuaciones factoriales. Para estudiar las relaciones que se presentan entre n variables correlacionadas (que miden información común) se puede transformar el conjunto original de variables en otro de nuevas variables incorreladas entre sí (no tengan repetición o redundancia en la información) llamado conjunto de componentes principales.

El análisis de componentes principales es una técnica matemática no requiere la suposición de normalidad multivariante en los datos.

Se ha realizado un análisis factorial de los 6 ámbitos más importantes que compone el cuestionario para los estudiantes, mediante el método de componente principales: perfil personal y académico (A), cualidades de liderazgo (B), formación para liderazgo(C), Practica del liderazgo(D), Expectativas(E), Valoración y reconocimiento (F)

PERFIL PERSONAL Y ACADÉMICO (A)

Tabla 122.

Muestra KMO Y Prueba de Bartlett

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,544
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	14,451
	Gl	15
	Sig.	,492

Test de esfericidad de Barlett permite contrastar formalmente la existencia de correlación

entre las variables. Como su p-valor (Sig) es 0.492, no se puede concluir que existe correlación significativa entre las variables. **Ver Tabla 137.**

Si $p < 0.05$, se puede concluir que existe correlación significativa entre las variables.

Si $p > 0.05$, no se puede concluir que existe correlación significativa entre las variables.

También se observa el estadístico KMO, cuyo valor 0.544 (próximo a la unidad, mayor a 0.5), representa la correlación parcial entre las variables, indica una adecuación moderada de la muestra a este análisis, aunque no es lo ideal por medio de este valor continuamos con el análisis de componentes principales

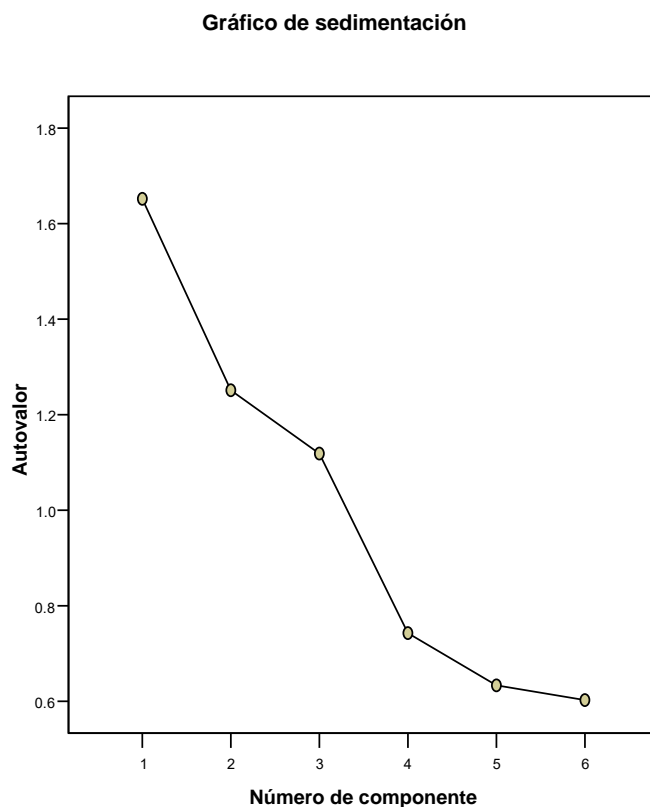


Figura 13. Gráfico de Sedimentación

El gráfico de la sedimentación muestra que de las 6 componentes, solo hay tres

componentes con autovalores o valores propios mayor que 1. **Ver Figura 13**

Tabla 123. *Matriz de Componentes*

COMPONENTE	1	2	3
¿EN CUÁL INTERVALO DE EDAD SE ENCUENTRA?	,598	,013	,566
¿PERTENECE AL GÉNERO?	,616	,339	-,400
¿ SU FORMACIÓN ACADÉMICA ES?	,102	,597	,651
¿ SU TITULACIÓN ES?	,496	,415	-,453
TIEMPO QUE LLEVA COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,392	-,727	,080
INICIO EN EL CARGO	,711	-,279	,049

Método de extracción: Análisis de componentes principales. a 3 componentes extraídos

Tabla 124
Comunalidades

	Extracción
¿EN CUÁL INTERVALO DE EDAD SE ENCUENTRA?	,677
¿PERTENECE AL GÉNERO?	,654
¿ SU FORMACIÓN ACADÉMICA ES?	,791
¿ SU TITULACIÓN ES?	,624
TIEMPO QUE LLEVA COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,689
INICIO EN EL CARGO	,586

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La Comunalidad es la parte de variabilidad de cada variable explicada por los factores.

Antes de la extracción de factores la comunalidad de cada variable es la unidad, nos

interesa que después de la extracción continúe siendo alta. **Ver Tabla 138**

Tabla 125

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes.

COMPONENTE	1	2	3
¿EN CUÁL INTERVALO DE EDAD SE ENCUENTRA?	,342	-,047	,517
¿PERTENECE AL GÉNERO?	,005	,582	-,033
¿SU FORMACIÓN ACADÉMICA ES?	-,174	-,052	,733
¿SU TITULACIÓN ES?	-,097	,593	-,062
TIEMPO QUE LLEVA COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,580	-,178	-,176
INICIO EN EL CARGO	,463	,144	,046

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Se realizó el análisis de la matriz de componente se observó la dificultad de agrupar las variables en componentes, por lo cual se hará una rotación. Realizaremos la rotación Varimax que tiene la propiedad que los factores siguen siendo incorrelados.

Tabla 126

Matriz de componentes rotados(a)

COMPONENTE	1	2	3
¿ EN CUÁL INTERVALO DE EDAD SE ENCUENTRA?	,517	,074	,636
¿PERTENECE AL GÉNERO?	,119	,799	,040
¿ SU FORMACIÓN ACADÉMICA ES?	-,215	-,005	,863
¿ SU TITULACIÓN ES?	-,027	,789	,001
TIEMPO QUE LLEVA COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,791	-,155	-,199
INICIO EN EL CARGO	,699	,295	,104

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 4 iteraciones.

Gráfico de componentes en espacio rotado

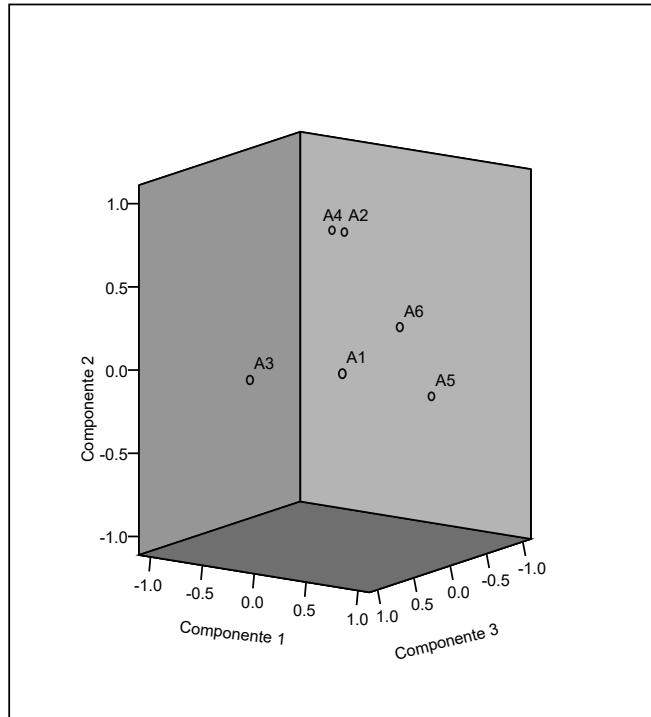


Figura 14. Gráfico de componentes en el espacio rotado

El gráfico de componentes en el espacio rotado, es para ayudar a la detección de los grupos de las variables. Si dos variables están correlacionadas positivamente forman un ángulo desde el origen de 0° grados, de 180° grados si lo están negativamente y de 90° si no están correlacionados. **Ver Figura 14**

El Análisis de Componentes Principales (ACP) es una técnica estadística de síntesis de la información, o reducción de la dimensión (número de variables). Es decir, ante un conjunto de datos con muchas variables, el objetivo será reducirlas a un menor número perdiendo la

menor cantidad de información posible. Los nuevos componentes principales o factores serán una combinación lineal de las variables originales, y además serán independientes entre sí.

La elección de los factores se realiza de tal forma que el primero recoja la mayor proporción posible de la variabilidad original; el segundo factor debe recoger la máxima variabilidad posible no recogida por el primero, y así sucesivamente.

En nuestro caso tenemos 3 componentes (componente 1, componente 2, componente 3) que nos proporcionan un gráfico tridimensional en R^3 .

Para una mejor comprensión espacial, el gráfico tridimensional lo vamos a descomponer en tres gráficos bidimensionales en R^2 , con sus respectivas componentes. Llamado gráfico de componentes en el espacio rotado, nos sirve para saber cuales variables se acercan más a una de las tres componentes. Las variables se sitúan más próximas al factor o componente con el que están más correlacionadas.

El rango de valores de las componentes están entre -1 y 1 ,correspondiente a la correlación de cada una de las variables con esa componente.

En la correlación entre dos variables X e Y podemos tener lo siguiente:

Tabla 127

Escala de Correlación

-1 ... -0.9	-0.9 ... -0.5	-0.5... 0	0 ... 0.5	0.5 ... 0.9	0.9 ...1
Fuerte -	Moderado -	Débil -	Débil +	Moderado +	Fuerte +
Perfecta = -1					Perfecta =1

Valores próximos a 0 indican asociación no lineal.

Valores próximos a 1 indican una correlación positiva fuerte; valores grandes de la variable aleatoria X son asociados con valores grandes de la variable aleatoria Y. Valores próximos a -1 indican una correlación negativa fuerte, es decir, valores grandes de X tienden a asociarse con valores pequeños de Y.

Si la componente esta sobre el eje x, tenemos $y = 0$, si la componente esta sobre el eje y, tenemos $x = 0$

Gráfico de componentes en espacio rotado

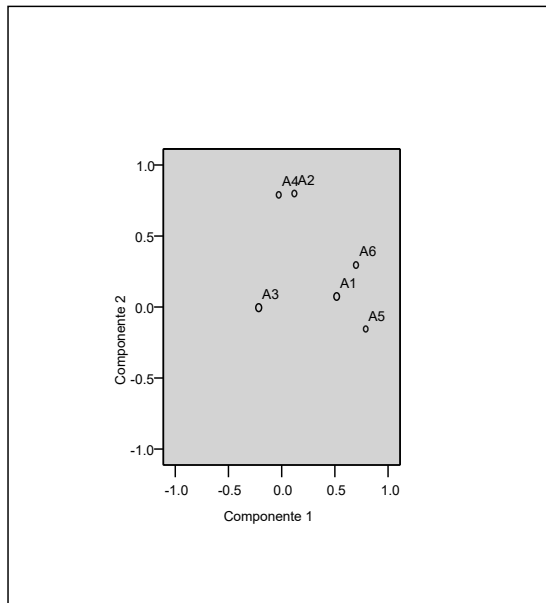


Figura 15. Gráfico de componte 1 y componente 2

A5 y A6 se asocian a la primera componente, correlación moderada positiva. Están más cerca del eje $y=0$. A2, A4 a la segunda componente, correlación moderada positiva. están más cerca del eje $x=0$. Ver **Figura 15**

Gráfico de componentes en espacio rotado

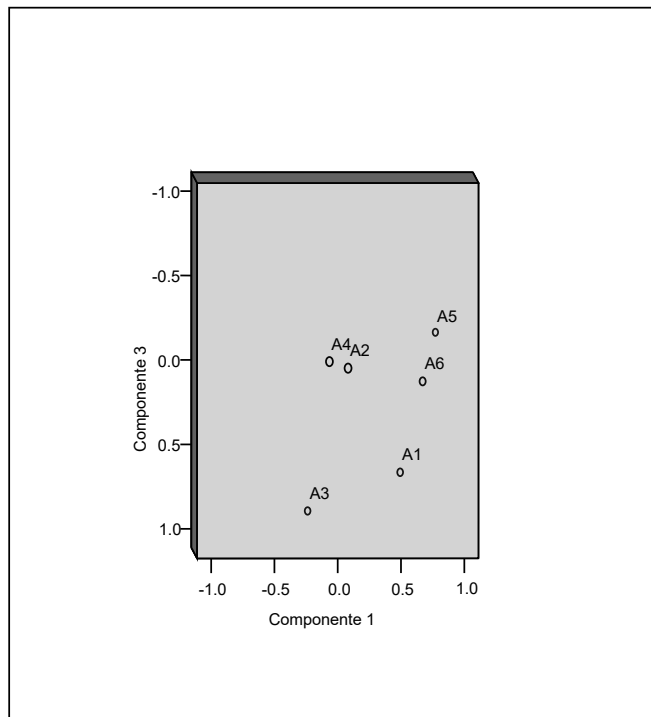


Figura 16. Gráfico de componte 1 y componente 3

A1 se asocia a la primera componente, correlación debil positiva. Están más cerca del eje $y=0$. A2, A4 a la tercera componente, correlación debil positiva. Están más cerca del eje $x=0$. Ver **Figura 16**

Gráfico de componentes en espacio rotado

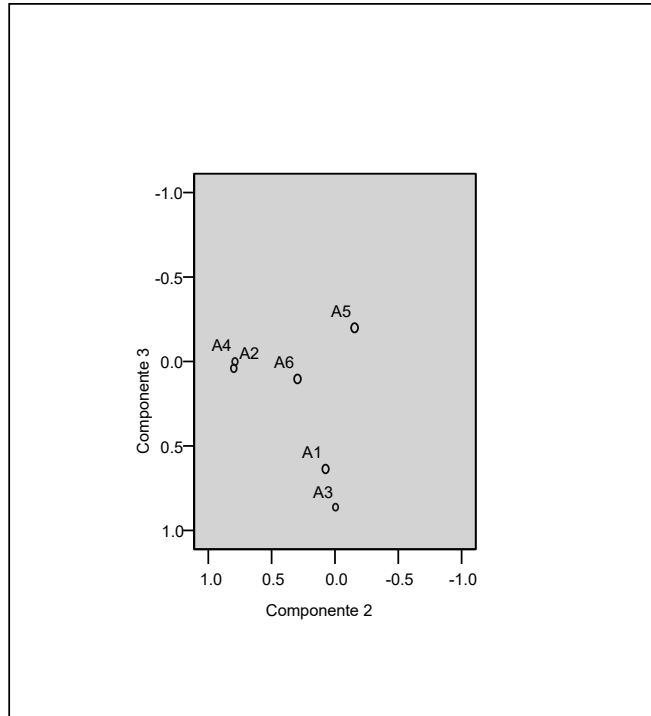


Figura 17. Gráfico de componte 2 y componente 3

A2, se asocia a la segunda componente, correlación debil positiva. Están más cerca del eje $y = 0$. A1, se asocia a la tercera componente, correlación debil positiva. Están más cerca del eje $x = 0$. **Ver Figura 17**

CUALIDADES DE LIDERAZGO (B)

KMO y prueba de Bartlett

Tabla 128

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,441
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	417,182
	gl	231
	Sig.	,000

Test de esfericidad de Barlett permite contrastar formalmente la existencia de correlación entre las variables. Como su p-valor (Sig) es 0.000, se puede concluir que existe correlación significativa entre las variables.

También se observa el estadístico KMO, cuyo valor 0.441(no próximo a la unidad, debajo de 0.5) indica una adecuación moderada de la muestra a este análisis.

Continuamos con el análisis por componentes principales tomando en cuenta solo el Test de esfericidad de Barlett.

Gráfico de sedimentación

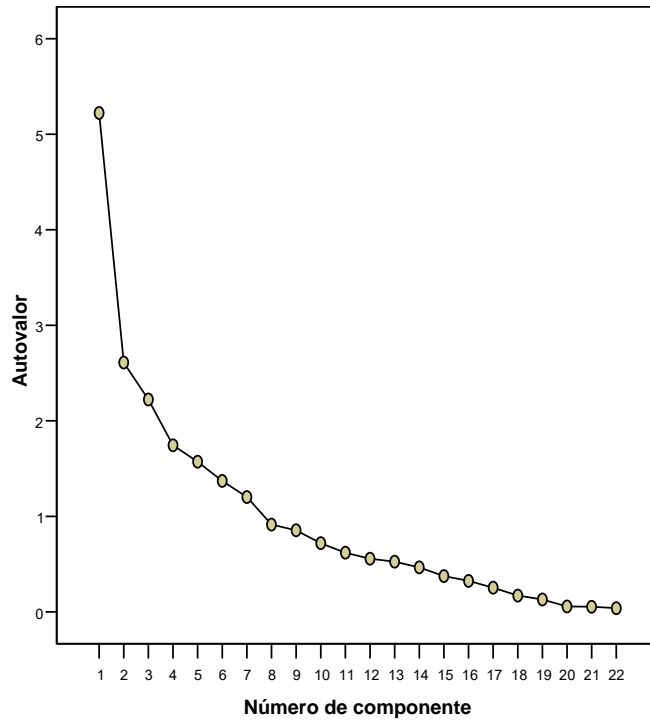


Figura 18. Gráfico de sedimentación

El gráfico de la sedimentación muestra que de las 22 componentes, solo hay siete componentes con autovalores o valores propios mayor que 1. **Ver Figura 18**

Tabla 129

Matriz de componentes

Matriz de componentes(a)

COMPONENTE	1	2	3	4	5	6	7
SER UN EXCELENTE ESTUDIANTE ES UNA DE LAS RAZONES POR LAS CUALES EL GRUPO ELIGE A SUS REPRESENTANTES	,068	,126	,606	,111	,457	,031	,475
EL CARISMA ES LA CUALIDAD FUNDAMENTAL DEL LIDER ESTUDIANTIL PARA PERSUADIR Y MOVILIZAR A LAS PERSONAS A REALIZAR SUS PROYECTOS	,298	-,372	,299	,476	-,159	,045	-,327
LA COHERENCIA ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,603	,478	-,274	,026	-,091	,106	-,057
EL COMPROMISO ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,317	,462	-,070	-,026	-,343	,453	,144
LA FIDELIDAD ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,470	,333	,040	-,510	,014	-,144	-,376
LA HONESTIDAD ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,508	,549	,330	-,087	-,164	-,308	,068
LA LEALTAD ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,422	,451	,052	-,100	-,271	-,478	,230
PARA SER ELEGIDO ES NECESARIO TENER DESARROLLADA LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL, HABILIDADES SOCIALES Y POLÍTICAS	,678	-,179	,063	,341	-,316	-,010	,179
LA EXPERIENCIA EN CARGOS DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL Y EN LIDERAZGO SOCIAL POLÍTICO SON MOTIVOS PARA LA ELECCIÓN	,424	-,287	-,030	,380	-,488	,062	-,195
LA PRESENTACIÓN PERSONAL ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,364	-,375	,243	,250	,404	-,250	,202
EL GÉNERO ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,459	-,318	,205	-,484	-,305	,146	,243
LA SIMPATÍA ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,446	-,483	,365	-,371	-,167	-,065	,079
LA HUMILDAD ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,815	-,366	,168	-,107	-,004	-,020	-,113
LA SENCILLEZ ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,769	-,137	,198	-,115	,258	-,162	-,198

LA PRESENTACIÓN DE LA CANDIDATURA HA SIDO ORGANIZADA POR LOS PROFESORES Y DIRECTIVOS	,071	,235	,483	-,213	,328	,309	-,488
LA PERSONALIDAD FUERTE ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,292	,539	,419	-,268	,116	,358	,200
LA FRANQUEZA ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,547	-,031	-,150	,054	,334	,188	-,178
LA SINCERIDAD ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,553	-,176	-,495	,065	,236	,031	,192
LA FIRMEZA ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,489	,125	-,570	-,274	,201	,039	,118
LA DECISIÓN ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,323	,108	-,376	,217	,248	-,476	-,105
LA PERSONALIDAD FUERTE, LA FRANQUEZA, LA SINCERIDAD, LA DECISIÓN FIRME SON VALORADOS EN LA ELECCIÓN	,538	,368	-,088	,485	,059	,092	-,118
LA SENSIBILIDAD SOCIAL, LA CERCANÍA CON LAS PROBLEMÁTICAS DEL CONTEXTO POLÍTICO, INFLUYEN EN LA ELECCIÓN	,493	-,338	-,344	-,157	,170	,439	,184

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a 7 componentes extraídos

De la matriz de componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7) y las variables (B1 hasta B22), cada variable se escribe como una combinación lineal de cada componente:

$$B1 = 0.068*C1 + 0.126*C2 + 0.606*C3 + 0.111*C4 + 0.457*C5 + 0.031*C6 + 0.475*C7;$$

$$B2 = 0.298*C1 - 0.372*C2 + 0.299*C3 + 0.476*C4 - 0.159*C5 + 0.045*C6 - 0.327*C7;$$

$$B3 = 0.603*C1 + 0.478*C2 - 0.274*C3 + 0.026*C4 - 0.091*C5 + 0.106*C6 - 0.057*C7;$$

Y así sucesivamente. **Ver tabla 125**

A Partir de las cargas Factoriales anteriores se calcula la Comunalidad de cada una de las

variables, por ejemplo, para las variables B1, B2:

$$\text{Comunalidad}(B1) = (0.068)^2 + (0.126)^2 + (0.606)^2 + (0.111)^2 + (0.457)^2 + (0.031)^2 + (0.475)^2 = 0.835$$

Indicando que cantidad de información original se conserva 83.5%

$$\text{Comunalidad}(B2) = (0.298)^2 + (-0.372)^2 + (0.299)^2 + (0.476)^2 + (-0.159)^2 + (0.045)^2 + (-0.327)^2 = 0.678$$

Indicando que cantidad de información original se conserva 67.8%

Tabla 130.
Comunalidades

	EXTRACCIÓN
SER UN EXCELENTE ESTUDIANTE ES UNA DE LAS RAZONES POR LAS CUALES EL GRUPO ELIGE A SUS REPRESENTANTES	,835
EL CARISMA ES LA CUALIDAD FUNDAMENTAL DEL LIDER ESTUDIANTIL PARA PERSUADIR Y MOVILIZAR A LAS PERSONAS A REALIZAR SUS PROYECTOS	,678
LA COHERENCIA ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,691
EL COMPROMISO ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,662
LA FIDELIDAD ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,756
LA HONESTIDAD ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,802
LA LEALTAD ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,749
PARA SER ELEGIDO ES NECESARIO TENER DESARROLLADA LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL, HABILIDADES SOCIALES Y POLÍTICAS	,744
LA EXPERIENCIA EN CARGOS DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL Y EN LIDERAZGO SOCIAL POLÁ • TICO SON MOTIVOS PARA LA ELECCIÓN	,687
LA PRESENTACIÓN PERSONAL ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,662
EL GÉNERO ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,761
LA SIMPATÍA ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,741
LA HUMILDAD ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,852

LA SENCILLEZ ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,794
LA PRESENTACIÓN DE LA CANDIDATURA HA SIDO ORGANIZADA POR LOS PROFESORES Y DIRECTIVOS	,780
LA PERSONALIDAD FUERTE ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,805
LA FRANQUEZA ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,504
LA SINCERIDAD ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,680
LA FIRMEZA ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,710
LA DECISIÓN ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,603
LA PERSONALIDAD FUERTE, LA FRANQUEZA, LA SINCERIDAD, LA DECISIÓN FIRME SON VALORADOS EN LA ELECCIÓN	,694
LA SENSIBILIDAD SOCIAL, LA CERCANÍA CON LAS PROBLEMÁTICAS DEL CONTEXTO POLÍTICO, INFLUYEN EN LA ELECCIÓN	,755

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La comunalidad es la parte de variabilidad de cada variable explicada por los factores. Antes de la extracción de factores la comunalidad de cada variable es la unidad, nos interesa que después de la extracción continúe siendo alta. **Ver tabla 144**

Podemos observar que las variables B1 , B6 , B13 , y B16 aportan con un 83.5% , 80.2% , 85.2%, 80.5% respectivamente explicando en mayor proporción la varianza según su participación en la componentes resultantes del análisis, mientras que en las otras variables la participación es menor.

Tabla 131

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

COMPONENTE	1	2	3	4	5	6	7
SER UN EXCELENTE ESTUDIANTE ES UNA DE LAS RAZONES POR LAS CUALES EL GRUPO ELIGE A SUS REPRESENTANTES	,013	,048	,272	,064	,291	,023	,395
EL CARISMA ES LA CUALIDAD FUNDAMENTAL DEL LIDER ESTUDIANTIL PARA PERSUADIR Y MOVILIZAR A LAS PERSONAS A REALIZAR SUS PROYECTOS	,057	-,143	,134	,273	-,101	,033	-,272
LA COHERENCIA ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,116	,183	-,123	,015	-,058	,077	-,048
EL COMPROMISO ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,061	,177	-,031	-,015	-,218	,330	,119
LA FIDELIDAD ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,090	,128	,018	-,293	,009	-,105	-,312
LA HONESTIDAD ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,097	,210	,149	-,050	-,104	-,224	,056
LA LEALTAD ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,081	,173	,024	-,057	-,172	-,349	,192
PARA SER ELEGIDO ES NECESARIO TENER DESARROLLADA LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL, HABILIDADES SOCIALES Y POLÍTICAS	,130	-,069	,028	,196	-,201	-,008	,149
LA EXPERIENCIA EN CARGOS DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL Y EN LIDERAZGO SOCIAL POLÍTICO SON MOTIVOS PARA LA ELECCIÓN	,081	-,110	-,014	,218	-,310	,045	-,162
LA PRESENTACIÓN PERSONAL ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,070	-,144	,109	,143	,257	-,183	,168
EL GÉNERO ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,088	-,122	,092	-,277	-,194	,106	,202
LA SIMPATÍA ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,085	-,185	,164	-,212	-,107	-,048	,066

LA HUMILDAD ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,156	-,140	,076	-,061	-,002	-,014	-,094
LA SENCILLEZ ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,147	-,053	,089	-,066	,164	-,118	-,165
LA PRESENTACIÓN DE LA CANDIDATURA HA SIDO ORGANIZADA POR LOS PROFESORES Y DIRECTIVOS	,014	,090	,217	-,122	,209	,225	-,406
LA PERSONALIDAD FUERTE ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,056	,207	,188	,154	,074	,261	,166
LA FRANQUEZA ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,105	-,012	-,068	,031	,213	,137	-,148
LA SINCERIDAD ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,106	-,068	-,222	,038	,150	,023	,160
LA FIRMEZA ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,094	,048	-,256	-,157	,128	,029	,098
LA DECISIÓN ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,062	,041	-,169	,125	,158	-,347	-,087
LA PERSONALIDAD FUERTE, LA FRANQUEZA, LA SINCERIDAD, LA DECISIÓN FIRME SON VALORADOS EN LA ELECCIÓN	,103	,141	-,039	,278	,037	,067	-,098
LA SENSIBILIDAD SOCIAL, LA CERCANÍA CON LAS PROBLEMÁTICAS DEL CONTEXTO POLÍTICO, INFLUYEN EN LA ELECCIÓN	,094	-,130	-,155	-,090	,108	,320	,153

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Se realizó el análisis de la matriz de componente se observó la dificultad de agrupar las variables en componentes, por lo cual se hará una rotación. Realizaremos la rotación Varimax que tiene la propiedad que los factores siguen siendo incorrelados.

Tabla 132
Matriz de componentes rotados(a)

COMPONENTE	1	2	3	4	5	6	7
SER UN EXCELENTE ESTUDIANTE ES UNA DE LAS RAZONES POR LAS CUALES EL GRUPO ELIGE A SUS REPRESENTANTES	-,092	,057	-,128	,079	-,025	,891	,078
EL CARISMA ES LA CUALIDAD FUNDAMENTAL DEL LIDER ESTUDIANTIL PARA PERSUADIR Y MOVILIZAR A LAS PERSONAS A REALIZAR SUS PROYECTOS	-,074	-,117	,784	,064	-,124	,070	,138
LA COHERENCIA ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,478	,467	,140	-,105	,434	-,092	,125
EL COMPROMISO ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,138	,201	,055	,050	,772	-,019	,012
LA FIDELIDAD ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,216	,531	-,115	,222	,047	-,246	,550
LA HONESTIDAD ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	-,034	,818	,084	,107	,197	,209	,175
LA LEALTAD ES UN VALOR PERSONAL QUE DEBE REUNIR UN LÍDER ESTUDIANTIL	,031	,838	-,004	,096	,098	,044	-,159
PARA SER ELEGIDO ES NECESARIO TENER DESARROLLADA LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL, HABILIDADES SOCIALES Y POLÍTICAS	,267	,257	,656	,272	,150	,151	-,240
LA EXPERIENCIA EN CARGOS DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL Y EN LIDERAZGO SOCIAL POLÍTICO SON MOTIVOS PARA LA ELECCIÓN	,073	,037	,762	,145	,119	-,217	-,133
LA PRESENTACIÓN PERSONAL ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,260	,027	,285	,151	-,463	,521	-,049
EL GÉNERO ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,121	,089	,064	,842	,158	-,005	-,024
LA SIMPATÍA ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,038	,085	,212	,804	-,171	,067	,086
LA HUMILDAD ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,432	,194	,486	,562	-,128	,077	,232
LA SENCILLEZ ES CARACTERÍSTICA ESENCIAL Y DECISIVA PARA LA ELECCIÓN COMO REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,451	,336	,323	,340	-,242	,180	,409
LA PRESENTACIÓN DE LA CANDIDATURA HA SIDO ORGANIZADA POR LOS PROFESORES Y DIRECTIVOS	-,113	-,057	-,044	,015	,106	,173	,849
LA PERSONALIDAD FUERTE ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	-,001	,211	,125	-,143	,548	,607	,236
LA FRANQUEZA ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,596	,008	,213	,005	,020	,091	,308
LA SINCERIDAD ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,787	,035	,119	,063	-,045	,020	-,195

LA FIRMEZA ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,760	,208	-,210	,069	,109	-,164	-,033
LA DECISIÓN ES UN RASGO DE LA PERSONALIDAD VALORADO EN LA ELECCIÓN	,442	,387	,116	-,333	-,352	-,070	-,074
LA PERSONALIDAD FUERTE, LA FRANQUEZA, LA SINCERIDAD, LA DECISIÓN FIRME SON VALORADOS EN LA ELECCIÓN	,373	,313	,451	-,354	,284	,176	,128
LA SENSIBILIDAD SOCIAL, LA CERCANÍA CON LAS PROBLEMÁTICAS DEL CONTEXTO POLÍTICO, INFLUYEN EN LA ELECCIÓN	,712	-,288	,064	,360	,173	,015	-,041

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación:

Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 11 iteraciones.

Gráfico de componentes en espacio rotado

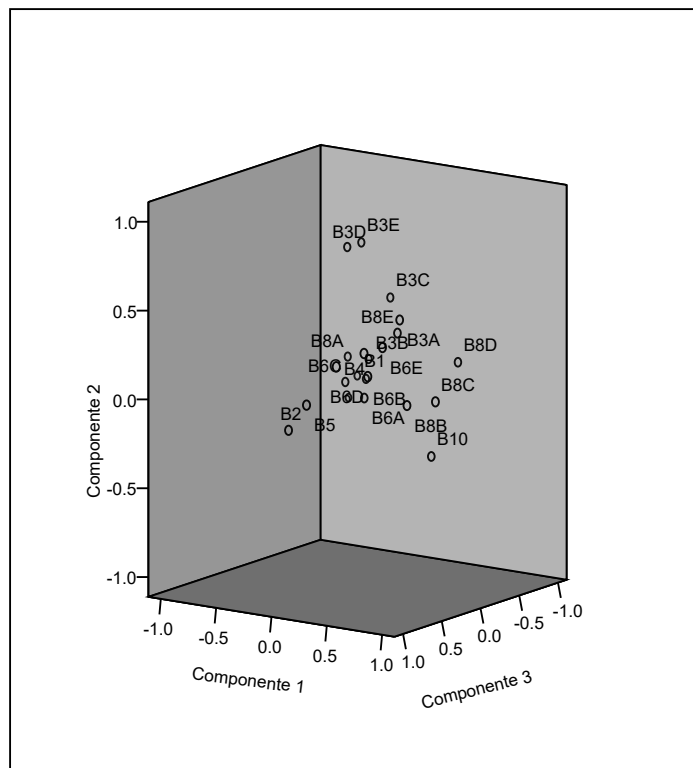


Figura 19. Gráfico de componentes en el espacio rotado

El gráfico de componentes en el espacio rotado, es para ayudar a la detección de los grupos de las variables. Si dos variables están correlacionadas positivamente forman un ángulo desde el origen de 0^o grados, de 180^o grados si lo están negativamente y de 90^o si no están correlacionados. **Ver Figura 19**

Podemos utilizar que la componente 1 es el eje de las x, componente 3 es el eje de las y, componente 2 es el eje de la z, contrario a las manecillas del reloj.

$$B2 = 0.298*C1 - 0.372*C2 + 0.299*C3 + 0.476*C4 - 0.159*C5 + 0.045*C6 - 0.327*C7;$$

Haciendo la proyección en cada una de las componentes obtenemos que la correlación de la variable B2 con la componente 1 es 0.298, ubicamos en la línea de la componente 1 el valor de 0.298. La correlación de la variable B2 con la componente 2 es -0.372, ubicamos en la línea de la componente 2 el valor de -0.372. La correlación de la variable B2 con la componente 3 es 0.299 ubicamos en la línea de la componente 3 el valor de 0.299, así tenemos B2 en el espacio de las componentes.

FORMACION PARA LIDERAZGO©

Tabla 133
KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,583
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	79,235
	gl	45
	Sig.	,001

Test de esfericidad de Barlett permite contrastar formalmente la existencia de correlación entre las variables. Como su p-valor (Sig) es 0.001, se puede concluir que existe correlación significativa entre las variables. **Ver Tabla 147.**

También se observa el estadístico KMO, cuyo valor 0.583 (próximo a la unidad) indica una buena adecuación de la muestra a este análisis.

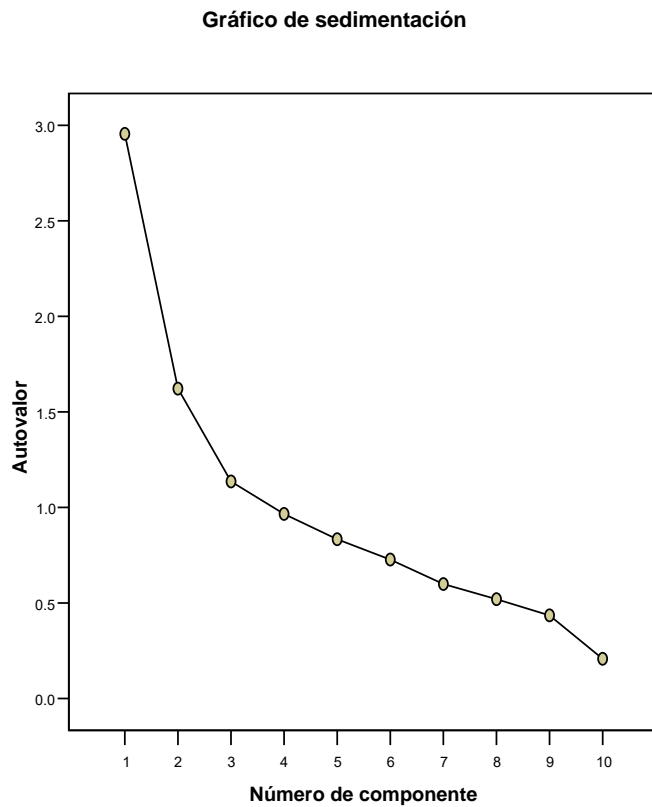


Figura 20. Gráfico de sedimentación

El gráfico de la sedimentación muestra que de las 10 componentes, solo hay tres componentes con autovalores o valores propios mayor que 1. **Ver Figura 20**

Tabla 134
Matriz de componentes(a)

COMPONENTE	1	2	3
NO SE NACE LÍDER UNIVERSITARIO SINO QUE SE APRENDE A SERLO	,013	,473	,358
DEBERÍA EXISTIR FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO PARA LOS REPRESENTANTES DEL ESTUDIANTADO	,657	-,437	,050
EL CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ES FUNDAMENTAL PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO	,492	,302	,405
LOS DOCENTES EN SUS CÁTEDRAS DEBEN FORMAR PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL UNIVERSITARIO	,602	-,156	,553
LA UNIVERSIDAD DEBE OFRECER UN PROGRAMA CURRICULAR DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO EN TODAS LAS FACULTADES	,604	-,535	,081
LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DEL PAÍS REQUIERE LÍDERES UNIVERSITARIOS EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,626	-,328	-,159
LA CÁTEDRA ACTUAL DE EMPRENDERISMO QUE SE IMPARTE EN LA UNIVERSIDAD SATISFACE PLENAMENTE LAS EXPECTATIVAS DE FORMACIÓN EN LIDERAZGO	,470	,421	-,373
LA PREPARACIÓN DE LOS DOCENTES ES VITAL PARA MOTIVAR EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,596	,250	-,536
LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON EL ESPACIO PARA LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO	,676	,274	-,157
LA UNIVERSIDAD APOYA Y CREA ESPACIOS PARA COMPARTIR LAS EXPERIENCIAS DE LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO DE SUS ESTUDIANTES Y EGRESADOS	,359	,619	,229

Método de extracción: Análisis de componentes principales. a 3 componentes extraídos

De la matriz de componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes

(C1, C2, C3) y las 10 variables (C11 hasta C20), cada variable se escribe como una

combinación lineal de cada componente: Ver tabla 130

$$C11= 0.013*C1-0.473*C2+0.358*C3;$$

$$C12= 0.657*C1-0.437*C2+0.05*C3;$$

$$C13= 0.492*C1+0.302*C2+C3*0.405;$$

$$\begin{aligned}
C14 &= 0.602*C1 - 0.156*C2 + 0.553*C3; \\
C15 &= 0.604*C1 - 0.535*C2 + 0.081*C3; \\
C16 &= 0.626*C1 - 0.328*C2 - 0.159*C3; \\
C17 &= 0.47*C1 + 0.421*C2 - 0.373*C3; \\
C18 &= 0.596*C1 + 0.25*C2 - 0.536*C3; \\
C19 &= 0.676*C1 + 0.274*C2 - 0.157*C3; \\
C20 &= 0.359*C1 + 0.619*C2 + 0.229*C3
\end{aligned}$$

A Partir de las cargas Factoriales anteriores se calcula la Comunalidad de cada una de las variables, por ejemplo, para las variable C11,C12:

$$\text{Comunalidad}(C11) = (0.013)^2 + (-0.473)^2 + (0.358)^2 = 0.353 \text{ Indicando que cantidad de informaci3n original se conserva 35.3\%}$$

$$\text{Comunalidad}(C12) = (0.657)^2 + (-0.437)^2 + (0.05)^2 = 0.625 \text{ Indicando que cantidad de informaci3n original se conserva 62.5\%}$$

Ver tabla 130

Tabla 135
Comunalidades

	EXTRACCI3N
NO SE NACE L3DER UNIVERSITARIO SINO QUE SE APRENDE A SERLO	,353
DEBER3A EXISTIR FORMACI3N PARA EL LIDERAZGO SOCIAL Y POL3TICO PARA LOS REPRESENTANTES DEL ESTUDIANTADO	,625
EL CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCI3N UNIVERSITARIA ES FUNDAMENTAL PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO	,497
LOS DOCENTES EN SUS C3TEDRAS DEBEN FORMAR PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL UNIVERSITARIO	,693
LA UNIVERSIDAD DEBE OFRECER UN PROGRAMA CURRICULAR DE FORMACI3N PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POL3TICO EN TODAS LAS FACULTADES	,658
LA TRANSFORMACI3N SOCIAL Y POL3TICA DEL PA3S REQUIERE L3DERES UNIVERSITARIOS EN LO SOCIAL Y LO POL3TICO	,524
LA C3TEDRA ACTUAL DE EMPRENDEERISMO QUE SE IMPARTE EN LA UNIVERSIDAD SATISFACE PLENAMENTE LAS EXPECTATIVAS DE FORMACI3N EN LIDERAZGO	,538
LA PREPARACI3N DE LOS DOCENTES ES VITAL PARA MOTIVAR EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POL3TICO	,705
LOS PROGRAMAS DE PROYECCI3N SOCIAL SON EL ESPACIO PARA LA PR3CTICA DEL LIDERAZGO SOCIAL Y POL3TICO	,556
LA UNIVERSIDAD APOYA Y CREA ESPACIOS PARA COMPARTIR LAS EXPERIENCIAS DE LIDERAZGO SOCIAL Y POL3TICO DE SUS ESTUDIANTES Y EGRESADOS	,564

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La comunalidad es la parte de variabilidad de cada variable explicada por los factores.

Antes de la extracción de factores la comunalidad de cada variable es la unidad, nos interesa que después de la extracción continúe siendo alta. **Ver tabla 131**

Podemos observar que la variable C18 aportan con un 70.5% explicando en mayor proporción la varianza según su participación en la componentes resultantes del análisis, mientras que en las otras variables la participación es menor.

Tabla 136

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

COMPONENTE	1	2	3
NO SE NACE LÍDER UNIVERSITARIO SINO QUE SE APRENDE A SERLO	,004	,292	,315
DEBERÍA EXISTIR FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO PARA LOS REPRESENTANTES DEL ESTUDIANTADO	,222	-,269	,044
EL CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ES FUNDAMENTAL PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO	,166	,186	,356
LOS DOCENTES EN SUS CÁTEDRAS DEBEN FORMAR PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL UNIVERSITARIO	,204	-,096	,487
LA UNIVERSIDAD DEBE OFRECER UN PROGRAMA CURRICULAR DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO EN TODAS LAS FACULTADES	,205	-,330	,071
LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DEL PAÍS REQUIERE LÍDERES UNIVERSITARIOS EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,212	-,202	-,140
LA CÁTEDRA ACTUAL DE EMPRENDERISMO QUE SE IMPARTE EN LA UNIVERSIDAD SATISFACE PLENAMENTE LAS EXPECTATIVAS DE FORMACIÓN EN LIDERAZGO	,159	,260	-,329
LA PREPARACIÓN DE LOS DOCENTES ES VITAL PARA MOTIVAR EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,202	,154	-,472
LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON EL ESPACIO PARA LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO	,229	,169	-,139
LA UNIVERSIDAD APOYA Y CREA ESPACIOS PARA COMPARTIR LAS EXPERIENCIAS DE LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO DE SUS ESTUDIANTES Y EGRESADOS	,122	,381	,201

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

De la matriz de coeficientes de las puntuaciones en las componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes (C1, C2, C3) y las 10 variables (C11 hasta C20)

Ver Tabla 132

$$C1 = 0.004 * C11 + 0.222 * C12 + 0.166 * C13 + 0.204 * C14 + 0.205 * C15 + 0.212 * C16 + 0.159 * C17 + 0.202 * C18 + 0.229 * C19 + 0.122 * C20$$

$$C2 = 0.292 * C11 - 0.269 * C12 + 0.186 * C13 - 0.096 * C14 - 0.33 * C15 - 0.202 * C16 - 0.260 * C17 + 0.154 * C18 + 0.169 * C19 + 0.381 * C20$$

$$C3 = 0.315 * C11 + 0.044 * C12 + 0.356 * C13 + 0.487 * C14 + 0.071 * C15 - 0.14 * C16 - 0.329 * C17 - 0.472 * C18 - 0.139 * C19 - 0.201 * C20$$

Se realizó el análisis de la matriz de componente se observó la dificultad de agrupar las variables en componentes, por lo cual se hará una rotación. Realizaremos la rotación Varimax que tiene la propiedad que los factores siguen siendo incorrelados.

Tabla 137
Matriz de componentes rotados(a)

COMPONENTE	1	2	3
NO SE NACE LÍDER UNIVERSITARIO SINO QUE SE APRENDE A SERLO	-,216	-,023	,553
DEBERÍA EXISTIR FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO PARA LOS REPRESENTANTES DEL ESTUDIANTADO	,775	,154	-,017
EL CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ES FUNDAMENTAL PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO	,257	,148	,639
LOS DOCENTES EN SUS CÁTEDRAS DEBEN FORMAR PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL UNIVERSITARIO	,663	-,093	,494
LA UNIVERSIDAD DEBE OFRECER UN PROGRAMA CURRICULAR DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO EN TODAS LAS FACULTADES	,805	,058	-,075
LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DEL PAÍS REQUIERE LÍDERES UNIVERSITARIOS EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,638	,325	-,106
LA CÁTEDRA ACTUAL DE EMPRENDEURISMO QUE SE IMPARTE EN LA UNIVERSIDAD SATISFACE PLENAMENTE LAS EXPECTATIVAS DE	-,001	,716	,159

FORMACIÓN EN LIDERAZGO			
LA PREPARACIÓN DE LOS DOCENTES ES VITAL PARA MOTIVAR EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,166	,823	-,020
LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON EL ESPACIO PARA LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO	,291	,624	,288
LA UNIVERSIDAD APOYA Y CREA ESPACIOS PARA COMPARTIR LAS EXPERIENCIAS DE LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO DE SUS ESTUDIANTES Y EGRESADOS	-,080	,332	,669

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Gráfico de componentes en espacio rotado

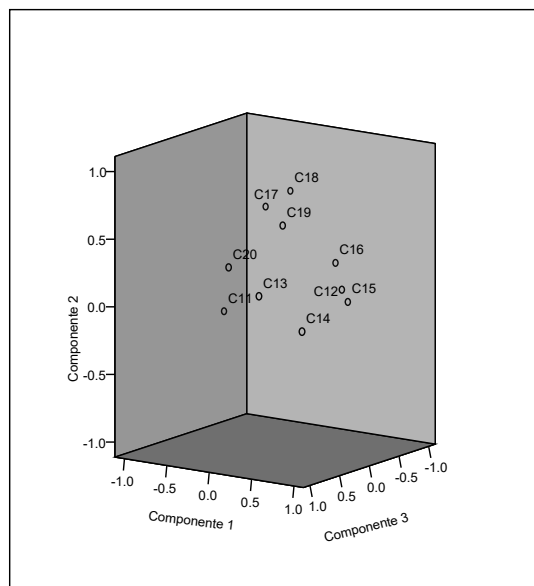


Figura 21. Gráfico de componentes en el espacio rotado

El gráfico de componentes en el espacio rotado, es para ayudar a la detección de los grupos de las variables. Si dos variables están correlacionadas positivamente forman un ángulo desde el origen de 0^o grados, de 180^o grados si lo están negativamente y de 90^o si no están

correlacionados. Ver Figura 21

PRACTICA DEL LIDERAZGO (D)

Tabla 138

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,572
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	131,455
	gl	45
	Sig.	,000

Test de esfericidad de Barlett permite contrastar formalmente la existencia de correlación entre las variables. Como su p-valor (Sig) es 0.000, se puede concluir que existe correlación significativa entre las variables. Ver tabla 134. También se observa el estadístico KMO, cuyo valor 0.572 (próximo a la unidad, mayor 0.5) indica una buena adecuación de la muestra a este análisis.

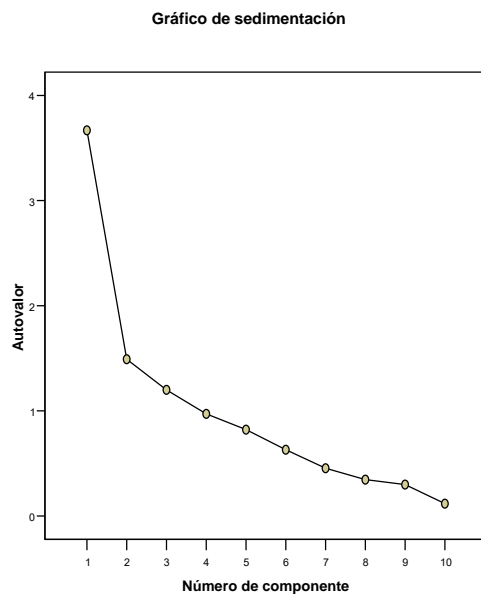


Figura 22. Gráfico de sedimentación

El gráfico de la sedimentación muestra que de las 10 componentes, solo hay tres componentes con autovalores o valores propios mayor que 1. **Ver Figura 22**

Tabla 139
Matriz de componentes(a)

COMPONENTE	1	2	3
SE APRENDE A SER LÍDER EN LA PRÁCTICA	,066	-,322	,259
EL LIDERAZGO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO SE CARACTERIZA TANTO POR LA PERSONA QUE LO ENCARNA, COMO POR SER UNA FUNCIÓN COMPARTIDA E INTEGRADA EN UN CONTEXTO CONCRETO	,758	,227	,279
EL LOGRO DEL ÉXITO, REALIZAR LOS PROYECTOS, LAS METAS, SON LOS VALORES MÁS IMPORTANTES QUE MOTIVAN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO	,380	,597	,428
EL LIDERAZGO SE PONE EN PRÁCTICA SOLAMENTE CUANDO LAS COSAS ANDAN MAL EN LA ORGANIZACIÓN	,713	,214	-,378
EN EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO SOY AUTÓNOMO, INDEPENDIENTE Y DECIDIDO PARA GENERAR RESPETO EN EL GRUPO	,790	-,249	,045
EL ÉXITO EN LA REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL RADICA EN LA CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO	,537	,382	,130
EN LA TAREA DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL, MOTIVO Y DESPIERTO EN LOS COMPAÑEROS SU CAPACIDAD DE LIDERAZGO	,801	-,361	,194
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO EXIGE SER EJEMPLO Y MODELO A SEGUIR PARA LOS DEMÁS	,540	-,552	,327
LA POSICIÓN ECONÓMICA INFLUYE EN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y POLÍTICO	,493	,451	-,320
SE POSIBILITA MÁS EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO AL HOMBRE QUE A LA MUJER	,588	-,297	-,680

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
a 3 componentes extraídos

De la matriz de componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes (C1, C2, C3) y las 10 variables (D21 hasta D30), cada variable se escribe como una combinación lineal de cada componente:

$$D21=0.066*C1-0.322*C2+0.259*C3;$$

$$D22=0.758*C1+0.227*C2+0.279*C3;$$

$$D23=0.38*C1+0.597*C2+C3*0.428;$$

$$D24=0.713*C1+0.214*C2-0.378*C3;$$

$$D25=0.79*C1-0.249*C2+0.045*C3;$$

$$D26=0.537*C1+0.328*C2+0.13*C3;$$

$$D27=0.801*C1-0.361*C2+0.194*C3;$$

$$D28=0.54*C1-0.552*C2+0.327*C3;$$

$$D29=0.493*C1+0.451*C2-0.32*C3; D30 = 0.588*C1-0.297*C2-0.68*C3. \text{Ver tabla 134}$$

A partir de las cargas Factoriales anteriores se calcula la Comunalidad de cada una de las variables, por ejemplo, para las variables D21, D22:

Comunalidad(D21) = $(0.066)^2 + (-0.322)^2 + (0.259)^2 = 0.175$ Indicando que cantidad de información original se conserva 17.5%

Comunalidad(D22) = $(0.758)^2 + (0.227)^2 + (0.279)^2 = 0.704$ Indicando que cantidad de información original se conserva 70.4% **Ver Tabla 135**

Tabla 140
Comunalidades

	EXTRACCIÓN
SE APRENDE A SER LÍDER EN LA PRÁCTICA	,175
EL LIDERAZGO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO SE CARACTERIZA TANTO POR LA PERSONA QUE LO ENCARNA, COMO POR SER UNA FUNCIÓN COMPARTIDA E INTEGRADA EN UN CONTEXTO CONCRETO	,704
EL LOGRO DEL ÉXITO, REALIZAR LOS PROYECTOS, LAS METAS, SON LOS VALORES MÁS IMPORTANTES QUE MOTIVAN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO	,684
EL LIDERAZGO SE PONE EN PRÁCTICA SOLAMENTE CUANDO LAS COSAS ANDAN MAL EN LA ORGANIZACIÓN	,698
EN EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO SOY AUTÓNOMO, INDEPENDIENTE Y DECIDIDO PARA GENERAR RESPETO EN EL GRUPO	,688
EL ÉXITO EN LA REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL RADICA EN LA CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO	,451
EN LA TAREA DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL, MOTIVO Y DESPIERTO EN LOS COMPAÑEROS SU CAPACIDAD DE LIDERAZGO	,810
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO EXIGE SER EJEMPLO Y MODELO A SEGUIR PARA LOS DEMÁS	,703
LA POSICIÓN ECONÓMICA INFLUYE EN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y POLÍTICO	,549
SE POSIBILITA MÁS EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO AL HOMBRE QUE A LA MUJER	,897

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La comunalidad es la parte de variabilidad de cada variable explicada por los factores.

Antes de la extracción de factores la comunalidad de cada variable es la unidad, nos interesa que después de la extracción continúe siendo alta. Ver Tabla 136

Podemos observar que las variables D27 y D30 aportan con un 81% y 89.7% respectivamente explicando en mayor proporción la varianza según su participación en la componentes resultantes del análisis, mientras que en las otras variables la participación es menor.

Tabla 141

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

COMPONENTE	1	2	3
SE APRENDE A SER LÍDER EN LA PRÁCTICA	,018	-,216	,216
EL LIDERAZGO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO SE CARACTERIZA TANTO POR LA PERSONA QUE LO ENCARNA, COMO POR SER UNA FUNCIÓN COMPARTIDA E INTEGRADA EN UN CONTEXTO CONCRETO	,207	,152	,232
EL LOGRO DEL ÉXITO, REALIZAR LOS PROYECTOS, LAS METAS, SON LOS VALORES MÁS IMPORTANTES QUE MOTIVAN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO	,104	,400	,357
EL LIDERAZGO SE PONE EN PRÁCTICA SOLAMENTE CUANDO LAS COSAS ANDAN MAL EN LA ORGANIZACIÓN	,194	,144	-,315
EN EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO SOY AUTÓNOMO, INDEPENDIENTE Y DECIDIDO PARA GENERAR RESPETO EN EL GRUPO	,215	-,167	,037
EL ÉXITO EN LA REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL RADICA EN LA CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO	,146	,256	,108
EN LA TAREA DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL, MOTIVO Y DESPIERTO EN LOS COMPAÑEROS SU CAPACIDAD DE LIDERAZGO	,218	-,242	,162
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO EXIGE SER EJEMPLO Y MODELO A SEGUIR PARA LOS DEMÁS	,147	-,370	,272
LA POSICIÓN ECONÓMICA INFLUYE EN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y POLÍTICO	,134	,302	-,267
SE POSIBILITA MÁS EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO AL HOMBRE QUE A LA MUJER	,160	-,199	-,567

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

De la matriz de coeficientes de las puntuaciones en las componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes (C1, C2, C3) y las 10 variables (D21 hasta D30)
 $C1 = 0.018 * D21 + 0.207 * D22 + 0.104 * D23 + 0.194 * D24 + 0.215 * D25 + 0.146 * D26 +$

$$0.218* D27 + 0.147* D28 + 0.134 *D29 + 0.160 * D30$$

$$C2 = -0.216* D21 + 0.152* D22 + 0.4* D23 + 0.144* D24 -0.167* D25 + 0.256* D26 - 0.242* D27 -0.37* D28 + 0.302* D29 -0.199* D30$$

$$C3 = 0.216* D21 + 0.232* D22+ 0.357* D23 -0.315* D24 + 0.037* D25 + 0.108* D26 +0.162* D27 + 0.272* D28 -0.267* D29 -0.567* D30. \text{ Ver tabla 137}$$

Se realizó el análisis de la matriz de componente se observó la dificultad de agrupar las variables en componentes, por lo cual se hará una rotación. Realizaremos la rotación Varimax que tiene la propiedad que los factores siguen siendo incorrelados.

Tabla 142
Matriz de componentes rotados(a)

COMPONENTE	1	2	3
SE APRENDE A SER LÍDER EN LA PRÁCTICA	-,158	-,079	,380
EL LIDERAZGO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO SE CARACTERIZA TANTO POR LA PERSONA QUE LO ENCARNA, COMO POR SER UNA FUNCIÓN COMPARTIDA E INTEGRADA EN UN CONTEXTO CONCRETO	,247	,707	,379
EL LOGRO DEL ÉXITO, REALIZAR LOS PROYECTOS, LAS METAS, SON LOS VALORES MÁS IMPORTANTES QUE MOTIVAN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO	-,111	,819	-,023
EL LIDERAZGO SE PONE EN PRÁCTICA SOLAMENTE CUANDO LAS COSAS ANDAN MAL EN LA ORGANIZACIÓN	,735	,391	,071
EN EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO SOY AUTÓNOMO, INDEPENDIENTE Y DECIDIDO PARA GENERAR RESPETO EN EL GRUPO	,458	,288	,629
EL ÉXITO EN LA REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL RADICA EN LA CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO	,224	,628	,082
EN LA TAREA DE REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL, MOTIVO Y DESPIERTO EN LOS COMPAÑEROS SU CAPACIDAD DE LIDERAZGO	,349	,280	,781
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO EXIGE SER EJEMPLO Y MODELO A SEGUIR PARA LOS DEMÁS	,086	,054	,832
LA POSICIÓN ECONÓMICA INFLUYE EN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y POLÍTICO	,549	,459	-,191
SE POSIBILITA MÁS EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO AL HOMBRE QUE A LA MUJER	,903	-,170	,228

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Gráfico de componentes en espacio rotado

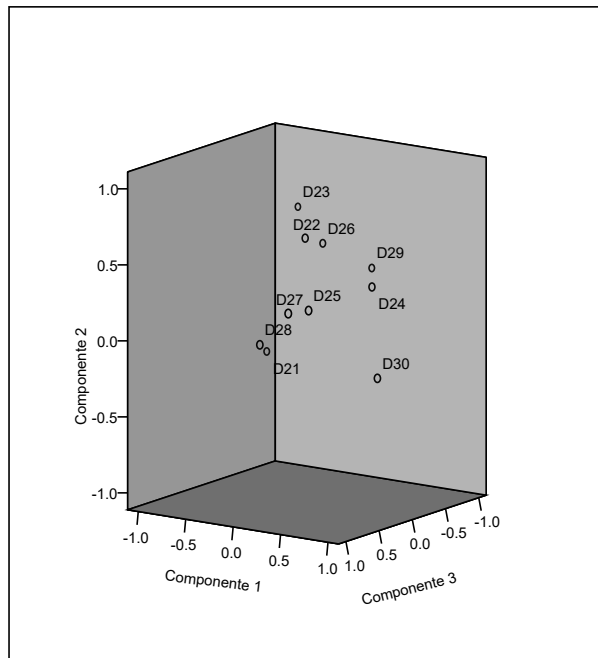


Figura 23. Gráfico de componentes en el espacio rotado

El gráfico de componentes en el espacio rotado, es para ayudar a la detección de los grupos de las variables. Si dos variables están correlacionadas positivamente forman un ángulo desde el origen de 0^o grados, de 180^o grados si lo están negativamente y de 90^o si no están correlacionados. **Ver Figura 23**

Podemos utilizar que la componente 1 es el eje de las x, componente 3 es el eje de las y, componente 2 es el eje de la z, contrario a las manecillas del reloj.

$$D30 = 0.588 * C1 - 0.297 * C2 - 0.68 * C3$$

Haciendo la proyección en cada una de las componentes obtenemos que la correlación de la variable D30 con la componente 1 es 0.588, ubicamos en la línea de la componente 1 el

valor de 0.588. La correlacion de la variable D30 con la componente 2 es -0.297, ubicamos en la línea de la componente 2 el valor de -0.297. La correlacion de la variable D30 con la componente 3 es -0.68 ubicamos en la línea de la componente 3 el valor de -0.68, asi tenemos D30 en el espacio de las componentes.

EXPECTATIVAS (E)

Tabla 143
KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,518
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	447,255
	gl	171
	Sig.	,000

Test de esfericidad de Barlett permite contrastar formalmente la existencia de correlación entre las variables. Como su p-valor (Sig) es 0.000, se puede concluir que existe correlación significativa entre las variables. **Ver tabla 143**

También se observa el estadístico KMO, cuyo valor 0.518 (próximo a la unidad, mayor 0.5) indica una moderada adecuación de la muestra a este análisis.

Gráfico de sedimentación

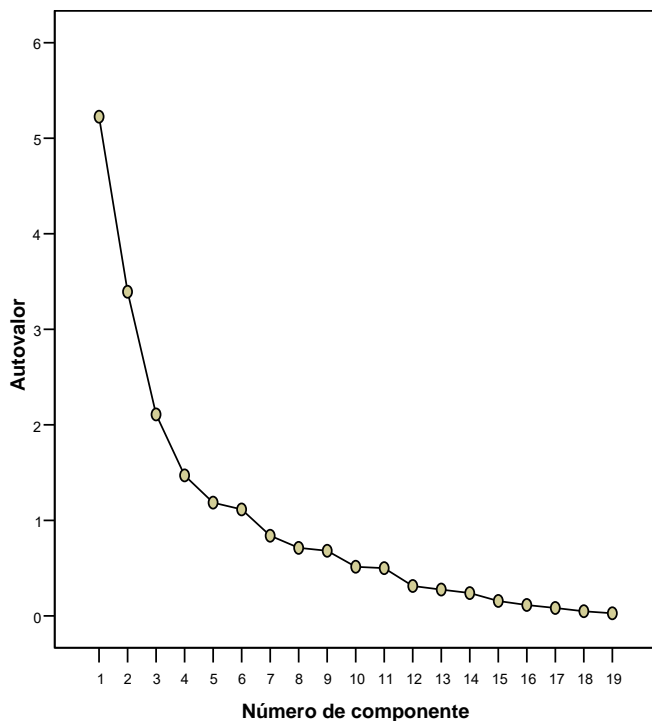


Figura 24. Gráfico de la sedimentación

El gráfico de la sedimentación muestra que de las 19 componentes, solo hay seis componentes con autovalores o valores propios mayor que 1. Ver Figura 24

Tabla 144
Matriz de componentes(a)

COMPONENTE	1	2	3	4	5	6
LA FUNCIÓN DE UN REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ES SER UN BUEN COMUNICADOR ENTRE LOS DIRECTIVOS, LOS DOCENTES Y LOS COMPAÑEROS	-,118	,019	,683	,161	,414	,335
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO	-,309	,309	,403	-,104	,573	-,150

SOCIAL EXIGE RECOGER AYUDAS PARA LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y MARGINALIDAD						
LA FUNCIÓN DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO POLÍTICO SUPONE CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS CIUDADANOS	,175	,730	,338	-,110	-,011	-,145
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS	,793	-,069	,299	-,130	,001	-,041
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES LÚDICAS	,783	-,066	,228	-,192	,068	-,093
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS	,847	-,007	,226	,138	-,023	-,080
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	,807	-,049	,244	,281	-,286	-,062
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIALES	,303	,110	,720	,330	-,140	-,055
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES, SIGNIFICA SE MEDIADOR DE LOS CONFLICTOS	-,084	,656	,079	-,427	-,258	,334
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES, SIGNIFICA SER DEFENSOR DE LOS DERECHOS DE LOS COMPAÑEROS	-,022	,674	,093	-,308	-,190	,478
SER ELEGIDO REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DARÁ • LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A BECAS EN LA UNIVERSIDAD	-,256	,422	-,176	,622	-,082	-,165
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GARANTIZARÁ • LA INCORPORACIÓN LABORAL EN LA VIDA PROFESIONAL	-,298	,249	-,047	,607	,181	,500
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO POLÍTICO PREPARA PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS PÚBLICOS	-,254	,709	,004	,261	-,431	-,136
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON ÉTICA	,153	,477	-,166	-,165	,175	-,073
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON RESPONSABILIDAD SOCIAL	,478	,598	-,200	,046	,099	-,236

SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON RESPETO A LAS DIFERENCIAS	,884	,043	-,305	,045	,074	,169
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON ACTITUD DE DIÁLOGO	,688	-,069	-,475	,163	,206	,304
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON DEMOCRACIA	,793	,323	-,305	,040	,166	,117
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO GENERARÁ • CAMBIOS, TRANSFORMACIONES EN LAS RELACIONES DE AUTORIDAD ENTRE DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES	-,131	,645	-,260	,002	,367	-,322

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
a 6 componentes extraídos

Tabla 145
Comunalidades

	EXTRACCIÓN
LA FUNCIÓN DE UN REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ES SER UN BUEN COMUNICADOR ENTRE LOS DIRECTIVOS, LOS DOCENTES Y LOS COMPAÑEROS	,790
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL EXIGE RECOGER AYUDAS PARA LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y MARGINALIDAD	,715
LA FUNCIÓN DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO POLÍTICO SUPONE CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS CIUDADANOS	,711
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS	,742
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES LÚDICAS	,720
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS	,795
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	,879
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIALES	,753
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES, SIGNIFICA SE MEDIADOR DE LOS CONFLICTOS	,804
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES, SIGNIFICA SER DEFENSOR DE LOS DERECHOS DE LOS COMPAÑEROS	,824
SER ELEGIDO REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DARÁ • LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A BECAS EN LA UNIVERSIDAD	,696
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GARANTIZARÁ • LA INCORPORACIÓN LABORAL EN LA VIDA PROFESIONAL	,804

EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO POLÍTICO PREPARA PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS PÚBLICOS	,840
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON ÉTICA	,342
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON RESPONSABILIDAD SOCIAL	,694
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON RESPETO A LAS DIFERENCIAS	,913
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON ACTITUD DE DIÁLOGO	,866
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON DEMOCRACIA	,869
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO GENERARÁ CAMBIOS, TRANSFORMACIONES EN LAS RELACIONES DE AUTORIDAD ENTRE DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES	,740

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La comunalidad es la parte de variabilidad de cada variable explicada por los factores.

Antes de la extracción de factores la comunalidad de cada variable es la unidad, nos interesa que después de la extracción continúe siendo alta. **Ver tabla 145**

Podemos observar que las variables E31, E36, E37,E39, E40, E42, E43, E46, E47, E48 aportan con un 79%, 79.5%, 87.9%, 80.4%, 82.4%, 80.4%, 84%, 91.3%, 86.6%, 86.9% respectivamente explicando en mayor proporción la varianza según su participación en la componentes resultantes del análisis, mientras que en las otras variables la participación es menor.

Tabla 146

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

COMPONENTE	1	2	3	4	5	6
LA FUNCIÓN DE UN REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ES SER UN BUEN COMUNICADOR ENTRE LOS DIRECTIVOS, LOS DOCENTES Y LOS COMPAÑEROS	-,023	,006	,324	,110	,349	,300
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL EXIGE RECOGER AYUDAS PARA LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y	-,059	,091	,191	-,071	,483	-,135

MARGINALIDAD						
LA FUNCIÓN DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO POLÍTICO SUPONE CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS CIUDADANOS	,033	,215	,160	-,074	-,010	-,130
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS	,152	-,020	,142	-,088	,001	-,037
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES LÚDICAS	,150	-,020	,108	-,131	,057	-,084
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS	,162	-,002	,107	,094	-,020	-,072
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	,155	-,014	,116	,191	-,242	-,056
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIALES	,058	,033	,341	,224	-,118	-,049
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES, SIGNIFICA SE MEDIADOR DE LOS CONFLICTOS	-,016	,193	,038	-,290	-,218	,299
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES, SIGNIFICA SER DEFENSOR DE LOS DERECHOS DE LOS COMPAÑEROS	-,004	,199	,044	-,210	-,161	,429
SER ELEGIDO REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DARÁ • LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A BECAS EN LA UNIVERSIDAD	-,049	,124	-,084	,423	-,069	-,148
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GARANTIZARÁ • LA INCORPORACIÓN LABORAL EN LA VIDA PROFESIONAL	-,057	,073	-,022	,413	,152	,449
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO POLÍTICO PREPARA PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS PÚBLICOS	-,049	,209	,002	,178	-,364	-,122
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON ÉTICA	,029	,141	-,079	-,112	,148	-,066
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON RESPONSABILIDAD SOCIAL	,091	,176	-,095	,031	,084	-,212
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON RESPETO A LAS DIFERENCIAS	,169	,013	-,145	,030	,062	,151
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON ACTITUD DE DIÁLOGO	,132	-,020	-,225	,111	,174	,273
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON DEMOCRACIA	,152	,095	-,145	,027	,140	,105
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO GENERARÁ • CAMBIOS, TRANSFORMACIONES EN LAS RELACIONES DE AUTORIDAD ENTRE DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES	-,025	,190	-,123	,002	,310	-,289

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Se realizó el análisis de la matriz de componente se observó la dificultad de agrupar las

variables en componentes, por lo cual se hará una rotación. Realizaremos la rotación Varimax que tiene la propiedad que los factores siguen siendo incorrelados.

Tabla 147
Matriz de componentes rotados(a)

COMPONENTE	1	2	3	4	5	6
LA FUNCIÓN DE UN REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ES SER UN BUEN COMUNICADOR ENTRE LOS DIRECTIVOS, LOS DOCENTES Y LOS COMPAÑEROS	,161	-,135	-,127	,063	,018	,852
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL EXIGE RECOGER AYUDAS PARA LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y MARGINALIDAD	-,108	-,331	,463	,006	-,077	,611
LA FUNCIÓN DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO POLÍTICO SUPONE CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS CIUDADANOS	,378	-,136	,548	,473	,091	,132
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS	,697	,323	,032	,012	-,387	,020
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES LÚDICAS	,628	,339	,110	-,023	-,445	-,005
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES ARÍSTICAS	,771	,411	,064	-,084	-,140	-,015
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	,853	,332	-,116	-,058	,032	-,150
EL REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DEBE CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIALES	,761	-,187	-,079	,049	,172	,318
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES, SIGNIFICA SE MEDIADOR DE LOS CONFLICTOS	-,067	-,064	,182	,873	-,013	-,020
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES, SIGNIFICA SER DEFENSOR DE LOS DERECHOS DE LOS COMPAÑEROS	-,041	,072	,132	,885	,072	,102
SER ELEGIDO REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES DARÁ • LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A BECAS EN LA UNIVERSIDAD	-,052	-,078	,253	-,069	,784	-,060
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GARANTIZARÁ • LA INCORPORACIÓN LABORAL EN LA VIDA PROFESIONAL	-,246	,205	-,135	,097	,690	,445
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO	,084	-,300	,299	,432	,645	-,224

POLÍTICO PREPARA PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS PÚBLICOS						
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON ÉTICA	-,029	,182	,502	,236	-,017	-,027
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON RESPONSABILIDAD SOCIAL	,290	,347	,649	,154	,132	-,166
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON RESPETO A LAS DIFERENCIAS	,387	,838	,100	,005	-,141	-,178
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON ACTITUD DE DIÁLOGO	,103	,913	-,003	-,112	-,029	-,094
SER REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES ME EXIGE EJERCER EL LIDERAZGO CON DEMOCRACIA	,327	,783	,348	,122	-,037	-,107
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO GENERARÁ • CAMBIOS, TRANSFORMACIONES EN LAS RELACIONES DE AUTORIDAD ENTRE DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES	-,228	,010	,798	,062	,216	,030

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

Gráfico de componentes en espacio rotado

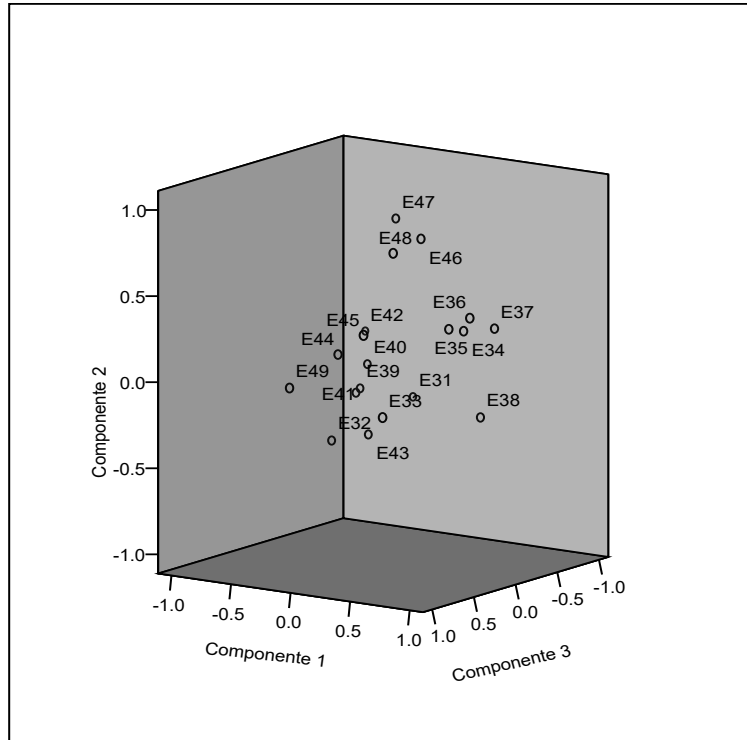


Figura 25. Gráfico de componentes en el espacio rotado

El gráfico de componentes en el espacio rotado, es para ayudar a la detección de los grupos de las variables. Si dos variables están correlacionadas positivamente forman un ángulo desde el origen de 0^{er} grados, de 180^{er} grados si lo están negativamente y de 90^{er} si no están correlacionados. **Ver Figura 25**

VALORACION Y RECONOCIMIENTO (F)

Tabla 148

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,658
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	87,098
	gl	45
	Sig.	,000

Test de esfericidad de Barlett permite contrastar formalmente la existencia de correlación entre las variables. Como su p-valor (Sig) es 0.000, se puede concluir que existe correlación significativa entre las variables. **Ver tabla 148**

También se observa el estadístico KMO, cuyo valor 0.658 (próximo a la unidad, mayor 0.5) indica una buena adecuación de la muestra a este análisis

Gráfico de sedimentación

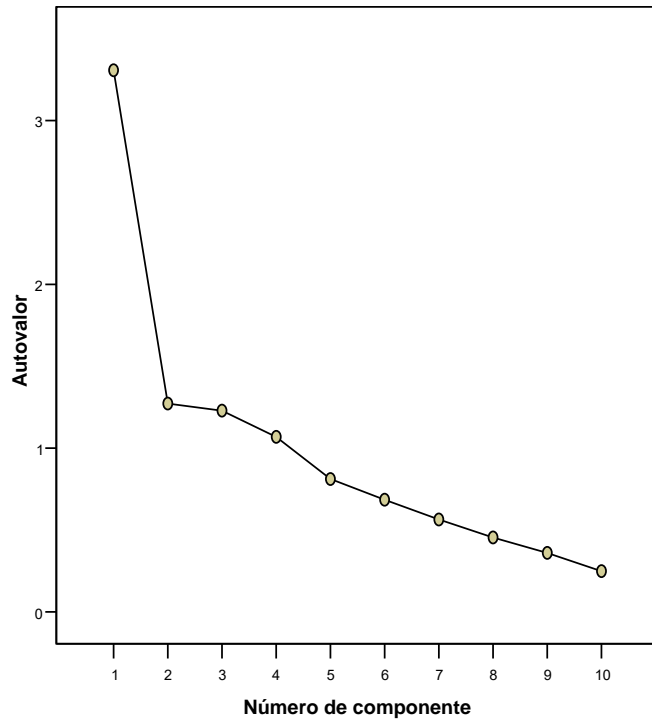


Figura 26. Gráfico de sedimentación

El gráfico de la sedimentación muestra que de las 10 componentes, solo hay cuatro componentes con autovalores o valores propios mayor que 1. **Ver Figura 26**

Tabla 149
Matriz de componentes(a)

COMPONENTE	1	2	3	4
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL GENERA SATISFACCIÓN Y CONTRIBUYE AL CRECIMIENTO PERSONAS	,125	-,269	,769	,398
LOS DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES RECONOCEN PÚBLICAMENTE EL DESEMPEÑO DE LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	,729	-,238	-,214	-,100
SE VALORA Y SE RECONOCE POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD EL TRABAJO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y POLÍTICO	,752	,053	-,367	-,099
LA LABOR DE LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES DEBE SER RECOMPENSADA ECONÓMICAMENTE	,470	,672	,158	-,024
LOS DOCENTES DEBEN ESTIMULAR ACADÉMICAMENTE LA LABOR DE LOS REPRESENTANTES LEGALES	,619	,267	,224	,388
EL NÚMERO ACTUAL DE REPRESENTANTES ESTUDIANTILES DE LA UNIVERSIDAD ES SUFICIENTE	,339	,262	,447	-,453
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO, ES UN PELIGRO Y UNA AMENAZA PARA LA ESTABILIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD	,629	,343	-,137	,305
EL CARGO DE REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES AYUDA A FORMARNOS EN LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA EN LA UNIVERSIDAD	,557	-,408	,364	-,445
LA UNIVERSIDAD ATIENDE LAS INICIATIVAS Y PROYECTOS DE LOS LÍDERES ESTUDIANTILES	,693	-,191	-,097	-,227
LA UNIVERSIDAD HACE UN RECONOCIMIENTO A LOS PROFESIONALES EGRESADOS QUE SE DESTACAN EN CARGOS DE DIRECCIÓN, EN LO PRIVADO Y EN LO PÚBLICO EN LA SOCIEDAD	,539	-,479	-,143	,437

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
a 4 componentes extraídos

De la matriz de componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes (C1, C2, C3, C4) y las 10 variables (F41 hasta F50), cada variable se escribe como una combinación lineal de cada componente:

$$F41 = 0.125*C1 - 0.269*C2 + 0.799*C3 + 0.398*C4;$$

$$F42 = 0.729*C1 - 0.238*C2 - 0.214*C3 - 0.1*C4;$$

$$F43 = 0.752*C1 + 0.053*C2 - 0.367*C3 - 0.099*C4;$$

$$F44 = 0.47*C1 + 0.672*C2 + 0.158*C3 - 0.024*C4;$$

$$F45 = 0.619*C1 + 0.267*C2 + 0.224*C3 + 0.388*C4;$$

$$F46 = 0.339*C1 + 0.262*C2 + 0.447*C3 - 0.453*C4;$$

$$F47 = 0.629*C1 + 0.343*C2 - 0.137*C3 + 0.305*C4;$$

$$F48 = 0.557*C1 - 0.408*C2 + 0.364*C3 - 0.445*C4;$$

$$F49 = 0.693*C1 - 0.191*C2 - 0.092*C3 - 0.227*C4;$$

$$F50 = 0.539*C1 - 0.479*C2 - 0.143*C3 + 0.437*C4. \text{ Ver Tabla 163}$$

Tabla 150
Comunalidades

	EXTRACCIÓN
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL GENERA SATISFACCIÓN Y CONTRIBUYE AL CRECIMIENTO PERSONAS	,837
LOS DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES RECONOCEN PÚBLICAMENTE EL DESEMPEÑO DE LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	,645
SE VALORA Y SE RECONOCE POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD EL TRABAJO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y POLÍTICO	,712
LA LABOR DE LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES DEBE SER RECOMPENSADA ECONÓMICAMENTE	,698
LOS DOCENTES DEBEN ESTIMULAR ACADÁEMICAMENTE LA LABOR DE LOS REPRESENTANTES LEGALES	,655
EL NÚMERO ACTUAL DE REPRESENTANTES ESTUDIANTILES DE LA UNIVERSIDAD ES SUFICIENTE	,589
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO, ES UN PELIGRO Y UNA AMENAZA PARA LA ESTABILIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD	,624
EL CARGO DE REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES AYUDA A FORMARNOS EN LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA EN LA UNIVERSIDAD	,807
LA UNIVERSIDAD ATIENDE LAS INICIATIVAS Y PROYECTOS DE LOS LÍDERES ESTUDIANTILES	,578
LA UNIVERSIDAD HACE UN RECONOCIMIENTO A LOS PROFESIONALES EGRESADOS QUE SE DESTACAN EN CARGOS DE DIRECCIÓN, EN LO PRIVADO Y EN LO PÚBLICO EN LA SOCIEDAD	,731

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La comunalidad es la parte de variabilidad de cada variable explicada por los factores.

Antes de la extracción de factores la comunalidad de cada variable es la unidad, nos interesa que después de la extracción continúe siendo alta. **Ver tabla 164**

Podemos observar que las variables F41 y F48 aportan con un 83.7% y 80.7% respectivamente explicando en mayor proporción la varianza según su participación en la componentes resultantes del análisis, mientras que en las otras variables la participación es menor.

Tabla 151

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

COMPONENTE	1	2	3	4
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL GENERA SATISFACCIÓN Y CONTRIBUYE AL CRECIMIENTO PERSONAS	,038	-,211	,626	,373
LOS DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES RECONOCEN PÚBLICAMENTE EL DESEMPEÑO DE LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	,221	-,187	-,174	-,094
SE VALORA Y SE RECONOCE POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD EL TRABAJO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y POLÍTICO	,227	,042	-,299	-,092
LA LABOR DE LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES DEBE SER RECOMPENSADA ECONÓMICAMENTE	,142	,528	,129	-,023
LOS DOCENTES DEBEN ESTIMULAR ACADÉMICAMENTE LA LABOR DE LOS REPRESENTANTES LEGALES	,187	,210	,182	,363
EL NÚMERO ACTUAL DE REPRESENTANTES ESTUDIANTILES DE LA UNIVERSIDAD ES SUFICIENTE	,102	,206	,364	-,424
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO, ES UN PELIGRO Y UNA AMENAZA PARA LA ESTABILIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD	,190	,269	-,112	,286
EL CARGO DE REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES AYUDA A FORMARNOS EN LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA EN LA UNIVERSIDAD	,168	-,321	,296	-,416
LA UNIVERSIDAD ATIENDE LAS INICIATIVAS Y PROYECTOS DE LOS LÍDERES ESTUDIANTILES	,210	-,150	-,079	-,213
LA UNIVERSIDAD HACE UN RECONOCIMIENTO A LOS PROFESIONALES EGRESADOS QUE SE DESTACAN EN CARGOS DE DIRECCIÓN, EN LO PRIVADO Y EN LO PÚBLICO EN LA SOCIEDAD	,163	-,376	-,117	,409

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

De la matriz de coeficientes de las puntuaciones en las componentes podemos deducir la

siguiente relación entre las componentes (C1, C2, C3, C4) y las 10 variables (F41 hasta F

50)

$$C1 = 0.038 * F41 + 0.221 * F42 + 0.227 * F43 + 0.142 * F44 + 0.187 * F45 + 0.102 * F46 + 0.190 * F47 + 0.168 * F48 + 0.210 * F49 + 0.163 * F50$$

$$C2 = -0.211 * F41 - 0.187 * F42 + 0.042 * F43 + 0.528 * F44 - 0.21 * F45 + 0.206 * F46 + 0.269 * F47 - 0.321 * F48 - 0.15 * F49 - 0.376 * F50$$

$$C3 = 0.626 * F41 - 0.174 * F42 - 0.299 * F43 + 0.129 * F44 + 0.182 * F45 + 0.364 * F46 - 0.112 * F47 + 0.296 * F48 - 0.079 * F49 - 0.117 * F50$$

$$C4 = 0.373 * F41 - 0.094 * F42 - 0.092 * F43 - 0.023 * F44 + 0.363 * F45 - 0.424 * F46 + 0.286 * F47 - 0.416 * F48 - 0.213 * F49 + 0.409 * F50. \text{ Ver Tabla 147}$$

Se realizó el análisis de la matriz de componente se observó la dificultad de agrupar las variables en componentes, por lo cual se hará una rotación. Realizaremos la rotación Varimax que tiene la propiedad que los factores siguen siendo incorrelados.

Tabla 152
Matriz de componentes rotados(a)

COMPONENTE	1	2	3	4
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL GENERA SATISFACCIÓN Y CONTRIBUYE AL CRECIMIENTO PERSONAS	-,057	,064	,908	,080
LOS DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES RECONOCEN PÚBLICAMENTE EL DESEMPEÑO DE LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	,778	,198	-,021	,014
SE VALORA Y SE RECONOCE POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD EL TRABAJO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y POLÍTICO	,690	,413	-,254	,022
LA LABOR DE LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES DEBE SER RECOMPENSADA ECONÓMICAMENTE	,001	,722	-,098	,408
LOS DOCENTES DEBEN ESTIMULAR ACADÉMICAMENTE LA LABOR DE LOS REPRESENTANTES LEGALES	,215	,707	,326	,041
EL NÚMERO ACTUAL DE REPRESENTANTES ESTUDIANTILES DE LA UNIVERSIDAD ES SUFICIENTE	,118	,173	,079	,734

EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO, ES UN PELIGRO Y UNA AMENAZA PARA LA ESTABILIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD	,299	,727	-,023	-,077
EL CARGO DE REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES AYUDA A FORMARNOS EN LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA EN LA UNIVERSIDAD	,647	-,168	,318	,509
LA UNIVERSIDAD ATIENDE LAS INICIATIVAS Y PROYECTOS DE LOS LÍDERES ESTUDIANTILES	,722	,154	-,012	,182
LA UNIVERSIDAD HACE UN RECONOCIMIENTO A LOS PROFESIONALES EGRESADOS QUE SE DESTACAN EN CARGOS DE DIRECCIÓN, EN LO PRIVADO Y EN LO PÚBLICO EN LA SOCIEDAD	,611	,163	,353	-,454

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.
a La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

Gráfico de componentes en espacio rotado

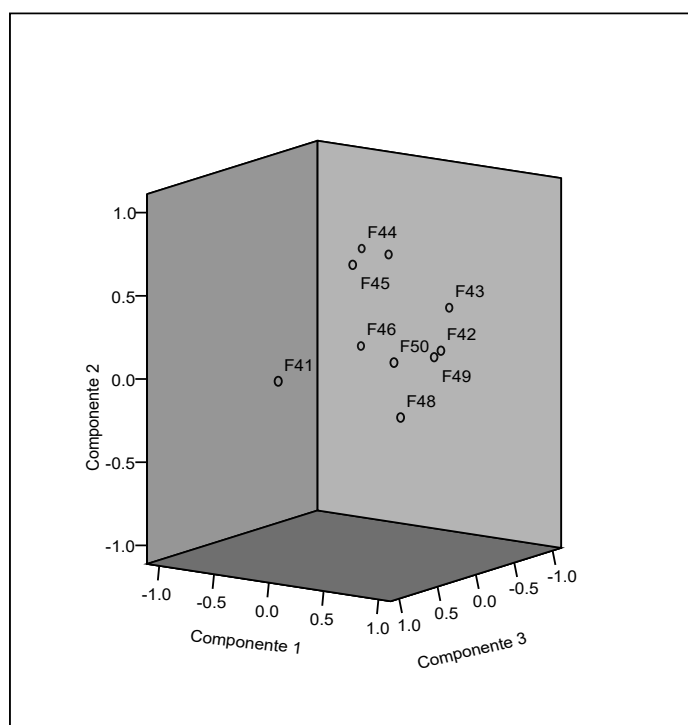


Figura 27. Gráfico de componentes en el espacio rotado

El gráfico de componentes en el espacio rotado, es para ayudar a la detección de los grupos de las variables. Si dos variables están correlacionadas positivamente forman un ángulo desde el origen de 0^{er} grados, de 180^{er} grados si lo están negativamente y de 90^{er} si no están

correlacionados. **Ver Figura 27**

ANÁLISIS MULTIVARIADO: ANÁLISIS FACTORIAL

Se realizó la organización de los datos obtenidos durante el proceso de encuesta a 21 Directivos y Docentes. Finalizado el proceso de organización se procedió al análisis de datos a través del paquete estadístico SPSS 22.

Se ha realizado un análisis factorial de los 5 ámbitos más importantes que compone el cuestionario para los Directivos y Docentes, mediante el método de componente principales: cualidades de liderazgo (A), formación para liderazgo (B), Práctica del liderazgo (C), Expectativas (D), Valoración y reconocimiento (E)

A. CUALIDADES DE LIDERAZGO.

Tabla 153
KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,572
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	30,877
	gl	10
	Sig.	,001

Test de esfericidad de Bartlett permite contrastar formalmente la existencia de correlación entre las variables. Como su p-valor (Sig) es 0.001, se puede concluir que existe correlación significativa entre las variables. **Ver tabla 153**

También se observa el estadístico KMO, cuyo valor 0.572 (próximo a la unidad, mayor 0.5) indica una buena adecuación de la muestra a este análisis

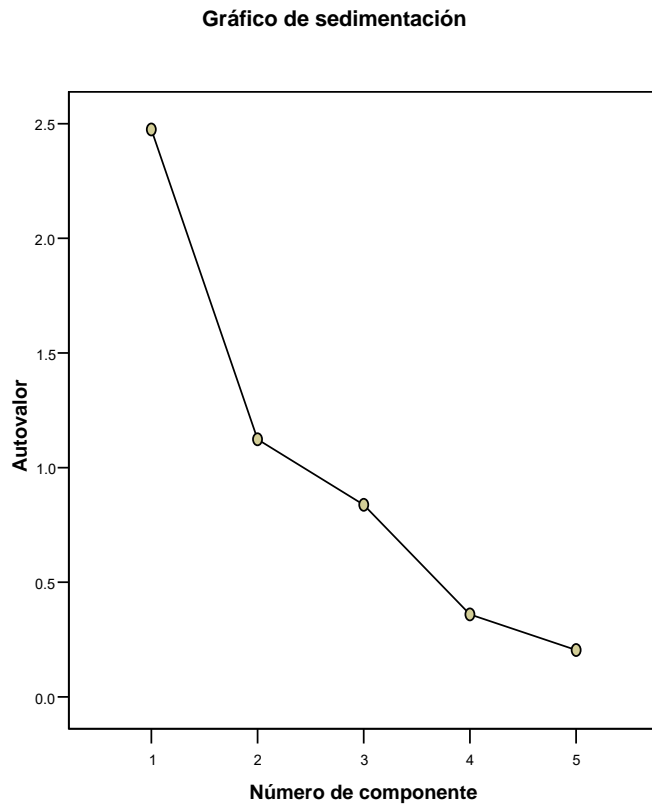


Figura 28. Gráfico de la sedimentación

El gráfico de la sedimentación muestra que de las 5 componentes, solo hay dos componentes con autovalores o valores propios mayor que 1. **Ver Figura 28**

Tabla 154
 Matriz de componentes(a)

COMPONENTE	1	2
SER UN EXCELENTE ESTUDIANTE ES UNA DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE ELIJE UN REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,426	,710
EL CARISMA ES LA CUALIDAD FUNDAMENTAL DEL LÍDER ESTUDIANTIL PARA PERSUADIR Y MOVILIZAR LAS PERSONAS A REALIZAR SUS PROYECTOS	,661	,158
PARA SER ELEGIDOS LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES SE TENDRÁ • EN CUENTA EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA	,829	,359
LA SENSIBILIDAD SOCIAL, LA CERCANÍA CON LA PROBLEMÁTICA DEL CONTEXTO POLÍTICO, INFLUYEN EN LA ELECCIÓN DE UN REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,677	-,562
LA BUENA PRESENCIA, LA BUENA PRESENTACIÓN PERSONAL, EL QUIERO, LA EMPATÍA SON IMPORTANTES PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,843	-,386

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
 a 2 componentes extraídos

De la matriz de componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes (C1, C2) y las 5 variables (L1 hasta L5), cada variable se escribe como una combinación lineal de cada componente:

$$L1=0.426*C1+0.71*C2;$$

$$L2=0.661*C1+0.158*C2;$$

$$L3=0.829*C1+0.359*C2;$$

$$L4=0.677*C1-0.562*C2;$$

$$L5=0.843*C1-0.386*C2; \text{ Ver tabla 154}$$

Tabla 155
Comunalidades

	EXTRACCIÓN
SER UN EXCELENTE ESTUDIANTE ES UNA DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE ELIJE UN REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,687
EL CARISMA ES LA CUALIDAD FUNDAMENTAL DEL LÍDER ESTUDIANTIL PARA PERSUADIR Y MOVILIZAR LAS PERSONAS A REALIZAR SUS PROYECTOS	,462
PARA SER ELEGIDOS LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES SE TENDRÁ • EN CUENTA EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA	,816
LA SENSIBILIDAD SOCIAL, LA CERCANÍA CON LA PROBLEMÁTICA DEL CONTEXTO POLÍTICO, INFLUYEN EN LA ELECCIÓN DE UN REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,774
LA BUENA PRESENCIA, LA BUENA PRESENTACIÓN PERSONAL, EL QUIERO, LA EMPATÍA SON IMPORTANTES PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,859

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La comunalidad es la parte de variabilidad de cada variable explicada por los factores.

Antes de la extracción de factores la comunalidad de cada variable es la unidad, nos interesa que después de la extracción continúe siendo alta. **Ver Tabla 355.**

Podemos observar que las variables L3 y L5 aportan con un 81.6% y 85.9% respectivamente explicando en mayor proporción la varianza según su participación en la componentes resultantes del análisis, mientras que en las otras variables la participación es menor.

Tabla 156

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en los componentes

COMPONENTE	1	2
SER UN EXCELENTE ESTUDIANTE ES UNA DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE ELIJE UN REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,172	,632
EL CARISMA ES LA CUALIDAD FUNDAMENTAL DEL LIDER ESTUDIANTIL PARA PERSUADIR Y MOVILIZAR LAS PERSONAS A REALIZAR SUS PROYECTOS	,267	,141
PARA SER ELEGIDOS LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES SE TENDRÁ EN CUENTA EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA	,335	,320
LA SENSIBILIDAD SOCIAL, LA CERCANÍA CON LA PROBLEMÁTICA DEL CONTEXTO POLÍTICO, INFLUYEN EN LA ELECCIÓN DE UN REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,274	-,500
LA BUENA PRESENCIA, LA BUENA PRESENTACIÓN PERSONAL, EL QUIERO, LA EMPATÍA SON IMPORTANTES PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,341	-,343

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

De la matriz de coeficientes de las puntuaciones en las componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes (C1, C2) y las 5 variables (L1 hasta L5).

Ver Tabla 156

$$C1 = 0.172 * L1 + 0.267 * L2 + 0.335 * L3 + 0.274 * L4 + 0.341 * L5$$

$$C2 = 0.632 * L1 + 0.141 * L2 + 0.32 * L3 - 0.5 * L4 - 0.343 * L5$$

Se realizó el análisis de la matriz de componente se observó la dificultad de agrupar las variables en componentes, por lo cual se hará una rotación. Realizaremos la rotación Varimax que tiene la propiedad que los factores siguen siendo incorrelados.

Tabla 157
 Matriz de componentes rotados(a)

COMPONENTE	1	2
SER UN EXCELENTE ESTUDIANTE ES UNA DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE ELIJE UN REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	-,134	,818
EL CARISMA ES LA CUALIDAD FUNDAMENTAL DEL LÍDER ESTUDIANTIL PARA PERSUADIR Y MOVILIZAR LAS PERSONAS A REALIZAR SUS PROYECTOS	,402	,548
PARA SER ELEGIDOS LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES SE TENDRÁ • EN CUENTA EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA	,400	,810
LA SENSIBILIDAD SOCIAL, LA CERCANÍA CON LA PROBLEMÁTICA DEL CONTEXTO POLÍTICO, INFLUYEN EN LA ELECCIÓN DE UN REPRESENTANTE ESTUDIANTIL	,880	,009
LA BUENA PRESENCIA, LA BUENA PRESENTACIÓN PERSONAL, EL QUIERO, LA EMPATÍA SON IMPORTANTES PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,892	,251

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Gráfico de componentes en espacio rotado

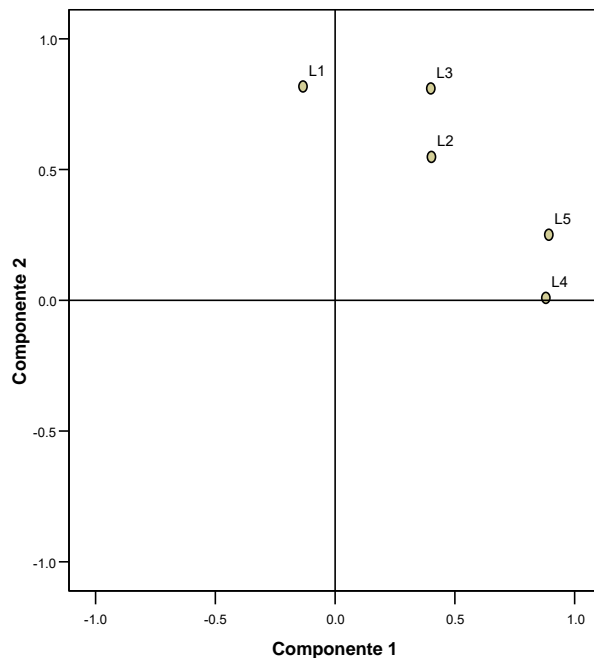


Figura 29. Gráfico de componentes en el espacio rotado

El gráfico de componentes en el espacio rotado, es para ayudar a la detección de los grupos de las variables. Si dos variables están correlacionadas positivamente forman un ángulo desde el origen de 0^o grados, de 180^o grados si lo están negativamente y de 90^o si no están correlacionados.

L4 y L5 se asocian a la primera componente están más cerca del eje x. L1, L2 y L3 a la segunda componente están más cerca del eje y. **Ver Figura 29**

B. FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO.

Tabla 158.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,541
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	18,898
	gl	10
	Sig.	,042

Test de esfericidad de Barlett permite contrastar formalmente la existencia de correlación entre las variables. Como su p-valor (Sig) es 0.042, se puede concluir que existe correlación significativa entre las variables. **Ver tabla 158**

También se observa el estadístico KMO, cuyo valor 0.541 (próximo a la unidad, mayor 0.5) indica una modera adecuación de la muestra a este análisis

Gráfico de sedimentación

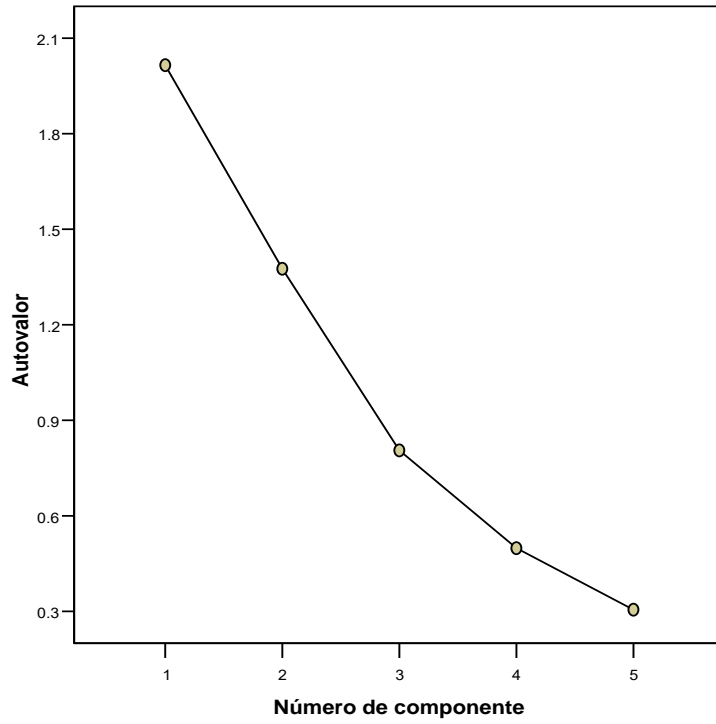


Figura 30. Gráfico de la sedimentación

El gráfico de la sedimentación muestra que de las 5 componentes, solo hay dos componentes con autovalores o valores propios mayor que 1. **Ver figura 30.**

Tabla 159
Matriz de componentes(a)

COMPONENTE	1	2
EL CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA, SU FILOSOFÍA INSTITUCIONAL ES FUNDAMENTAL PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,830	-,284
LOS DOCENTES EN SUS CÁTEDRAS FORMAN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,514	,628
LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON EL ESPACIO PARA LA PRÁCTICA DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,619	-,069
EL CAMBIO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL PAÍS REQUIERE LÍDERES ESTUDIANTILES EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,679	-,581
LA UNIVERSIDAD OFRECE UN PROGRAMA CURRICULAR DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO EN TODAS LAS FACULTADES	,468	,748

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
a 2 componentes extraídos

De la matriz de componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes (C1, C2) y las 5 variables (FL6 hasta FL10), cada variable se escribe como una combinación lineal de cada componente:

$$FL6 = 0.83 * C1 - 0.284 * C2;$$

$$FL7 = 0.514 * C1 + 0.628 * C2;$$

$$FL8 = 0.619 * C1 - 0.069 * C2;$$

$$FL9 = 0.679 * C1 - 0.581 * C2;$$

$$FL10 = 0.468 * C1 + 0.748 * C2; \text{ Ver tabla 159}$$

Tabla 160
Comunalidades

	EXTRACCIÓN
EL CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA, SU FILOSOFÍA INSTITUCIONAL ES FUNDAMENTAL PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,769
LOS DOCENTES EN SUS CÁTEDRAS FORMAN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,658
LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON EL ESPACIO PARA LA PRÁCTICA DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,387

EL CAMBIO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL PAÍS REQUIERE LÍDERES ESTUDIANTILES EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,798
LA UNIVERSIDAD OFRECE UN PROGRAMA CURRICULAR DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO EN TODAS LAS FACULTADES	,778

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La comunalidad es la parte de variabilidad de cada variable explicada por los factores.

Antes de la extracción de factores la comunalidad de cada variable es la unidad, nos interesa que después de la extracción continúe siendo alta. **Ver Tabla 160** .

Podemos observar que las variables FL6 , FL9, FL10 aportan con un 76.9% , 79.8%,77.8% respectivamente explicando en mayor proporción la varianza según su participación en la componentes resultantes del análisis, mientras que en las otras variables la participación es menor.

Tabla 161

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

COMPONENTE	1	2
EL CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA, SU FILOSOFÍA INSTITUCIONAL ES FUNDAMENTAL PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,412	-,206
LOS DOCENTES EN SUS CÁTEDRAS FORMAN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,255	,456
LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON EL ESPACIO PARA LA PRÁCTICA DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,307	-,050
EL CAMBIO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL PAÍS REQUIERE LÍDERES ESTUDIANTILES EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,337	-,422
LA UNIVERSIDAD OFRECE UN PROGRAMA CURRICULAR DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO EN TODAS LAS FACULTADES	,232	,543

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

De la matriz de coeficientes de las puntuaciones en las componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes (C1, C2) y las 5 variables (FL6 hasta FL10).Ver

Tabla 161

$$C1 = 0.412*FL6 + 0.255*FL7 + 0.307 *FL8 + 0.337 *FL9 + 0.232 *FL10$$

$$C2 = -0.206* FL6 + 0.456* FL7 - 0.05* FL8 - 0.422* FL9 + 0.543* FL10$$

Se realizó el análisis de la matriz de componente se observó la dificultad de agrupar las variables en componentes, por lo cual se hará una rotación. Realizaremos la rotación Varimax que tiene la propiedad que los factores siguen siendo incorrelados.

Tabla 162

Matriz de componentes rotados(a)

COMPONENTE	1	2
EL CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA, SU FILOSOFÍA INSTITUCIONAL ES FUNDAMENTAL PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,861	,168
LOS DOCENTES EN SUS CÁTEDRAS FORMAN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,132	,801
LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON EL ESPACIO PARA LA PRÁCTICA DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,570	,249
EL CAMBIO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL PAÍS REQUIERE LÍDERES ESTUDIANTILES EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO	,878	-,164
LA UNIVERSIDAD OFRECE UN PROGRAMA CURRICULAR DE FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO EN TODAS LAS FACULTADES	,032	,882

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

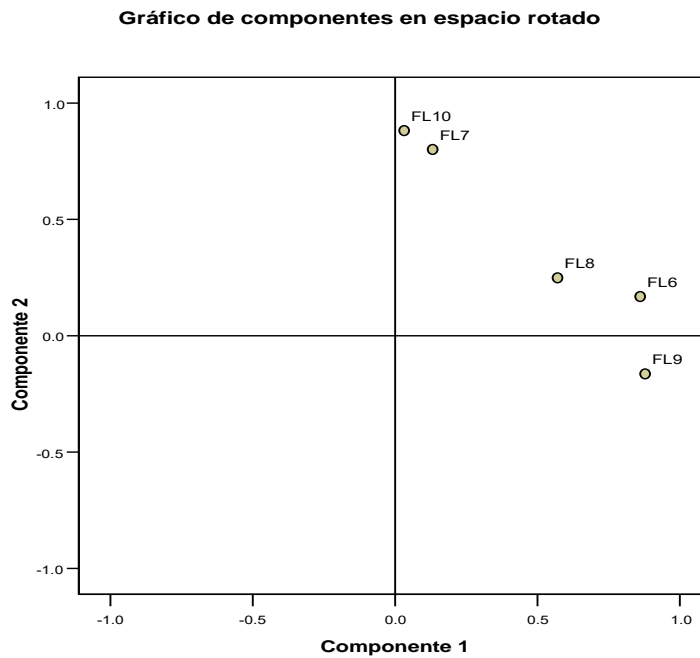


Figura 31. Gráfico de componentes en el espacio rotado

El gráfico de componentes en el espacio rotado, es para ayudar a la detección de los grupos de las variables. Si dos variables están correlacionadas positivamente forman un ángulo desde el origen de 0° grados, de 180° grados si lo están negativamente y de 90° si no están correlacionados. FL6, FL8 y FL9 se asocian a la primera componente están más cerca del eje x. FL7 y FL10 a la segunda componente están más cerca del eje y. **Ver Figura 31**

C. PRÁCTICA DEL LIDERAZGO.

Tabla 163

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,695
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	31,637

	gl	10
	Sig.	,000

Test de esfericidad de Barlett permite contrastar formalmente la existencia de correlación entre las variables. Como su p-valor (Sig) es 0.000, se puede concluir que existe correlación significativa entre las variables. Ver Tabla 163

También se observa el estadístico KMO, cuyo valor 0.695 (próximo a la unidad, mayor 0.5) indica una buena adecuación de la muestra a este análisis.

Gráfico de sedimentación

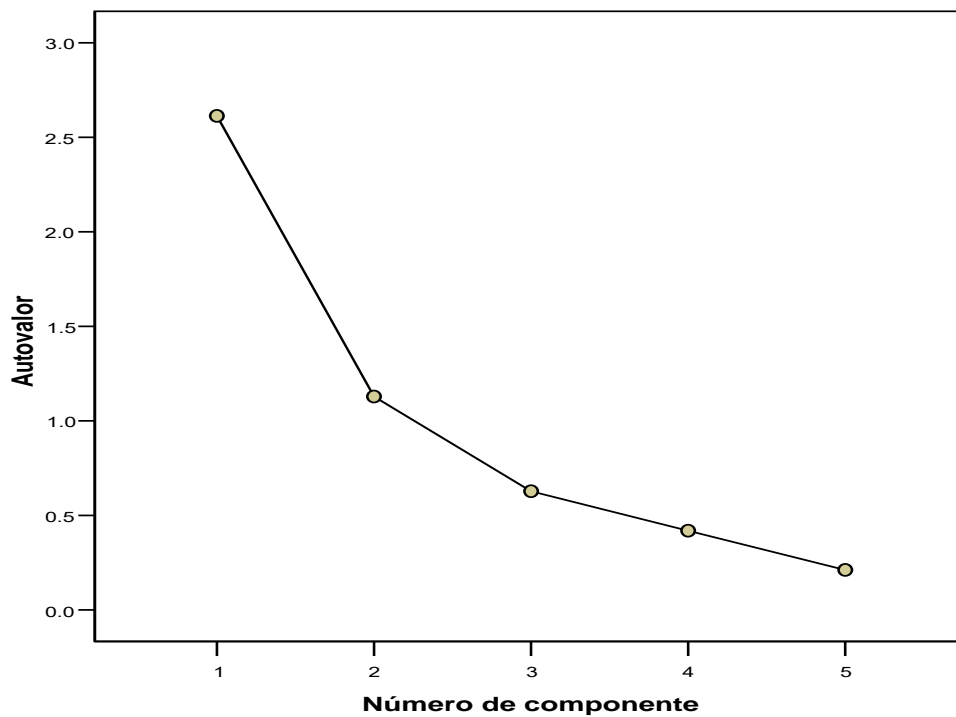


Figura 32. Gráfico de la sedimentación

El gráfico de la sedimentación muestra que de las 5 componentes, solo hay dos

componentes con autovalores o valores propios mayor que 1. **Ver Figura 32**

Tabla 164.

Matriz de componentes(a)

COMPONENTE	1	2
LA FUNCIÓN DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS CIUDADANOS	,737	-,197
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL EXIGE RECOGER AYUDAS PARA LA PERSONAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y MARGINALIDAD	,794	,058
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO ES UN PELIGRO Y UNA AMENAZA PARA LA ESTABILIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD	,245	,814
LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON ESPACIOS PARA LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,761	,132
LA POSICIÓN ECONÓMICA INFLUYE EN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO	-,212	,775

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a 2 componentes extraídos

De la matriz de componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes (C1, C2) y las 5 variables (PL11 hasta PL15), cada variable se escribe como una combinación lineal de cada componente:

$$PL11 = -0.142 * C1 + 0.937 * C2;$$

$$PL12 = 0.897 * C1 + 0.063 * C2;$$

$$PL13 = 0.86 * C1 + 0.037 * C2;$$

$$PL14 = 0.669 * C1 - 0.345 * C2;$$

$$PL15 = 0.774 * C1 + 0.356 * C2; \text{ Ver Tabla 164}$$

Tabla 165
Comunalidades

	EXTRACCIÓN
LA FUNCIÓN DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS CIUDADANOS	,898
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL EXIGE RECOGER AYUDAS PARA LA PERSONAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y MARGINALIDAD	,809
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO ES UN PELIGRO Y UNA AMENAZA PARA LA ESTABILIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD	,741
LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON ESPACIOS PARA LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,567
LA POSICIÓN ECONÓMICA INFLUYE EN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO	,727

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La Comunalidad es la parte de variabilidad de cada variable explicada por los factores.

Antes de la extracción de factores la comunalidad de cada variable es la unidad, nos interesa que después de la extracción continúe siendo alta. **Ver tabla 165**

Podemos observar que las variables PL11, PL12, aportan con un 89.8% , 80.9% respectivamente explicando en mayor proporción la varianza según su participación en la componentes resultantes del análisis, mientras que en las otras variables la participación es menor.

Tabla 166
Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

COMPONENTE	1	2
LA FUNCIÓN DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS CIUDADANOS	-,054	,830
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL EXIGE RECOGER AYUDAS PARA LA PERSONAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y MARGINALIDAD	,343	,056
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO ES	,329	,032

UN PELIGRO Y UNA AMENAZA PARA LA ESTABILIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD		
LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON ESPACIOS PARA LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,256	-,306
LA POSICIÓN ECONÓMICA INFLUYE EN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO	,296	,316

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

De la matriz de coeficientes de las puntuaciones en las componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes (C1, C2) y las 5 variables (PL11 hasta PL15).

$$C1 = -0.054*PL11 + 0.343*PL12 + 0.329 *PL13 + 0.256 *PL14 + 0.296* PL15$$

$$C2 = 0.83* PL11 + 0.056* PL12 + 0.032* PL13 - 0.306* PL14 + 0.316* PL15.$$

Ver Tabla 166.

Se realizó el análisis de la matriz de componente se observó la dificultad de agrupar las variables en componentes, por lo cual se hará una rotación. Realizaremos la rotación Varimax que tiene la propiedad que los factores siguen siendo incorrelados.

Tabla 167

Matriz de componentes rotados(a)

COMPONENTE	1	2
LA FUNCIÓN DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS CIUDADANOS	,034	,947
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL EXIGE RECOGER AYUDAS PARA LA PERSONAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y MARGINALIDAD	,893	-,104
EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO EN LO SOCIAL Y LO POLÍTICO ES UN PELIGRO Y UNA AMENAZA PARA LA ESTABILIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD	,852	-,123
LOS PROGRAMAS DE PROYECCIÓN SOCIAL SON ESPACIOS PARA LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL	,594	-,463
LA POSICIÓN ECONÓMICA INFLUYE EN LA PRÁCTICA DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO	,827	,207

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

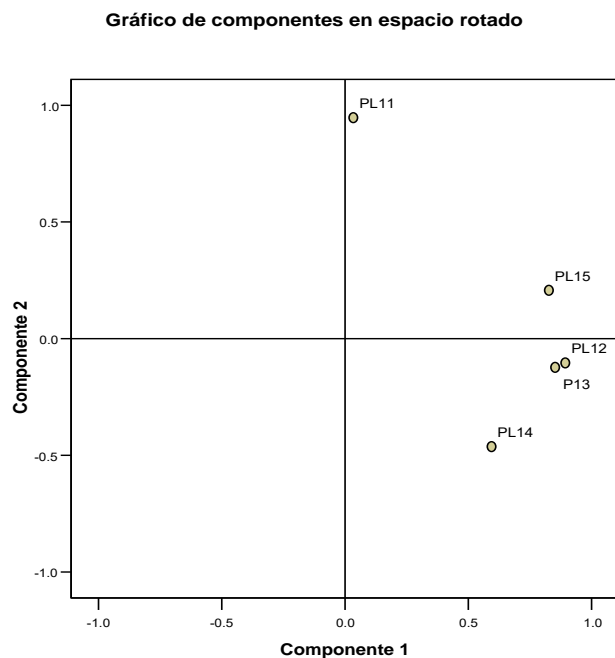


Figura 33. Gráfico de componentes en el espacio rotado

El gráfico de componentes en el espacio rotado, es para ayudar a la detección de los grupos de las variables. Si dos variables están correlacionadas positivamente forman un ángulo desde el origen de 0^o grados, de 180^o grados si lo están negativamente y de 90^o si no están correlacionados.

PL12, PL13, PL14 y PL15 se asocian a la primera componente están más cerca del eje x. PL11 a la segunda componente están más cerca del eje y. **Ver Figura 33**

D. EXPECTATIVAS.

Tabla 168

Kmo y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,584
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	11,359
	gl	10
	Sig.	,330

Test de esfericidad de Barlett permite contrastar formalmente la existencia de correlación entre las variables. Como su p-valor (Sig) es 0.33, no se puede concluir que existe correlación significativa entre las variables. Ver tabla 168

También se observa el estadístico KMO, cuyo valor 0.584 (próximo a la unidad, mayor 0.5), representa la correlación parcial entre las variables, indica una moderada adecuación de la muestra a este análisis, aunque no es lo ideal por medio de este valor continuamos con el análisis de componentes principales.

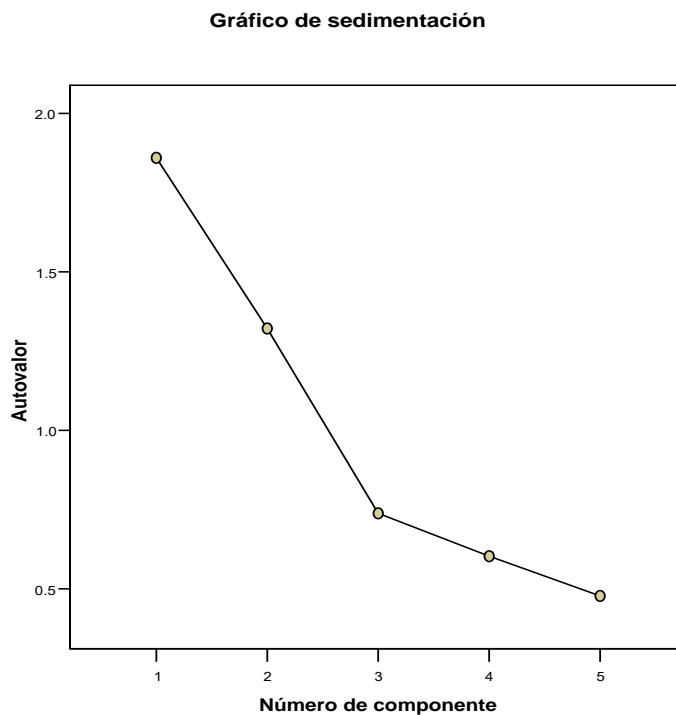


Figura 34. Gráfico de la sedimentación

El gráfico de la sedimentación muestra que de las 5 componentes, solo hay dos componentes con autovalores o valores propios mayor que 1. Ver Figura 34

Tabla 169
Matriz de componentes(a)

COMPONENTE	1	2
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GENERA CAMBIOS Y TRANSFORMACIONES EN LAS RELACIONES DE AUTORIDAD ENTRE DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES	,722	-,247
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES COMPROMETIDOS CON EL CAMBIO Y LA TRANSFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD	,796	,004
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GARANTIZA LA INCORPORACIÓN LABORAL EN LA VIDA PROFESIONAL Y EN EL DESARROLLO DE CARGOS PÚBLICOS	,299	,796
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD POSIBILITA CRECIMIENTO EN LOS VALORES ÉTICO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL RESPETO A LAS DIFERENCIAS	,769	,080
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL POSIBILITA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA, LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	-,159	,788

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a 2 componentes extraídos.

De la matriz de componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes (C1, C2) y las 5 variables (D16 hasta D20), cada variable se escribe como una combinación lineal de cada componente:

$$D16 = 0.722*C1 - 0.247*C2;$$

$$D17 = 0.796*C1 + 0.004*C2;$$

$$D18 = 0.299*C1 + 0.796*C2;$$

$$D19 = 0.769*C1 + 0.080*C2;$$

$$D20 = -0.159*C1 + 0.788*C2;$$

Ver Tabla 169

Tabla 170
Comunalidades

	EXTRACCIÓN
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GENERA CAMBIOS Y TRANSFORMACIONES EN LAS RELACIONES DE AUTORIDAD ENTRE DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES	,582
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLITICO CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES COMPROMETIDOS CON EL CAMBIO Y LA TRANSFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD	,633
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GARANTIZA LA INCORPORACIÓN LABORAL EN LA VIDA PROFESIONAL Y EN EL DESARROLLO DE CARGOS PÚBLICOS	,723
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD POSIBILITA CRECIMIENTO EN LOS VALORES ÉTICO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL RESPETO A LAS DIFERENCIAS	,597
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL POSIBILITA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA, LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	,646

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La comunalidad es la parte de variabilidad de cada variable explicada por los factores. Antes de la extracción de factores la comunalidad de cada variable es la unidad, nos interesa que después de la extracción continúe siendo alta. Ver Tabla 170

Podemos observar que la variables D18, aporta con un 72.3%, explicando en mayor proporción la varianza según su participación en la componentes resultantes del análisis, mientras que en las otras variables la participación es menor.

Tabla 171

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

COMPONENTE	1	2
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GENERA CAMBIOS Y TRANSFORMACIONES EN LAS RELACIONES DE AUTORIDAD ENTRE DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES	,388	-,187
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES COMPROMETIDOS CON EL CAMBIO Y LA TRANSFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD	,428	,003
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GARANTIZA LA INCORPORACIÓN LABORAL EN LA VIDA PROFESIONAL Y EN EL DESARROLLO DE CARGOS PÚBLICOS	,161	,602
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD POSIBILITA CRECIMIENTO EN LOS VALORES ÉTICO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL RESPETO A LAS DIFERENCIAS	,413	,061
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL POSIBILITA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA, LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	-,085	,596

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

De la matriz de coeficientes de las puntuaciones en las componentes podemos deducir la siguiente relación entre las componentes (C1, C2) y las 5 variables (D16 hasta D20).

$$C1 = 0.388 * D16 + .428 * D17 + 0.161 * D18 + 0.413 * D19 - 0.085 * D20$$

$$C2 = -0.187 * D16 + 0.03 * D17 + 0.602 * D18 + 0.061 * D19 + 0.596 * D20$$

Ver Tabla 171

Se realizó el análisis de la matriz de componente se observó la dificultad de agrupar las variables en componentes, por lo cual se hará una rotación. Realizaremos la rotación Varimax que tiene la propiedad que los factores siguen siendo incorrelados.

Tabla 172

Matriz de componentes rotados(a)

COMPONENTE	1	2
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GENERA CAMBIOS Y TRANSFORMACIONES EN LAS RELACIONES DE AUTORIDAD ENTRE DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES	,737	-,197
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO CONTRIBUYE A LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES COMPROMETIDOS CON EL CAMBIO Y LA TRANSFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD	,794	,058
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO GARANTIZA LA INCORPORACIÓN LABORAL EN LA VIDA PROFESIONAL Y EN EL DESARROLLO DE CARGOS PÚBLICOS	,245	,814
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD POSIBILITA CRECIMIENTO EN LOS VALORES ÉTICO, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL RESPETO A LAS DIFERENCIAS	,761	,132
EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL POSIBILITA LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA, LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	-,212	,775

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. a La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Gráfico de componentes en espacio rotado

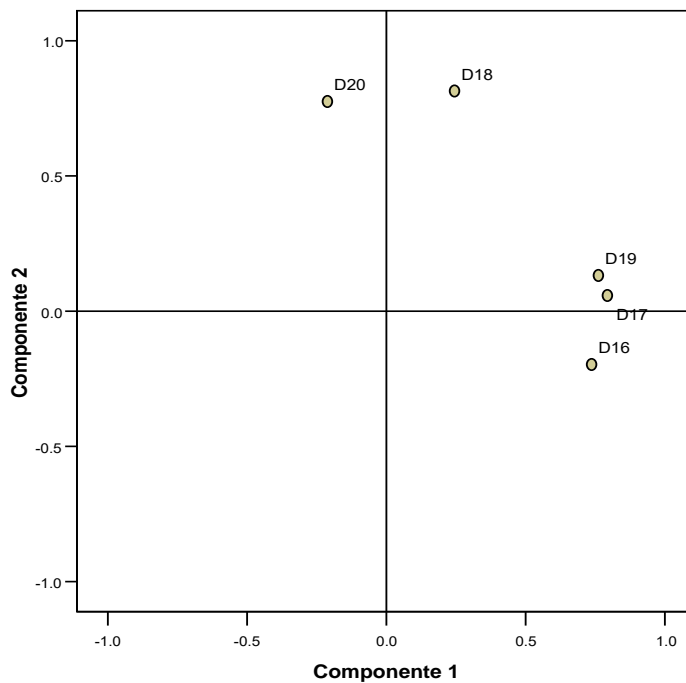


Figura 35. Gráfico de componentes en el espacio rotado

El gráfico de componentes en el espacio rotado, es para ayudar a la detección de los grupos de las variables. Si dos variables están correlacionadas positivamente forman un ángulo desde el origen de 0^o grados, de 180^o grados si lo están negativamente y de 90^o si no están correlacionados.

D16, D17 y D19 se asocian a la primera componente están más cerca del eje x. D18 y D20 a la segunda componente están más cerca del eje y. **Ver Figura 35**

E. VALORACIÓN Y RECONOCIMIENTO.

Tabla 173
KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,680
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	52,132
	gl	10
	Sig.	,000

Test de esfericidad de Barlett permite contrastar formalmente la existencia de correlación entre las variables. Como su p-valor (Sig) es 0.000, se puede concluir que existe correlación significativa entre las variables. **Ver Tabla 173.**

También se observa el estadístico KMO, cuyo valor 0.680 (próximo a la unidad, mayor 0.5) indica una buena adecuación de la muestra a este análisis.

Gráfico de sedimentación

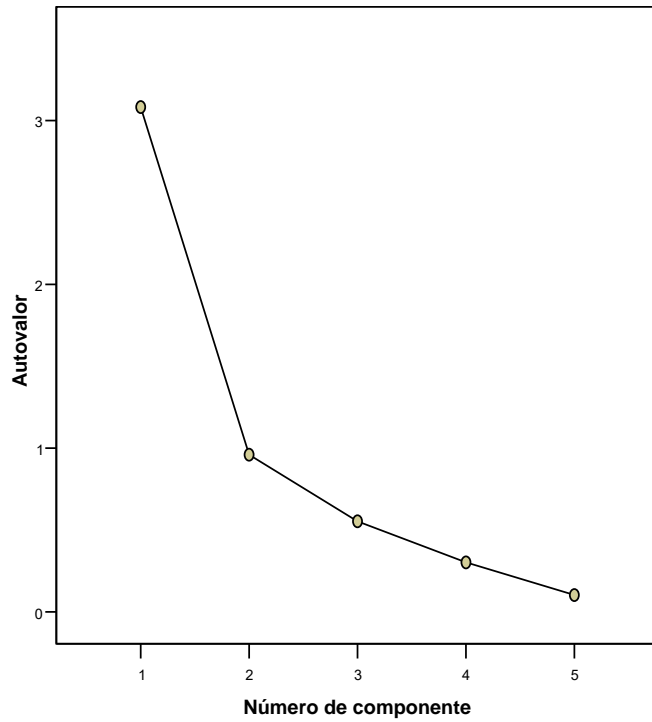


Figura 36. Gráfico de componentes en el espacio rotado

El gráfico de la sedimentación muestra que de las 5 componentes, solo hay una componente con autovalores o valores propios mayor que 1. **Ver Figura 36**

Tabla 174
Matriz de componentes(a)

COMPONENTE	1
LA UNIVERSIDAD POSIBILITA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LOS CARGOS DE REPRESENTACIÓN	,470
SE VALORA Y SE RECONOCE POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD EL TRABAJO DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO	,738
LOS DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES RECONOCEN PÚBLICAMENTE A LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	,853
LOS DOCENTES ESTIMULAN ACADÉMICAMENTE A LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	,882
SE HACE UN RECONOCIMIENTO PERMANENTE A LOS PROFESIONALES EGRESADOS QUE OCUPEN CARGOS DE DIRECCIÓN, EN LO PRIVADO Y EN LO PÚBLICO EN LA SOCIEDAD	,900

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
a 1 componentes extraídos

Tabla 175
Comunalidades

	Extracción
LA UNIVERSIDAD POSIBILITA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LOS CARGOS DE REPRESENTACIÓN	,221
SE VALORA Y SE RECONOCE POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD EL TRABAJO DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LO SOCIAL Y EN LO POLÍTICO	,545
LOS DIRECTIVOS, DOCENTES Y ESTUDIANTES RECONOCEN PÚBLICAMENTE A LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	,728
LOS DOCENTES ESTIMULAN ACADÉMICAMENTE A LOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	,779
SE HACE UN RECONOCIMIENTO PERMANENTE A LOS PROFESIONALES EGRESADOS QUE OCUPEN CARGOS DE DIRECCIÓN, EN LO PRIVADO Y EN LO PÚBLICO EN LA SOCIEDAD	,810

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La comunalidad es la parte de variabilidad de cada variable explicada por los factores.

Antes de la extracción de factores la comunalidad de cada variable es la unidad, nos

interesa que después de la extracción continúe siendo alta. Ver Tabla 171

2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS CUALITATIVOS

El proceso de análisis de interpretación de los datos aportados de las tres entrevistas, las dos historias de vida y el grupo de discusión se ha realizado teniendo en cuenta el esquema que se ha descrito en el procedimiento de trabajo. Es una categorización manual de la información transcrita en base a las metacategorías y categorías a las que hacen referencia los objetivos.



Figura 37. Categorización. Fuente: Caceres (2007: 356)

ENTREVISTAS. El análisis realizado de las entrevistas, se describe en los siguientes cuadros; esquema que representan las metacategorías correspondientes a las categorías en las que se integra toda la información referida a los objetivos de la investigación, otra categoría que se refiere a las observaciones en las que se hace una síntesis de los datos relevantes para el análisis que aportan una mayor contextualización para cada entrevista

una más completa interpretación.

Tabla 176
Perfil Personal y Académico

METACATEGORÍA	PERFIL PERSONAL Y ACADÉMICO		
Categorías	Entrevista I. Hombre Rep. Fac. Odontología	Entrevista II. Hombre Rep. Fac. Derecho	Entrevista III. Mujer Rep. Fac. Economía
Órganos del Gobierno en los que se ejerce la representación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Representante del III Semestre de la Facultad. ➤ Representante del Consejo académico de la Facultad. ➤ Representante ante el Consejo Superior. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Representante del II Semestre de la Facultad. ➤ Representante del Consejo académico General. ➤ Representante ante el Consejo Superior. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Representante del III Semestre de la Facultad. ➤ Representante del Consejo académico de la Facultad.
Inicio en el cargo	➤ Desde el inicio del programa académico de Odontología hace 7 años (2007-2014).	➤ Hace dos años (2012-2014).	➤ Hace 3 años Lo que lleva en la carrera. Desde el inicio del programa académico.
Observaciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Experiencias anteriores en Instituciones de secundaria. ➤ Personería Estudiantil. 	➤ Experiencias como representantes en Otra Universidad.	Participación en actividades de liderazgo social.
METACATEGORÍA	ATRIBUCIONES		
Categorías	Entrevista I. Hombre Rep. Fac. Odontología	Entrevista II. Hombre Rep. Fac. Derecho	Entrevista III. Mujer Rep. Fac. Economía
Causas de la elección como representante Estudiantil	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Humildad • Simpatía • Gracia • Paz • Trabajo • Dinamismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Sentido social de la vida • Sentido crítico • Simpatía • Amistad • Buena comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Energía • Dinamismo • Capacidad para resolver conflictos • Trabajo • Simpatía • Compañerismo
Rasgos de la personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ser extrovertido • Amable • Sincero • Responsable • Cercanía con los compañeros • Amistoso • Tolerante • Servidor 	<ul style="list-style-type: none"> • Persona crítica • Capacidad para escuchar • Racional • Sociable • Extrovertido • Paciente • Capacidad para afrontar nuevos retos 	<ul style="list-style-type: none"> • Extrovertido • Paciente • Tolerante • Sociable • Enérgico • Propositivo • Decidido
Dimensiones (saber, hacer y ser)	SER: Humilde, amable, sincero y honesto.	SER: Activo, dinámico en la defensa de los	SER: Proactivo, enérgico, optimista.

Como determinantes	HACER: servir desinteresadamente, realizar los proyectos, transmitir paz, diálogo, dinamismo. SABER: Facilidad de comunicación, conocimiento de la institución.	derechos humanos. HACER: liderar proyectos, compromiso con la institución. SABER: Conocimiento de la filosofía Institucional.	HACER: Capacidad para el diálogo, capacidad para tomar decisiones. SABER: Conocimiento de la filosofía de la Universidad.
Motivación para el liderazgo	Contribuir al desarrollo de las potencialidades humanas. Desarrollo de los dones y carismas. Promover el cambio social y político. Combatir la mediocridad.	Responder a las inconformidades sociales. Contribuir a la solución de conflictos de la Institución. Luchar por el respeto a los derechos Humanos. Cambiar en el entorno la forma de pensar de las personas.	Mostrarnos como facultad Liderar actividades culturales y académicas. Contribuir a la integración de la facultad. Potencializar el liderazgo de los compañeros
Observaciones	Apatía e indiferencia de los estudiantes. Poca participación.	La elección de los representantes es por cuerpos colegiados. Se reúnen los representantes de cada semestre y pasan a elegir uno de la facultad. Gusto por defender los derechos humanos.	La facultad tiene pocos representantes por ser reducido el número de estudiantes.
METACATEGORÍA			
EXPECTATIVAS			
Categorías	Entrevista I. Hombre Rep. Fac. Odontología	Entrevista II. Hombre Rep. Fac. Derecho	Entrevista III. Mujer Rep. Fac. Economía
Funciones que esperan de los líderes estudiantiles.	Ocuparse de conseguir cosas materiales. Adecuación de aulas y recursos didácticos. Servir de mediadores con los docentes y directivos. Solucionar problemas entre docentes y estudiantes.	Colaborar en la resolución pacífica de los conflictos. Motivar permanentemente a los compañeros para las actividades académicas y culturales. Propiciar espacios de diálogo entre estudiantes, directivos y docentes. Defender los derechos de los estudiantes.	Estar comprometidos con el bienestar de los estudiantes. Motivar para el liderazgo en la facultad. Integrar la facultad Exigir a las directivas más recursos didácticos y nuevas tecnologías.
Dificultades y soluciones	Apatía e indiferencia de los compañeros. Poco conocimiento de las funciones de la representatividad estudiantil. Poco tiempo para reuniones con los compañeros. Valorar más el trabajo del	Ignorancia del reglamento estudiantil y las funciones de los líderes estudiantiles. Poca formación para el liderazgo. La gestión de tiempo demasiados compromisos. Pocos espacios para	Apatía, pereza. Facultad dormida. Escepticismo frente a los programas de liderazgo estudiantil. Poco tiempo y espacios para socializar proyectos. Permitir más espacios para los programas de liderazgo.

	líder estudiantil. Permitir más espacios para conversatorios	reuniones.	
Indicadores de éxito en la representación estudiantil	Seguridad y optimismo en sus funciones. Logro de las metas y proyectos. Liderazgo emocional de las relaciones con los compañeros. Control de las emociones negativas. Pertinencia y compromiso en el trabajo.	El trabajo y la respuesta positiva del estudiantado. La eficacia en el trabajo por los derechos humanos.	La comunicación asertiva con los compañeros. La empatía. La cercanía y atención con la problemática estudiantil.
Observaciones	Más interés por parte de los directivos en los programas del liderazgo estudiantil.	Crear mas espacios para socializar proyectos.	Aumentar el número de representantes estudiantiles.
METACATEGORIA	PRÁCTICA DE LIDERAZGO		
Categorías	Entrevista I. Hombre Rep. Fac. Odontología	Entrevista II. Hombre Rep. Fac. Derecho	Entrevista III. Mujer Rep. Fac. Economía
Mecanismos para movilizar al estudiantado	La alegría, el buen humor y la risa son determinantes para movilizar un grupo humano. La empatía es la clave para la movilización. Presentar informes de lo realizado y de lo que se va a hacer. Comunicación oral y escrita.	La red, la utilización de medios electrónicos. La información clara de las actividades. Las reuniones. Los foros.	Información oral y a través de los medios. Red. Página de la Universidad. Internet. Boletines de la facultad. Programas de televisión y radio de la Universidad.
Lagunas de aprendizaje para el ejercicio del liderazgo estudiantil.	La comunicación. La oratoria. Diseño de proyectos sociales y políticos. Curso de liderazgo social y político.	Formación para el liderazgo social y político. Oratoria. Comunicación oral y escrita.	Formación para el liderazgo social y político. Oratoria. Expresión oral y escrita. Manejo de medios de comunicación. Diseño de proyectos.
Perfil del líder Universitario. “Un buen líder nace o se hace”.	El líder es una persona comprometida con el grupo. Se es líder todo el tiempo. El servicio es la característica del líder. No se es líder por rato, por periodo o por el cargo.	Las situaciones generan los líderes. Vamos aprendiendo a ser líderes. El compromiso con el cambio. El espíritu de servicio. Capacidad para resolver problemas.	El líder nace y se forma. Persona franca, sincera y honesta. Seguridad y firmeza en sus decisiones. Activa alegre y comunicativa. Energía y dinamismo para hacer las cosas.
Valores que posibilitan el mantenerse en el liderazgo	Trabajo, compromiso, sentido de pertenencia, persistencia, constancia, capacidad de afrontamiento.	Preparación académica. Capacidad para enfrentar los retos y los desafíos. Creatividad. Honestidad.	Energía. Compromiso. Persistencia. Espíritu de servicio y colaboración.

			Disponibilidad permanente.
Liderazgo social y político	Participación en proyectos de extensión universitaria. Brigadas de salud. Integración de las facultades. Acción social. Militante de un partido político como representante estudiantil.	Programas de cultura ciudadana. Formación de la cultura política.	Voluntaria de la Cruz Roja. Líder en el servicio social del estudiantado. Acción social en barrios marginados.
Observaciones	En ocasiones se considera una amenaza institucional la formación para el liderazgo social y político.	La política está desprestigiada en el país por la corrupción.	Existe apatía frente a la política.
METACATEGORIA	VALORACIÓN		
Categorías	Entrevista I. Hombre Rep. Fac. Odontología	Entrevista II. Hombre Rep. Fac. Derecho	Entrevista III. Mujer Rep. Fac. Economía
Satisfacciones y decepciones en la representatividad estudiantil.	Cambios generados en la facultad. Integración de los estudiantes. Trabajo en equipo. Falta mayor conciencia en participación. Sentido de pertenencia con la Universidad.	Defensa de los derechos humanos de los estudiantes. Solución pacífica de los conflictos. Integración de la facultad. Incomprensión e intereses particulares de los estudiantes. Poca confianza de directivos y docentes.	Cambio y transformación de la facultad. Motivación para el liderazgo de los compañeros. Poca participación de estudiantes de semestres avanzados.
Apoyo de directivos y docentes	Cambio de funciones de algunos docentes en la representatividad estudiantil. Pocos incentivos para el liderazgo estudiantil. Desconfianza en la labor de los estudiantes estudiantiles. Se mantiene un liderazgo burocrático.	Falta más apoyo de directivos y docentes. Estímulos académicos. Colaboración económica para la movilidad. Falta mayor flexibilidad en el currículo para generar espacios de reuniones.	Colaboración económica para la movilidad. Algunos docentes apoyan la gestión. No existe reconocimiento público a la gestión del liderazgo. Mayor democracia y participación.
Nivel de participación del estudiantado	Existe una buena participación en la facultad. Ignorancia de las funciones del liderazgo estudiantil. Se favorece el liderazgo burocrático. Poco trabajo y compromiso.	Buen nivel de participación en la facultad. Se buscan intereses particulares. Espíritu de competencia. Poco sentido de pertenencia con la institución. Falta de formación en la cultura política.	Buen nivel de participación en la facultad. Falta más democracia. Poco se tienen en cuenta la participación de los estudiantes. Poca cultura en el liderazgo estudiantil.
Reconocimiento público a los líderes	Poco se valora el trabajo del líder estudiantil.	Condecorar a los líderes estudiantiles.	Mayor reconocimiento y valoración en el trabajo de

estudiantiles	Crear incentivos académicos y económicos. Reconocer públicamente a los líderes estudiantiles.	Reconocimientos académicos y becas a los líderes estudiantiles. Socializar las funciones de los líderes estudiantiles. Participación en ciclos de formación de líderes estudiantiles.	los líderes estudiantiles. Estimular mediante incentivos académicos y económicos el liderazgo estudiantil. Condecoración a los líderes destacados.
Observaciones	Los estímulos académicos optimizan el servicio del líder estudiantil.	Se deben dar estímulos académicos sin fomentar el sentido de la burocracia.	Los estímulos y el reconocimiento público motivan al sentido del liderazgo.

Los Líderes entrevistados están de acuerdo que iniciaron su trabajo de representación al inicio de la carrera y lo han seguido haciendo en el transcurso de sus estudios por lo cual van adquiriendo experiencia durante varios años.

Entre las causas por las cuales han sido elegidos como representantes se encuentran varios factores internos: como el carisma y los relacionados con la personalidad, como ser sociables, inteligencia interpersonal, simpatía, espíritu de servicio, cercanía a los compañeros, colaboradores, atentos a la solución de las problemáticas y necesidades del grupo.

Además la sinceridad, la honestidad, la seguridad y el optimismo para afrontar los nuevos retos. La energía positiva, el dinamismo, el compromiso, la alegría y la capacidad de organización. Habilidades para dialogar, para conciliar y mediar situaciones conflictivas. La capacidad positiva para promover cambios a favor del estudiantado.

En relación con los motivos para ser representantes; el deseo de servir, de intervenir para mejorar y para cambiar las cosas. Para motivar al ejercicio del liderazgo a los

compañeros, dejar la pasividad, la indiferencia y la apatía del estudiantado. Por la satisfacción del personal por hacer las cosas, de luchar por los derechos humanos, de integrar a los compañeros de la facultad.

Los entrevistados expresan críticas al poco liderazgo de los elegidos. Pues algunos se quedan en ser elegidos, asumen el cargo pero poca actividad, como a una especie de liderazgo democrático o intereses muy particulares, como obtener privilegios por parte de directivos y docentes. Individualismo y acomodación a la carrera. Algunos son elegidos por intereses de los grupos, pero solo trabajan por intereses sectarios, que a veces presentan situaciones conflictivas.

Las funciones que esperan de los representantes se limitan a informar, resolución de problemas y conflictos, desempeñar funciones de monitores en las clases y en general ser intermediarios entre directivos, docentes y estudiantes. Y el trabajo por los derechos del estudiantado.

Las dificultades están relacionadas con la comunicación entre directivos, docentes y estudiantes, sobre problemáticas académicas en la relación docentes y estudiantes. Se hacen críticas a las tendencias de favoritismos entre docentes y estudiantes. Críticas a los representantes estudiantiles por la poca eficacia en algunos de sus labores. Imposibilidad de complacer a todos, desacuerdos con medidas tomadas a nivel institucional, por ejemplo cobro de parqueo de automóviles, elevados precios en la cafetería, problemas de movilidad entre las sedes de la universidad.

Se entiende poco del papel de la representación estudiantil y los problemas se tienden a individualizar. Dificultad para hablar directamente con directivos y docentes por la falta de disponibilidad de tiempo. En cuanto al éxito de las funciones se tiene en cuenta el trabajo, logro de objetivos, compromiso, manejo de la inteligencia emocional, para mantener buenas relaciones, tolerancia e incomprensión.

Sobre los mecanismos utilizados para movilizar a los compañeros están: la comunicación oral y escrita, utilización del internet, reuniones esporádicas, conversaciones en la cafetería.

Se hace necesaria una formación más exigente en el plano de la comunicación, la oratoria, las habilidades comunicativas, la expresión oral y escrita. También sobre los contenidos para la formación del líder y los que figuran en las lagunas de aprendizaje. Falta de formación en liderazgo social y político, diseño de proyectos, cursos formativos para los representantes de carácter obligatorio.

En cuanto al perfil del líder universitario se considera que debe ser una persona muy activa, optimista con capacidades para afrontar nuevos retos, como las críticas de sus compañeros, con conocimiento de la institución, de su filosofía, su misión, sus principios. Buen estudiante, eficiente en el manejo de la gestión del tiempo, conocedor del contexto social y de la problemática de la universidad.

Para mantener el liderazgo se concibe como fundamental el compromiso con la

institución, el sentido de pertenencia, la constancia, la perseverancia la capacidad de afrontamiento, espíritu de servicio, gusto y placer el liderar proceso de cambio e innovación, creatividad, solidaridad.

La valoración del liderazgo, la conciben en forma positiva, cuando se consiguen los objetivos de la movilización del estudiantado y cuando se logra la confianza de los grupos humanos. No faltan las decepciones cuando prima en los compañeros, el individualismo, la envidia y la lucha por una competitividad egoísta. La impotencia para generar cambios necesarios y el avance de la facultad.

En cuanto a la participación del estudiantado en general es buena, pero falta un mayor compromiso para tomar iniciativas que contribuyan al desarrollo de una cultura de la civilidad. Falta una cultura de la participación política y de liderazgo como acción en la búsqueda del bien común, como superación de la facilidad y el individualismo, superación de prejuicios frente a los representantes estudiantiles.

La representación estudiantil se debe hacer con liderazgo de servicio, sin esperar nada a cambio, la política de la universidad debe implementar la formación del líder universitario con el perfil de humanismo, servicio, capacidad crítica y transformación.

Como aspectos a admirar de un líder están los valores éticos, como la honestidad, lealtad, sinceridad, servicios, empatía, creatividad, espíritu crítico, iniciativa, capacidad de escucha, inteligencia emocional, capacidad para el manejo y resolución de conflictos.

3. HISTORIAS DE VIDA

Se hace un análisis de las historias de vida. La información extraída en el proceso de categorización se representa en estas tablas.

Tabla 177
Historias de Vida

METACATEGORÍA	INFANCIA	
Categorías	Historia de Vida I – Hombre Representante ante el Consejo superior	Historia de Vida II – Hombre Representante ante el Consejo académico general
Aspectos psicoevolutivos y sociales (Relaciones con la familia, amigos, estado anímico, gustos referenciales, etc.	Admiración a su padre como líder de la comunidad. Influencia de la cultura de la región. Carácter fuerte, franco y aguerrido. Formación de los valores cristianos en la familia. Afición al deporte.	Formación de la familia para ser el primero en todo. Gusto por la lectura y la escritura. Participación en concursos literarios.
Vida académica	Se destaca como buen estudiante en la escuela. Participación en torneos interescolares. Admira a su señora madre como maestra de escuela.	Espíritu de competitividad para ser el primero en la clase. Representante de la escuela en actividades académicas, culturales y artísticas. Excelente estudiante.
Observaciones	Cercanía con los padres en sus labores cotidianas y conocimiento de diversos contextos. Familiarización con la actividad política de su padre. Influencia de la cultura machista de las regiones.	Acompañamiento a los padres como docentes en sus actividades como docentes en las instituciones educativas. Conocimiento del contexto conflictivo de la región.
METACATEGORÍA	ADOLESCENCIA	
Categorías	Historia de Vida I – Hombre Representante ante el Consejo superior	Historia de Vida II – Hombre Representante ante el Consejo académico general
Aspectos psicoevolutivos y sociales (Relaciones con la familia, amigos, estado anímico, gustos referenciales, etc.	Formación en los valores cristianos y católicos. Cambio de colegio público a privado. Traslado a la ciudad capital del departamento. Representante en actividades de pastoral social. Representante de curso. Elegido personero de los estudiantes.	La figura del padre motivadora en actividades de liderazgo en el colegio. Liderazgo en actividades culturales, deportivas y artísticas. Practicante del ajedrez.
Vida académica	Buen estudiante. Participante activo en eventos	Buen estudiante. Gusto por los libros.

	culturales y académicos.	Lectura de biografías y textos de historia.
Cambios que marcaron el desarrollo de esta etapa.	Traslado a la ciudad de Bucaramanga, capital del departamento. Cambio de colegio público a colegio privado.	Separación de los padres. Traslado a la ciudad de Bucaramanga. Nuevos contextos sociales.
Observaciones	Dificultades para adaptación a una institución privada.	Crisis de familia por la separación de los padres.
METACATEGORIA	JUVENTUD	
Categorías	Historia de Vida I – Hombre Representante ante el Consejo superior	Historia de Vida II – Hombre Representante ante el Consejo académico general
Aspectos psicoevolutivos y sociales (Relaciones con la familia, amigos, estado anímico, gustos referenciales, etc.	Se siente orgulloso de su formación en los valores cristianos y católicos Considera que su vida es un regalo de Dios y sus capacidades son para servir a la comunidad Considera que tiene capacidades y carisma para hacer un gran líder en la comunidad Se siente orgulloso de su padre por su liderazgo y responsabilidad Excelentes profesores en la secundaria Cuenta con la aceptación de directivos, profesores y compañeros	Experiencia en otra universidad donde alcanza un título académico: Historiador. Dedicación al estudio Por su experiencia lidera actividades académicas y culturales Su liderazgo se centra en la lucha por el respeto a los derechos humanos Siente el respaldo de la comunidad estudiantil, de directivos y docentes. Le preocupa la falta de compromiso de algunos estudiantes Se siente comprometido a apoyar procesos de formación en el liderazgo social y político
Cambios en esta etapa	Ingreso a la educación superior Elección de carrera	Cambio de universidad Empleo formal Inicio de nueva carrera
Observaciones	Mayor compromiso para dedicarse a lo social y lo político	Continuar la lucha por los derechos humanos Participar activamente en la política

En las dos historias de vida se hace una descripción de los acontecimientos, de la infancia, y juventud que han caracterizado su vida como líderes estudiantiles, sus experiencias y relaciones que han marcado su proceso de aprendizaje y desarrollo de habilidades de liderazgo.

Algunos aspectos como su origen son comunes a las historias de vida. Migración de la provincia de municipios rurales a la capital del departamento, con los cambios de contexto

y la significación para sus vidas y la de sus familias.

En la infancia varias historias se identifican con la influencia positiva de sus familias para encarnar valores de liderazgo. Facilidad para hacer amigos y espacios de interacción social. Motivación para la excelencia en actividades académicas. En esta etapa ambos luchan por ser los mejores con excelencia académica, debido al trabajo de sus padres como docentes y líderes comunitarios. Influencia de los padres en cuanto a la sensibilidad, frente a las actividades de la comunidad.

En la historia de vida I, influencia del padre por su liderazgo social, comunitario y político determinan la formación del espíritu de servicio y de trabajo constante como líder estudiantil universitario.

En la historia de vida II la separación de los padres crea desestabilización emocional pero el liderazgo de la madre mantiene el horizonte de excelencia de los hijos gracias a su influencia positiva para afrontar los nuevos retos.

En las dos historias de vida se pueden describir rasgos característicos de liderazgo como personas con capacidad de servicio, críticos, alegres, humildes, bondadosos, responsables, persistentes, luchadores, amantes del estudio, dispuestos a promover cambios y transformaciones a nivel institucional. Se identifican con los intereses del grupo. Se nace con unas potencialidades como capacidad para movilizar a los demás, habilidades psicomotrices, humildad, generosidad, sencillez, espíritu de lucha, cualidades que se van

desarrollando en ambientes y circunstancias propias. Podríamos afirmar que la situación crea a los líderes, cada sujeto dependiendo del momento, buscará sobresalir, destacarse motivado por los grupos en la consecución de objetivos.

Los líderes en sus historias de vida ven la necesidad urgente de creación de cursos de formación para el liderazgo estudiantil en lo social y lo político.

El cambio y la transformación del país, solo son posibles si se forman las nuevas generaciones con un nuevo liderazgo, humanista, servidor, crítico y transformador. Con valores éticos, cultura política y asumiendo el compromiso de una ciudadanía activa. Considera importante el desarrollo de habilidades sociales para moverse en el mundo de la política universitaria.

Es importante la valoración de las experiencias de líderes reconocidos a nivel local, regional e internacional.

Expresan insatisfacción por actitudes egoístas por sus compañeros cuando solo los buscan por intereses particulares. La falta de sentido de pertenencia con la universidad y la poca colaboración en algunas iniciativas que buscan el bienestar de todos. El miedo a asumir compromisos, la ausencia de utopías, el moverse solo en la cultura del consumismo, consideran como las mayores limitaciones para el ejercicio del liderazgo estudiantil.

En general lo que más admiran de un líder es que sea persona sincera, franca, transparente

comprometida con vocación de servicio, cercana, amigable con habilidades para resolver conflictos con proyección hacia el futuro.

La Universidad debe motivar más e incentivar hacia el liderazgo estudiantil, creando programas de formación para el liderazgo, reconocimiento social y público a los líderes, con premios, condecoraciones. Escuchar a los representantes en sus propuestas y apoyarlos en sus iniciativas.

Esto muestra que el liderazgo se desarrolla en variados y múltiples contextos, por lo tanto los líderes deben manifestar un gran compromiso social, una personalidad segura, luchadora, con capacidad para asumir riesgos, con creatividad, deseos de cambio contextualizados en lo social y lo político, con capacidad para dinamizar a la gente, buscando acuerdos para trabajar con objetivos comunes y en la búsqueda de solución a las necesidades de todos, un líder visionario que vea más allá de lo inmediato y con proyectos a largo plazo.

4.TRIANGULACIÓN DE RESULTADOS

Después de la presentación y análisis de los datos cuantitativos y cualitativos respectivamente se hace una triangulación o construcción de las fuentes de información empleadas (representantes estudiantiles hombres y mujeres de las diferentes facultades) como interna (comparación entre los actores participantes en la investigación) y metodológica (por la diversidad de instrumentos de naturaleza cuantitativa y cualitativa

implementados en el trabajo). Según Colás Bravo (1992:275) “es uno de los métodos más importantes propuestos para asegurar los criterios de validez reconocidos, aportando credibilidad a los datos obtenidos en la investigación”.

De la comparación de los diferentes resultados se busca reconocer el nivel de coincidencia entre todos ellos y de ahí establecer las inferencias correspondientes y se formularán las conclusiones generales y específicas del trabajo de investigación. Por tanto esta parte constituye uno de los núcleos centrales de la investigación.

Tabla 178
Comparación de los diferentes resultados

UNIDADES DE ANÁLISIS	CUESTIONARIOS REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	CUESTIONARIOS DIRECTIVOS Y DOCENTES	ENTREVISTAS	HISTORIAS DE VIDA	GRUPO DE DISCUSIÓN
IDENTIFICACIÓN DE LOS/LAS LÍDERES ESTUDIANTES	<p>La mayoría de los líderes estudiantiles su edad oscila entre los 19 y los 25 años. 78.9% Género femenino 44.7% y masculino 55.3% proceden de las facultades de Derecho 21.1% Odontología 13.2% Negocios internacionales 10.5% Economía 10% Química ambiental 7.9% Laboratorio dental 7.9% Ingeniería de las telecomunicaciones 5.3% Ing. Mecatrónica 5.3% Ing. Industrial 2.3% Contaduría Pública 5.3% Cultura física, recreación y deportes 26%. En cuanto a la representatividad un 71% son representantes de curso o semestre. Un 18.4% son representantes ante el Consejo de la facultad.</p> <p>Un 79% representantes ante el Consejo</p>	<p>La Edad de los Directivos y Docentes. Un 38.1% entre los 41 y 50 años, un 28.6% entre 20 y 40 años.</p> <p>La mayoría de los docentes y Directivos son profesionales y un 14.3% posee estudios de maestría y doctorados.</p> <p>Proceder de las diferentes facultades. El 66.7% son docentes El 14.3% son decanos El 9.5% con cargos administrativos.</p>	<p>Las personas que fueron entrevistadas 2 hombres y una mujer son estudiantes de odontología, derecho y economía, desarrollan funciones como representantes ante la facultad, consejo académico general y Consejo superior. Iniciaron sus funciones desde los primeros semestres son por lo tanto representantes de trayectoria y experiencia.</p>	<p>Dos historias de vida de personas que reconocen que desde su infancia se destacan con capacidades y habilidades de liderazgo social y académico. Gusto por trabajar con los compañeros. Asumen retos, son colaboradores dispuestos a servir con iniciativas y valores cristianos.</p>	<p>Los integrantes del grupo son personas, hombres se diferencian por las funciones en los cargos de programas diferentes de las distintas facultades.</p>

	académico de la particular un 2.6% ante el Consejo Académico General.				
Atribuciones sobre la elección	<p>Las causas de la elección, la más destacada por los líderes estudiantiles como atributos o cualidades.</p> <p>Carisma 92%</p> <p>La honestidad 92.1%</p> <p>La lealtad 84.2%</p> <p>La fidelidad 76.3%</p> <p>El compromiso 92.1%</p> <p>La coherencia 76.3%</p> <p>En menor medida el género 68% no consideran que influyen en la elección.</p> <p>Existe un número significativo de líderes en desacuerdo en que las buenas calificaciones son determinantes para la elección 45%</p> <p>La personalidad fuerte: la influencia de los directivos y docentes 10,5%</p> <p>La experiencia 28.9%</p> <p>Los representantes estudiantes consideran que los valores éticos son los principales motivadores para su elección.</p> <p>El compromiso y la honestidad, así también como el carisma .</p>	<p>Consideran la excelencia académica como la razón mas importante para la elección 61.9% total acuerdo</p> <p>El carisma 61.9% de acuerdo</p> <p>Desarrollo de la inteligencia interpersonal 52,4%</p> <p>Totalmente de acuerdo</p> <p>La sensibilidad social 52.4% total acuerdo</p> <p>61.9% total acuerdo a la empatía</p> <p>Para los docentes y directivos la causa principal para la elección de representantes estudiantes es ser un buen estudiante y tener carisma de líder.</p>	<p>Los jóvenes líderes entrevistados consideran varios factores internos y externos como determinantes de su elección.</p> <p>Algunos hacen referencia a características de su personalidad: abiertos sensibles a los problemas sociales, políticos.</p> <p>El conocimiento de la institución</p> <p>El trabajo, el compromiso con la Universidad</p> <p>Sienten gusto por promover el cambio y la transformación de la institución y la sociedad, por promover el liderazgo de sus compañeros.</p> <p>Son críticos frente al liderazgo burocrático y sin compromiso.</p> <p>Quieren más democracia y liderazgo crítico</p> <p>Servidor, humanista de sus compañeros, Intolerantes con la mediocridad,</p>	<p>En las historias de vida que su carisma, humildad, sencillez, facilidad de comunicación, creatividad, personalidad firme, honestidad, madurez y experiencia.</p>	<p>Gusto e interés por liderar cambios.</p> <p>Capacidad de trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Confianza</p> <p>Lealtad, responsabilidad</p> <p>Capacidad para escuchar</p> <p>Habilidad para resolver conflictos</p> <p>Suscriticos</p> <p>Identificación con gustos y aficciones</p> <p>Facilitadores del diálogo</p>
EXPECTATIVAS	<p>Buen comunicador entre directivos, docentes y compañeros 68.9% contribuir a la formación política democrática 86.9% total de acuerdo.</p> <p>Promover actividades académicas 78.9% total acuerdo.</p> <p>Promoción de actividades lúdicas 78.9%</p> <p>artísticas 75.8%</p> <p>deportivas 68.4%</p> <p>Actividades sociales 84.21 %</p> <p>Mediadores de conflictos 84.21%</p>	<p>Para los directivos y docentes en expectativas de liderazgo</p> <p>Generar cambios en las relaciones de actividad 80.9%</p> <p>Formación de profesionales para el cambio de la sociedad 76.19%</p> <p>Incorpora a la vida laboral 76.19%</p> <p>Posibilita crecimiento en los valores éticos, responsabilidad social, respecto a las</p>	<p>Los líderes entrevistados manifiestan que se espera de los representantes sean un vinculo de comunicación, que defiendan, coordinen el trabajo y sean eficaces en el diálogo, directivos, docentes y estudiantes.</p> <p>Que se respeten las funciones específicas de los</p>	<p>Las expectativas de los compañeros no corresponden a las funciones propias de la representatividad estudiantil, algunos esperan consecución de cosas materiales, recursos educativos.</p> <p>Intereses particulares de grupos y</p>	<p>Poco conocimiento de las funciones propias de los representantes</p> <p>Inconformidad cuando no se solucionan problemas particulares</p> <p>Apatía e indiferencia</p> <p>Poco sentido de pertenencia con</p>

	<p>Espera que defiendan los derechos humanos 89.47%</p> <p>Porcentajes mínimos en expectativas:</p> <p>Acceder a becas 31.58%</p> <p>incorporación liberal 26.32%</p> <p>Prepara para cargos públicos 23.68%</p> <p>Esperan que ejerzan su liderazgo con ética 86.84%</p> <p>Con responsabilidad social 84.21%</p> <p>Respetar las diferencias 84.21%</p> <p>Con actividad de diálogo 92.11%</p> <p>Liderazgo con democracia 86.84%</p> <p>Generador de cambios en relaciones de actividad 65.8%</p>	diferencias 90.5%	<p>representantes, porque se cambian las funciones por parte de los docentes</p> <p>Que respondan a la problemática de la Universidad, mayor integración en las facultades</p> <p>Crear un ambiente democrático de participación en las políticas de la universidad</p> <p>Dejar los celos de poder y asumir compromiso de liderazgo y servicio y respeto a los derechos humanos.</p> <p>Mayor disponibilidad de tiempo de los profesores y directivos para escuchar a los alumnos en sus quejas y reclamaciones.</p> <p>Superar los prejuicios frente a los representantes estudiantiles.</p> <p>Mayor confianza de directivos y docentes, frente a los líderes estudiantiles.</p>	<p>personas</p> <p>Incomprensiones frente a las funciones de liderazgo</p> <p>Desconocimiento de la filosofía institucional</p> <p>Falta solidaridad y mayor compromiso de los representantes estudiantiles</p> <p>Se cambian las funciones de los representantes por parte de los docentes</p> <p>Se espera sean mediadores de los conflictos entre estudiantes y docentes</p> <p>Defensa de los derechos de los estudiantes</p> <p>Promoción de actividades académicas, culturales y deportivas</p> <p>Promotores de actividades sociales y políticas</p>	<p>la Universidad</p> <p>Desconfianza de los docentes frente a las funciones del representante</p> <p>Dificultades por prejuicios frente a la representatividad estudiantil</p> <p>Superación de la cultura machista</p> <p>Respeto a las diferencias</p> <p>Mejorar la comunicación</p>
<p>PRACTICA DEL LIDERAZGO</p>	<p>Para la mayoría de los líderes estudiantiles en un 97% a ser líder se aprende en la práctica.</p> <p>El liderazgo, es una función compartida en un contexto 57.8% total acuerdo.</p> <p>El éxito, logro de las metas propuestas muestran la practica del liderazgo 55.26% total acuerdo.</p> <p>La practica del liderazgo no se da por la crisis de la organización 34.21% total acuerdo.</p> <p>Consideran que el centro de la representación estudiantil está en el trabajo de equipo 76.32%.</p> <p>Despertar en los compañeros la capacidad de liderazgo 76.3%</p> <p>Ser ejemplo y modelo a seguir 78.9%</p> <p>En la práctica del</p>	<p><u>Directivos y Docentes</u></p> <p>Para los directivos y docentes la función del liderazgo estudiantil, contribuye a la formación de ciudadanos 80.9%.</p> <p>Están en desacuerdo en que la función del liderazgo sea para recoger ayudas económicas para los pobres y marginados 79%.</p> <p>En encuestado que liderazgo estudiantil sea una amenaza institucional 72%.</p> <p>Los programas de proyección social son espacios para la práctica del liderazgo 92%</p> <p>La posición económica no influye en la práctica del liderazgo 66.7%.</p>	<p>Los mecanismos empleados para movilizar, es la comunicación directa.</p> <p>Conversaciones en pasillos, cafeterías</p> <p>Foros en internet</p> <p>Boletines informativos.</p> <p>Favorece la práctica del liderazgo y el espíritu de servicio, la disponibilidad para escuchar y atender a las necesidades del colectivo de estudiantes.</p> <p>El perfil del líder facilita la práctica, valores como la seguridad, la confianza y el conocimiento de las funciones.</p>	<p>Se pueden definir como personas abiertas, sensibles a los problemas sociales, con vocación de servicio, trabajo y actitud de cambio.</p> <p>Las diversas situaciones son la oportunidad para el desarrollo de sus potencialidades de liderazgo.</p> <p>Habilidades para actuar en el contacto de la política universitaria.</p> <p>Consideran importante el conocimiento de experiencias de liderazgo.</p>	<p>Consideran que no es tarea fácil, la movilización de los compañeros. Se requieren habilidades de comunicación.</p> <p>La eficacia es la consecución de logros de las aspiraciones del colectivo de los estudiantes.</p> <p>El espíritu de servicio y colaboración con los compañeros, el trabajo en equipo facilita la práctica del liderazgo.</p> <p>El apoyo de los Directivos y Docentes fue clave para el trabajo del líder</p>

	liderazgo no se hará discriminación de género, 36.8 poco		El conocimiento de la institución y la experiencia favorecen la práctica del liderazgo. El compromiso, la efectividad, y la creatividad. En la práctica del liderazgo la consecución de logros para los compañeros es importante para ganarse su apoyo. Como decepciones la personificación de los problemas en el líder genera desconfianza y animadversión represalias de los docentes.	Limitaciones para el logro de objetivos y metas en sus proyectos de liderazgo, algunas veces por la estructura institucional y otras por falta de cooperación por parte de sus compañeros.	estudiantil. Dificultades de valoración y reconocimiento del trabajo de los líderes estudiantiles.
FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO	Para un 88% de los representantes fundamentalmente se aprende a ser líder. Los líderes estudiantiles consideran que debe existir formación para el liderazgo social y político – en total y de acuerdo 97% Se considera que el conocimiento de la Institución Universitaria es básica para el ejercicio del liderazgo 63,1% en total acuerdo. Los docentes deben formar para el liderazgo universitario total acuerdo 68.4%. La Universidad debe crear un programa curricular para la formación en liderazgo social y político 57.9% total acuerdo. La transformación social y política del país requiere formación de líderes en lo social y lo político. 73.7% en total acuerdo. La preparación de los docentes es esencial para la formación en liderazgo social y político 90% total y de acuerdo. La universidad apoya y crea espacios para compartir experiencias de liderazgo 26.3% Se deben aprovechar los programas de proyección	Los directivos y docentes consideran que el conocimiento de la institución es fundamental para el ejercicio de liderazgo 95.2% total acuerdo. Los Docentes en sus cátedras deben formar para el liderazgo 47.6% Los programas de proyección social deben enfocarse a la práctica del liderazgo social y político 66.7% de acuerdo. El contexto actual del país requiere formación de líderes estudiantiles en lo social y lo político 66.6% total acuerdo. La universidad debe ofrecer un programa curricular en liderazgo social y político 42.8% de acuerdo.	Los líderes entrevistados consideran que el liderazgo se aprende, y las diversas situaciones posibilitan la práctica del liderazgo. Se nace con cualidades y aptitudes pero se desarrollan en procesos de aprendizaje y experiencia. El país para la renovación de sus instituciones requiere formación de líderes en lo social y lo político. Existen lagunas de aprendizaje en algunos factores claves para el ejercicio del liderazgo, como los relacionados con la oratoria, comunicación oral y escrito, la cultura política; liderazgo emocional. La universidad debe implementar en el plan de estudios la cátedra de liderazgo social y político. Las actuales cátedras no son suficientes para los requerimientos del	El liderazgo lo han aprendido desde la familia y se ha fortalecido con la educación en la primaria y la secundaria. Las experiencias de liderazgo han sido motivadoras para la práctica de su liderazgo. Consideran que les falta mucho por aprender especialmente en el área de la comunicación: como la oratoria, el uso de los medios, cultura política, liderazgo emocional. La proyección social debe ser un espacio para promocionar el liderazgo social y político. La Universidad debe implementar en todas las facultades la cátedra de liderazgo social y político.	Para el ejercicio de liderazgo estudiantil se requiere el desarrollo de las capacidades y habilidades y esto amerita formación para el liderazgo estudiantil. Actualmente las cátedras institucionales no son suficientes y no llenan las expectativas para la formación de líderes en lo social y lo político. Se requiere más apoyo por parte de los Directivos y los Docentes en la formación de líderes en lo social y lo político. El conocimiento de la institución es fundamental para la práctica del liderazgo. Es importante que perfeccionemos las habilidades comunicativas. Oratoria. Uso de los medios. Comunicación

	<p>social para la formación en el liderazgo social y político 89% total y de acuerdo.</p> <p>Las cátedras actuales de formación no son suficientes para la preparación de los líderes estudiantiles de acuerdo 44.7%.</p>		<p>contexto social y político del país.</p>		<p>oral y escrita. Cultura política, ciudadanía activa y participativa. Relaciones Humanas Solución de conflictos. Implementar un programa de liderazgo social y político para todas las facultades.</p>
<p>Valoración y reconocimiento</p>	<p>El 99% de los estudiantes representantes reconocen que el liderazgo estudiantil contribuye a su crecimiento personal.</p> <p>Falta mayor reconocimiento a Directivos y Docentes a la labor de representación estudiantil 36.8%</p> <p>Un 55% considera que la Universidad valora el liderazgo estudiantil.</p> <p>Un 73% de los estudiantes están en desacuerdo en que la labor del liderazgo estudiantil debe ser recompensada económicamente.</p> <p>Un 70% consideran que los docentes deben estimular académicamente a los líderes estudiantiles.</p> <p>Un 76.3% considera que el liderazgo estudiantil, no es una amenaza para la estabilidad institucional.</p> <p>El 92% de los representantes admite que la representación estudiantil ayuda a formarse en la democracia participativa.</p> <p>La universidad atiende a las iniciativas y proyectos de los líderes estudiantiles 67% de acuerdo.</p> <p>Falta reconocimiento público por parte de la universidad al liderazgo de los egresados 52.6%</p>	<p>Los Directivos y Docentes consideran que la Universidad posibilita el ejercicio del liderazgo estudiantil 96%.</p> <p>Falta mayor reconocimiento del trabajo liderazgo estudiantil 85.7%.</p> <p>Poco reconocimiento público a los representantes estudiantiles 95.2%.</p> <p>El 95.2% reconoce que no hay estímulos académicos a los líderes estudiantiles.</p> <p>El 76.2% sostiene que no hay reconocimiento público a los líderes egresados de la Universidad.</p>	<p>Debido a los pocos estímulos y a la valoración del liderazgo por parte de Directivos y Docentes se presenta apatía para la participación en los cargos de representación.</p> <p>Dificultades en profesores y compañeros.</p> <p>Faltan mayores incentivos académicos y económicos para apoyar el liderazgo estudiantil.</p> <p>Formar para el liderazgo humanista servidor, de acuerdo con la filosofía institucional.</p> <p>La Universidad debe hacer reconocimiento público del trabajo de los representantes estudiantiles.</p> <p>Las experiencias del liderazgo de los egresados sirve de ejemplo al colectivo de estudiantes universitarios.</p>	<p>Falta por parte de los estudiantes un mayor conocimiento de las funciones de los representantes estudiantiles.</p> <p>Pocos estímulos por parte de Directivos y Docentes a la labor de la representación estudiantil.</p> <p>Reconocimiento público y socialización de experiencias de líderes egresados de la Universidad.</p> <p>Crear conciencia del liderazgo como un servicio desinteresado a la comunidad universitaria.</p>	<p>Falta mayores estímulos académicos y económicos por parte de Directivos y Docentes.</p> <p>La Universidad apoya iniciativas y propuestas para el ejercicio del liderazgo estudiantil.</p> <p>Algunos docentes desconocen las funciones de los representantes estudiantiles.</p> <p>Se cambian las funciones de los representantes por las de monitores.</p> <p>Se desconoce el reglamento estudiantil de la Universidad.</p> <p>Existe envidia y celos por la tensión que despiertan los representantes estudiantiles.</p> <p>Algunos compañeros consideran que la labor de los representantes está motivada por intereses particulares incentivos académicos y económicos.</p> <p>Se apoya el liderazgo femenino.</p>

La triangulación de los datos obtenidos de la diversas fuentes de información como los

cuestionarios, las entrevistas, las historia de vida y el grupo de discusión, nos facilita extraer un conjunto de inferencias basadas en la coincidencias que se derivan del análisis e interpretación de cada uno de ellos, dando una mayor credibilidad a la investigación que a continuación sintetizamos y describimos:

- ❖ La muestra representada en la investigación la integran jóvenes estudiantes, algunos directivos y docentes con experiencia y madurez en las funciones propias de sus cargos y en la política universitaria. (Experiencia en cargos de representación).
- ❖ Los líderes estudiantiles proceden de las facultades de Derecho, Odontología, Negocios Internacionales, Economía, Ingeniería industrial, Administración de Empresas Agropecuarias, Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería de las Telecomunicaciones, Laboratorio Dental, Contaduría Pública, Química Ambiental y Cultura Física, Recreación y Deportes, actualmente en ejercicio de sus funciones de representatividad en el gobierno universitario.
- ❖ Como cualidades y atribuciones internas destacan el carisma, la honestidad, la lealtad, la fidelidad, el compromiso, los valores éticos. Los representantes estudiantiles consideran que poco influyen en la elección las buenas calificaciones, el género, la posición económica, la buena presencia.
- ❖ Para los docentes y directivos cuentan para la elección de los representantes estudiantiles el carisma, la excelencia académica y el conocimiento de la Institución.
- ❖ No se percibe discriminación por razones de género, se apoya el liderazgo femenino en los cargos de representación.

- ❖ El estudiantado espera que los representantes sean mediadores y facilitadores del diálogo con los Directivos y Docentes, que sean eficaces en el logro de las metas y objetivos y que asuman sus funciones con altruismo y compromiso.
- ❖ Entre las dificultades para el ejercicio del liderazgo están los enfrentamientos con los profesores (Falta de diálogo, negación al cambio, ideas fijas, desconocimiento de las funciones Etc.), y de los estudiantes, la pasividad, la apatía política, la ignorancia del reglamento estudiantil, los celos, la envidia, desconfianza, el individualismo, la descontextualización en todos los niveles e imágenes falseadas sobre la representatividad estudiantil.
- ❖ Se concibe que el liderazgo reside en el grupo, depende de las cualidades innatas y de las experiencias de formación para el desarrollo de esas potencialidades, mediante procesos educativos.
- ❖ Los mecanismos de ejercicio del liderazgo, la convocatoria y movilización se dan gracias a las habilidades comunicativas, de diálogo directo, utilización de los medios disponibles, redes, foros.
- ❖ Conjuntamente conciben que existen vacíos de aprendizaje, en lo relacionado con las habilidades comunicativas que deben manejar los líderes estudiantiles como el desarrollo de las competencias comunicativas, capacidades para hablar en público, oratoria, expresión oral y escrita, manejo de los recursos de las nuevas tecnologías, relaciones humanas interpersonales, la inteligencia emocional y el conocimiento de la estructura organizativa de la universidad.
- ❖ Se concibe como una necesidad la creación de una cátedra, o curso de formación permanente en liderazgo social y político transversal a todas las facultades. Se

requieren nuevos líderes promotores del cambio y la transformación del país, con valores éticos, humanistas, críticos, servidores y transformadores.

- ❖ Sienten gran satisfacción porque consideran que el ejercicio del liderazgo contribuye a su crecimiento personal, desarrollo de sus potencialidades humanas, el apoyo y respaldo de sus compañeros y la lucha por alcanzar las metas y los proyectos planeados.
- ❖ Se sienten decepcionados cuando no cuentan con el apoyo de directivos y docentes y cuando sus compañeros no asumen su compromiso de liderazgo frente a las metas comunes y por el contrario se muestran críticos y apáticos frente a las propuestas.
- ❖ Consideran necesario que la universidad valore y haga reconocimiento público a los líderes estudiantiles destacados y a los egresados que sobresalen en los cargos de representación en lo privado y en lo público a nivel local, regional y nacional.
- ❖ Exigir a los docentes reconocer y valorar el trabajo de los representantes, respetándolos en sus funciones como líderes del gobierno universitario y no como monitores de grupo.
- ❖ Motivar al estudiantado por parte de la universidad a participar activamente en los cargos de representación con incentivos académicos y económicos (no sueldo) facilitando su movilización y participación en eventos académicos, culturales y cursos de formación para el liderazgo social y político.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

1. CONCLUSIONES

1.1 CONCLUSIONES GENERALES

Se describen las conclusiones globales y significativas de acuerdo con los objetivos de la investigación:

- La iniciación de la representación estudiantil en la juventud y desde los primeros semestres en la universidad, denota la madurez y la experiencia del grupo en el desarrollo y ejercicio del liderazgo.
- Las causas de sus elección son múltiples y variadas y obedecen factores internos como cualidades de liderazgo rasgos de su personalidad, tener carisma, ser sociables, extrovertidos, altruistas, con control emocional, sinceros, leales, honestos, transparentes. Etc.) y habilidades y destrezas, seguridad, firmeza, experiencias, servicio externas, más que la excelencia académica, la presencia o el estrato social.
- Defender los Derechos humanos de los estudiantes, alcanzar los logros y proyectos, las metas y objetivos propuestos, eficacia y compromiso, ser facilitadores de la comunicación entre los estudiantes, los directivos y los docentes, son las principales expectativas que sus compañeros esperan del ejercicio de la función de representación estudiantil.
- El ejercicio del liderazgo supone afrontar con firmeza los retos y las dificultades, la

incomprensión de los docentes y compañeros, superar los prejuicios, miedo a la represalias, temor a la desestabilización institucional por parte de los Directivos y de los compañeros, dificultades por la apatía e indiferencia, pasividad, crisis de utopías, celos y desconfianza.

- El liderazgo se asume como una función del grupo, como un compromiso de todos y los líderes poseedores de unas cualidades innatas, que deben potencializarse con procesos de aprendizaje y experiencias.
- La formación en el liderazgo social y político, es una necesidad para responder a la desafíos de la sociedad actual, que requiere cambios y transformaciones para la construcción de la paz en la etapa de post-conflicto en la nuestro país.
- Los vacíos en el aprendizaje para el ejercicio del liderazgo tienen que ver con el desarrollo de habilidades comunicativas y manejo de grupos para tener éxito en el desempeño de las funciones.
- Reconocen que el trabajo como representantes contribuye de manera eficaz a su crecimiento personal integral y al desarrollo de sus potencialidades humanas.
- La universidad debe crear e incluir en el plan de estudios la cátedra de formación para el liderazgo social y político, con el fin de aportarle a la sociedad profesionales con liderazgo humanistas, críticos, servidores y transformadores.
- Se considera necesario que la universidad reconozca públicamente a las experiencias de liderazgo de los profesionales que se destacan en los cargos públicos en el sector privado a nivel local, regional y nacional.
- Los programas de proyección social de la universidad debe ser un espacio para formar y motivar al ejercicio del liderazgo social y político.

- Las actuales cátedras de liderazgo a nivel institucional no son suficientes y no satisfacen los requerimientos de una formación en lo social y político para los cambios que requiere el país.
- La universidad debe motivar a sus estudiantes a participar activamente en los cargos de representación, mediante incentivos académicos y apoyando económicamente su movilización y participación en eventos académicos, culturales, sociales y políticos.

1.2 CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

Teniendo en cuenta los objetivos específicos del trabajo de investigación, se presentan las conclusiones de cada uno de ellos.

1.2.1 Identificación de los líderes. Los líderes son jóvenes representantes de las facultades de Derecho, Odontología, Negocios Internacionales, Economía, Administración de Empresas Agropecuarias, Química Ambiental, Laboratorio Dental, Ingeniería Industrial, Contaduría Pública, Ingeniería de las Telecomunicaciones, Cultura Física Recreación y Deportes, Ingeniería Mecatrónica. Es una muestra que le da valor a la investigación por la interdisciplinariedad.

- La edad de los jóvenes representantes estudiantiles oscilo entre los 19 y lo 25 años.
- Inician en sus cargos de representación desde los primeros semestres, lo cual demuestra conocimiento en el ámbito de liderazgo estudiantil y experiencia.
- Algunos de los representantes han tenido experiencias en cargos de liderazgo social y político en sus comunidades y en la universidad en los diferentes órganos de

representación del gobierno universitario.

1.2.2 Cualidades de liderazgo.

- Son causales importantes para su elección factores internos de su personalidad, como el carisma, la inteligencia interpersonal, las habilidades comunicativas para el debate y el consenso, el ser extrovertidos, sinceros, abiertos, receptivos, humildes, honestos, facilitadores del diálogo, servidores, creativos, seguros, generadores de confianza, visionarios, críticos, dispuestos al cambio y a la transformación, comprometidos con las metas y objetivos del grupo, sensibles a la problemática social, con propuestas políticas, contextualizados, dinámicos, con desarrollo de su inteligencia emocional, con capacidades para resolver conflictos y enfrentar las incertidumbres.
- Como factores externos la necesidad de una representación comprometida en la defensa de los Derechos de los estudiantes y en las políticas de cambio institucional para vivir más el espíritu de la auténtica democracia motivando a sus compañeros el ejercicio del liderazgo.
- El ser un excelente estudiante con buenas calificaciones, el género, la buena presencia y el estrato social no son factores determinantes en la elección como representantes estudiantiles.
- Para los directivos y Docentes si influye la excelencia académica, tener buenas calificaciones y el carisma de liderazgo demostrado en la disponibilidad para colaborar en las actividades programadas por la institución.

- La participación de la mujer en los cargos de representación se da en igualdad de condiciones que los varones debido en gran parte al crecimiento de la población femenina en todas las facultades. El estudiantado apoya y tiene confianza en el liderazgo femenino.
- Las experiencias en el liderazgo social y político, influyen en la elección para los cargos de representación estudiantil en el gobierno universitario.
- Existen prejuicios contra los líderes estudiantiles en cargos de representatividad, porque se asocia la política universitaria, con política estatal, con sus prácticas corruptas y con la búsqueda de intereses particulares.
- La estructura vertical en la relación de autoridad que se da a nivel de estamentos de la universidad, le da poca importancia a la participación de la representación estudiantil siendo un impedimento para la construcción de un ambiente democrático a nivel universitario.

1.2.3 Expectativas

- El estudiantado espera que sus líderes sean defensores de sus derechos, los mantengan informados de las políticas de la universidad, les ayuden a solucionar sus conflictos, sean mediadores con los directivos y profesorado, presenten propuestas para la integración y el bienestar universitario. Considerando estas como las principales funciones para las cuales han sido elegidos.
- El liderazgo universitario no genera privilegios en el plano académico o la exoneración de responsabilidades académicas, ni económicas.

- El liderazgo contribuye a crecimiento integral como personas y como profesionales. Posibilita el desarrollo de las potencialidades humanas, habilidades comunicativas, sociales y políticas.
- Para el éxito del liderazgo consideran fundamental el trabajo en equipo, pensar con mentalidad de grupo, delegar funciones, afrontar riesgos, asumir responsabilidades compartidas.
- El liderazgo debe ser compartido, superar el individualismo, la ambición, la codicia, cultivar la solidaridad y trabajar en proyectos compartidos.
- Las dificultades que se presentan en relación con el profesorado, por la desconfianza hacia los líderes, el desconocimiento de sus funciones, con los compañeros por la pasividad, la apatía y el desinterés por servir a la comunidad universitaria, además de los celos y envidia hacia los líderes por sus cercanía a las directivas y profesorado.
- El liderazgo de representación exige disponer de mucho tiempo que dificulta el cumplimiento del horario de clases, y el logro de las metas y objetivos del plan de actividades del cargo, y las funciones de la representación. Pocos espacios para las reuniones y convocatorias.
- Son claves para el éxito en el liderazgo, cualidades como la constancia, perseverancia, el tesón, el compromiso, las habilidades sociales de comunicación y persuasión, el buen ejemplo, la capacidad para innovar, tomar decisiones, diplomacia en el manejo de las problemáticas referentes a lo académico, la promoción de actividades académicas, culturales, deportivas y sociales.
- Se considera prioritario establecer puntos de encuentro para atender las necesidades

de cada facultad y buscar acuerdos para trabajar con base en las necesidades y los intereses del estudiantado, trabajando por interés comunes a la colectividad.

1.2.4 Práctica del liderazgo

- Se considera que el liderazgo se aprende en la práctica y es una función compartida en el grupo.
- La práctica del liderazgo no se da solo para responder a situaciones de crisis, problemas o conflictos al interior de las instituciones o de las organizaciones, sino para integrar, y direccionar el grupo hacia los cambios y las transformaciones que la sociedad requiere.
- Para los directivos y docentes la práctica del liderazgo si contribuye a la formación de ciudadanos activos, democráticos y participativos y con liderazgo social y político.
- La práctica del liderazgo en lo social y político no puede reducirse a labores asistencialistas de recoger ayudas para los sectores más vulnerables de la sociedad, barrios marginados, habitantes de la calle sino a la formulación y prácticas de acciones más efectivas para el cambio social y político.
- Favorece la práctica del liderazgo el espíritu de servicio desinteresado, la disponibilidad para escuchar y atender a las necesidades del colectivo de estudiantes.
- El conocimiento de la filosofía Institucional, la organización y las funciones propias de la representación en cada uno de los órganos del gobierno univesitario,

contribuye a hacer más efectiva la práctica del liderazgo.

- Las diversas situaciones que se presentan al interior de la organización, son oportunidades para la práctica del liderazgo, así como el apoyo a las funciones de los líderes posibilitan el trabajo eficaz de los líderes estudiantiles.
- Entre los valores que se destacan para la práctica del liderazgo están: la capacidad para el trabajo en equipo, la efectividad, la igualdad, la justicia social, la libertad, los buenos modales, la sensibilidad social, e inconformismo, la intolerancia con la mediocridad, la creatividad, la sabiduría, la seguridad y la autoconfianza.
- No se considera necesario hacer diferenciación de género en la práctica del liderazgo. Se busca apoyar el empoderamiento de la mujer para asumir las funciones de representatividad estudiantil en igualdad de condiciones con el varón.
- Existen lagunas de aprendizaje para la práctica del liderazgo como las relacionadas con el desarrollo de las competencias comunicativas, hablar bien en público, oratoria, habilidades sociales, resolución de conflictos, diseños de proyectos en lo social y político.

1.2.5 Formación para el liderazgo.

- Se reconoce que el liderazgo se aprende, se nace con aptitudes y cualidades, pero se desarrollan en procesos de aprendizaje y de formación. Experiencias, y situaciones que posibilitan el ejercicio del liderazgo en lo social y en lo político.
- El país para la renovación y el cambio de sus instituciones requieren de la formación y capacitación de nuevos líderes con valores éticos, humanistas, críticos,

con vocación de servicio y dispuestos a generar los cambios para el desarrollo integral humanos de sus comunidades.

- Se considera que el conocimiento es fundamental para el ejercicio del liderazgo.
- La universidad debe crear un programa curricular transversal a todas las facultades en formación para el liderazgo social y político, el país requiere con urgencia la renovación de los partidos y la construcción de la auténtica democracia, activa y participativa.
- Los Docentes en sus cátedras deben formar para el liderazgo social y político y la educación para la formación de la sociedad civil, con cultura política y compromiso de cambio.
- Existen lagunas de aprendizaje y el ejercicio del liderazgo, en habilidades comunicativas y desarrollo de las competencias comunicativas, lecto-escritoras, capacidad argumentativa y propositiva y diseño de proyectos sociales y políticos.
- Los proyectos de extensión universitaria son espacios que deben ser aprovechados para la formación y la práctica en el liderazgo social y político.
- Las actuales cátedras que ofrece la universidad no son suficientes para formar un nuevo perfil de líderes sociales y políticos y responder a lo planteado en la misión Institucional de la Universidad. Los líderes políticos se forman al interior de los partidos para continuar con los vicios de la democracia, la corrupción, el clientelismo, la burocracia, el gamonalismo y el caudillismo, lo que sigue creando apatía y desconfianza hacia la práctica política.
- Los directivos y docentes son conscientes de la necesidad de una formación para el liderazgo social y político y están dispuestos a apoyar a los estudiantes en

formación en las cátedras de sus programas académicos.

1.2.6 Valoración y reconocimiento del liderazgo estudiantil:

- Se aprecia valoración y reconocimiento por parte del colectivo de estudiantes a la labor realizada por los representantes estudiantiles, generando satisfacción por su crecimiento integral humano y profesional.
- Tiene especial valoración y reconocimiento la labor de los representantes estudiantiles materia mediación en la resolución de conflictos entre profesores y estudiantes, la capacidad para enfrentarse a nuevos retos y desafíos, las propuestas de cambios en el ámbito educativo, la tolerancia y el logro de nuevos espacios de participación democrática.
- La universidad debe hacer reconocimiento público de la labor meritoria de los líderes estudiantiles, y crear espacios para socializar experiencias de egresados con alto nivel de liderazgo de los cargos públicos y privados a nivel local, regional y nacional.
- La universidad debe crear incentivos académicos y económicos con el fin de motivar a una mayor participación en cargos de representación estudiantil.
- Consideran que el mayor reconocimiento y valoración de su trabajo como representantes estudiantiles está en la respuesta positiva de sus compañeros al logro de las metas y objetivos propuestos en su proyecto de representación.
- Se requiere mayor apoyo por parte de los Docentes, estimulando su participación con incentivos académicos, apoyándolos en cursos de capacitación y formación y

representaciones en el exterior.

- Superación de prejuicios frente a los líderes estudiantiles, como desconfianza o peligro para la estabilidad institucional en el caso de sus ideas políticas y propuestas de cambios, para hacer más democrática la institución.

2. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación va a permitir la continuidad y una mayor profundización en los estudios de liderazgo, desde los enfoques hacia un liderazgo social y político, orientando hacia diversas líneas de investigación en una constante actividad reflexiva teniendo como marco los contextos a nivel local, regional, nacional e internacional:

- Implementación de cursos, seminarios, diplomados y especializaciones en liderazgo social y político.
- Cursos de formación en ciudadanía y democracia.
- Competencias ciudadanas.
- Políticas públicas.
- Liderazgo y resolución de conflictos.
- Liderazgo social y político en etapa de postconflicto.
- La educación en valores en el perfil de líder universitario.
- Pedagogías críticas en la formación para el liderazgo social y político.
- Experiencias de liderazgo estudiantil universitario.
- Liderazgo y responsabilidad social.
- Liderazgo y ética política.

- Liderazgo y nuevos modelos de desarrollo.
- Liderazgo transformador en contextos de pobreza y marginalidad.
- Percepciones de liderazgo estudiantil en la universidad.

3. PROPUESTA PEDAGÓGICA

En el análisis de los resultados de la investigación un alto porcentaje de Representantes estudiantiles, Directivos y Docentes, lo mismo que los tres líderes que fueron entrevistados, los dos jóvenes que narraron las historias de vida y los jóvenes participantes en el grupo de discusión, manifiesta la necesidad de una cátedra, un curso de formación permanente en el liderazgo social y político transversal a todas las facultades, o un diplomado que permita formar líderes desde la Universidad, promotores del cambio y la transformación del país, con valores éticos con un perfil humanista, crítico, servidor y transformador.

Este curso debe ayudar a superar vacíos de aprendizaje en lo relacionado con el desarrollo de las habilidades comunicativas, capacidades para hablar en público, oratoria, expresión oral y escrita, manejo de los recursos de las nuevas tecnologías, relaciones humanas interpersonales, inteligencia emocional, y el conocimiento de la estructura organizativa de la Universidad.

El programa de liderazgo social y político, atendiendo y reconociendo las

subjetividades, partiendo del diálogo de saberes, de un análisis crítico de los contextos, ofrece un nuevo concepto de liderazgo, organizacional, humanista, servidor, crítico y transformador, generando hombres nuevos, innovadores, creativos, líderes para el cambio, la transformación social y la reconstrucción de lo político.

Desde un enfoque de las pedagogías críticas, liberadora y compleja, con una visión holística de la realidad, abordamos el programa de formación en liderazgo social y político desde los diversos contextos, desde la persona, la sociedad y el Estado, buscando la formación de ciudadanos activos, con las habilidades y herramientas necesarias para el liderazgo social y político contribuyendo a la transformación de la cultura política y el ejercicio de la ciudadanía.

Teniendo en cuenta lo anterior hacemos la siguiente propuesta de un diplomado en Liderazgo Social y Político, no solamente para la Universidad Santo Tomás sino abierto a los líderes políticos de la región, a los jóvenes que hacen parte de los consejos de juventudes, a los egresados que ocupan cargos administrativos, en los diferentes estamentos del estado, a los líderes cívicos y comunales de los barrios de la ciudad, y a los líderes estudiantiles de colegios y universidades.

DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA: DIPLOMADO EN LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO
DEPENDENCIA RESPONSABLE: DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES
PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA: El liderazgo estudiantil hace parte de la vida universitaria. En el momento actual cada vez más

Instituciones de Educación Superior están promoviendo actividades y programas que ayudan a los estudiantes a desarrollar, las competencias, las habilidades, actitudes y valores necesarios para ser líderes promotores del cambio social, político y transformación de la sociedad, a partir de la búsqueda de la solución de los problemas en relación con los Derechos Humanos y la integración armoniosa hombre-naturaleza-sociedad y cultura. Cátedras de liderazgo, seminarios, talleres, cursos formales, conferencias, se imparten en las universidades con el fin de profundizar en este tema, que se considera vital y un gran desafío en el siglo XXI, la formación del Profesional como un auténtico líder.

El programa de liderazgo social y político, atendiendo y reconociendo las subjetividades, partiendo del diálogo de saberes, de un análisis crítico de los contextos, ofrece un nuevo concepto de liderazgo, organizacional, humanista, servidor, crítico y transformador, generando hombres nuevos, innovadores, creativos, líderes para el cambio, la transformación social y la reconstrucción de lo político.

Desde un enfoque de las pedagogías críticas, liberadora y compleja, con una visión holística de la realidad, abordamos el programa de formación en liderazgo social y político desde los diversos contextos, desde la persona, la sociedad y lo público el Estado, buscando la formación de ciudadanos activos, con las habilidades y herramientas necesarias para el liderazgo social y político contribuyendo a la transformación de la cultura política y el ejercicio de la ciudadanía.

JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

La sociedad Colombiana enfrenta grandes desafíos y retos que se deben resolver para alcanzar las metas de desarrollo integral humano y sostenible. Los retos incluyen la construcción de nuevos consensos y una nueva visión de país, con menos desigualdades sociales, menos pobreza, justicia social, con oportunidades para todos, con una cultura de la paz con justicia social, respeto a los Derechos Humanos,

con una estrategia de desarrollo que tenga en cuenta los nuevos modelos alternativos. Asumir estos retos requiere una reorientación de la acción social y política, con nuevas estrategias que lleven al vivir bien o al buen vivir. Exige renovar la práctica política e incorporar a los ciudadanos a la construcción de la democracia. Estos cambios son posibles si se fomenta entre los ciudadanos especialmente los jóvenes, un liderazgo motivado al servicio de lo público, políticamente bien formados, con valores éticos, compromisos sociales y capacitados para promover las transformaciones que el país requiere.

El diplomado en liderazgo social y político es una oferta de formación que ofrece la universidad a los jóvenes que ya actúan como líderes en medios sociales y políticos y a quienes tienen motivación para la acción transformadora en esos ámbitos y en la institucionalidad del país.

Surge de la necesidad expresada por la comunidad universitaria, por Directivos, Docentes y líderes con cargos de representación en el gobierno universitario, en la investigación Doctoral sobre percepciones del liderazgo en la Universidad Santo Tomás y como respuesta al análisis del contexto actual social y político del país que requiere cambios significativos en el ejercicio del liderazgo social y político.

El proyecto educativo Institucional de la Universidad Santo Tomás busca por medio de la educación integral formar líderes, humanistas, servidores, críticos y transformadores, con valores éticos que contribuyan a la transformación cultural, social y política de las comunidades.

OBJETIVOS

GENERAL

Formar nuevos líderes para la acción social y política, humanistas, críticos y transformadores en lo social y en lo político, con valores cívicos y democráticos comunes, motivados por el cambio social, para que ejerzan el liderazgo desde sus organizaciones con responsabilidad social, contextualizados, críticos y comprometidos con la transformación de la sociedad y el país.

ESPECÍFICOS

- ✓ Reconocer e identificar del ejercicio del liderazgo social y político desde la comprensión de los conceptos de líder, sus características, modelos y estilos, para asumir el compromiso de trabajar por la transformación de la cultura, la sociedad y el país.
- ✓ Fortalecer las competencias ciudadanas, utilizando los mecanismos de participación contemplados en la Constitución Política de Colombia y aplicando las metodologías para el diseño y la gestión de proyectos con modelos de desarrollo alternativos para sus instituciones, organizaciones sociales, entes territoriales, municipios, departamentos y nación

contribuyendo a su transformación cultural, social y política.	
<p>✓ Valorar lo público, generando la integración y la consolidación sociedad civil y Estado, formulando propuestas para asumir el compromiso del respeto a los Derechos Humanos, promoviendo la búsqueda de métodos alternativos para la solución de conflictos para construir una cultura de la paz, justa y duradera.</p>	
DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA	
DENOMINACIÓN : DIPLOMADO EN LIDERAZGO SOCIAL Y POLÍTICO	
POBLACIÓN OBJETIVO	Líderes estudiantiles, hombres y mujeres de instituciones Educativas, de secundaria, universidades, organizaciones de la sociedad civil, vinculados al sector público, comités de control y transparencia, consejos municipales de juventudes, acción comunal, líderes comunales, asociaciones culturales y ambientales, gremios, etc.
DURACIÓN:	2 semestres
MODALIDAD:	Bimodal – sesiones presenciales y secciones de aprendizaje virtual.
CRÉDITOS:	4 créditos
HORAS:	120 Horas
DISTRIBUCIÓN:	40 Horas presenciales – 40 – Trabajo virtual – 40 trabajo independiente.
TIEMPO CON ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE:	40 Horas
TIEMPO DE TRABAJO AUTÓNOMO	80 Horas
HORARIO:	Sábados de 8 am a 12 m y 2 pm a 4 pm 1 sábado cada mes.
ESTRUCTURA CURRICULAR	

Denominación del módulo: LIDERAZGO, COMUNICACIÓN, DESARROLLO HUMANO.	Duración: Tiempo en semanas	4 semanas	Créditos:	4
Problema Generador: ✓ ¿Cómo contribuir a la construcción de sujetos sociales con liderazgo social y político?				
Competencias a formar: ✓ Reconoce e identifica la importancia de liderazgo como determinante de la transformación social y política profundizando en los conceptos de líder, estilos de liderazgo, tipos de liderazgo, caracterizando los modelos de liderazgo del contexto local, regional y nacional. ✓ Desarrolla habilidades de liderazgo utilizando herramientas e instrumento teórico-prácticos competencias comunicativas, como elementos fundamentales en la práctica, mejorando sus acciones como líderes, agentes de cambio social, para contribuir al desarrollo de sus organizaciones y comunidades.				
Temática: Sesión presencial 01: El liderazgo social y político. ✓ Sección 01 – Contextualización del liderazgo en Colombia y América Latina. Crisis de liderazgo y utopías. ✓ Sección 02 – Conceptualización sobre liderazgo. Estilos de liderazgo. Tipos de liderazgo. Características del liderazgo. ✓ Sección 03 – Liderazgo Humanista, Servidor, Crítico y Transformador. ✓ Sección 04 – Desarrollo Integral Humano. Desarrollo personal. Habilidades para liderazgo y competencias comunicativas. Sesión presencial 02. – Experiencias de liderazgo.				
Denominación del módulo: POLÍTICA, SOCIEDAD, ESTADO.	Duración: tiempo en	4 semanas	Créditos	4

	semanas			
Problema generador: ✓ ¿Cómo formar ciudadanos participativos con liderazgo social y político?				
Competencias a formar: ✓ Identifica y se compromete a desarrollar los mecanismos de participación ciudadana contemplados en la constitución política de Colombia como herramientas fundamentales para generar y propiciar el ejercicio del liderazgo y la gobernabilidad en sus instituciones y organizaciones a nivel local, regional y nacional. ✓ Aplica metodologías como herramientas para la identificación, diseño y gestión de proyectos sociales fundamentados en nuevos modelos alternativos de desarrollo para sus instituciones, municipios y regiones, contribuyendo a la transformación cultural, social y política del país.				
Temática Sesión presencial 03. Liderazgo y ciudadanía activa ✓ Sección 05. Construcción de ciudadanía. Ciudadano y ciudadanía. ✓ Sección 06. Participación ciudadana y constitución política, Niveles de participación. Participación y gobernabilidad. ✓ Sección 07. Gobernabilidad. Visión pluridimensional de la gobernabilidad. Democracia, sociedad civil, cultura política, responsabilidad social. ✓ Sección 08. Características del liderazgo social y político. Sesión presencial 04. Experiencias de liderazgo.				
Denominación del módulo: LIDERAZGO, DESARROLLO, POLÍTICAS PÚBLICAS.	Duración: tiempo en semanas	4 semanas	Créditos	4
Problema generador: ✓ ¿Cómo liderar la construcción de lo público?				
Competencias a Formar: ✓ Comprende y valora lo público generando la integración y consolidación sociedad civil y				

Estado, conociendo la estructura del Estado, el papel de los diferentes actores, el rol de los mismos en un proceso de gestión pública orientada a sus resultados y como ser calidad de líder en el ámbito de lo público y poder participar como co-gestor del desarrollo de los entes territoriales.

- ✓ Identifica y formula propuestas básicas para fortalecer el respeto a los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario.
- ✓ Comprender los conflictos como elemento generadores de evolución social, mediante la implementación de mecanismos alternativos para su resolución, fundamentados en el respeto a los Derechos Humanos y considerando a los otros como interlocutores válidos.
- ✓ Asume el compromiso de trabajar por la construcción de la cultura de la paz duradera en situación de pos-conflicto.

Temática:

Sesión presencial 05. Cultura de lo público y lo privado.

- ✓ Sección 09. De la corrupción a la ética política
- ✓ Sección 10. Diseño de proyectos y control de la gestión pública.
- ✓ Sección 11. Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario
- ✓ Sección 12. Liderazgo para la cultura de la Paz y resolución de conflictos.
- ✓ Sección 13. El liderazgo social y político en etapa de pos-conflicto
- ✓ Sesión presencial 06. Experiencias de liderazgo
- ✓ Sección 14 – Presentación y socialización de proyectos.

METODOLOGÍA: La propuesta de formación en Liderazgo social y político se enfoca desde el perfil humanista, servidor, crítico y transformador, implementando un currículo y una pedagogía críticas, liberadora, problémica y compleja en su desarrollo, posibilitando desde una propuesta de gobernabilidad, la articulación entre los ámbitos económico, político, social y cultural a manera de elementos dinamizador las relaciones entre el liderazgo social y político en el gobierno y la sociedad civil. Las sesiones presenciales y las secciones de aprendizaje virtual, tiene como didáctica la aplicación del practicum reflexivo, estrategia pedagógica que permite la contextualización, investigación y la práctica en los procesos de aprendizaje en

la práctica, complementada con la investigación acción participativa en el desarrollo de cada uno de los módulos.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

La evaluación como proceso continuo, permite la retroalimentación de los participantes del programa, las metodologías y didácticas aplicadas en cada uno de los módulos en las actividades presenciales y virtuales.

Para evaluar los módulos se tendrán en cuenta:

- ✓ Participación activa en las actividades tanto presenciales como virtuales.
- ✓ Diseño y desarrollo de proyectos de gestión pública y de investigación.
- ✓ Habilidades para el trabajo en equipo, manejo de la gestión del tiempo y los recursos, relaciones humanas, cooperación, espíritu de servicio, creatividad e innovación, solidaridad, capacidad para enfrentar las incertidumbres y disponibilidad para el cambio.

DOCENTES O FACILITADORES DEL PROGRAMA

- ✓ Mag. Miguel López Gómez
- ✓ Docentes del departamento de Humanidades de la Universidad Santo Tomás.
- ✓ Profesionales líderes locales, regionales y nacionales.
- ✓ Experiencias de líderes sociales y políticos del entorno local, regional, departamental y Nacional.

REQUISITOS DE INGRESO

- ✓ Estudiantes Universitarios y egresados
- ✓ Líderes estudiantiles de colegios de Secundaria
- ✓ Líderes de las comunas, de los consejos municipales de juventud asociaciones, organización sociales.

CRONOGRAMA

MODULO	SESIONES PRESENCIALES	SESIONES VIRTUALES
1. LIDERAZGO, COMUNICACIÓN Y	2	4

DESARROLLO HUMANO.		
2. POLÍTICA, SOCIEDAD, ESTADO.	2	4
3. LIDERAZGO, DESARROLLO, POLÍTICAS PÚBLICAS.	3	5
BIBLIOGRAFÍA:		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bobbio, N. (198). Estado, gobierno y sociedad. Contribución de una teoría general de la política. Barcelona. Plaza y Janes. ✓ Bonamusa, M. (1997). ¿Qué es la sociedad civil?: Una mirada desde Colombia, en: Sociedad civil, control social y democracia participativa. Bogotá. Fescol. ✓ Cardona, R. (2010). Imaginarios de Ciudadanía. Colecciones Selecciones de Investigación 1. USTA. Bucaramanga. ✓ Córdoba, R. (2000) Gobernabilidad y Planeación Participativa. Ponencia en V congreso de Planeación Participativa. Bogotá. ✓ Cornejo, M. a. (1995). Compromiso para ser líder. México. Ed. Grad. ✓ Dahl, R (1999). La democracia: Una guía para los ciudadanos. Taurus. Buenos Aires. ✓ Goleman, D. (2006). Inteligencia social. Barcelona. Ed. Planeta. ✓ Hoyos V.G. (1997). Ética para ciudadanos. Artículo publicado en: Pensar la ciudad. Tercer mundo. Bogotá. TM CENAC. FEDEVIVIENDA ✓ Kaplan, M. (1987). Estado y Sociedad. México. Universidad Autónoma de México. ✓ Magendzo,, A. (2004) Formación ciudadana. Bogotá. Editorial. Magisterio. ✓ Max Neef, Manfred- Desarrollo a Escala Humana. Montevideo. Ed. Nordan comunidad. ✓ Pinto, J. (1998). La investigación acción participativa como práctica social. En: Investigación acción participativa. Aportes y desafíos. Bogotá. ✓ Rincón, O. Luna, P. (2010) Programa liderazgo transformador Colombia. Bogotá. Corporación Andina de Fomento. CAF. ESAP ✓ Rodríguez A. (2010). Políticas Públicas en Escenarios Globales. La Acción Pública en el siglo XXI. Bogotá. ESAP. 		

- ✓ Sánchez, G (2008). Bandoleros, gamonales y campesinos. Bogotá, Punto de Lectura.
- ✓ Sartori, G (2003) ¿Qué es la democracia? México. Taurus.
- ✓ Sartori, G (2006). La Política. Lógica y Método en las Ciencias Sociales. México. Fondo de Cultura Económica.
- ✓ Vargas, A. (1994). Participación social, planeación y desarrollo. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia.
- ✓ Weber, M. (1997). Economía y Sociedad. Bogotá. Fondo de Cultura Económica.

INVERSIÓN

Los costos del diplomado para el 2016 son los siguientes:

Inscripción: \$

Matrícula: \$

Derechos de grado: \$

Total: \$

INFORMES E INSCRIPCIONES

Referencias Bibliográficas

- Alonso Puig, M. (2004) *Madera de líder*. Barcelona. Editorial Urano.
- Ainscow, M., Booth, T., Dyson, A. (2006). *Improving schools, developing inclusión*. Routledge.
- Alvarez de Mon, et al. (2002). *Paradigmas de liderazgo. Claves de dirección de personas*. Madrid. España. Magraw-Hill- Interamericana .S.A
- Ander, E. (1987). *Técnicas de investigación social*. Octava Edición. Buenos Aires. Editorial Humanitas.
- Antonorsi, M y Szilágyi, A. (2000). *Liderazgo, Concepto y Proceso, Maestría Personal*. Guatemala. Incep.
- Arendt, H. (1993). *La condición Humana*. Barcelona. Paidós.
- Arnau G.J. (1980). *Psicología Experimental. Un enfoque metodológico*. México. Editorial Trillas.
- Barnett, K., & McCormick, J. (2012). Leadership and team dynamics in senior executive leadership teams. *Educational Management Administration & Leadership*, 40(6), 653-671.
- Bass, B.M. (1985) *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press; Collier Macmillan.
- Becerra, A. (1997). Investigación en metodología vs Metodología de la Investigación, *Revista investigación y posgrado*. Vol 12 N° 1. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas. Instituto Pedagógico.
- Bennis, W.G. (1959). Leadership theory and administrative behavior: The problema of authority. *Administrative Science Quarterly*, 259-301.
- Blake, R.R. & Mouton, J.S. (1980). *El Grid gerencial* (No. 658.31/B63nE).
- Blank, W. (1995). *The 9 natural laws of leadership*. New York, NY.: Amacom.
- Byrne, J.A.C., & Rees, R.T. (2006). *The successful leadership development program: How to build it and how to keep it going* (Vol. 242). John Wiley & Sons.
- Buendia.L. (1993). *Análisis de la investigación Educativa*. Granada. Servicio de Publicaciones.
- Buendia, L, Colás, P y Hernández, F (1999) *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill
- Bunge, M. (1981). *La ciencia, su método y su filosofía*. Buenos Aires. Siglo Veinte.
- Bolman, C. y Deal. T. (1995) *Organización y Liderazgo*. Delaware, Adisson-Wesley, Wilmington.
- Cáceres Reche. M.P., (2007). “El liderazgo Estudiantil en la Universidad de Granada Perspectiva de Género”. *Tesis Doctoral*. Granada. España. Inédita.
- Cáceres Reche. M.P., Lorenzo M., & Sola, T. (2008). Evaluación de la representación estudiantil en la Universidad desde un enfoque de género: diseño de un cuestionario. *Enseñanza & Teaching*. 26, 137-164.
- Cáceres Reche. M.P., Et all. (2009). El liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una dimensión introspectiva. *Bordon. Revista de Pedagogía*, 61, 109 – 130.
- Cáceres Reche. M.P., Trujillo, J.M., Hinojo F.J., Aznar, I. y García, M. (2012). Tendencias actuales de género y liderazgo de la dirección en los diferentes niveles educativos de la dirección en los diferentes niveles educativos. *Educar*, 48(1), 69-89.
- Cáceres Reche. M.P., Aznar, I. y Raso, F. (2013). Perceptions of Student Leadership in the University Context. The case of Student’s Union in the University of Sheffield (United Kingdom). *Open Journal of Leadership*, Vol. 2, N° 3, 68-72. SciRes, Scientific Research Group. USA.

- Cáceres Reche, M.P., Sachicola, A. e Hinojo, M.A. (2015). Análisis del liderazgo femenino y poder académico en el contexto universitario español. En *European Scientific Journal* (ESJ), VI. 11, N° 2296-311.
- Campbell, D.P. (1991). The challenge of assessing leadership characteristics. *Leadership in Action*, 11, 1-8.
- Cardona, R. y Monsalve, J. (2002). Liderazgo Juvenil y Humanismo. *Colección Humanidades N. 3*. Bucaramanga. Colombia. USTA
- Caro, B.L. (1993). *Autonomía y Calidad*. Ejes de la reforma de la Educación Superior en Colombia.
- Cook, T.D. y Reichardt, Ch.S. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación cuantitativa*. Madrid. Morata.
- Cortina, A. (2005). *Ciudadanos del mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía*. Madrid, España. Alianza Editorial. S.A.
- Cortina, A. (2002). *Educación en valores y responsabilidad cívica*. Bogotá, Colombia. Editorial El Búho. Ltda.
- Chomsky, N. (1985). *Turning the tide*. Boston. South Press.
- D'Souza, A. (1996). *Éxito en tu liderazgo. Estrategias para un liderazgo efectivo*. Bogotá. Ediciones Paulinas
- Eglund, T. (1986). Curriculum as a Political Problem; Changing Educational Conceptions with reference to Citizenship Education. *Upsala Studies in Education 25 Acta Universitatis Upsaliensis*, Stunet literatur Chartwel-Bratt Suecia.
- Estévez, F. (1997). El Norte y el Sur de la Educación Ciudadana, Documento de trabajo. *Fundación Ideas, Serie Ciudadanía. No. 10*. Santiago, Chile.
- Ferrada, D. (2001). *Currículum crítico comunicativo*. Barcelona España. Colección Apertura
- Fiedler, F.E., & Chemers, M.M. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Freire, P. (1990). *La naturaleza política de la Educación. Cultura, poder y liberación*. Barcelona, España. Paidós
- Freire, P. (1974). *Cambio*. Buenos Aires. Editorial América Latina.
- Freire, p. (1974). *Educación como práctica de la libertad*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Siglo Veintiuno.
- Fox V. (2000). *Vicente Fox propone*. Mexico. Ediciones 2000.
- Fox V., Allyn R. (2007) *Revolution of Hope: The life, Faith, and Dreams of a Mexican President*. Mexico. Editorial Plume.
- García Hernández, C. Espinosa Meneses, M., & Pelalosa Castro, E. (2015). *Representación de la tecno cultura en la visión de las instituciones de educación superior: el caso de México*.
- Gento, S. (1996). *Instituciones educativas para la calidad total*. Madrid: La Muralla.
- Ginnett, R.C. (1996). *Team effectiveness leadership model: Identifying leverage points for change*. In Proceedings of the National Leadership Institute Conference.
- Giroux, H. (1998). *La escuela y la lucha por la ciudadanía*. Buenos Aires. Argentina. Editorial siglo veintiuno.
- Goez, J.P. Lecompte, M.D. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo de investigación educativa*. Madrid. Morata.
- González Álvarez, L. y Marquinez Argote, G. (2000) *Valores éticos para la Convivencia*. Bogotá. Editorial El Búho
- Gonzalez Cruz, J.M., Martínez Pineda, M.C. Pérez, V., & Andrea, C. (2014). *Acciones colectivas*

- en Colombia por la educación y la pedagogía 2012-2013*. Uni-Pluri/versidad, 14(3).
- González M.T.G. (2008). Diversidad e inclusión educativa: algunas reflexiones sobre el liderazgo en el centro escolar. *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en Educación*, 6(2), 82-99.
- Guell, P. (2003). ¿Hacer más para obtener menos? Los nuevos desafíos de la participación social en ciudadanizando la democracia. *Seminario de Ciudadanía y Contrato Social*. Santiago. Chile.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Prentice-Hall, Inc.
- Hesselbein, F. Goldsmith, M y Beckhard, R. (1997). *El Líder del futuro*. Bilbao. España. Ediciones Deusto.S.A.
- Hirschberger, J. (1982). *Historia de la Filosofía*. Tomo I y II. Barcelona. España. Editorial Herder
- Hogan, R., Curphy, G.J., & Hogan, J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality. *American Psychologist*, 49, 493.
- Hurtado de Barrera, J. (1996). *El anteproyecto y el marco teórico u enfoque holístico*. Caracas. Fundación Sypal.
- Hurtado de Barrera, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Tercera Edición. Caracas. Fundación Sypal.
- Husen, T. (1988). *Nuevo análisis de la sociedad del aprendizaje*. Madrid. MEC/ Paidós.
- Husen, T. (1988). *Paradigmas de investigación en Educación: un informe del estado de la cuestión*. En Dendaluce 1: Aspectos metodológicos de la investigación educativa. Madrid. Narcea. p. 49-59.
- Jaime, M.P. , Cáceres, M.P., & Hinojo, F.J. (2016). Analysis of leadership styles developed by teachers and administrators in technical-technological programs: the case of the Cooperative University of Colombia. *International Journal of Leadership in Education*, 1-16.
- Kerlinger, F. (1981). Investigación del comportamiento. *Técnicas y Metodología*. 2ª Edición. México, Nueva Editorial Interamericana.
- Kotter, J. (1997). *El líder del cambio*. México. Magraw-Hill. Interamericana Editores.
- Kuhn, T.S. (1984). *Las estructuras de las revoluciones científicas*. Madrid. Fondo de Cultura Económica.
- Lechner, N. (2002). *Las sombras del mañana. La dimensión subjetiva de la política*. Santiago. Chile. Editorial LOM. Colección Escafandra
- Levinas, E. (2000). *Ética e infinito*. Madrid. España. Gráficas Rogar.S.A.
- Lorenzo Delgado M. (1994). *El liderazgo Educativo en los centros Docentes, técnicas de formación reflexiva y Colaboativa*. Madrid. Editorial La Muralla.
- Lorenzo Delgado, M. (1997) *El liderazgo Educativo en los centros Docentes*. Madrid. España. Editorial La Muralla. Tercera Edición.
- Lorenzo Delgado, M. (1997) La dirección de Centros Educativos como ejercicio de liderazgo pedagógico. *Revista centro de Profesores*. Granada. España.
- Lorenzo Delgado, M. (2005). El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales. *Revista Española de Pedagogía*. Año LXIII. N° 232. p. 367-388.
- Lorenzo Delgado M. (2010). La dirección como liderazgo. Santiago de Chile. Fundación cuando futuro.
- Lorenzo Delgado . (2011) Medios y recursos para una enseñanza del desarrollo sostenible de la ciudadanía. En: *Javier A. Gonzalez. (en Prensa)*.

- Lorenzo Delgado, M. (2011). *Organización de centros educativos: modelos emergentes*. Madrid: La Muralla.
- Lorenzo Delgado, M. (2011). Las comunidades de liderazgo como espacio de cultivo emocional de líderes educacionales. *Actos del congreso de la Red raíces* Faro Portugal.
- Lowney, C. (2004). *El liderazgo al estilo de los Jesuitas*. Bogotá. Colombia. Editorial Norma.
- Magendzo, A. (1996). *Currículum. Educación para la Democracia en la Modernidad*. Bogotá. Colombia. PIIIE. Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación
- Magendzo, A. (2004). *Formación ciudadana*. Bogotá. Colombia. Editorial Magisterio
- Martínez, M. (1998). *La investigación etnográfica. Epistemología y metodología*. Conferencia dictada en la Fundación Sypal. Caracas.
- Max-Neef, M. (1995). Economic growth and quality of life: a threshold hypothesis. *Ecological economics*, 15, 115-118.
- Max Neff, M. Elizalde, A. Hopenhayn, M. (1997). *Desarrollo a Escala Humana*. Medellín. Colombia. Cepaur. Proyecto 20. Editores.
- Meindl, J.R., & Ehrlich, S.B. (1987). The rmance of leadership and the evaluation of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 30, 91-109.
- Merton, R.K. (1969). The social nature of leadership. *The American Journal of Nursing*, 2614-2618.
- Merton Th. (1972). *New sedes of contemplation*. New York. Editorial: New directions.
- Merton Th. (1991). *Gandhi y la no violencia. Selección de textos del gran maestro espiritual*. Barcelona: Editorial Oniro.
- Merton Th. (1998). *Diario de un ermitaño un voto de conversación Diarios 1964 – 1965*. Buenos Aires. Editorial lumen Argentina.
- Merton Th. (1999). *Paz personal y Paz social*. Buenos Aires: Ediciones Errepar.
- Merton Th. (1999). *La montaña de los siete círculos*. México: Editorial Porrúa.
- Merton Th. (1999). *Leer la Biblia una gran aventura espiritual*. Barcelona: Editorial Oniro.
- Merton Th. (2001). *Diarios 1939 – 1960. La vida íntima de un gran maestro espiritual*. Barcelona: Editorial Oniro.
- Merton Th. (2004). *IncurSIONES en lo indecible*. Moliaño. Sol Terrae.
- Merton Th. (2004). *La experiencia interior: El encuentro del cristianismo con el Budismo*. Barcelona: editorial Oniro.
- Merton Th. (2005). *Diálogos con el silencio*. Santander. Editorial Sol Terrae.
- Merton Th. (2012). *Amor y Vivir*. Barcelona: Editorial Oniro.
- Montero, M. (1984). La investigación educativa en el campo educativo. *Revista Educación N° 96*. Año XXVIII. p. 19-31.
- Murillo, F.J. (2006). Dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. REICE: *Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, p. 11-24.
- Murillo, F.J. & Hernández, R. (2014). Liderando escuelas justas para la justicia social. *Revista Internacional de Educación*, p. 11-24.
- Neumerski, C.M. (2012). *Leading the Improvement of instruction: Instructional Leadership in High-Poverty, Urban Schools* (Doctoral dissertation, University of Michigan).
- Noer D. (1996). *Breaking Free. A Prescriptiva for personal and Organizational change by*. E.E.U.U. Editorial Jossey – Bass.
- Noer D. (1997). *El cambio en las organizaciones*. España. Prentice Hall.
- Noer D. (2009). *Healing The wounds: overcoming the trauma of Layoffs and revitalizing*

- Downsized. Organizations* – EEUU. Editorial Jossey – Bass.
- Nusbaum, M. (2005). *El cultivo de humanidad. Una defensa clásica de la reforma de la educación Liberal*. Barcelona. España. Paidós
- O'Connor J. Seymour (1996). *PNL para formadores*. Barcelona. Editorial Urano.
- O'Connor J. Madermott (2000). *Líderar con PNL. Las habilidades esenciales para el liderazgo pueden aprenderse*. Barcelona. Editorial Urano.
- O'Connor J., Lagas A. (2005). *Líderar con PNL*. Barcelona: Editorial Urano.
- O'Connor J. Madermott (2016). *Los principios de la PNL. Mente, lenguaje y experiencia*. Amat Editorial. Barcelona.
- O'Connor J., Madermott (2016). *Los principios de la PNL: Monte, Lenguaje y experiencia*. Barcelona: Amata Editorial.
- Pérez Gutiérrez, L. (1990) *Universidad transformación o decadencia*. Medellín. Colombia. Editorial Universidad de Antioquia.
- Ramírez, T. (1995). *¿Cómo hacer un proyecto de investigación?* Caracas. Ed. CARHEL.
- Rincón V. y Luna A. (2010). *Lo individual: Construcción del sujeto social y político*. Programa de gobernabilidad para Colombia. Liderazgo Transformador Colombia. Bogotá. CAF-ESAP.
- Roach, C.F., & Behling, O. (1984). *Leaders and managers: International perspectives on managerial behavior and leadership*. James G Hunt JG; et al (1984), Pergamon Press, NY.
- Robinson, V.M., Lloyd, C.A., & Rowe, K.J. (2016). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. REICE. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 12.
- Savino, M. L., Pisano, M.M., Bonetti, O.C., Pisano, M.M. Bonetti, O.C. Bambozzi, E.N., & Calneggia, O.S. *Democracia escolar: el caso de directivos* (No. 371). UCC.
- Senge, P.M. (2005). *La quinta disciplina en la práctica*. Ediciones Granica S.A.
- Sharma, E. (2003). *Las 8 claves del liderazgo del monje que vendió su Ferrari*. Barcelona España. Grijalbo
- Sholtes, P.R. (1999). *¿Cómo liderar? Manual práctico*. Bogotá. Magraw-Hill. Interamericana.S.A.
- Shriberg, A. Shriberg, D. y Lloyd, C. (2009). *Liderazgo práctico. Principios y Aplicaciones*. México. D.F. Grupo Editorial Patria.
- Tchimino, M. (2003). *La necesaria ciudadanización de la democracia en ciudadanizando la democracia*. Santiago. Chile. Seminario de ciudadanía y Contrato Social
- Theoharis, G. (2007). Social justice educational leaders and resistance: Toward a theory of social justice leadership. *Educational Administration Quarterly*, 43, 221-258.
- Tichy, N.M., & Devanna, M.A. (1986). *The transformational leader*. New York: Willey.
- Trout, J.(1999). *El poder de lo simple*. Madrid. España. Magraw-Hill. Interamericana S.A.
- Vásquez, L. (2010). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. Bogotá: Colombia. Ediciones de la U.
- Vásquez, S. (2010). *Liderazgo: teorías y aplicaciones*. Universidad Pontificia de Salamanca.
- Vásquez, S. (2012). *El Liderazgo como discurso y práctica educativa. El liderazgo educativo del siglo XXI*, Saarbrücken, EAE. (Links).
- Zohar D. Marshall I. (1990). *The Quantum self Human nature and conciousness defined by the new physics*. EEUU. Editorial William Morrow.
- Zohar D. (1992). *Conciencia cuántica*. Barcelona. Plaza & Janes editores.
- Zohar D. (1994). *La sociedad cuántica*. Barcelona. Plaza & Janes.
- Zohar D. (2001). *SQ: spiritual intelligence. The wiltimate intelligence*. Londres. Edit Bloomsbury.

Publishing LTD.

Zohar D. Marshall (2001). *Inteligencia Espiritual*. Barcelona. Plaza y Janes.

Zohar D. (2001). *Renovar la filosofía corporativa: uso de la nueva ciencia para reformular, estructurar y dirigir las organizaciones*. Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces.

Zuleta, E. (1995). *Educación y Democracia. Un campo de combate*. Bogotá: Colombia. Corporación Tercer Milenio.

ANEXOS

ANEXO A

CUESTIONARIO ORIGINAL ESTUDIO PILOTO (LORENZO DELGADO Y GRUPO A.R.E.A., 2005): "PERCEPCIONES DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD"

Cuestionario

"Percepciones del Liderazgo Estudiantil en la Universidad"

Indica con una (x) el valor numérico con el que más te identificas, según las afirmaciones presentadas. En el apartado *Cargo que representa* debes rellenar tantas casillas como cargos ocupes simultáneamente.

Las respuestas oscilan en un rango valorativo del **1 al 4**. Siendo el **1- Totalmente en Desacuerdo**, el **2- Poco Acuerdo**, el **3 De Acuerdo** y el **4- Totalmente de Acuerdo**.

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

<i>Fecha:</i>	<i>Edad:</i>	<i>Sexo:</i> H M
<i>Titulación:</i>	<i>Curso:</i>	<i>Centro:</i>
<i>Universidad:</i>		
<i>Cargo que representa:</i>		
Delegado de Curso:	Representante en Junta:	Representante en Consejo de Departamento:
En Claustro:	En Consejo de Gobierno:	En Comisiones de la Junta de Centro:
En Comisiones de los Consejos de Departamento:	En Juntas de dirección de los Consejos de Departamento:	En Comisiones del Consejo de Gobierno (COA...):
<i>Tiempo que lleva desempeñando el cargo:</i>		
1- 2 años / cursos:	De 3 a 4 años:	Más de 4 años:
<i>Inicio en el cargo:</i>		
<i>En primer año de carrera:</i>	<i>En años posteriores al inicio de la carrera:</i>	<i>En años finales de la carrera:</i>

1. Ser un alumno con buenas calificaciones es una de las razones principales por las que me eligió el grupo.	1	2	3	4
2. El aspecto físico del candidato es un elemento decisivo para el grupo al emitir su voto.	1	2	3	4
3. La experiencia y el "rodaje" previos en los cargos de participación son motivos de elección.	1	2	3	4
4. La cuestión del género y sus tópicos siguen estando presentes en este tipo de elecciones.	1	2	3	4
5. Para ser elegido se requiere una personalidad fuerte.	1	2	3	4
6. La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil.	1	2	3	4
7. El carisma es la cualidad fundamental del líder universitario para seducir y atraer a las personas, un auténtico magnetismo personal.	1	2	3	4
8. Habilidades como la capacidad de persuasión, la comunicación, debate y consenso son valorados en la elección.	1	2	3	4
9. La ausencia de candidatos es un motivo generalizado de elección.	1	2	3	4
10. Algún profesor o cargo directivo me ha sugerido o ha organizado mi presentación como representante.	1	2	3	4
11. Los valores personales (compromiso, fidelidad...) son también importantes para la elección.	1	2	3	4
12. Para ser elegido lo más importante el "ser".	1	2	3	4
13. Para ser elegido lo más importante el "saber".	1	2	3	4
14. Para ser elegido lo más importante el "hacer".	1	2	3	4
15. Las razones por las que creo que me han elegido mis compañeros son:				
a) La necesidad de tener un representante.	1	2	3	4
b) La confianza que he logrado entre mis colegas.	1	2	3	4
c) Mi capacidad de evitar conflictos.	1	2	3	4
d) Servir de escudo y "chivo expiatorio".	1	2	3	4
e) Servir de correa de transmisión de los profesores y grupos de poder académico.	1	2	3	4
f) La capacidad para evitar conflictos con el profesorado.	1	2	3	4
g) Cambiar las cosas.	1	2	3	4
h) Mejorar las condiciones de la enseñanza – aprendizaje.	1	2	3	4
Otras: _____				
16. El género influye en la calidad del desempeño de la función.	1	2	3	4
17. Las funciones de un representante, según los/ as compañeros/ as, son:	1	2	3	4
a) Informarles de todo lo que acontece en la vida académica.	1	2	3	4
b) Velar por sus intereses académicos.	1	2	3	4
c) Colaborar con el profesorado en la formación.	1	2	3	4
d) Ser una "agenda" de las actividades de los representados.	1	2	3	4
e) Ser un buen comunicador entre las instituciones y el alumnado.	1	2	3	4

f) Generar actividades e iniciativas nuevas y creativas más allá de lo académico (fiestas, barriles, etc.)	1	2	3	4
g) Ser un solucionador de conflictos.	1	2	3	4
h) Defenderlos de las posibles arbitrariedades.	1	2	3	4
i) _____ _____				
18. El desarrollo de las funciones de representante, según los/as compañeros/as, frecuentemente supone:				
a) Enfrentamientos con los propios compañeros.	1	2	3	4
b) Enfrentamientos con el profesorado.	1	2	3	4
c) Enfrentamientos con el PAS.	1	2	3	4
d) Enfrentamientos con directivos de la institución.	1	2	3	4
e) La utilización de mi cargo para el logro de intereses particulares de otros grupos.	1	2	3	4
f) Perjuicios personales.	1	2	3	4
g) Conocer a nuevas personas relevantes en la vida universitaria.	1	2	3	4
h) Dificultades en algunas asignaturas.	1	2	3	4
i) Facilidades en algunas asignaturas.	1	2	3	4
j) Ventajas para mis calificaciones.	1	2	3	4
k) Posibilidades para una futura promoción en la universidad.	1	2	3	4
l) La antesala para lograr becas de algún tipo (iniciación, colaboración...)	1	2	3	4
m) Aprender a moverme en los entresijos de la cultura del poder universitario.	1	2	3	4
n) La falta frecuente a las clases.	1	2	3	4
ñ) En ocasiones, disponer de más tiempo que el resto de los compañeros.	1	2	3	4
o) Aprender a ser un buen negociador.	1	2	3	4
p) Defender las promesas realizadas en las campañas electorales.	1	2	3	4
q) Dificultad para compaginar la representación con los estudios.	1	2	3	4
r) Otras: _____				
19. "No se nace líder universitario sino que se aprende a serlo".	1	2	3	4
20. El liderazgo del estudiante universitario se caracteriza tanto por la persona que lo encarna, como por ser una función compartida por un grupo e integrada en un contexto concreto.	1	2	3	4
21. Debería existir formación específica para los representantes del alumnado.	1	2	3	4
22. El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital.	1	2	3	4
23. La función de representación se aprende con la práctica.	1	2	3	4
24. Para mantener el liderazgo entre los compañeros es necesario ser honesto/a, coherente y tener unos valores éticos manifiestos.	1	2	3	4
25. El grado de satisfacción que tienes del desempeño del cargo o ejercicio del liderazgo es muy alto.	1	2	3	4
26. El enriquecimiento personal que proporciona el cargo es muy alto.	1	2	3	4
27. En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como:				
a) Saber enfrentarme a nuevos retos.	1	2	3	4
b) Argumentar mis opiniones.	1	2	3	4
c) Aprender a escuchar.	1	2	3	4

d) Tolerar puntos de vista contrarios	1	2	3	4
e) Mediar en los conflictos	1	2	3	4
f) Afianzar un autoconcepto y autoestima sanos y positivos.	1	2	3	4
g) Aprender los trucos de la micropolítica universitaria.	1	2	3	4
h)Otras: _____				
28. Se debería recompensar académicamente la representación estudiantil (puntos para becas, etc.)	1	2	3	4
29. Se debería remunerar económicamente la representación estudiantil.	1	2	3	4
30. El porcentaje de representantes del alumnado en diferentes órganos universitarios es suficiente.	1	2	3	4

A continuación, responde a las siguientes preguntas:

1. Mis carencias de formación para realizar con excelencia la tarea de representación son:

2. Mecanismos que más utilizo para "movilizar" al alumnado son:

3. ¿Cuál ha sido tu mayor satisfacción como representante?

4. ¿Cuál ha sido tu mayor decepción como representante?

5. Lo que más "envidio" de mi colega o representante favorito es:

Fuente: Extraídos de Lorenzo Delgado, Grupo A.R.E.A. "Estudio Piloto: Percepciones del Liderazgo Estudiantil en la Universidad de Granada" (2005)

ANEXO B

UNIVERSIDAD DE GRANADA, ESPAÑA TESIS DOCTORAL

El liderazgo estudiantil en lo social y lo político en la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga. Propuesta pedagógica.

El liderazgo estudiantil en los cargos de representatividad requiere mayor atención y posicionamiento en la universidad. Es necesario potenciar estas capacidades de los líderes que hacen parte de este estamento universitario, con el propósito de avanzar en el conocimiento de las características que definen su liderazgo y su proyección en lo social y lo político, entre sus compañeros, Docentes y Directivos y la función que ejercen en la vida universitaria. El presente cuestionario anónimo busca responder a esta preocupación y es un instrumento empleado en la investigación perteneciente a la tesis Doctoral avalada por el Departamento de Didáctica y Organización Escolar y dirigida por la Dra. María del Pilar Cáceres Reche Profesora de la Universidad de Granada. España.

Le agradecemos sus respuestas que contribuirán al avance del conocimiento y al crecimiento de la comunidad universitaria, garantizando la confidencialidad de los datos.

Miguel López Gómez.

Docente de Humanidades. USTA.

Doctorando.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

General

Analizar el liderazgo desarrollado por estudiantes de la Universidad Santo Tomás, a partir del estudio de las percepciones que los representantes Estudiantiles. Directivos y Docentes de la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga tienen sobre las dimensiones de: Cualidades, Formación. Práctica, Expectativas, liderazgo social y político, su valoración y Reconocimiento por parte de la comunidad.

Específicos

- 1.- Conocer las características de la identidad de los Líderes Estudiantiles en cuanto a: edad, cargo desempeñado y antigüedad.
- 2.- Identificar las cualidades personales de los Líderes Estudiantiles.
- 3.- Describir las expectativas de los Líderes Estudiantiles en las percepciones de sus Funciones y en la práctica de su Liderazgo.
- 4.- Describir el tipo de valoración y reconocimiento que los Líderes estudiantiles perciben de sus tareas de liderazgo y representación estudiantil.
- 5.- Indagar sobre las necesidades de formación para el ejercicio del liderazgo social y lo político en la universidad.
- 6.- Diseñar un programa para la formación de líderes estudiantiles, en lo social y en lo político como propuesta para la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga.



**CUESTIONARIO
ESTUDIANTES**



**“Percepciones del Liderazgo Estudiantil en lo Social
y lo Político en la Universidad Santo Tomás de
Bucaramanga”**

A. PERFIL PERSONAL Y ACADÉMICO

Marque con una (X) la casilla que corresponda en cada caso.

Fecha:	Edad:	Sexo: M	F	
Formación Académica				
Titulación:				
Representante de Curso o Semestre:				
Representante ante Consejo de Facultad:				
Representante ante el Consejo Superior:				
Representante ante el Consejo Académico General:				
Representante ante el Consejo Académico Particular:				
Representante ante el Centro de Pastoral Universitaria:				
Representante ante el Consejo del Departamento de Promoción y Bienestar Universitario.				

Tiempo que lleva como representante estudiantil:

1-2 años		De 3 a 4 años:		Más de 4 años:	
----------	--	----------------	--	----------------	--

Inicio en el cargo.	
En primer año del programa académico:	
En años posteriores al inicio del programa académico:	
En años finales del programa académico:	

Indique con (X) e valor numérico con la afirmación que más se identifique, sabiendo que las respuestas oscilan de **1 a 4**, siendo 1 (Totalmente en Desacuerdo), 2=(Poco Acuerdo), 3= (De Acuerdo) y 4= (Totalmente de Acuerdo).

B.- CUALIDADES DE LIDERAZGO

1.-Ser un excelente estudiante es una de las razones por las cuales me eligió el grupo.	1	2	3	4
2.- El carisma es la cualidad fundamental del líder estudiantil para persuadir y movilizar a las personas a realizar sus proyectos.	1	2	3	4
3.- Los valores personales de coherencia, compromiso y fidelidad son importantes para la elección.	1	2	3	4
4.- Para ser elegido es necesario tener desarrollada la inteligencia interpersonal, habilidades sociales y políticas	1	2	3	4
5.- La experiencia en cargos de representación estudiantil y en liderazgo social y político son motivos para la elección.	1	2	3	4
6.- La buena presencia, la presentación personal, el género, la simpatía son decisivas para la elección.	1	2	3	4
7.- La presentación de mi candidatura ha sido organizada por los profesores y directivos.	1	2	3	4
8.- La facilidad de comunicación, la fluidez verbal, la oratoria son importantes para la elección.	1	2	3	4
9.- La personalidad fuerte, la franqueza. la sinceridad, la decisión firme son valorados en la elección.	1	2	3	4
10.- La sensibilidad social, la cercanía con las problemáticas del contexto político, influyen en la elección.	1	2	3	4

C.- FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO

11.- No se nace líder universitario sino que se aprende a serlo	1	2	3	4
12.- Debería existir formación para el liderazgo social y político para los representantes del estudiantado	1	2	3	4
13.- El conocimiento de la Institución Universitaria es fundamental para el ejercicio del liderazgo	1	2	3	4
14.- Los Docentes en sus cátedras deben formar para el ejercicio del Liderazgo Estudiantil Universitario.	1	2	3	4
15.- La universidad debe ofrecer un programa curricular de formación para el liderazgo estudiantil en lo social y lo político en todas las facultades.	1	2	3	4
16.- La transformación social y política del país requiere Líderes Universitarios en lo social y lo político.	1	2	3	4
17.- Las cátedras actuales de liderazgo y emprendimiento que se imparten en la Universidad satisfacen plenamente las expectativas de formación en Liderazgo Social y Político	1	2	3	4
18.- La preparación de los Docentes es vital para motivar al liderazgo estudiantil en lo social y lo político.	1	2	3	4
19.- Los programas de proyección social deben ser el espacio para la práctica del liderazgo social y político	1	2	3	4
20.- La universidad debe apoyar y crear espacios para compartir las experiencias de liderazgo social y político de sus estudiantes y egresados.	1	2	3	4

D.- PRÁCTICA DEL LIDERAZGO.

21.- Se aprende a ser líder en la práctica	1	2	3	4
22.- El liderazgo del estudiante universitario se caracteriza tanto por la persona que lo encarna, como por ser una función compartida e integrada en un contexto concreto,	1	2	3	4
23.- El logro del éxito, realizar los proyectos, las metas son los valores más importantes que motivan la práctica del liderazgo	1	2	3	4
24.- El liderazgo se pone en práctica solamente cuando las cosas andan mal en la organización.	1	2	3	4
25.- En el ejercicio del liderazgo debo ser autónomo, independiente y decidido para generar respeto en el grupo.	1	2	3	4
26.- El éxito en la representación estudiantil radica en la capacidad de trabajo en equipo.	1	2	3	4
27.- En la tarea de representación estudiantil motivo y despierto en los compañeros su capacidad de liderazgo.	1	2	3	4
28.- El ejercicio del liderazgo exige ser ejemplo y modelo a seguir para los demás.	1	2	3	4
29.- La posición económica influye en la práctica del liderazgo estudiantil en lo social y político.	1	2	3	4
30.- Se posibilita más el ejercicio del liderazgo al hombre que a la mujer.	1	2	3	4

E.- EXPECTATIVAS.

31.- La función de un representante de los estudiantes es ser un buen comunicador entre los directivos, los docentes y los compañeros.	1	2	3	4
32.- El liderazgo estudiantil en lo social exige recoger ayudas para las personas en condiciones de pobreza y marginalidad.	1	2	3	4
33.- La función del liderazgo estudiantil en lo político supone contribuir a la formación democrática de los ciudadanos.	1	2	3	4
34.- El representante de los estudiantes debe contribuir a la organización de actividades extracurriculares académicas, lúdicas, artísticas, deportivas y de bienestar.	1	2	3	4
35.- Ser representante de los estudiantes según los compañeros, significa ser un buen mediador en los conflictos y defensor de los derechos de los compañeros.	1	2	3	4
36.- Ser elegido representante de los estudiantes dará la posibilidad de acceder a becas y a la promoción en la universidad.	1	2	3	4
37.- El liderazgo estudiantil en lo social y lo político garantizará la incorporación laboral en la vida profesional.	1	2	3	4
38.- El liderazgo estudiantil en lo político prepara para el desempeño de cargos públicos.	1	2	3	4
39.- Ser representante de los estudiantes me exige ejercer el liderazgo con ética, responsabilidad social, respeto a las diferencias y actitud de diálogo.	1	2	3	4

40.- El ejercicio del liderazgo estudiantil en lo social y lo político generará cambios transformaciones en las relaciones de autoridad entre Directivos, Docentes y Estudiantes.	1	2	3	4
---	---	---	---	---

F.- VALORACIÓN Y RECONOCIMIENTO.

41.- El ejercicio del liderazgo estudiantil genera satisfacción y contribuye al crecimiento personal	1	2	3	4
42.- Los Directivos, Docentes y Estudiantes reconocen públicamente el buen desempeño de los representantes estudiantiles	1	2	3	4
43.- Se valora y se reconoce por parte de la Universidad el trabajo de liderazgo estudiantil en lo social y lo político	1	2	3	4
44.- La labor de los representantes estudiantiles debe ser recompensada económicamente	1	2	3	4
45.- Los Docentes deben estimular académicamente la labor de los representantes estudiantiles	1	2	3	4
46.- El número actual de representantes estudiantiles de la Universidad es suficiente	1	2	3	4
47.- El ejercicio del liderazgo estudiantil en lo social y en lo político, es un peligro y una amenaza para la estabilidad institucional de la Universidad	1	2	3	4
48.- El cargo de representante de los estudiantes nos ayuda a formarnos en la democracia participativa en la Universidad	1	2	3	4
49.- La universidad atiende las iniciativas y proyectos de los líderes estudiantiles	1	2	3	4
50.- La universidad debe hacer un reconocimiento a los profesionales egresados que se destaquen en cargos de dirección, en lo privado y en lo público en la sociedad	1	2	3	4

Fuente: Delgado,L. Cáceres,P. (2007).



**CUESTIONARIO
DIRECTIVOS Y DOCENTES**
“Percepciones del liderazgo estudiantil en lo social y lo político en la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga”



PERFIL PERSONAL Y ACADÉMICO					
Fecha:		Edad:		Sexo: M F	
Titulación:					
Cargo:					
Tiempo que lleva en el cargo:					
1-2 años		De 3 a 4 años:		Más de 4 años:	

Indique con (X) e valor numérico con la afirmación que más se identifique, sabiendo que las respuestas oscilan de 1 a 4, siendo 1= (Totalmente en Desacuerdo), 2= (Poco Acuerdo), 3= (De Acuerdo) y 4= (Totalmente de Acuerdo).

A. CUALIDADES DE LIDERAZGO.

1.- Ser un excelente estudiante es una de las razones por los cuales se elige un representante estudiantil	1	2	3	4
2.- El carisma es la cualidad fundamental del líder estudiantil para persuadir y movilizar a las personas a realizar sus proyectos	1	2	3	4
3.- Para ser elegidos los representantes estudiantiles se tendrá en cuenta el desarrollo de la inteligencia	1	2	3	4
4. La sensibilidad social, la cercanía con los problemática del contexto político, influyen en la elección de un representante estudiantil	1	2	3	4
5.- La buena presencia, la buena presentación personal, el quiero, la empatía son importantes para el liderazgo estudiantil	1	2	3	4

B. FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO.

6.- El conocimiento de la Institución Universitaria, su filosofía institucional es fundamental para el ejercicio del liderazgo estudiantil	1	2	3	4
7.- Los docentes en sus cátedras deben formar para el liderazgo estudiantil	1	2	3	4
8.- Los programas de proyección social deben ser el espacio para la práctica del liderazgo estudiantil en lo social y lo político	1	2	3	4
9.- El cambio y la transformación del país requiere líderes estudiantiles en lo social y lo político	1	2	3	4
10.- La universidad debe ofrecer un programa curricular de formación para el liderazgo estudiantil, en lo social y lo político en todas las facultades	1	2	3	4

C. PRÁCTICA DEL LIDERAZGO.

11.- La función del liderazgo estudiantil en lo social y lo político supone contribuir a la formación democrática de los ciudadanos	1	2	3	4
12.- El liderazgo estudiantil en lo social exige recoger ayudas para las personas en condiciones de pobreza y marginalidad	1	2	3	4
13.- El ejercicio del liderazgo en lo social y lo político es un peligro y una amenaza para la estabilidad institucional de la universidad	1	2	3	4
14.- Los programas de proyección social deben ser los espacios para la practica del liderazgo estudiantil	1	2	3	4
15.- La posición económica influye en la práctica del liderazgo estudiantil en lo social y en lo político	1	2	3	4

D. EXPECTATIVAS.

16.- El liderazgo estudiantil en lo social y en lo político generará cambios y transformaciones en las relaciones de autoridad entre Directivos, Docentes y Estudiantes	1	2	3	4
17.- El liderazgo estudiantil en lo social y lo político contribuirá a la formación de profesionales comprometidos con el cambio y la transformación de la sociedad	1	2	3	4
18.- El liderazgo estudiantil en lo social y lo político garantiza la incorporación laboral en la vida profesional y en el desempeño de cargos públicos	1	2	3	4
19.- El liderazgo estudiantil en la universidad posibilita crecimiento de los valores éticos, responsabilidad social y el respeto a las diferencias	1	2	3	4
20.- El liderazgo estudiantil posibilitará la construcción de la democracia, la solución de conflictos y el respeto a los derechos humanos	1	2	3	4

E. VALORACIÓN Y RECONOCIMIENTO.

21.- La universidad posibilita el ejercicio del liderazgo estudiantil en los cargos de representación	1	2	3	4
22.- Se valora y se reconoce por parte de la universidad el trabajo del liderazgo estudiantil en lo social y en lo político	1	2	3	4
23.- Los Directivos, Docentes y Estudiantes reconocen públicamente el buen desempeño de los líderes estudiantiles	1	2	3	4
24.- Los Docentes deberán estimular académicamente a los representantes estudiantiles	1	2	3	4
25.- Se debería hacer un reconocimiento permanente a los profesionales egresados que ocupen cargos de dirección, en lo privado y en lo público en la sociedad	1	2	3	4

Fuente: Extraídos de Lorenzo Delgado, Grupo A.R.E.A. "Estudio Piloto: Percepciones del liderazgo estudiantil en l Universidad de Granada". (2005).

Cáceres Reché, M.P (2007). "El liderazgo estudiantil en la universidad de Granada desde una perspectiva de género. Tesis Doctoral.

ANEXO C

TRANSCRIPCIÓN DE LAS ENTREVISTAS DE LOS LÍDERES ESTUDIANTILES.

TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA I

Representante Estudiantil ante el Consejo Superior.

1.- ¿En qué órgano del gobierno a nivel universitario ha participado como representante de los Estudiantes?

Juan José: Buenas Tardes. “Mi nombre es Juan José Ariza Sedano, soy representante de los Estudiantes de la Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga a nivel Nacional. He participado en consejos académicos seccionales, los que se hacen aquí en Bucaramanga. También he participado en escenarios de consejo en representación estudiantil a nivel nacional”

2.- ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando estas funciones?

Yo creo que llevo unos siete años en el liderazgo estudiantil, teniendo en cuenta, el tiempo del gobierno escolar, cuando estudiaba en el colegio. En el liderazgo en la Universidad como tal en el consejo de la Universidad, llevo tan solo dos años.

3.- ¿A qué causas atribuye su elección como representante de los estudiantes, por qué lo eligieron a Ud.?

Creo que el voto de mis compañeros en estos dos años y desde que entré a la Universidad, como representante del grupo, se debe más que todo como al carisma y la humildad que uno pueda irradiar, más que el poder económico y el poder social, o la gracia que uno pueda dar a las demás personas, que como cosas económicas, paz en éste pequeño conjunto del gobierno, es el carisma que uno les pueda brindar a ellos, la paz, con humildad lo digo.

4.- ¿Qué cualidades debe tener un líder, para ser elegido por los compañeros? ¿Qué cualidades vieron en Ud. sus compañeros?

Creo que la cualidad más importante es el servicio, creo que es la primera, la resalto. La Biblia dice la primera cosa que tienes que hacer para ser un buen líder es servir, y no es que me incline por la Biblia pues no pertenezco a ningún bando, simplemente digo que los grandes líderes, primero se invierten así mismos. El primero y más importante valor que debe tener un líder es servir y el segundo sería una buena demostración de liderazgo para consigo mismo. Que él muestre que también es responsable y que las cosas que él dice las pueda sustentar con su ejemplo de vida. Si dice que no hay que fumar, el primero que no fume sea él. Son dos cualidades importantes el servicio y el ejemplo personal que le puedan dar a las demás personas.

5.- ¿Ha liderado proyectos sociales en la Universidad?

Si, he liderado proyectos sociales, como programas de integración entre las Facultades en el año 2011. En el año 2010 también se generó un programa deportivo con ASCUN (Asociación Colombiana de Universidades). El año pasado estuvimos participando con varias intervenciones en los que se hicieron reformas al reglamento de Pregrado en unos consejos, esto quedó en actas. La representación estudiantil por primera vez hace 9 años, tomó voz y voto en el reglamento y se modificaron algunas reglas que regían a los estudiantes y creo yo de alguna manera algo fuertes, entonces los representantes estudiantiles y mi persona actuamos para que estas leyes fueran un poco más flexibles y los estudiantes se vieran beneficiados con estas modalidades.

7.- ¿Qué lo motivó a ser representante de los estudiantes?

Lo que más me motivó, fue ese don que Dios pone en el corazón de las personas y fue ver el gran potencial que tienen mis amigos, el gran potencial que tienen mis Docentes, el gran potencial que tiene la Universidad y que nadie lo explota. Para mí lo que me hizo salir y lo que me hizo por hacer eso, presentarme como representante, es ver que muchas personas tienen dones pero no hay nadie que los explote, no hay nadie que les diga, tú puedes hacer esto, entonces cuando yo vi esto, por ejemplo la universidad tiene dos sedes, porque no proponemos que haya un bus que los comunique, esto en pequeños rasgos, eso fue lo que motivó, el ver que podemos dar más, dar una milla extra, el ver que yo, desde mi punto de vista, Juan José Ariza puedo quedarme un rato más en la Universidad, programar algunas clases adicionales, programar algunas tutorías, para que mis compañeros estudien, que nadie hace pero que una sola persona lo puede hacer, eso fue lo que me motivó las ganas de ayudar a los demás y servir a los demás.

8.- ¿De qué depende el éxito de un representante estudiantil?

Depende la paz con que él hable, la paz con la que transmita sus experiencias, de pronto sus órdenes, depende de la paz con la que uno camine, el paso seguro y lento está la seguridad de un nuevo camino rápido es mi concepto y mi frase.

9.- ¿Usted, si le ha dado respuesta a las expectativas de sus compañeros?

Si, Profesor, por eso me he mantenido acá he tratado de resolver sus dificultades. Hemos participado en dos elecciones que han sido muy exitosas.

10.- ¿Su trabajo ha sido valorado por sus compañeros, ha sido exitoso? ¿Qué dificultades se le han presentado?

Mi entorno personal. Muchas veces estoy bien con mi parte sentimental, con mi novia, con mi familia, con mis mejores amigos y todo marcha bien. Pero, cuando estoy mal con ellos, de pronto mi representación marcha algo mal, me descuido un poco. No estoy diciendo que siempre lo haga, estoy diciendo que soy un ser humano que en algunos momentos cuando

tengo discusiones con alguien así, siento que las cosas van mal, digo que es un impedimento, es esa parte emocional que es muy fuerte. Yo digo que hay una pequeña línea que une la parte emocional con el liderazgo, porque cuando uno se deja llevar por el estado emocional, está triste, es muy difícil estar triste. Tú estás triste y tienes que pararte frente a 600 personas, y decirles a todos, que éste semestre será el mejor de los semestres de sus vidas, es muy difícil y hacerlos reír a todos, cuando su corazón tiene dolor, porque su papá lo regañó. Es difícil a veces tengo que decir cosas que no siento.

11.- ¿La universidad ha motivado su práctica de liderazgo?

Cuando participé en una elección nacional hace dos años uno de mis temores era, cómo voy a viajar? Resulta que la universidad me otorgó viajes en avión, siempre que los necesite a las distintas sedes para tener distintas intervenciones. La universidad me ayuda con servicios directos. Con citas con el secretario general, yo le digo al Dr. Gómez, él inmediatamente me está colaborando, asesorando, ayudando, el Padre también, la Orden de Santo Domingo de Guzmán que por así decirlo es la ley Dominicana en esta Universidad y en todas las universidades Santo Tomás, me han ayudado muchísimo en la parte espiritual. Nuestra Universidad es católica, tiene una Orden y venimos de los Frailes Dominicos, los cuales enseñan mucho, que la Doctrina en sí, va en Ti, en lo que tú puedas hacer va en ti. Tú eres quien explota las situaciones y aportas. La universidad me ha apoyado muchísimo, y casi siempre que paso un proyecto, obviamente que uno tiene en cuenta el reglamento y el estatuto orgánico. Y digo éste proyecto no vale la pena, ni en el estatuto orgánico, ni en el reglamento, me lo dan o me lo desaprueban.

12.- ¿Los Directivos y los profesores le han ayudado en su práctica de liderazgo?

Sí, muchos docentes me han colaborado, han visto en mis notas que no soy una persona mala y aunque muchos docentes, de pronto en estos tiempos, al ver una persona líder se le conoce, o se le da un sinónimo de una persona anarquista o que quiere formar el desorden en estos tiempos. Entonces, que uno se levante y en su salón diga algo, siempre está el temor del docente, que irá a decir, que ayer llegó tarde, que irá a decir que yo tal cosa. Entonces hay veces que algunos docentes son un poco duros en esa parte, pero la universidad y todos sus docentes de la universidad incluyéndolo a Ud. han creído en este gobierno.

13.- ¿Ha participado activamente en la política como líder estudiantil?

En el año 2007. Sí participé políticamente en una reunión de la Unión Europea, la seccional se reunió aquí en Bucaramanga. La unión Europea vino a Latinoamérica, vino a Bucaramanga, para que se eligiera en ese momento. Ya era presidente de mi colegio, se reunían todos los presidentes de los colegios. La mayoría de los presidentes eran personeros, me eligieron a mí, para que representara a toda la parte de Colombia de la educación privada. El problema a tratar era la Educación Superior vista desde la perspectiva de la Unión Europea, participé de manera política.

He tenido alguna participación con el partido de la U. partido político de Bucaramanga. Partidos políticos que existen aquí en Colombia y he actuado con ellos en algunas

ocasiones como representante estudiantil y en un proyecto que fundé hace un año de universidades de Bucaramanga en el cual participo como presidente.

14.- ¿Qué importancia tiene para Ud. la formación para el liderazgo? ¿Ha recibido en la universidad formación para el liderazgo estudiantil?

Muy poca. La motivación que he tenido se la debo al ejemplo de mi familia. Formación como tal, que me hayan dicho o a un grupo, como liderar a los demás, vamos a enseñarles como motivar a los demás, liderazgo muy poco. La motivación que en mí, me ha quedado, se la debo a mi familia, a mi papá. Mi papá fue alcalde de Jesús María, Santander y de Barbosa, Santander. Ha existido una motivación en la parte familiar. En la universidad muy poco, porque la universidad es una universidad privada, el interés como tal no es crear un representante, sino crear una educación social. De pronto una universidad pública, si busca explotar a ese ser humano que es un líder, aquí es un poco más tranquilo.

15.- ¿Hay poca formación específica sobre liderazgo, no hay una cátedra o alguna asignatura para la formación de líderes?

La verdad no. Existen cátedras humanísticas que enseñan a valorar el ser humano. A estudiar al ser humano y a tener más dignidad sobre el ser humano, sobre mi compañero, sobre mi amigo, pero que se hable sobre el liderazgo de cómo tiene que manifestarse a sí mismo para manejar a los demás, perdón para adaptar a los demás.

16.- ¿A qué líderes admira Ud. a nivel universal, a nivel local?

Admiro mucho a mi papá. Admiro mucho a Jesús. A mi papá porque ha sido una persona especial. Porque ha sido un líder tremendo. Porque no estudió, estudió muy poco y cuando se elegían alcaldes en ese entonces por meritocracia, o por alguna elección del presidente desde Bogotá, o por el gobernador, entonces lo hizo como con las uñas, entonces el ver a mi papá sentarse a la mesa y contar tantas historias que él me dice antes no había nada y ahora hay mucho. Para mí es una buena experiencia de liderazgo, porque supo ser un buen líder, con mi mamá, con mis hermanos, con su familia. Para mí, eso es de admirar. Para mí un líder no es la persona que tiene millones de seguidores, por eso coloco a Jesús de segundo, no haciéndolo menos importante, sino que yo comparo a mi papá. Jesús no tenía muchos seguidores, Jesús tenía muchas personas que le oían, más no que lo seguían. Tenía sólo a dos amigos, y eso que uno y que otro no le creían y uno tuvo que meter el dedo en su llaga para creerle. Yo opino que el gran líder no es el que tiene muchos que le siguen sino que en el momento de hablar calla las aguas turbias, por así decirlo, y comunica una idea principal, que fue lo que hizo mi papá, donde en algún momento hubo pobreza en la casa, que fue lo que hizo Jesús cuando llegó un momento, en que la gente apedreaba a otro por robar algo.

17.- ¿Qué mecanismos o estrategias utiliza para movilizar a sus compañeros y en general al estudiantado, cómo los motiva, cómo los moviliza?

Yo, creo que los movilizo más que todo con la risa. Creo que una de las maneras de mover masas y hacer olvidar el dolor, a nivel de muchos años y en muchos hospitales es la risa.

18.- ¿Es como crear una empatía con el estudiante?

Crear de manera jocosa, graciosa una idea, por ejemplo. Algunas veces por ejemplo les digo: mañana nos vamos a quitar la ropa, obviamente no es cierto, pero cuando yo capto su atención y su cerebro, por su proceso por algún momento toma la decisión de reírse y de mandar un estímulo tan fuerte como es la risa, se concentra toda la atención en la persona que lo acaba de decir, así sea algo que no sea chistoso, que ellos no se rían, pero automáticamente el subconsciente envía toda la información y toda la mirada hacia lo que estoy diciendo, gracioso, no payaso, un humor más elegante.

19.- ¿Esta Ud. en este momento comprometido, con algún proyecto social y político en la universidad?

En este momento si tenemos un congreso nacional de representantes a nivel nacional se llevará a cabo el 5 de octubre, estamos haciendo las invitaciones. Es un congreso nacional de representantes de Odontología, donde vamos a capacitar a todos los representantes, en técnicas avanzadas de liderazgo, digo avanzadas porque son las primeras, van de primero, para mí es un proyecto importante que en este momento hay es el congreso de representantes. También tenemos un congreso de Odontología, participamos de manera indirecta porque todo lo hace la parte académica, la parte de decanatura, pero estamos apoyando este congreso.

20.- ¿Cómo hace para movilizar estudiantes de las otras facultades, como estudiantes de derecho, arquitectura, cultura física, cómo los motiva, en torno a los proyectos que tiene como líder estudiantil?

Lo primero que hago antes de entrar a un grupo, antes de conocer y convencer a las personas, es conocer su situación, analizar la situación, por ejemplo analizar la facultad de arquitectura, entonces tengo mi representante de la facultad, lo llamé y le digo que es lo que pasó con éste grupo, qué es lo que pasa con tal cosa? ¿Qué le parece si hacemos esto? Entonces, él me dice, imagínese que este grupo presenta esto o aquello, hay algún problema con ello. Me entero de la situación y cuando entro al grupo, aparte que muestro cierto carisma, también me apoyo en el ir punteando así en la información que ellos me digan. Si ellos me dicen es que Ud. no conoce la situación de mi facultad. Claro que yo la conozco, y la situación de la facultad es ésta. Es una manera de capacitar por así decirlo y entender y hacer entender a las demás personas de las otras facultades, pues, que yo quiero hacer eso, expresar alguna idea, conozco la situación de ellos, afronto la situación y les doy una solución.

21.- ¿La universidad les ofrece algún programa curricular, sobre todo para la formación del liderazgo político?

No tenemos. La universidad cuenta con una cátedra en emprendimiento, contamos una cátedra de liderazgo, con una cátedra social, de proyección social.

22.- ¿Considera Ud. que los programas de proyección social de la Universidad, forman líderes sociales y políticos?

Políticos no tanto, sociales sí, Si veo la palabra político. Como la persona que piensa en algún momento postularse en algún partido político, y crear un movimiento en el cual se hagan propuestas a nivel nacional. No. Líderes sociales sí, creo que los hay, porque somos una universidad integral, somos una universidad humanista, somos una universidad que lo primero que busca es el ser humano. Como Santo Tomás lo dice: como primer individuo de la sociedad es el ser humano. De él depende lo demás.

23.- ¿Considera necesario que haya una formación especial de los jóvenes para el liderazgo político?

La verdad si lo creo. Si viendo la necesidad que hay de políticos, justos, éticos. Rectos, que no vendan sus principios, personas que busquen la libertad del ser humano, no tanto económicamente, sino de una manera social, creo que si hace falta. Una persona que diga propongo esto y no pienso vender los principios por mil millones de pesos, o yo pienso estar en este puesto y pienso destinar el dinero que me llegó a esto, sin dejar nada para mí. Un programa que nos enseñe a trabajar por el bien común. A ser ciudadanos de bien. A elegir bien, a valorar el voto. Si de verdad, que hace falta.

24.- ¿Los profesores valoran el liderazgo de representación que tienen los estudiantes o los utilizan para otras funciones diferentes a su cargo?

Si, a veces somos menospreciados por la clase Docente. Creen que como un movimiento revolucionario, que lo que buscan es bajarles el sueldo, al contrario. Si estuviera en mis manos tomar esa decisión, les subiría el sueldo a todos los Docentes.

25.- ¿He escuchado a algunos representantes estudiantiles, y han comentado que algunos Docentes, los ponen en otras funciones que no son, por ejemplo: a tenerles listo los recursos didácticos, materiales para las clases, a llevarles las listas, control de asistencia de ciertos eventos, será esta la función de los representantes estudiantiles?

Pues si lo vemos desde el punto de vista integral como grupo, sería una de sus funciones, estar siempre dispuesto a ayudar a los demás. Recuerdo mucho que cuando cursaba tercer semestre en la clase de morfología de cabeza y cuello, mi profesor Saldarriaga, obviamente con mucha confianza, es un gran Docente, en ese momento quería explicar la articulación del hombro, como se movía, como hacia su movimiento y en ese momento me acuerdo tanto dijo: necesito alguien que pase al frente se quite la camisa, pues haga su movimiento, nadie se quiso postular para eso, entonces el automáticamente dijo: el

representante pase aquí al frente y lo hace, con mucho gusto yo pasé y me alcé la camisa del uniforme me dejé la camiseta. Empiece Profe y empezó a hacer los movimientos. Me desquité después, porque hicimos un video en el cual le regalábamos un láser y yo hice un video para él, que estoy dispuesto a prestárselo, en el cual yo mostraba como muchas veces me atropellaba y el se reía mucho. Perdóneme todo lo que le hice, pero gracias a Ud. ellos entendieron. Bueno pero ahí es donde está, uno puede decir yo ayudo, es la misión de servir. Que vaya traiga ese cable, pues bueno yo voy y lo traigo. Sé que en algún momento no traeré un cable, en algún momento traeré una orden de Decanatura para este momento, como por ejemplo: mañana no habrá clases, cada vez son más importantes las cosas.

26.- ¿Cada cuánto tiempo convoca a reuniones a sus compañeros?

Nosotros convocamos cada quince días reuniones. Que se pueden ver modificadas por distintos parciales. Para citar a un compañero, que está en segundo o cuarto, o que está en décimo. Hay obstáculos como por ejemplo mañana tengo parcial, mañana tengo extramural, tengo que ir al hospital. Entonces, cada veinte días está por reglamento. En el reglamento que creamos para el gobierno independiente que tenemos, que puede ser modificada, pero cada veinte días está la reunión.

¿Hay participación de la mayoría? Sí somos 29 representantes, sin incluir suplentes, vice-representantes. Tenemos un primer ministro, tenemos un vice-representante, yo actúo como representante general.

27.- ¿Ha recibido Ud. estímulos académicos por parte de los profesores?

No, y lo digo a carta abierta. No le debo nada a nadie. Lo he hecho desinteresadamente. Como por ejemplo: Si Ud. consigue éste salón le subimos dos décimas, si Ud. hace que la Decana haga esto. Le subimos dos décimas. No.

28.- ¿Ha recibido apoyo de las Directivas y Docentes para el ejercicio del liderazgo estudiantil?

Si, me han apoyado en un 70%.

29.- ¿Apoyos de qué tipo?

De tipo económico para la movilidad el 100% y en otras cosas. Hicimos en días pasados una actividad de integración. La integración no tenía fondos. Y veinte Docentes, me apoyaron cada uno con cien mil pesos. Si he recibido apoyo de los Docentes, obviamente que todo lo he utilizado.

30.- ¿Dígame tres cualidades que debe tener un líder estudiantil?

Servicio-responsabilidad y humildad. Si tiene eso y un celular. Le va muy bien.

Gracias por su colaboración y éxitos en su liderazgo y su vida Profesional.

TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA II

Representante Estudiantil ante el Consejo Académico particular.

Buenos días. Mi nombre es Eliberto Sierra. Soy estudiante de séptimo semestre de la facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga. Soy Historiador de egresado de la Universidad de Antioquia. Participo como representante estudiantil ante el Consejo Académico de la Facultad de Derecho y en el Consejo Académico particular que es la instancia mayor a nivel Universitario.

1.- ¿En qué órgano del gobierno a nivel universitario ha participado como representante de los estudiantes?

La participación inicial fue en el consejo académico de la facultad, fue netamente solucionando o tratando de colaborar con las problemáticas que conlleva la facultad de Derecho en sí y a nivel un poco más general la acción se hace por órgano colegiado cerrado, el consejo académico particular que es a nivel institucional en donde el consejo congrega los Decanos de cada facultad, los secretarios de División de cada facultad, del cuerpo de Padres Administrativos de la universidad.

2.- ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando estas funciones?

A partir de septiembre de 2012, inicié como representante de los estudiantes de la Facultad de Derecho. Los períodos según el reglamento interno de la Facultad son de 2 años, así es que espero culminar estas funciones en el segundo semestre de 2014.

3.- ¿A qué causas atribuye su elección como representante de los Estudiantes? ¿Qué cualidades ven en Ud. los Estudiantes para elegirlos?

Hay que explicar que la elección de los representantes de los estudiantes es por cuerpos colegiados, es decir se reúnen todos los representantes de cada salón, y pasan a elegir un representante por cada facultad. Cuando fue el momento de entrar a participar en la elección, también estaban otros estudiantes con un comportamiento intachable, pero yo creo, que una de las cosas que debe marcar la diferencia es el carisma. Ser carismático, tener sentido social de la vida, tener sentido crítico, eso es lo que creo que cautiva el hecho de poder llegarle a las personas, de poder llegarle a los estudiantes, de poder hablar el mismo idioma, porque siempre se piensa que los representantes de los estudiantes son personas que se abstraen de éste mundo y no logran reflejar lo que realmente quieren los estudiantes. Entonces creo que la clave, es en últimas de las cosas que he dicho, la comunicación. Podemos llegarles a los estudiantes pero en base a la comunicación.

4.- ¿Qué dimensiones o cualidades debe tener un líder para ser elegido como representante? ¿Por ejemplo el buen rendimiento académico, influye?

Sí, claro. De hecho hay unos requisitos que son formales, es decir cuando lo van a elegir a uno le dicen, debe ser muy buen estudiante, no haber perdido ninguna materia. No tener

ningún proceso disciplinario, son ese tipo de cosas, Pero creo que dentro de los compañeros prima mucho ciertos descontentos sociales, o ciertas inconformidades, frente a cosas que son muy locales propias de la universidad, que de alguna manera, uno también se da cuenta y uno tiene un poco más viendo el panorama en su contexto general, y lo que busca es tratar de brindar una solución que sea aterrizada, práctica e inmediata. Entonces, si las cualidades pueden ser las formales, pero también unas cualidades que la persona se racional, que la persona sea crítica, que tenga una opinión y sobre todo que haga respetar la opinión del conglomerado que está representando.

5.- ¿Ha liderado Ud. Proyectos Sociales en la Universidad? ¿Cuáles?

Unos son institucionales que apoyan la gestión que se está haciendo en el marco de la Universidad, como evitar el tabaco, ingerir bebidas alcohólicas al interior de la Universidad, pero hay otras que uno mismo emprende, como es el resaltar los valores y el buen trato entre los compañeros. A ver hay un caso muy particular y es que en la Facultad de Derecho, teníamos 5 años de no hacer fiestas y de no poder integrarnos, entonces una de las cosas que se llevó y que fue un proceso y lo digo que fue un proceso porque se tuvo que llegar a las instancias del consejo académico, presentar la propuesta, pero dentro de la propuesta también era sacar a los muchachos de sus casas, de sus aulas de clase y bueno vamos integrarnos, vamos a integrarnos de manera sana, vamos a integrarnos de forma pacífica, sin tener que agredirnos, haciendo uso de la comunicación, ese fue uno de los proyectos. Otros han sido proyectos culturales. Como descubrir talentos entre nosotros mismos, quién canta, quién declama en la poesía. Incentivar ese tipo de talentos. Hemos hecho jornadas culturales, las hacemos en la plazoleta, la tomamos y tratamos de llegarle a los estudiantes también de otra forma.

6.- ¿Qué lo motivó a ser representante de los estudiantes?

Yo creo, que me uno al conglomerado que tiene o que siente ciertas inconformidades sociales. Hay ciertas cosas, que en una Facultad de Derecho es extraño que estén pasando en donde se habla de Derechos Humanos, se habla del respeto, se habla de Derechos Fundamentales, se hablan de unos presupuestos que son los básicos para la convivencia, y cuando uno se enfrenta a formas negativas que atentan contra todas esas cosas, contra todas esas buenas prácticas, esas sanas prácticas, uno se siente impotente, porque no hay mecanismos para poder contrarrestar ese tipo de cosas. Entonces cuando inicialmente sale la propuesta yo veo en la propuesta del representante de los estudiantes, una oportunidad para cambiar el entorno, para tratar uno de cambiar la forma de pensar de la personas. Por lo menos permearlo desde un mínimo de cosas si hay respeto a los demás, saber escuchar, la tolerancia, ese tipo de cosas yo creo que son las que promueven que uno esté metido en estos procesos.

7.- ¿Ha participado activamente en la política como líder estudiantil? ¿Cómo?

Primero la política para mí es mi derecho a elegir, pero no se va a reducir ahí. También la política tiene que ver con los factores de la democracia, tolerar, comunicar, aceptar las diferencias del otro, Creo yo, que a partir de este tipo de cosas, se puede participar en la

política, tomando partido por alguna tendencia o ideología política. No porque si bien es cierto, estoy representando un conglomerado, no puedo imponer de la noche a la mañana. No me presenté por ningún partido, entonces no puedo llegar a imponer un partido, o una forma de pensar. A pesar de que los líderes indiscutiblemente o indirectamente, siempre van a tender es a eso a ideologizar las cosas y entonces indiscutiblemente hay ciertas prácticas que tienen un tendencia ideológica, política, Pero lo bueno de esto es que creo yo, que es saberla disimular, saberla camuflar en el contexto.

8.- ¿Según las expectativas de los compañeros, cuáles son las funciones que debe desempeñar un representante estudiantil?

Hay una gran mayoría de personas que piensan que la representación estudiantil, se debe ocupar de cosas materiales. Si, entonces inicialmente cuando comenzamos éste proceso se nos acercaban mis compañeros y me decían. Mira yo quiero que nos cambien estas aulas, que nos cambien de salón que aumenten la capacidad, que les haga esto o aquello, cosas materiales, cosas que son muy superficiales. Pero con respecto a los que ellos esperan hay otro porcentaje de muchachos que están pidiendo soluciones a otras problemáticas, como por ejemplo, vea es que un profesor me agredió, me dijo tal cosa, un profesor se burló de mí, entonces ese tipo de cosas. Ellos esperan que uno actúe. Ellos esperan que el representante de los Estudiantes, sea visible y eso es tal vez lo que esperan como a nivel general, que uno pueda decir las cosas, que uno pueda estar presente cuando se le necesite. Entonces en el consejo estudiantil, antes de que hagan los consejos, por lo general lo llaman a uno y le dicen yo presenté una carta, yo presenté una queja, una solicitud en donde se decía, se pedía y ellos también esperan que uno también responda a favor de ellos. Ahí entra uno a evaluar, reglas de la sana crítica, reglas de la experiencia, qué está pidiendo. No todo lo que pida el estudiante, es pertinente, le va a favorecer, es tratar de revisar eso, pero a la hora de interceder por ellos, o de participar a favor de ellos, es también explicarles. Mire el fallo, en que se dieron las cosas fue así, así, así; y por eso se determinó esto, esto, esto.

9.- ¿El éxito de un representante estudiantil de qué depende?

Yo, la verdad es que no sé, si he tenido éxito en esta tarea. La pregunta es muy complicada, porque uno no puede tener contentos a todos. Así como hay gente que medianamente aplaude la labor que uno hace, hay quienes son detractores del asunto, entonces uno escucha o le dejan mensajes. Tenemos una página en Facebook de representantes estudiantiles de Derecho-ustabuca, en donde lo muchachos también tienen la oportunidad, de hablar, tienen la oportunidad de expresarse, de dejarnos sus inquietudes, dejar preguntas, entonces uno también las atiende, no estoy de acuerdo con esto, o en esto que está pasando no se ha hecho nada, cuál es el éxito? No le sabría decir, porque hasta el momento, no sé si haya tenido éxito en esto?

10.- ¿Qué dificultades se le han presentado en el ejercicio de las funciones como representante estudiantil?

El tiempo, yo creo que el factor tiempo, porque las clases, el consultorio Jurídico

demandan tiempo. Hay un tiempo para dedicarle que se debe destinar para éste tipo de actividades. Uno se queda corto ´para cumplir con las funciones y también contar con todas las personas, con los demás representantes, ellos también viven ocupados, ellos también están en sus clases y son de vida social un poco más activa, y eso hace que se dificulten las cosas. Uno puede tener un programa, pero la implementación del mismo, va a llevar tiempo, va llevar esfuerzo humano. Va a llevar espacio para convocar, que la persona convenza y que también lo lleve y lo reproduzca en sus aulas de clase, porque finalmente eso es la último que se hace. Que yo lo haga con mi representante y que mis representantes puedan socializar en las aulas de clase. ¿En dónde se quiebra la comunicación? Sí un representante no me asiste la reunión, entonces yo tengo buscarlo en la cafetería por ejemplo y en medio del almuerzo, se lo tengo que contar todo y luego correr para la clase. Yo creo que el principal problema es el tiempo.

11.- ¿Ha recibido algún tipo de formación especialmente para el liderazgo social y político en la Universidad?

No. Lo que yo hice por ejemplo ahorita último, fue una pasantía en investigación en Santiago de Chile, fue precisamente en políticas, pero no un liderazgo universitario, no formación de líderes, de semilleros. No ha habido ese tipo de formación específicamente.

12.- ¿La Universidad ha motivado su práctica de liderazgo estudiantil?

Si he recibido apoyo por parte de las directivas, en cuanto a los programas, las cosas que se están organizando, siempre han estado ahí, El Decano, el Secretario de División, el Decano de División., en ese sentido han estado muy pendientes sobre las cosas que se hacen, sobre el estudiantado.

Personalmente he recibido apoyo económico, a través de un descuento universitario que me hacen, no es generalizado para todos los representantes, pero a mí me hacen un descuento, entonces eso también lo anima a uno a participar, a continuar con este tipo de procesos.

13.- ¿Los Docentes lo apoyan en sus funciones o les cambian las actividades, que tienen como representantes estudiantiles?

Hay quienes apoyan. Hay quienes son muy perceptibles cuando uno llega a una aula de clase. Pide la palabra, el permiso, el espacio al Docente. Hay quienes apoyan, intervienen. Uno está dando una información, ellos intervienen y le dicen, si vamos a apoyar, vamos a hacer esto. Hay quienes se mantienen al margen. Hay otros que manifiestan que no estaban interesados, que no estaban de acuerdo con las cosas que se estaban implementado, que se estaban adelantado, entonces yo creería que en los Docentes, hay fracción que sí, hay una fracción que no y hay otros que se mantienen al margen.

14.- ¿La universidad hace reconocimiento a los líderes estudiantiles?

No, sé. A mi nuca me ha tocado. No le sabría decir si hace reconocimientos.

15.- ¿Ud. considera que la universidad debe formar líderes sociales y políticos?

Sí, claro, es importante la formación de los líderes, que es a lo que apuntan también las misiones Institucionales. Todas las Universidades apuntan precisamente a eso. Estamos formando líderes, emprendedores, futuros empresarios. Hay una política que se enfoca a este tipo de cosas. El problema es el paso de la política a la práctica. ¿Cuánto logró materializar la universidad con respecto a eso. Si la universidad, la misión, la visión, los estatutos pueden decir que vamos a formar líderes, vamos tener en gestión social y en diferentes trabajos. Pero yo creo que reto de la universidades está, no tanto en formarlos, sino en materializar esta formación, hacer un seguimiento, este es líder que formamos. Finalmente en la actualidad que estamos haciendo, tres, cuatro, cinco años, después de egresado de la Universidad, que está haciendo, realmente se está materializando la idea del líder social, se está materializando y más en una Facultad de Derecho en donde uno pensaría que todos salimos para ser líderes, para enfrentar a un juzgado, a un estrado, y eso de entrada nos hace como tener una connotación de liderazgo, pero realmente todos salimos para eso, todos tenemos una visión social sobre lo que es la realidad, lo que es la sociedad. Creo que esa es la materialización y el gran reto de la Universidad que lo está haciendo sí. Porque la mayoría de las cátedras de Humanidades son propias de esta Universidad lo hacen y está capacitando para eso, el problema es la materialización y el seguimiento que se hace a ese tipo de políticas.

Eliberto, muchas gracias por ese aporte al liderazgo estudiantil. Felicidades por esos logros alcanzados, que siga trabajando por la universidad, por la formación en el liderazgo de sus compañeros representantes estudiantiles.

TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA III.

Representante estudiantil ante el Consejo de facultad

Buenas Tardes: Mi nombre es Linney Patricia Alvarez Altamiranda. Tengo 19 años. Pertenezco a la facultad de Economía. Me desempeño como representante de la Facultad.

1.- ¿En qué órgano del gobierno a nivel universitario ha participado como representante de los estudiantes?

Actualmente participo en el Consejo de la Facultad de Economía, que pertenece a la División de Ciencias Administrativas de la Universidad.

2.- ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando estas funciones?

Como representante de la Facultad, hasta éste semestre, alrededor de dos meses, pero ya antes me había desempeñado como representante de curso, como dos años y medio, lo que llevo de carrera.

3.- ¿A qué atribuye que los compañeros la hayan elegido como representante?

Bueno, yo creo que algo que vemos en los representantes es como esa energía, como ese positivismo. Cuando uno les transmite esa energía, porque uno está como ahí, tratando de resolver problemas, las cosas, aunque a uno no siempre le salen las cosas, como uno lo espera. Al comienzo del semestre como la representante no estaba, entonces con un compañero, nos hicimos cargo de la función y buscamos resolver las cosas, hicimos lo que teníamos que hacer y en ese momento a pesar de no ser representantes elegidos, estábamos trabajando como si lo fuéramos, entonces eso yo creo que nos motivó para que los compañeros representantes de la facultad, me escogieran como representante.

4.- ¿Qué cualidades debe tener un líder para ser elegido como representante?

Yo creo que primero que todo mucha paciencia y tolerancia, porque cuando uno trabaja con personas de un grupo, no todas piensan igual, no todas están de acuerdo de como uno va querer hacer las cosas y que a pesar de las cosas que uno plantea, siempre va a tener oposición, yo creo que por eso el líder debe tener tolerancia, frente a otras ideas y diferencias uno debe encontrar algo positivo. Otra característica es ser enérgico, ser proactivo. Yo creo que el líder no tiene que esperar que el Decano, el profesor le diga algo, sino que tenemos que estar mostrando algo y eso fue uno de los aportes que nos dieron este año, cuando el Vicerrector Académico nos dio como un guion para asumir nuestro compromiso. Con él armamos unas propuestas y en eso estamos trabajando.

Ser proactivo, ser enérgico. Que los estudiantes sientan esa energía, que hay alguien que está trabajando. Debe ser optimista, a pesar de que alguien nos pueda callar y eso no significa que vamos a dejar de funcionar.

5.- ¿Ud. ha liderado proyectos sociales en la Universidad?

Dentro de la Universidad proyectos sociales no. Pero por fuera y en otros ámbitos sí. Trabajé como voluntaria de la Cruz Roja, desde hace ya cuatro años y me he desempeñado como coordinadora del servicio social estudiantil. Que es coordinar a todos los adolescentes de décimo y undécimo grado, en el servicio social que les obliga el Estado a través del Ministerio de Educación Nacional, entonces es programarles, hacerles unas capacitaciones para enseñarles cómo hacer en la sociedad y después trabajamos alrededor de dos meses con cada grupo en zonas de vulnerabilidad.

6.- ¿Qué la motivó a ser representante de los estudiantes?

Cuando yo entré a la Universidad, bueno la facultad de economía es una facultad muy pequeña. Entonces en un principio cuando se realizaba integración con otras facultades los compañeros nos preguntaban ¿qué estudia?, y nosotros respondíamos que economía. Y quedaban admirados de que existiera esa facultad en esta Universidad. Era algo inverosímil que no se supiera que existía. Eso ocurrió en el primer semestre; y así ocurría en la Jornada Cultural. Éramos como dos o tres en medio de las facultades y nos sentíamos como menospreciados por ser un grupo tan reducido. Esto nos motivó a mostrarnos, a liderar actividades, tanto culturales como académicas. Al poco tiempo alcanzamos un nivel académico muy alto en la Universidad no solamente en desarrollo de

los programas y las asignaturas sino en proyectos de investigación.

7.- ¿Ha participado activamente en la política como líder estudiantil? ¿Cómo?

En la política partidista no. En las políticas de la Universidad desde que empecé como representante de los estudiantes busqué la visibilidad del papel de los estudiantes en una Universidad, porque una Universidad no se concibe si no es por la comunidad estudiantil, si no, no existiría la universidad, por eso he tratado de hacer propuestas para beneficio de los estudiantes.

8.- ¿Según las expectativas de los compañeros, cuáles son las funciones que debe desempeñar un representante estudiantil?

Todo el mundo piensa que los representantes estudiantiles tienen que estar pendientes de todo, de todo lo que sucede allí. Los representantes deben estar ahí, como contando el chisme de todo lo que pasa y sucede. Ellos esperan sobresalir más. Potencializarse como facultad, ser una facultad de economía, propositiva, activa. Eso es lo que esperamos desde la figura del liderazgo como los representantes de la facultad. Afortunadamente estamos transmitiendo esto ante los demás compañeros, lo bonito es que digamos: estamos empezando un nuevo camino, una nueva generación de líderes, porque prácticamente todos somos nuevos y lo que queremos es como sembrar esa semilla, puede que nosotros no demos los resultados, pero si creemos que en dos o tres años que llevemos allí, ver cómo la facultad de economía es activa, dinámica, integrada, participativa, eso es lo que queremos y estamos trabajando en eso. Y creo que respondemos a las expectativas de los estudiantes.

9.- ¿De qué depende el éxito de un representante estudiantil?

Yo creo, que de la comunicación que tenga con los compañeros. Creo que es clave. Anteriormente solía pasar a veces que no querían participar en las actividades porque no desean colaborarle a ese representante. Porque no les agrada esa persona y para qué van a ir. Yo creo que es más como de contacto que se tiene con las personas, con los estudiantes, uno no sería representante si ellos no hubiesen depositado ese tipo de confianza. Y la gracia de saber que uno es el intermediario entre los directivos, docentes y estudiantes. Ese es el tipo de comunicación que se debe dar.

10.- ¿Los estudiantes qué tipo de colaboración les piden a ustedes los representantes?

Ellos lo hacen en diferentes fases. No solo es lo cultural sino cantidad de cosas. Ya no solo es la jornada Tomasina como era antes, lo bueno de los estudiantes de Economía es que nos piden trabajar en otros programas, por ejemplo implementación de nuevas tecnologías, actualización en lo académico, liderazgo empresarial, nos exigen plantear soluciones a las necesidades de los estudiantes.

11.- ¿Qué dificultades se le han presentado en su liderazgo estudiantil y como las ha solucionado?

Como lo decía anteriormente, éramos como una facultad dormida. Y cuando nosotros quisimos accionar no nos creyeron. La gente no creía que como grupo pequeño podríamos plantearnos y mostrarnos como una verdadera facultad. Afortunadamente esas circunstancias se nos presentaron con los cursos superiores, lo bonito es que los nuevos semestres si nos han colaborado. Han estado como más pendientes y eso es clave para que los demás se motiven.

12.- ¿Usted ha recibido formación para el liderazgo social y político de la Universidad?

En la universidad no, la única motivación es la felicitación que me dió la decana por haber sido elegida como representante estudiantil, pero formación específica no.

13.- ¿La Universidad la ha motivado para el ejercicio del liderazgo? Usted decía que habían tenido un encuentro con el vicerrector académico?

Sí, eso fue lo que nos motivó. Fue fundamental para movernos como facultad. Es una facultad ideal para trabajar. Por ello lo que nos dice el Padre, eso es lo más importante que los estudiantes propongan, eso es lo que se necesita y eso es lo que hemos tratado de hacer durante todo este tiempo.

14.- ¿La universidad hace reconocimiento a los líderes estudiantiles?

Como un reconocimiento público No. Si algunos decanos y docentes nos tienen en cuenta en algunas actividades académicas y culturales para representar a la facultad y a la universidad en eventos interinstitucionales. Falta mayor espíritu de reconocimientos y estímulos de la Universidad para motivarnos al ejercicio del liderazgo estudiantil. Los representantes estudiantiles, no somos una amenaza para la Institución, no somos un grupo de presión ni un sindicato, somos parte importante de la Universidad, somos la voz de los estudiantes ante las instancias del gobierno universitario. Solicitamos mas apoyo y colaboración para el desempeño de nuestras funciones.

15.- ¿Ud. considera que la universidad debe formar líderes sociales y políticos?

La situación del país requiere cambios, el crecimiento del país no solo en materia económica, es desarrollo integral humano, el país requiere profesionales, no solo para ocupar cargos burocráticos, sino líderes promotores de los cambios y transformaciones que requiere el país.

El liderazgo en lo social y lo político lo aprendemos en el colegio y la Universidad, es importante que como área obligatoria se implemente un curso, un diplomado en liderazgo

social y político. La Universidad no puede estar de espaldas a la realidad del país, al contexto social y político. Conocer a profundidad la problemática social y política del país, para proponer soluciones que benefician a todos.

El impacto de la Universidad se debe ver en su entorno, en los cambios, en el progreso y desarrollo, en la cultura ciudadana, en la cultura política. La economía debe estar al servicio del hombre. Ser creativos para transformar el medio. Para posibilitar un desarrollo integral, porque los jóvenes somos la esperanza y el futuro del país.

Gracias por su colaboración y éxito en su labor como representante estudiantil.

ANEXO D

HISTORIAS DE VIDA

HISTORIA DE VIDA I

Soy del municipio de Jesús María (Santander del Sur). Pueblito perteneciente a la Provincia de Vélez, distante 262 km de la capital del departamento Bucaramanga. Nací el 7 de agosto de 1992. En la actualidad tengo 24 años. De 3 hermanos soy el mayor y a cada uno de mis otros hermanos les llevo año y medio de edad. Mi madre es maestra y mi padre terminó su bachillerato, se dedicó a la actividad comercial y luego a la política.

Mi padre heredó una finca de mis abuelos llamada Villa Carmen muy cercana al casco urbano y donde se cultiva café, guayaba y otros productos agrícolas llamados de pan coger, y también cría de ganado vacuno, con producción de leche y cuajada en menor escala, que se vende a las personas de otros municipios cercanos. Los primeros años de mi infancia los viví en la finca, compartiendo travesuras con mis hermanos, mi hermana Sofía y mi hermano Ciro con quien a veces peleamos pues mis padres lo han consentido mucho. Pero en general nuestros padres nos quieren por igual y buscan siempre que estemos bien, nos han educado en los valores propios del cristianismo católico. La mayoría de la gente de la provincia profesa la fe católica, en las escuelas y colegios se imparte la clase de religión que se complementa con la catequesis de la parroquia los días sábados en las horas de la tarde.

Aunque en la mayoría de las familias de nuestra región los padres son muy autoritarios, machistas en la formación de sus hijos. A los varones los educan de una forma diferente que a las mujeres. Los varones con mayor libertad y a las mujeres para que sean amas de casa. En nuestra familia quien más ejercía la autoridad era nuestra madre, quien tiene un fuerte carácter, cualidades de una maestra exigente, amable, pero muy responsable con el aprendizaje de sus alumnos, quienes la aprecian y la recuerdan con cariño. Mi padre siempre ha sido amante del trabajo, muy responsable, emprendedor, líder en la comunidad, con un contacto permanente con el pueblo por sus relaciones comerciales dispuesto siempre a colaborar en la solución de los problemas y proyectos del municipio y haciendo parte de comisiones para hablar con los altos funcionarios del gobierno departamental y nacional.

Esas buenas relaciones con el pueblo lo llevó a ser postulado al Concejo Municipal y Alcalde por elección popular, logrando la realización de grandes proyectos para el municipio en materia de salud, vivienda, educación, vías y proyectos de desarrollo e industrialización de productos agropecuarios.

De mi padre admiro su amor incondicional a la familia, su capacidad de trabajo y movilidad, su temple santandereano como dice el himno de nuestro departamento: “Santandereano siempre adelante, Santandereano ni un paso atrás con el coraje por estandarte y por escudo la libertad”. El hombre y la mujer de nuestra tierra se caracteriza por la franqueza, la honestidad y por la firmeza en sus decisiones. Parece que la geografía

de estas tierras ha moldeado la personalidad, la energía, el coraje y la valentía de los hombres y mujeres de nuestra provincia.

De niño asistí a la escuela primaria con mis hermanos, nos destacamos por ser buenos estudiantes, debido a que nuestra madre como buena maestra nos enseñó las primeras letras y nos exigía el cumplimiento de las tareas, nos la revisaba y supervisaba. Compartí con mis compañeros los juegos, las gambetas, el juego del trompo, el bolo, el yoyo, el lazo, el futbol, el basketball. Participé en los torneos interescolares, especialmente en el futbol que lo he seguido practicando como medio campista. Admiro mucho a las estrellas del futbol y me alegro mucho con las estrellas de la selección Colombia y del Atlético Bucaramanga. Me considero hincha pero no fanático, rechazo la violencia en el deporte. No me gustan las famosas barras bravas, por ser vandálicas y porque las considero como una degradación de la humanidad y manifestaciones de frustraciones especialmente de los jóvenes de las zonas marginales de los pueblos y ciudades. Considero que la violencia en el futbol es consecuencia de la descomposición del tejido social, las desigualdades, los vicios y el uso de las drogas.

Para que iniciáramos la educación secundaria la familia se trasladó a la capital del departamento: Bucaramanga. Al principio fue difícil el cambio del sector rural a una ciudad. Nos matricularon en un colegio privado, dirigido por religiosos del colegio La Salle. Allí continuamos con una formación en los valores cristianos con mayor exigencia académica. Mis padres siempre lo han sacrificado todo por nuestra educación y se ha considerado que la educación privada en nuestro país es mejor que la educación pública, aunque muy costosa. Esto fue posible gracias al empuje y el ahorro de mis padres, con su trabajo, sus negocios, su actividad comercial, para brindarnos lo que necesitamos. A mi hermana Sofía la matricularon en un colegio de monjas las Terciarias Capuchinas del Colegio La Merced, para seguir con la tradición de la educación católica.

Tuve la suerte de tener muy buenos profesores, comprometidos con mi formación integral que me motivaron hacia la excelencia, a hacer las cosas bien, amor al estudio, autodisciplina, buena presentación personal, practica de la urbanidad, de los buenos modales.

He sido desde los años de la secundaria una persona muy activa, de buenas relaciones sociales, participante en todas las actividades en el colegio, integré diversos grupos representativos del colegio en actividades de la pastoral social, fui representante de curso en el último año de bachillerato me presenté como candidato de personero de las elecciones y fuí elegido contra otros tres candidatos. Considero que gané esas elecciones debido a mis buenas relaciones con mis compañeros, con quienes he simpatizado, compartiendo sus gustos y aficiones y escuchándoles, además de socializándome con sus causas y problemas.

En la personería de los estudiantes no se puede hacer mucho, porque considero que los colegios de religiosos son muy verticales en el plan administrativo y poco democrático; pero lideré la realización de muchos proyectos relacionados al bienestar y libertad de los estudiantes.

La experiencia del liderazgo en el colegio fue muy buena, me hizo perder el miedo a hablar en público, me enseñó a presentar proyectos, a resolver conflictos especialmente disciplinarios en el ámbito escolar, a escuchar y dialogar y a fortalecer el carácter y la toma de decisiones, cualidades importantes de un líder.

Considero que al personero de los estudiantes, los compañeros lo miran como un ejemplo, de ahí la gran responsabilidad de combinar el trabajo y el estudio para seguir siendo un buen estudiante, y las demás actividades que requieren mucho tiempo.

Durante los dos últimos años del bachillerato, pensé seriamente en adelantar estudios de medicina, pues quería ser médico para servir mejor a la sociedad, realicé curso para las pruebas de estado, pero desafortunadamente el puntaje no me alcanzó para ser admitido en la Universidad Industrial de Santander, institución pública menos costosa y al alcance económico de la familia, porque medicina en las Universidades privadas es muy cara.

Siempre sentí inclinación por el área de la salud, y decidí estudiar odontología en la Universidad Santo Tomás, dirigida y regentada por los padres dominicos, facultad acreditada y muy actualizada en las últimas tecnologías. Con el apoyo de la familia empecé la nueva experiencia en la educación superior con muchas expectativas para mis fines y propósitos a largo plazo, trabajar por mejorar las condiciones de vida en las comunidades.

La Universidad Santo Tomás cuenta con un ciclo de formación humanista, lo cual me pareció muy importante para continuar el proceso de formación profesional en los valores éticos y religiosos.

Las buenas relaciones con los compañeros, mi trabajo por los intereses de la comunidad, hicieron posible que en el segundo semestre fuera elegido ante el gobierno universitario como representante de curso o semestre y luego como Representante ante el consejo de la facultad, lo que me permitió conocer más el manejo y organización administrativa de la universidad. Trabaje en la solución de muchos de los problemas académicos de mis compañeros y en algunos proyectos de tipo cultural y bienestar universitario, logré unas excelentes relaciones de trabajo y colaboración con los directivos y docentes de la facultad lo que me ha permitido representar a la Universidad en eventos académicos y culturales, regionales y nacionales.

Las dificultades que se me han presentado para el ejercicio del liderazgo estudiantil, son la apatía y diferencia de muchos compañeros frente a propuestas de cambio en materias de cultura ciudadana y ambiental, envidia y críticas superficiales con las gestiones adelantadas. Los docentes han confundido el papel del liderazgo estudiantil en los cargos de representatividad y nos convierten en monitores en sus clases para prepararles los recursos educativos como el televisor, el videobeam, las películas, videos y cosas por el estilo. A veces para mensajería e información sobre los eventos culturales y académicos y creo que ese no es nuestro papel, de ahí que muchos de nuestros compañeros con capacidades de liderazgo se rehúsan a postularse como candidatos.

De los docentes recibimos poco apoyo, algunos nos tienen desconfianza porque nos miran

como controladores o informantes de las actividades pedagógicas. Los directivos nos han apoyado económicamente para la movilidad en la representatividad estudiantil en las diferentes seccionales.

Al iniciar el sexto semestre fui elegido nuevamente como representante estudiantil, y luego los compañeros me eligieron como representante de la Facultad. Por la experiencia en los cargos de representación fui elegido como representante de los estudiantes, ante el consejo superior, lo que me ha permitido desarrollar mis proyectos de liderazgo a favor de los estudiantes y liderar eventos académicos de bienestar y proyección social. Viajar a la ciudad de Bogotá y otras sedes de la universidad.

Realmente representar a los compañeros y estudiantes exige manejar muy bien la gestión del tiempo por los compromisos exigentes del estudio. Para mí, lo más importante es el servicio, la capacidad para escuchar a los compañeros en sus problemas e inquietudes. Un líder para mí debe ser humilde, sencillo, activo, comprensivo, que establezca relaciones de cercanía, con sinergia, con carisma, con iniciativa de cambio y transformación. Considero que los líderes se van formando y por lo tanto la universidad debe apuntarle a su formación integral, en cursos de formación permanente, para no enterrar esas cualidades que motiva a las grandes realizaciones.

El estudio de la carrera profesional se debe hacer con espíritu de liderazgo, no por hacer las cosas por hacerlas, sino con sentido, procurando cada día ser mejores. No con liderazgo burocrático, muchos de mis compañeros se hacen elegir pero no hacen nada solo se quedan en la representatividad.

La Universidad y los docentes deben reconocer y valorar el trabajo del líder estudiantil, no solo de los estudiantes matriculados, sino también el seguimiento de los egresados. Tenemos buenos ejemplos en la administración pública. Apoyar con becas y empleo dentro de la misma Universidad. Es una necesidad urgente la formación para el liderazgo estudiantil, liderazgo integral, pero especialmente para la transformación social y política del país. Muchos de los problemas que vivimos tienen como factor determinante la ignorancia y la falta de una cultura social y política.

HISTORIA DE VIDA II

Mis padres son dos profesores de un colegio oficial del municipio de Ocaña, Norte de Santander donde nací en el año de 1985, somos dos hermanos, yo soy el mayor. La primaria la estudié en una escuela pública junto con mi hermano a quien le llevo dos años y con quien nos hemos entendido muy bien. Desde muy niño nuestra madre nos educó en los valores de la responsabilidad y especialmente en el amor al estudio, fui un buen estudiante, preocupado siempre por ser el mejor de la clase. Pues me siento mal a veces cuando por alguna circunstancia no soy el primero. A veces pienso que si uno aspira a ser el mejor no es mediocre, porque el mediocre hace las cosas por hacerlas, soy inconforme en ese sentido. En los primeros años mi padre fue para mí el modelo a seguir, por su espíritu emprendedor, su responsabilidad y el cariño que nos profesaba. Mi madre una mujer humilde, abnegada, amable nos infundió el valor del respeto ante los demás, los buenos

modales y la simpatía y generosidad.

En la escuela primaria por ser un alumno sobresaliente en lo académico, la maestra me elegía para representar a la Escuela en actividades académicas y culturales.

Desde niño me gustan los libros, la lectura de cuentos y novelas; la lectura de biografías, la historia, esto me ha facilitado la comunicación, el hablar en público, el expresarme con claridad, es decir tener un buen discurso, me gusta escribir cuentos, y participe en concursos literarios. Sigo escribiendo hoy para la revista de la Facultad de Derecho y artículos para periódicos.

Mis padres en su vida matrimonial no se comprendieron muy bien, en parte por el carácter autoritario de mi padre y la influencia de la cultura machista propia de estas regiones de Santander. Antes de terminar mi bachillerato mis padres optaron por separarse, lo cual nos afectó mucho psicológicamente, parecía que todo se derrumbaba. La figura de mi papá nos motivaba a seguir adelante. Es como empezar de nuevo. Mi madre siguió adelante con nosotros afrontando con entereza las riendas del hogar, que no es fácil, con dos hijos adolescentes. Afortunadamente nosotros como hijos la hemos apoyado y le hemos correspondido con éxito en los estudios.

Cuando terminé el bachillerato en la ceremonia de graduación, pronuncié el discurso de despedida de mi colegio. Durante mis años de bachillerato, siempre lideré muchas actividades culturales, deportivas y artísticas. Me gusta el futbol y el ajedrez, que lo considero el juego ciencia, que me ayudó al desarrollo del pensamiento crítico, la capacidad de análisis, y contribuyó a ejercitar los procesos de concentración y hábitos de estudio.

Al terminar mi bachillerato mi madre logró trasladarse a la ciudad de Bucaramanga, buscando oportunidades para nuestros estudios universitarios. Desde los últimos años de la secundaria, me llamaba la atención la historia y gracias al apoyo de un tío se me dió la oportunidad de presentarme a la Universidad de Antioquia en la ciudad de Medellín. Me matriculé y con éxito desarrollé mi carrera, graduándome como historiador. En este periodo estuve muy consagrado al estudio y participando en actividades académicas y culturales de la Universidad.

Regresé a Bucaramanga y estuve trabajando como docente de Ciencias Sociales en algunos colegios, luego para complementar mi carrera de historiador me matriculé en el programa de Derecho de la Universidad Santo Tomás. En el primer semestre, por mi experiencia y estudios fui elegido como representante del curso y semestre, lo cual me permitió ejercer mi capacidad de liderazgo, estar metido en la organización de la Universidad con una mayor cercanía con el decano, docentes y compañeros de la Universidad. Luego, fui elegido como representante ante el consejo de la facultad y luego como representante ante el consejo superior.

Lo más difícil de la representación estudiantil es el manejo del tiempo, hay muchos problemas por resolver especialmente por los derechos humanos de los estudiantes, sus relaciones con sus directivos y docentes, durante mi periodo de representación he trabajado por los derechos de los estudiantes, he tenido algunas dificultades con compañeros que quieren que nuestra gestión como representantes sea el de conseguir cosas, espacios y

reformas a la infraestructura de la Universidad, adecuación de aulas, nuevas tecnologías, espacios deportivos culturales; pienso que el liderazgo estudiantil va mucho más allá de conseguir cosas, va hacia el cambio, hacia una cultura de la convivencia, del respeto a los derechos humanos, hacia el compromiso de la construcción de una nueva sociedad.

Uno de los logros como representante estudiantil es haber facilitado la integración de los estudiantes de mi facultad de Derecho para la realización de las actividades culturales, fiestas de integración y realización de eventos académicos.

He recibido desde el comienzo de mi carrera de derecho de los directivos y docentes apoyo económico, pues me han permitido realizar un trabajo remunerado en el departamento de investigaciones de ciencias jurídicas, así como apoyo para la movilización a los diferentes eventos de representación estudiantil en las seccionales. Recibí por parte de los directivos apoyo económico para realizar una pasantía en derechos humanos en la Universidad de Chile. Son incentivos que la Universidad me ha dado por mi dedicación incondicional al trabajo en el cargo de representación estudiantil.

Considero que el liderazgo es carismático, es trabajo, es dinamismo, es constancia, es tener proyectos, es ir adelante, es capacidad para convencer, escuchar es aprender a resolver conflictos por el diálogo, es capacidad para afrontar críticas e inconformidades. Es presentar nuevas propuestas de cambio, no siempre los compañeros apoyan los proyectos, es difícil luchar contra la apatía y la indiferencia, no queremos dejar las posiciones cómodas y de confort, no queremos afrontar riesgos. A veces tenemos que disentir con los directivos y docentes sobre relaciones de autoridad.

La universidad debe tener un proyecto claro, sobre la formación para el liderazgo en lo social y lo político. Falta mucho por hacer para responder a los temas de contexto social y político. La universidad no puede perder el protagonismo en los cambios del país. Se requieren cursos permanentes de formación para el liderazgo estudiantil y para el liderazgo social y político. Hacer presencia en la administración pública, veeduría ciudadana, liderazgo de derechos humanos y liderazgo para la paz en etapa de postconflicto.

ANEXO E

GRUPO DE DISCUSIÓN

Número de Estudiantes : 22
Lugar : Campus Universitario El Limonal - Piedecuesta

Estudiantes de:

- ✓ Odontología
- ✓ Derecho
- ✓ Economía
- ✓ Negocios internacionales
- ✓ Arquitectura
- ✓ Cultura física, recreación y deportes
- ✓ Ingeniería Industrial
- ✓ Contaduría Pública
- ✓ Telecomunicaciones
- ✓ Química Ambiental

El grupo de discusión contó con la participación de 22 líderes estudiantiles en cargo de representatividad en las diferentes instancias del gobierno universitario. Se realizó en el campus universitario de El Limonal. Campus de investigación de la Universidad Santo Tomas ubicado en el municipio de Piedecuesta, que es una sede campestre que facilita las actividades de convivencia e integración de las facultades.

El grupo de discusión se inicia con la motivación por parte del investigador y líder del proyecto, se motivó a los estudiantes a la participación, explicando los objetivos y la importancia de la investigación. Se formularon las preguntas pertinentes y se fue tomando nota de las diferentes intervenciones de acuerdo al cuestionario. Los participantes toman la palabra espontáneamente para responder a las preguntas.

Pregunta No. 1. ¿Por qué o cuáles fueron las causas por la que los eligieron como representantes de los estudiantes?

Respuestas:

- ✓ *Porque soy una persona muy activa y me la llevo bien con todos*
- ✓ *Soy muy responsable y soy el primero y mejor estudiante del grupo*
- ✓ *Ningún compañero se postuló como candidato y propusieron mi nombre y tuve que aceptar por exigencia del grupo.*
- ✓ *Confían en nosotros. Inspiramos confianza en los compañeros. Porque estamos muy seguros de lo que vamos a hacer.*
- ✓ *Ven en nosotros rasgos importantes de la personalidad de los líderes, lealtad, responsabilidad, capacidad para escuchar, para hacer propuestas.*
- ✓ *Me eligieron por ser una persona crítica, controvertida, por no quedarme callado, ante las inconformidades, porque denuncié lo que está mal, lo que perjudica a los estudiantes.*
- ✓ *Porque me identifiqué con los compañeros en sus gustos y aficiones, y en sus*

- propuestas para el bienestar universitario.*
- ✓ *Por mi experiencia y liderazgo en el colegio y la universidad*
- ✓ *Siempre me gusta participar en los eventos de la universidad e invito a los compañeros.*
- ✓ *Porque encuentran en nosotros personas facilitadores del diálogo entre los unos y los otros, somos como mediadores*

Pregunta No. 2. ¿Qué fue lo que le motivo a ser Representante estudiantil?

Respuestas

- ✓ *El espíritu de servicio y colaboración con los compañeros*
- ✓ *El deseo de hacer realidad nuestros proyectos*
- ✓ *Para fomentar el diálogo y buscar resolver los conflictos en forma pacífica y lograr acuerdos.*
- ✓ *Para ser promotores de formación entre los diferentes estamentos de la Universidad*
- ✓ *Para establecer redes de comunicación entre directivos, docentes y estudiantes*
- ✓ *Para contribuir mediante acciones en lo social y político y transformar la vida universitaria, la sociedad y el país.*

Pregunta No. 3. ¿Cómo convocan a sus compañeros, cómo lo movilizan?

Respuestas

- ✓ *Captamos su atención con una comunicación enérgica y con informaciones claras sobre las actividades a realizar.*
- ✓ *Creamos espacios, los reunimos por grupos y le damos la información sobre las políticas de la universidad.*
- ✓ *Estamos siempre disponibles para escucharlos y atender sus requerimientos.*
- ✓ *Organizamos actividades culturales y recreativas.*
- ✓ *Lideramos actividades deportivas.*
- ✓ *Los estudiantes se nos acerca para solicitarnos informaciones sobre actividades programadas de la sociedad.*
- ✓ *Por las redes, utilizamos el correo electrónico y el circuito cerrado de televisión*

Pregunta No. 4. Actualmente es suficiente el número de representantes estudiantiles elegidos en la Universidad?

Respuestas

- ✓ *Creo que sí. Pues en cada grupo o semestre hay un representante.*
- ✓ *Se respeta lo dispuesto en el reglamento de la Universidad para la representación de los estudiantes, en los diversos estamentos gubernamentales de la Universidad.*
- ✓ *Faltan más espacios para reuniones en horarios que no interfieran con las clases programadas en cada facultad.*
- ✓ *El número es suficiente, lo que falta es más espíritu de liderazgo. Es decir que nos hagamos notar más en la Universidad, como representantes estudiantiles.*
- ✓ *Falta dar a conocer más las funciones de la representación estudiantil a todos los estudiantes.*

Pregunta No. 5. Ha existido discriminación en relación con el género y los

representantes estudiantiles.

.Respuestas:

- ✓ *Existe actualmente un número considerable de compañeras como representantes estudiantiles.*
- ✓ *En algunas facultades el mayor porcentaje de estudiantado son mujeres y allí ganan las elecciones*
- ✓ *Se apoya entre el estudiantado el liderazgo femenino*
- ✓ *Las mujeres están en igualdad de condiciones que los varones para el desempeño de la representatividad en los órganos de gobierno de la Universidad.*
- ✓ *Existe como un empoderamiento de la mujer para asumir posiciones de liderazgo estudiantil.*

Pregunta No. 6. Que dificultades han tenido como representantes estudiantiles?

Respuestas

- ✓ *No es fácil movilizar a compañeros dormidos, apáticos e indiferentes a colaborar en los programas de la Universidad.*
- ✓ *Algunos compañeros consideran que nuestra labor está motivada por intereses particulares, como preferencias de tipo académico, regalo de calificaciones o exoneración de trabajos.*
- ✓ *Existe envidia y celos por la tensión que despertamos por los directivos y docentes.*
- ✓ *A veces se disgustan porque no podemos solucionar sus problemas particulares y personales*
- ✓ *A algunos no les caemos muy bien y comienzan a obstaculizar nuestras funciones y proyectos*
- ✓ *Demasiada pereza de los estudiantes para asistir a reuniones.*
- ✓ *Algunos directivos y docentes nos cambian las funciones, pasamos de representantes estudiantiles a monitores de clase.*
- ✓ *Desconfianza de los docentes de que nos consideran informantes y supervisores de su gestión laboral.*
- ✓ *Poco apoyo de directivos docentes a nuestra labor como representantes estudiantiles.*
- ✓ *Desconocimiento del reglamento estudiantil por parte de docentes y estudiantes.*

Pregunta No. 7. ¿Cómo evalúan sus funciones como representantes estudiantiles?

Respuestas:

- ✓ *No existen mecanismos para evaluar nuestras funciones*
- ✓ *La evaluación la hacen los mismos compañeros, si salimos bien nos vuelven a elegir.*
- ✓ *Si se alcanzan los proyectos o actividades programadas, significa que algo se hizo.*
- ✓ *Es urgente crear espacios con la participación de todos para evaluar nuestras funciones*
- ✓ *Valorar el trabajo de los representantes estudiantiles, haciendo un reconocimiento público.*

