



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**CAPACIDADES DE LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES EN
LA CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO,
UPSE, 2024**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

AUTOR(A):

QUIMIS GORDILLO ALLAN ANDY

TUTOR(A):

Dra. Sandra Andino Espinoza, Mgtr.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

CAPACIDADES DE LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES EN
LA CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO,
UPSE, 2024

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

QUIMIS GORDILLO ALLAN ANDY

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024-2

ÍNDICE GENERAL

Contenido

ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS	5
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	7
DEDICATORIA	8
AGRADECIMIENTOS	9
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC.....	10
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	11
RESUMEN	12
INTRODUCCIÓN	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Antecedentes del problema de investigación.....	15
1.2. Formulación del problema de investigación.....	17
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación de la investigación.....	18
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	19
2.1. Conocimiento actual.....	19
2.2. Fundamentación teórica y Conceptual.....	22
3. MARCO METODOLÓGICO	29
3.1. Paradigma.....	29
3.2. Tipo de investigación.....	30
3.3. Alcance de la investigación	30
3.4. Operacionalización de las variables (OPCIONAL).....	31
3.5. Población, muestra y periodo de estudio.....	35
3.6. Técnicas e instrumentos de levantamiento de información.....	36

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	38
5. DISCUSIÓN.....	61
6. CONCLUSIONES.....	65
7. RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS.....	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población	35
Tabla 2. Muestra	36
Tabla 3. Escala de Alpha de Cronbach	38
Tabla 4. Análisis de Alpha de Cronbach	38
Tabla 5. Estadístico de fiabilidad.....	38
Tabla 6. Edad	39
Tabla 7. Identidad de género.....	40
Tabla 8. Semestre.....	41
Tabla 9. ¿En situaciones donde se requiere expresar ideas complejas, crees que tu capacidad es suficientemente buena para articular tus pensamientos de manera que sean fácilmente comprendidos por un grupo?	42
Tabla 10. ¿Consideras que la carrera de GSD te ha proporcionado herramientas necesarias para poder abordar una situación conflictiva entre compañeros o grupos de trabajos dentro del aula?	43
Tabla 11. ¿Te consideras capaz de identificar las causas de un conflicto y abordarlas de manera efectiva?	44
Tabla 12. ¿En el contexto de trabajos grupales, ¿consideras que tus compañeros están dispuestos colaborar con otros para realizar las actividades de manera más efectiva	45
Tabla 13. ¿En tu entorno percibes que tus compañeros reconocen y aprovechan las fortalezas individuales para así lograr el éxito grupal?	46
Tabla 14. ¿Cuándo te enfrentas a cambios inesperados en un proyecto o exposición, tienes la facilidad de reajustar tus planes y cumplir con tu objetivo?	48

Tabla 15. ¿En situaciones donde se requiere flexibilidad ante nuevas circunstancias, como por ejemplo en estos momentos estamos pasando por medidas de racionamiento energéticos ¿te consideras dispuesto a aceptar nuevas ideas o métodos de estudio?	49
Tabla 16. ¿Tu capacidad para adaptarte al cambio impacta en tu efectividad como líder en entornos sociales?	50
Tabla 17. ¿Se te hace complicado transmitir tu visión de manera que no logras motivar a otros a compartir tus objetivos?	51
Tabla 18. ¿Tienes la facilidad para inspirar confianza en los demás mediante la presentación de una visión compartida para el futuro?	52
Tabla 19. ¿El intercambio de puntos de vistas e interacción entre compañeros de clases influye en tu rendimiento académico?	53
Tabla 20. ¿La gestión del conocimiento es esencial para fomentar un entorno colaborativo y efectivo en proyectos sociales?	55
Tabla 21. En relación a tu personalidad, ¿te planteas metas que aporten a tu crecimiento y desarrollo continuo?	56
Tabla 22. ¿Eres proactivo/a y aprovechas al máximo cualquier oportunidad de aprendizaje autónomo y siempre lograr capacitarte un poco más en diversas áreas?	57
Tabla 23. Desde tu perspectiva, ¿crees que tus compañeros se comportan con ética incluso cuando enfrentan presiones externas?	58
Tabla 24. Basándote en tus interacciones con tus compañeros, ¿es visible la práctica de valores como la transparencia e integridad dentro del entorno compartido?	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Edad	39
Gráfico 2. Identidad de Género	40
Gráfico 3. Semestre	41
Gráfico 4. ¿En situaciones donde se requiere expresar ideas complejas, crees que tu capacidad es suficientemente buena para articular tus pensamientos de manera que sean fácilmente comprendidos por un grupo?	42
Gráfico 5. ¿Consideras que la carrera de GSD te ha proporcionado herramientas necesarias para poder abordar una situación conflictiva entre compañeros o grupos de trabajos dentro del aula?	44

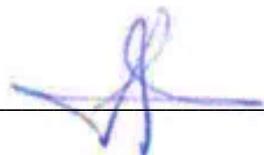
Gráfico 6. ¿Te consideras capaz de identificar las causas de un conflicto y abordarlas de manera efectiva?	45
Gráfico 7. En el contexto de trabajos grupales, ¿consideras que tus compañeros están dispuestos colaborar con otros para realizar las actividades de manera más efectiva?.....	46
Gráfico 8. ¿En tu entorno percibes que tus compañeros reconocen y aprovechan las fortalezas individuales para así lograr el éxito grupal?	47
Gráfico 9.¿Cuándo te enfrentas a cambios inesperados en un proyecto o exposición, tienes la facilidad de reajustar tus planes y cumplir con tu objetivo?	48
Gráfico 10. ¿En situaciones donde se requiere flexibilidad ante nuevas circunstancias, como por ejemplo en estos momentos estamos pasando por medidas de racionamiento energéticos ¿te consideras dispuesto a aceptar nuevas ideas o métodos de estudio?.....	49
Gráfico 11. ¿Tu capacidad para adaptarte al cambio impacta en tu efectividad como líder en entornos sociales?	50
Gráfico 12. ¿Se te hace complicado transmitir tu visión de manera que no logras motivar a otros a compartir tus objetivos?	52
Gráfico 13. ¿Tienes la facilidad para inspirar confianza en los demás mediante la presentación de una visión compartida para el futuro?	53
Gráfico 14. ¿El intercambio de puntos de vistas e interacción entre compañeros de clases influye en tu rendimiento académico?	54
Gráfico 15. ¿La gestión del conocimiento es esencial para fomentar un entorno colaborativo y efectivo en proyectos sociales?.....	55
Gráfico 16. En relación a tu personalidad, ¿te planteas metas que aporten a tu crecimiento y desarrollo continuo?.....	56
Gráfico 17. ¿Eres proactivo/a y aprovechas al máximo cualquier oportunidad de aprendizaje autónomo y siempre lograr capacitarte un poco más en diversas áreas?.....	57
Gráfico 18. Desde tu perspectiva, ¿crees que tus compañeros se comportan con ética incluso cuando enfrentan presiones externas?.....	58
Gráfico 19. Basándote en tus interacciones con tus compañeros, ¿es visible la práctica de valores como la transparencia e integridad dentro del entorno compartido?.....	59

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **QUIMIS GORDILLO ALLAN ANDY** con C.I. 2450536798, estudiante de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: **CAPACIDADES DE LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES EN LA CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**, corresponde exclusiva responsabilidad del/de autor/la autora y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, noviembre 2024.

Atentamente,



Quimis Gordillo Allan Andy
C.I. 2450536798

DEDICATORIA

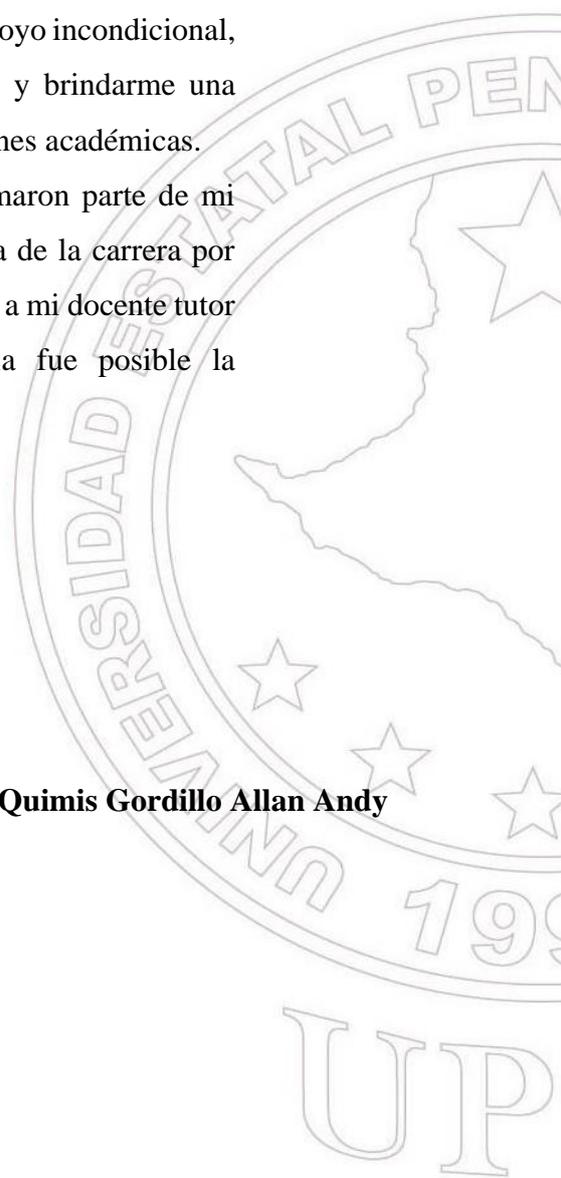
Dedico esta tesis de grado a mis padres Elena Gordillo y Manuel Quimis, por su apoyo en todo mi proceso académico siendo el motivo por el cual me dio fuerzas para afrontar los obstáculos con una gran confianza y lograr cada una de mis metas. De igual manera dedico este trabajo a mi hermana Jennifer Quimis la cual ha estado presente en todo momento brindándome su apoyo condicional, su confianza y siempre brindándome buenas vibras, a mis hermanos por brindarme su confianza y nunca desconfiar de este logro, gracias a todas esas personas que estuvieron para mí ya es esto consciente de que no llegue hasta aquí solo.

Quimis Gordillo Allan Andy

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios por bríndame salud, sabiduría y fortaleza en los momentos más difíciles de mi vida, a mi familia por su apoyo incondicional, a Alex Mejillones por abrir las puertas en su negocio y brindarme una oportunidad laborar mientras cumplía con mis obligaciones académicas. Agradezco infinitamente a todos los docentes que formaron parte de mi formación profesional, a la Lic. Silvia Carpio secretaria de la carrera por estar siempre presente y ofrecernos su ayuda, en especial a mi docente tutor Sandra Andino gracias a su dedicación y paciencia fue posible la culminación de mi trabajo de investigación.

Quimis Gordillo Allan Andy





FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La Libertad, 17 de noviembre del 2024

Psic. Wilson Alexander Zambrano Vélez, Mgtr.
Director de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo- UPSE

En su despacho. -

En calidad de tutor(a) asignado(a) por la carrera de Gestión Social y Desarrollo, informo a usted que el (la) estudiante **QUIMIS GORDILLO ALLAN ANDY** con cédula de identidad No 2450536798, ha cumplido con los requisitos estipulados en el *Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE y Protocolos Vigentes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo*, para la implementación y desarrollo del Trabajo de Titulación, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, de título **“CAPACIDADES DE LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES EN LA CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO, UPSE, 2024”**.

Por lo ante expuesto, recomiendo se apruebe el Trabajo de Titulación referido anteriormente, bajo el Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE vigente que cita:

“Art 11. Actividades académicas del docente tutor. - El docente tutor realizará un acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo del proyecto del trabajo de integración curricular, quién presentará el informe correspondiente de acuerdo a la planificación aprobada por el Consejo de Facultad.”

Debo indicar que es de exclusiva responsabilidad del/la autor(a), cumplir con las sugerencias realizadas durante el proceso de revisión.

Para los fines académicos pertinentes, es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente,

Dra. Sandra Andino Espinoza, Mgtr.
DOCENTE TUTOR (A)

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR



Psic. Wilson Alexander Zambrano
Vélez, Mgtr.

**DIRECTOR DE LA CARRERA DE
GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**

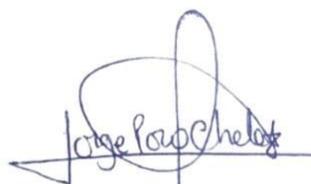


Econ. Lilibeth Alexandra Orrala Soriano,
Mba.

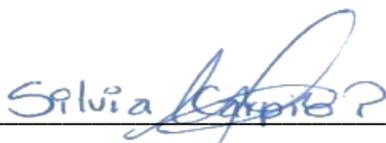
**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA DE
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**



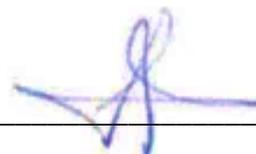
Dra. Sandra Andino Espinoza, Mgtr.
**DOCENTE TUTOR(A) DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL
Y DESARROLLO**



Psic. Jorge Pozo Chele, Mgtr.
**DOCENTE ESPECIALISTA DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**



Carpio Panchana Silvia Roxanna, MsC.
**SECRETARIA DE LA CARRERA DE
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**



**QUIMIS GORDILLO ALLAN ANDY
ESTUDIANTE**

CAPACIDADES DE LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO, UPSE, 2024.

Quimis Gordillo Allan Andy
Código Orcid 0009-0004-3234-2328
Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo

RESUMEN

Este estudio se centra en conocer las capacidades de liderazgo con las que cuentan los estudiantes de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo: este tipo de liderazgo estudiantil engloba las capacidades y competencias para un liderazgo transformador. El objetivo principal de esta investigación es describir las capacidades de liderazgo de los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, UPSE, 2024. En la metodología que se aplicó es descriptiva y deductiva, un enfoque cuantitativo, se aplicó una encuesta a los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, se realizó preguntas de acuerdo a las variables establecidas en el Marco teórico, la confiabilidad del instrumento generado gracias al Alfa de Cronbach dando como resultado 0,875 como bueno. En los hallazgos se encontró que, aunque la mayoría domina estas capacidades hay brechas que deben ser solucionadas para potenciar el desarrollo de esas habilidades de los futuros líderes.

Palabras claves: *Capacidades de liderazgo, liderazgo transformador, Competencias, liderazgo estudiantil.*

LEADERSHIP SKILLS OF STUDENTS IN THE CAREER OF SOCIAL MANAGEMENT AND DEVELOPMENT, UPSE, 2024.

ABSTRACT

This study focuses on the leadership capabilities of the students of the Social Management and Development Career: this type of student leadership encompasses the capabilities and competencies for transformational leadership. The main objective of this research is to describe the leadership skills of the students of the Social Management and Development career, UPSE, 2024. In the methodology applied is descriptive and deductive, a quantitative approach, a survey was applied to students of the Social Management and Development career, questions were asked according to the variables established in the Theoretical Framework, the reliability of the instrument generated thanks to Cronbach's Alpha resulting in 0.875 as good. In the findings it was found that, although the majority dominates these capabilities, there are gaps that must be solved to enhance the development of these skills of future leaders.

Keywords: *Leadership skills, transformational leadership, competencies, student leadership.*

INTRODUCCIÓN

En la carrera de gestión social y desarrollo en la universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE” el desarrollo de las Capacidades de liderazgo en los estudiantes es un tema de investigación muy importante, estas habilidades son esenciales para preparar a los estudiantes los cuales serán futuros profesionales que se encargarán de enfrentar los diferentes problemas sociales, mediante el enfoque metodológico se pudo identificar que presentan altos y bajos niveles de confianza en ellos mismos para dirigir un grupo de trabajo o proyecto.

La percepción de las Capacidades de liderazgo y las Competencias para un liderazgo transformador cuentan con aspectos como: la comunicación efectiva, resolución de conflictos y la toma de decisiones son aspectos importantes tanto en su desarrollo, por lo tanto, el mejoramiento de estas capacidades se ve fortalecido por la participación del estudiante en diversas actividades.

La participación y los debates en clases es de suma importancia para el desarrollo de estas destrezas al igual que el trabajo en equipo, un estudiante con una mentalidad inquebrantable tiene la capacidad de desarrollar principios firmes y puntos de vistas que faciliten las decisiones orientadas a la ética, equidad y progreso. Esta es una de las cualidades más importantes para la transformación beneficiosas en el entorno educativo, lo que permite convertirse en líderes que guíen sus compañeros.

Esta investigación describe las capacidades de liderazgo de los estudiantes en la carrera Gestión Social y Desarrollo, UPSE, 2024, haciendo un análisis de la situación actual reconociendo las fortalezas y debilidades permitiendo implementar medidas para la resolución de la problemática planteada. Las recomendaciones realizadas en esta investigación ayudaran a que los estudiantes se den cuenta de sus habilidades y competencias donde prevalezca un entorno educativo eficaz para el desarrollo de líderes en la carrera.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema de investigación.

Las Capacidades de liderazgo en estudiantes universitarios se desarrollan gracias a las actividades dinámicas en las cuales participa dicha comunidad, gracias a este proceso los estudiantes logran empoderarse de los conocimientos impartidos por los docentes durante la trayectoria académica, permitiéndoles integrar diferentes temas, así poder desarrollar competencias que beneficien al bienestar y desarrollo colectivo. Un entorno educativo propicio favorece el desarrollo de las habilidades de los estudiantes, ampliando sus expectativas y permitiéndoles ver más allá de lo habitual.

Un estudiante con una actitud positiva puede tener ideales sólidos y visiones importantes para la toma de decisiones que promuevan la igualdad social, la equidad y el desarrollo, esencial para la formación de líderes capaces de lograr un cambio positivo en la institución, así que conste con capacidades de trabajo en equipo se conviertan en líderes que guíen positivamente a sus compañeros.

Continuando con lo expuesto, aquellas habilidades pueden transmitirse si quieren superarse, ya que son adquiridas a través de experiencias que obtienen tras constantes actividades prácticas, donde los estudiantes se responsabilizan de entender la importancia de los conceptos de liderazgo que fortalecen el desarrollo de competencias basadas en la experiencia.

Es esencial que la comunidad Universitaria desarrolle aquellas destrezas y así poder generar conocimientos en los estudiantes, lo que facilitara la creación de líderes basados en el saber, pero también se debe observar el desarrollo de los estudiantes al incentivar un ambiente democrático, participativo donde puedan demostrar todas sus capacidades.

América Latina se ha visto en la penosa necesidad de líderes que traigan consigo progreso que promuevan un desarrollo real donde prioricen la innovación, la democracia y más que nada sea competente para que pueda controlar el crecimiento desmedido, los líderes experimentados pueden enseñar a los que no lo estén, puede haber una corresponsabilidad entre aquellos y estudiantes con el fin de promover bienestar.

La representación masculina y femenina en un enfoque de liderazgo, la formulación de políticas locales, nacionales y globales, y la toma de decisiones aportan a la implementación de la igualdad, primordial para lograrla, así como esta en la meta 5.5 del ODS 5 que menciona el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

Ecuador como parte de América Latina, busca promover el surgimiento de líderes universitarios tanto así que ha implementado ideas transformadoras, la comunidad estudiantil es la clave para lograr cambios positivos y tener un mayor impacto en la juventud. El objetivo del gobierno actual es desarrollar las habilidades y fortalecerlas promoviendo herramientas de calidad, inclusivas e innovadoras, por medio del plan “Creación de Oportunidades 2021-2025” el cual busca fortalecer la participación de los estudiantes como futuros líderes agentes de cambio.

Además, en el sistema educativo se vienen realizando cambios importantes, mejorando la calidad e innovación, lo que comúnmente genera una discusión sobre el liderazgo estudiantil. Esto ha inculcado un enfoque para una educación digna y de calidad, parpar que las capacidades de liderazgo estudiantil han logrado importancia en cuanto a inclusión, mejorando la formación académica, facilitando la educación como agente de cambio generando oportunidades.

La provincia de Santa Elena una de las más nuevas del Ecuador, el próximo 7 de noviembre cumplirá 17 años de existencia, gracias al esfuerzo de sus residentes para lograr la provincialización, aquel avance permitió mejorar las condiciones precarias y desbastadoras en aquel entonces, hubo un mejoramiento en los servicios básicos y atendieron aquellas necesidades del pueblo. Con el paso del tiempo se redujo el desarrollo de la infraestructura, lo que hace notar la falta de compromiso y voluntad política de los líderes de turno.

Las competencias de liderazgo es un rol clave que busca complementar y fortalecer relaciones, inclinándose en las capacidades que fortalezcan la democracia, participación y el desarrollo, estas habilidades permiten comprobar si aún prevalece en la comunidad estudiantil de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo, lo cual genera una posición de desigualdad y desventaja para ambos géneros.

Aquellos enfoques de liderazgo en la educación superior han cobrado gran relevancia en las aulas. Los estudiantes están cada vez más comprometidos a impulsar cambios, apoyando diversas actividades e iniciativas que promuevan el desarrollo de sus habilidades, así como la igualdad y equidad en el entorno universitario.

En las comunidades universitarias han adoptado el enfoque de liderazgo como prioridad, desarrollando sus habilidades gracias a la experiencia obtenida en el aprendizaje, centrándose en desarrollar y formar líderes capaces de afrontar los conflictos de manera efectiva, los estudiantes suelen aferrarse a lo que ya conocen, asegurándose que lo conocido es seguro, sintiéndose orgullosos de sus capacidades actuales admirando aquellas experiencias que podrían favorecer su desarrollo personal. Al llevar mi investigación a la universidad pueden aparecer algún tipo de dificultades en la misma.

1.2. Formulación del problema de investigación.

¿Qué habilidades y competencias son las que se deben fortalecer los estudiantes de la carrera Gestión Social y Desarrollo, UPSE, 2024?

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo general.

- Describir las capacidades de liderazgo de los estudiantes en la carrera de Gestión Social y Desarrollo, UPSE, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Definir las teorías relacionadas con las capacidades de liderazgo en los estudiantes Universitarios.

- Diagnosticar las capacidades de liderazgo en los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, UPSE, 2024.

- Identificar las Fortalezas y debilidades que intervienen en las capacidades de liderazgo en los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, UPSE, 2024.

1.4. Justificación de la investigación.

Esta investigación busca describir las capacidades de liderazgo en los estudiantes de la carrera Gestión Social y Desarrollo las cuales se van fortaleciendo a medida van superando diferentes niveles en su proceso de formación profesional, para poder describir aquellas habilidades de liderazgo se realizó un análisis riguroso en sus Capacidades de liderazgo y competencias para un liderazgo transformador.

La línea de investigación que se eligió para la ejecución de este trabajo es Identidad, cultura e inclusión social. Como también se hizo uso de la sub línea de investigación: Igualdad social, equidad y desarrollo, gracias a ellas se van a poder abordar diferentes temas esenciales para la realización de esta investigación.

Se hizo uso de una metodología descriptiva, cuantitativa y un paradigma positivista, los cuales serán factores importantes para poder tener mayor precisión en los datos sobre las habilidades y competencias con las que cuentan actualmente los estudiantes.

Lo que hace factible esta investigación es que no genera un costo económico significativos porque se hará uso de software que acelera los procesos de análisis y obtención de datos, en pocas palabras el estudio se convierte en una opción viable y accesible.

Esta investigación no solo se centra en describir las capacidades actuales de los estudiantes, sino también aportar con recomendaciones que sean útiles para su desarrollo. Al ejecutarlo se podrá visualizar a través de los datos estadísticos sus fortalezas y debilidades lo cual les permitirá fortalecer aquellas habilidades y competencias en las que no son tan buenos.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Conocimiento actual.

Las Capacidades del liderazgo enfocado en el estudiante responden a la cuestión de qué acciones deben tomar los líderes, basándose en evidencia, para generar un mayor impacto en los resultados de los estudiantes; sin embargo, no especifican cómo llevar a cabo esas acciones. Para ello, habrá que formular y responder a una nueva pregunta: “¿Cuáles son los conocimientos y capacidades que deben tener los líderes para poner en práctica las cinco dimensiones con confianza?” Basándonos nuevamente en la evidencia, sostenemos que existen tres habilidades fundamentales: emplear conocimientos pertinentes para la toma de decisiones en liderazgo, abordar problemas complejos y fomentar relaciones de confianza (Robinson, 2019).

En este caso específico el trabajo en las universidades logra con el paso del tiempo aumentar la capacidad de los dirigentes estudiantiles para resolver conflictos. Una institución educativa puede desarrollarse al aumentar las competencias de sus alumnos, integrando tanto el trabajo en el aula como la labor directiva. Por lo tanto, esta colaboración coordinada entre sus miembros debe promover la cooperación, establecer metas y acuerdos comunes, así como fomentar la apertura y la confianza, en lugar de generar competencia entre ellos (Torres, 2022).

Las Capacidades de liderazgo se convierte en un elemento estratégico para la eficiencia y calidad educativa, hasta el punto de ser considerado el segundo factor más relevantes, según Cifuentes et al., (2020). Esta competencia, se concibe como la conjunción de capacidades, actitudes y condiciones personales, para desarrollar una actividad indagatoria, que permita identificar situaciones problemáticas del entorno, considerando la interacción comunicativa, el trabajo en equipo y la interdisciplinariedad, También se entiende como, las capacidades adquiridas para la interpretación y argumentación desarrolladas con una intencionalidad académica (Labajos, 2022).

Las diferentes capacidades de liderazgo son muy diversas, se pueden presenciar en varios contextos por lo que a continuación daremos un análisis muy profundo a los elementos de la variable:

Según Merma et al., (2018) menciona que: es una variable que ha sido poco explorada en el liderazgo estudiantil es el género; ha comenzado a discutirse sobre el liderazgo femenino, un estilo estereotipado que se caracteriza por dinamizar, planificar y dirigir la institución educativa con una inteligencia emocional que combina la racionalidad con el aspecto humano de la organización. Este enfoque resalta la importancia de las relaciones interpersonales y la creación de un ambiente adecuado para la toma de decisiones conjunta. Recientemente, la comunidad académica y científica ha centrado su atención en resaltar la persistente discriminación hacia las mujeres en el ámbito universitario, lo que lleva a una segregación vertical.

Por otro lado, Díaz et al., (2019) expresa que: en relación con la diversidad cultural y el liderazgo, se han revisado diversas aportaciones al estudio del liderazgo transformacional, señalando la necesidad de realizar más investigaciones sobre la efectividad del liderazgo en contextos culturales. Estos esfuerzos se inscriben en una problemática más amplia acerca de la equidad y la igualdad en educación, un tema que actualmente se discute en la literatura educativa.

La etapa juvenil de los participantes se caracteriza por ser un período de cambios físicos y psicosociales, que puede ser vivido como conflictivo en su desarrollo e identificación. Los jóvenes tienden a relacionarse más con sus pares que con su familia. Estos grupos no solo les ofrecen apoyo emocional, afecto y orientación moral, sino que también pueden presionarles a adoptar comportamientos desaprobados por sus padres, lo que a su vez les permite desarrollar autonomía e independencia según Felipez et al., (2022).

Bonilla (2020) en su estudio, “Propone que el liderazgo docente no se limita únicamente al personal educativo con cargos de autoridad; es también un proceso mediante el cual se influye en otros docentes para mejorar su práctica educativa”. también argumenta que los docentes pueden tener un impacto más allá del aula y tienen la capacidad de influir en otros, tanto individual como colectivamente, mejorando así el proceso de aprendizaje a través de su propio desarrollo y apoyando a los demás.

Según Jiménez (2021) nos menciona que: un líder estudiantil es capaz de influir en las decisiones en grupo y en toda la comunidad educativa con el único fin de realizar los objetivos propuestos.

La investigación de Young (2019) plantea que, “Los líderes educativos tienen la capacidad de gestionar y guiar las organizaciones más relevantes de nuestra sociedad, y su influencia siempre continúa creciendo”. Esta información está respaldada por un número creciente de investigaciones que resaltan la importancia de las capacidades de liderazgo educativo, la eficacia docente y el aprendizaje de los estudiantes.

Un buen líder es aquel que logra objetivos, fomenta un ambiente laboral positivo y promueve el autoconocimiento y el desarrollo integral tanto de sus propias capacidades como de las de cada miembro de su equipo. Además, un líder debe ser capaz de delegar responsabilidades de manera efectiva y conocer las habilidades de su equipo para asignar tareas adecuadamente, lo que facilita la formación de nuevos líderes (Tapia, 2018).

Dicho autor también señala que:

- Un líder debe ser capaz de tener una visión compartida dirigiendo y viendo las fortalezas de otros para así poder delegar con eficiencia a un grupo tomando en cuenta sus capacidades.
- La función de un verdadero líder es crear a otros, por lo tanto, es cada vez más importante un lugar donde personas estén a igualdad de conocimientos, se ayuden unas a otras. El líder debe ser capaz de crear grupos donde las personas capacitadas dirijan sus especialidades.
- Un líder en situaciones de riesgo no puede delegar a nadie, ni ejercer un liderazgo compartido, un verdadero líder es capaz de tomar riesgos y discernir la mejor opción en un mar de decisiones.
- Un líder competente es aquel que tiene una buena comunicación con su equipo como también debe conocer a sus miembros para poder crear un debate constante, planes de mejora, poder impartir sus objetivos de manera clara llegando a crear esa necesidad de compromiso en cada uno de los miembros.

2.2. Fundamentación teórica y Conceptual.

Capacidades de liderazgo estudiantil Universitario

El liderazgo estudiantil se refiere a las habilidades, conocimientos y experiencias de los estudiantes con su entorno educativo en la universidad. Incliniéndome a los objetos de investigación el primero es Capacidades de Liderazgo, abarcan aspectos como: comunicación efectiva, resolución de conflictos, trabajo en equipo, adaptabilidad. El segundo es Competencias para un liderazgo transformador, abarca aspectos como: visión inspiradora, liderazgo e inspiración, comunicación efectiva, desarrollo de personas, integridad y ética, entre otros elementos.

El liderazgo estudiantil se refiere a una transformación social que debe ser tratado por las partes involucradas dentro del ambiente educativo, se debe establecer un empoderamiento adecuado del tema, mantener un entorno de democracia donde los estudiantes sean los protagonistas de las actividades, eso ayudara al desarrollo de habilidades, competencias, mejoramiento colectivo y el crecimiento personal (Rodríguez Torres, 2023).

Capacidades del liderazgo se basan en la eficacia y el compromiso teniendo en cuenta las competencias y capacidades sustentadas en: gestión de los aprendizajes, pensamiento crítico, trabajo en equipo y relaciones personales. En este sentido no existe un modelo único de liderazgo, sumergiéndome dentro de un contexto universitario los profesores tienen una gran responsabilidad en ayudar a desarrollar esas capacidades en sus estudiantes, existen diferentes tipos de docentes y técnicas que usan en la educación, por ejemplo: hay docentes centran sus enseñanzas en productividad y eficiencia, otros en desarrollar las relaciones sociales, pensamiento crítico, trabajo en equipo, relaciones personales, etc. Se puede ejercer un liderazgo netamente democrático, comunitario y participativo que potencie a la universidad mejorando el clima laboral entre docentes, administración, estudiantes y personal de la universidad (Córdova Ramírez, 2021).

Es vital que la Universidad promueva un liderazgo democrático y participativo, donde los estudiantes se sientan escuchados esto ayuda a crear un clima laboral positivo entre docentes, administración y estudiantes no solo mejora la calidad educativa, sino que también potencia el sentido de pertenencia y la motivación. Así, al cultivar estas capacidades de liderazgo, la

universidad no solo forma profesionales competentes, también está ayudando a crear ciudadanos comprometidos con su comunidad. En última instancia, el verdadero liderazgo se construye en conjunto y es responsabilidad de toda la comunidad Universitaria hacer lo posible por contribuir a ese propósito.

Las capacidades de liderazgo estudiantil, no solo debe centrarse en mejorar la maya curricular, también es vital reconocer que los estudiantes son el eje central de este proceso. El compromiso que se espera de ellos no solo depende de su dedicación personal, sino también del entorno educativo que se les brindan, debido a que gracias a la calidad del conocimiento compartido tienen la oportunidad de fortalecer competencias esenciales para su desarrollo.

CAPACIDADES DE LIDERAZGO

Las capacidades de liderazgo, también conocidas como habilidades para la vida, se refieren a un conjunto de competencias socioemocionales que son esenciales para interactuar con otras personas. Aquellas habilidades permiten a los líderes estudiantiles hacerle frente a retos y demandas de la vida cotidiana, facilitando la toma de decisiones, resolución de conflictos de problemas, pensamiento crítico, comunicación efectiva, reconocer emociones ajenas y estableciendo relaciones saludables tanto en el ámbito físico como emocional (Guerra-Báez, 2019).

El concepto de capacidades de liderazgo suele confundirse mucho con habilidades sociales debido a que son conceptos un poco similares, es de suma importancia tener claro la diferencia de cada una. Pero las diferencias de las Capacidades de liderazgo están conformadas por: comunicación efectiva, resolución de conflictos, trabajo en equipo y adaptabilidad al cambio. Darse cuenta de este tipo de diferencias es la clave para ejecutarlas y abordarlas de manera eficaz y precisa.

Actualmente se le da más atención al desarrollo competencias como visión inspiradora, gestión del conocimiento, desarrollo personal continuo y ética e integridad. conocidas como competencias para un liderazgo transformador, aquellas son necesarias para poder formar líderes capaces de enfrentar cualquier problema social de manera eficaz (Lozano Fernández, 2022).

Las universidades que se preocupan por este tema han priorizado aspectos como la personalidad la cual tiene un impacto asombroso en el desempeño estudiantil y en el desarrollo de esas habilidades y competencias, tomando en cuenta que el estudiante tendrá una mejor fluidez y desenvolvimiento en términos de socialización, las cuales son importantes en el entorno social y el establecimiento de relaciones saludables en el entorno estudiantil.

Comunicación efectiva

La comunicación es esencial para que los seres humanos puedan interactuar, comprenderse y colaborar en diversas actividades, tanto personales como profesionales. Esta palabra proviene del latín comunes, que significa común, su objetivo principal es establecer una conexión informativa entre el emisor y el receptor, la comunicación también implica la transmisión de información desde el emisor hacia el receptor, así como la interpretación del significado por parte de ambos (Romero, 2014).

Una característica muy importante de una buena comunicación efectiva es que logra llegar al entendimiento mutuo, así evitando la generación de conflictos o malos entendidos dentro de un espacio de convivencia. Es muy importante expresarse con claridad, seleccionar cuidadosamente las palabras para que no sean mal interpretadas y escuchar atentamente

Una comunicación efectiva es crucial en el ámbito universitario, abarcando todas las áreas de la estructura organizativa para facilitar la realización de actividades, así como logro de objetivos establecidos. Proporciona los medios necesarios para recopilar y dispersar información esencial en el proceso de retroalimentación y asesoramiento a los estudiantes, así como para la evaluación del desempeño académico.

También permitirá establecer relaciones entre diferentes bandos, es de suma importancia entender las habilidades que el líder utiliza para comprender lo que dice y tomar acciones tomando en cuenta su experiencia, creencias, valores y objetivos.

Resolución de conflictos

Según Aguilar (2018) menciona que, “define los conflictos como situaciones de disputa en las que existen intereses opuestos entre individuos o grupos, lo que lleva a una contraposición

de necesidades, sentimientos, objetivos, conductas, percepciones, valores y afectos”. Este enfoque representa un nuevo paradigma en la resolución de conflictos, especialmente en entornos en expansión y nuevos ámbitos de aplicación.

Dentro del entorno estudiantil generalmente hay opiniones y formas de pensar distintas lo que lleva a creaciones de conflictos o problemáticas dentro de un grupo alterando significativamente la convivencia, ejecución de actividades con éxito y el cumplimiento de objetivos planteados, por esta razón es crucial que los estudiantes tengan la habilidad de resolución de conflictos la cual les ayudara a abordarlos de manera efectiva.

Es innegable que la resolución de conflictos resulta ser un gran desafío para la sociedad, especialmente en el ámbito educativo. La Universidad enfrenta una creciente demanda de procedimientos eficaces para abordar la diversidad de personalidades, aspiraciones, expectativas, intereses, motivaciones, deseos y necesidades que pueden generar situaciones de conflicto.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es esencial en nuestras sociedades modernas y resulta ser una herramienta valiosa en la educación ambiental. Una visión compartida e interdisciplinaria ayuda a desarrollar programas, enfrentar problemas y llevar a cabo actividades. Sin embargo, para que un equipo funcione correctamente, se requieren tres elementos clave: coherencia, confianza y comunicación (Gracia, 1983).

Coherencia: se refiere a la consistencia entre lo que se piensa y hace, también se refiere a las metas a largo plazo, la coherencia es un factor importante para generar confianza interna en el equipo.

Confianza: es otro elemento importante en el trabajo en equipo, se trata de creer en las habilidades y competencias de cada miembro del equipo, así como en la capacidad de cada uno de ellos como también tener un verdadero interés en el bienestar y el éxito de las personas que conforman el equipo.

Comunicación: es tan importante que se ha demostrado que la mayoría de los conflictos o problemas dentro de una organización o comunidad universitaria están relacionados con dificultades en esta área, es muy importante contar con una buena comunicación efectiva para garantizar que todos los miembros del equipo se ayuden mutuamente.

En la carrera de Gestión Social y Desarrollo se han experimentado la importancia del trabajo en equipo en varias situaciones académicas, desde proyectos en grupo hasta actividades deportivas como por ejemplo las olimpiadas, la colaboración efectiva con los compañeros de estudio es esencial para alcanzar objetivos comunes, al aplicar los principios de coherencia, confianza y comunicación en la interacción con otros estudiantes es manera de construir relaciones sociales fuertes en el entorno.

Adaptabilidad al cambio

La adaptación surge de las actitudes que las personas adoptan ante los cambios. Aquellos con habilidades de adaptabilidad suelen estar preocupados por el futuro, mantener el control en situaciones cambiantes, sentir curiosidad por explorar nuevas oportunidades y tener confianza al emprender proyectos relacionados con sus aspiraciones personales y profesionales. En general, quienes pueden enfrentar condiciones y situaciones cambiantes tienen mejores resultados en su adaptación (López-Aguilar, 2022).

La capacidad de adaptabilidad es esencial para prosperar en este contexto académico, al mantener una actitud proactiva dentro del curso, controlar las situaciones y mostrar curiosidad por explorar nuevas oportunidades, poder enfrentar con confianza los proyectos relacionados con aspiraciones personales y profesionales. La adaptación estudiantil surge de la necesidad de equilibrar las necesidades internas con las oportunidades externas. Para enfrentar las exigencias académicas y nuevos desafíos es necesario dominar ciertas competencias que permitan adaptarse a los cambios.

Competencias para un liderazgo transformador

Las competencias del liderazgo transformacional son aquellas capacidades de influir positivamente en el desarrollo de la comunidad o grupo con el que se realiza una actividad en conjunto, otra forma de conceptuarlo es un líder que siempre está pendiente del crecimiento

continuo de sus colaboradores, para lograrlo debe emplear estas competencias: visión inspiradora, gestión del conocimiento, desarrollo personal continuo y ética e integridad. Los estaremos conceptuando a continuación.

Visión inspiradora

En relación con las teorías de liderazgo transformacional, este estilo generalmente se caracteriza por la capacidad del líder para alinear los intereses de sus colaboradores con los objetivos de la organización. Su evaluación incluye cuatro aspectos: el carisma o influencia idealizada, que refleja el apego de los colaboradores hacia el líder; la motivación inspiradora, que implica la capacidad de transmitir una visión cautivadora; la consideración individual, donde el líder es visto como un modelo a seguir; y la estimulación intelectual, que fomenta la resolución de problemas mediante un pensamiento innovador y crítico (Gálvez, 2022).

Dicho autor también nos dice que:

De igual manera, el liderazgo transformacional tiene como características que el líder tiene habilidades cognitivas y su accionar se enfoca en valores, brindan confianza a los colaboradores, creen en ellos y se preocupan por satisfacer sus necesidades, mostrando flexibilidad, apertura para aprender y adquirir nuevas experiencias

Las teorías de la gestión educativa es un proceso donde se dirige los proyectos dentro de una comunidad estudiantil con el único propósito de repartir los recursos esperando que cree un cambio en los actores sociales formando un enfoque de conocimiento, debate y democracia buscando así que los estudiantes se involucren.

Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento se define como el uso continuo de herramientas las cuales permiten desarrollar las competencias y destrezas del líder estudiantil de manera eficaz, es sumamente importante el desarrollo de estas capacidades para llevar al éxito a la comunidad estudiantil, cabe de mencionar que existen un sin números de competencias que permiten llevar al máximo sus capacidades (Villasana Arreguín, 2021).

En otras palabras, la gestión del conocimiento se centra en maximizar el uso de los activos de conocimiento dentro de una organización. Esto implica no solo la recopilación y almacenamiento de información, sino también la creación de un entorno que fomente el intercambio, la colaboración y la innovación. Para los estudiantes de GSD, esto significa que deben aprender a identificar, desarrollar y aplicar el conocimiento de manera efectiva. La capacidad de gestionar el conocimiento no solo es esencial para su éxito académico, sino también para su futura carrera profesional.

Un líder eficaz debe ser capaz de transformar el conocimiento, el cual se adquiere a través de la experiencia debido a que a menudo es difícil, el conocimiento también puede ser documentado y compartido, este proceso es clave para promover un ambiente de aprendizaje continuo dentro de un entorno universitario. Los estudiantes que desarrollan esta habilidad estarán mejor preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral, donde la adaptabilidad y la innovación son cruciales.

Desarrollo personal continuo

Es el mejoramiento continuo de valores, normas de comportamiento entre otras acciones personales, Esto implica no solo habilidades técnicas, sino también competencias interpersonales que les permitan liderar equipos, motivar a otros y gestionar conflictos. De igual manera el desarrollo personal ha experimentado un progreso en la sociedad evidenciando en los cambios en estilos de vida y formas de pensar y actuar, especialmente en la formación personal de los estudiantes (Fonseca, 2020).

El concepto de aprendizaje continuo es demasiado importante para el desarrollo personal debido a que estamos en un mundo siempre cambiante, aquellos líderes deben adaptarse a los cambios sin que afecte en algún sentido su capacidad para dirigir es un requisito para cualquier líder exitoso, en el caso de los estudiantes deben tener una mentalidad fuerte, donde las dificultades las tomen como oportunidad para mejorar sus capacidades.

El desarrollo personal continuo también es un componente esencial en la formación de capacidades de liderazgo en los estudiantes, al centrarse en la mejora constante de habilidades técnicas y competencias interpersonales, estos estudiantes pueden convertirse en líderes

efectivos que no solo gestionan equipos, sino que también inspiran a otros y crean un cambio positivo en sus entornos.

Ética e integridad

La palabra “ética” proviene del griego, y significa costumbre, conducta, comportamiento, actuar del hombre, la ética es una disciplina que examina los estándares morales personales o los estándares morales de la sociedad, lo cual a nuestro criterio la transforma en una disciplina procedimental y no solo de contenido (García, 2018).

Dicho autor también menciona que:

El liderazgo ético se ejerce desde y hacia las personas, sostenido en lo que se denomina las tres C: Confianza, Credibilidad y Coherencia: confianza en sí mismo irradiándola hacia los demás; credibilidad de sus promesas pues cumple las realizadas, finalmente coherencia pues sus actos están en la misma línea que sus palabras. Sin embargo, el líder como parte de la sociedad actúa, evalúa, orienta y valora, estableciendo metas y objetivos claros desde una perspectiva ética. El liderazgo, por su naturaleza está intrínsecamente ligado a principios éticos que fundamentan su comportamiento en el contexto social.

Por ende, no solo se trata de aplicar las tres C; también implica una comprensión profunda del entorno social en el que se opera, los líderes deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus decisiones y acciones. Esto es primordial en la carrera de Gestión Social y Desarrollo, un líder ético no solo considera los resultados inmediatos de sus decisiones, sino también su impacto a largo plazo.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Paradigma.

Se aplicó el paradigma positivista, conocido como empírico-analítico o hipotético-deductivo, es un fundamento de la investigación mediante el uso del método científico el cual según los positivistas asegura el alcance de la verdad como vía de razonamiento, con su énfasis

en la objetividad, la medición y la generalización, fue una herramienta útil para comprender las Capacidades de liderazgo en los estudiantes. (Franco, 2020)

3.2. Tipo de investigación.

De acuerdo con el trabajo de investigación “Capacidades de liderazgo en los estudiantes de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo, UPSE, 2024.” Se aplicó un tipo de investigación cuantitativa.

En la presente investigación se aplicó un estudio descriptivo, como lo describe Hernández-Sampieri (2020) como un método que recolecta información donde da a conocer las relaciones y presenta la realidad del fenómeno en estudio, en ese caso, se describen los factores que inciden en el desarrollo de capacidades de liderazgo en los estudiantes deben ser garantizados por la universidad.

3.3. Alcance de la investigación

La presente investigación describió las capacidades de liderazgo de los estudiantes en la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la UPSE, enfocándose en las Capacidades de Liderazgo y competencias para un liderazgo transformador, se abordó estos elementos: comunicación efectiva, resolución de conflictos, trabajo en equipo, adaptabilidad, visión inspiradora, gestión del conocimiento, desarrollo personal y ética e integridad. El estudio busca obtener un perfil claro de las habilidades de liderazgo estudiantil e identificara las fortalezas y debilidades.

3.4. Operacionalización de las variables (OPCIONAL)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
<p>Variable Dependiente</p> <p><i>Capacidades de liderazgo estudiantil</i></p> <p><i>Las capacidades de liderazgo se refieren a un conjunto de habilidades y competencias que permiten a un individuo influir,</i></p>	<p>Capacidades de Liderazgo</p>	<p>Comunicación efectiva</p>	<p>¿En situaciones donde se requiere expresar ideas complejas, crees que tu capacidad es suficientemente buena para articular tus pensamientos de manera que sean fácilmente comprendidos por un grupo?</p>	
		<p>Resolución de conflictos</p>	<p>¿Consideras que la carrera de GSD te ha proporcionado herramientas necesarias para poder abordar una situación conflictiva entre compañeros o grupos de trabajos dentro del aula?</p>	

<p><i>motivar y guiar a un grupo hacia el logro de objetivos comunes. Estas capacidades son esenciales en diversos contextos, como en empresas, organizaciones y equipos deportivos, se manifiestan a través de diversas habilidades claves.</i></p>		<p>¿Te consideras capaz de identificar las causas de un conflicto y abordarlas de manera efectiva?</p>	<p>Encuesta aplicada a los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo.</p>
	Trabajo en equipo	<p>En el contexto de trabajos grupales, ¿consideras que tus compañeros están dispuestos colaborar con otros para realizar las actividades de manera más efectiva?</p> <p>¿En tu entorno percibes que tus compañeros reconocen y aprovechan las fortalezas individuales para así lograr el éxito grupal?</p>	
	Adaptabilidad al cambio	<p>¿Cuándo te enfrentas a cambios inesperados en un proyecto o exposición, tienes la facilidad de reajustar tus planes y cumplir con tu objetivo?</p> <p>En situaciones donde se requiere flexibilidad ante nuevas circunstancias, como por ejemplo en estos momentos estamos pasando por medidas de racionamiento energéticos ¿te consideras dispuesto a aceptar nuevas ideas o métodos de estudio?</p>	

			<p>¿Tu capacidad para adaptarte al cambio impacta en tu efectividad como líder en entornos sociales?</p>	
	Competencias para un liderazgo transformador	Visión inspiradora	<p>¿Se te hace complicado transmitir tu visión de manera que no logras motivar a otros a compartir tus objetivos?</p> <p>¿Tienes la facilidad para inspirar confianza en los demás mediante la presentación de una visión compartida para el futuro?</p>	
		Gestión del conocimiento	<p>¿El intercambio de puntos de vistas e interacción entre compañeros de clases influye en tu rendimiento académico?</p> <p>¿La gestión del conocimiento es esencial para fomentar un entorno colaborativo y efectivo en proyectos sociales?</p>	
		Desarrollo personal continuo	<p>En relación a tu personalidad, ¿te planteas metas que aporten a tu crecimiento y desarrollo continuo?</p>	

			<p>¿Eres proactivo/a y aprovechas al máximo cualquier oportunidad de aprendizaje autónomo y siempre lograr capacitarte un poco más en diversas áreas?</p>	
		<p>Ética e integridad</p>	<p>Desde tu perspectiva, ¿crees que tus compañeros se comportan con ética incluso cuando enfrentan presiones externas?</p> <p>Basándote en tus interacciones con tus compañeros, ¿es visible la presencia de ética, transparencia e integridad dentro del entorno compartido?</p>	

3.5. Población, muestra y periodo de estudio.

Según Pastor (2019) menciona que la población en un contexto netamente investigativo, Una población es un conjunto de unidades usualmente personas, objetos, transacciones o eventos; en los que estamos interesados en estudiar.

Con relación a la población identificada para el análisis del proyecto de investigación, se han seleccionado a los estudiantes de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena periodo 2024-2, aunque la carrera cuenta con ocho semestres y un total de 702 estudiantes matriculados, sin embargo, solo se escogieron 4 semestres de 5to a 8vo, por mayor estadía en la carrera, por tener la mayoría de los semestres cursados y por la experiencia de los estudiantes adquirieron en el proceso de aprendizaje.

Tabla 1. Población

POBLACIÓN DE LA CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO 2024-2		
N.-	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
5	Estudiantes del Quinto Semestre	61
6	Estudiantes del Sexto Semestre	68
7	Estudiantes del Séptimo Semestre	78
8	Estudiantes del Octavo Semestre	74
	TOTAL	281

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Muestra

En cuanto a la muestra, se aplicó la muestra probabilística, seguida de un tipo de muestra estratificada, de acuerdo con el porcentaje de participación de los semestres por el total de la población, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% como se puede observar en la tabla de la población de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo; determinándose de manera proporcional de cada semestre, como se desglosa en la siguiente tabla:

Tabla 2. Muestra

MUESTRA DE LA CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO		
N.-	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
5	Estudiantes del Quinto Semestre	35
6	Estudiantes del Sexto Semestre	39
7	Estudiantes del Séptimo Semestre	46
8	Estudiantes del Octavo Semestre	43
	TOTAL	163

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Método

Para la recopilación de la información, se aplicó la encuesta como menciona, Hernández-Sampieri (2018) el cual expresa que es una herramienta valiosa para investigar fenómenos específicos, debido a que permite recopilar datos precisos sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de un grupo determinado de personas a través de preguntas elaboradas cuidadosamente.

En esta investigación se realizó una encuesta con preguntas cerradas aplicando la escala de Likert como también la escala de frecuencia a los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

3.6. Técnicas e instrumentos de levantamiento de información.

Técnica

En cuanto a la técnica para la obtención de información, como menciona Silador (2023) para realizar un cuestionario de encuesta es sumamente importante tener en cuenta varios puntos, como la población objetivo, los objetivos de la investigación, el tipo de dato y la variable de interés.

En este trabajo de investigación de ejecuto un cuestionario de 16 preguntas cerradas con opción múltiple con respuestas realizadas a través de la escala de Likert y escala de frecuencia la cual se realizó en Microsoft Forms para luego ser distribuida a cada estudiante de la población.

Procedimiento

En el procedimiento se desarrolló como primer punto las preguntas de la encuesta, después se procedió a realizar la prueba piloto en 15 estudiantes, considerando solo 5to a 8vo semestre de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, después se realizó la validación del instrumento de recolección de datos con Alfa de Cronbach en el SPSS como también me permitió conocer el nivel de confiabilidad de mi instrumento de recolección de datos.

El siguiente paso después de haber validado el instrumento, se realizó la recolección de datos en la población y se procedió a analizar los datos, por último, se realizó la discusión, conclusión y recomendaciones.

Confiabilidad del instrumento

En el caso de una investigación cuantitativa, es crucial la confiabilidad de los instrumentos utilizados, debido a que esta medida permite evaluar la relación y la consistencia interna, esta evaluación se realiza a través de la escala de medición que determina la fiabilidad del instrumento. Uno de los indicadores que se emplea para esta medición es el alfa de Cronbach.

El Coeficiente Alfa de Cronbach es considerado una fórmula para calcular la confiabilidad de un instrumento, cuyas respuestas cerradas y tienen más de una opción, en el caso de esta investigación se utilizó la escala de Likert.

Como podemos observar en la tabla 3, se utilizó una medida de fiabilidad de escala para medir la confiabilidad.

Valor de alfa	Calificación
>0.9	Excelente

>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Es pobre
<0.5	Es inaceptable

Tabla 3. Escala de Alpha de Cronbach

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

En cuanto al instrumento de recolección de datos como fue el cuestionario, se ejecutó el cálculo y se obtuvo:

Tabla 4. Análisis de Alpha de Cronbach

Alfa de Cronbach
0.875

En cuanto al resultado fue de 0.875, siendo mayor a 0.8 lo que indica que es “Bueno” la confiabilidad del instrumento de recolección de datos identificando la relación con la variable “Capacidades de liderazgo estudiantil”.

Considere necesario mostrar aspectos que muestran la confiabilidad del instrumento:

Tabla 5. Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,875	16

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Fuente: estos datos fueron obtenidos gracias al programa SPSS donde se procesaron los datos de la encuesta realizada.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis de la encuesta realizadas en la Carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

1. Edad

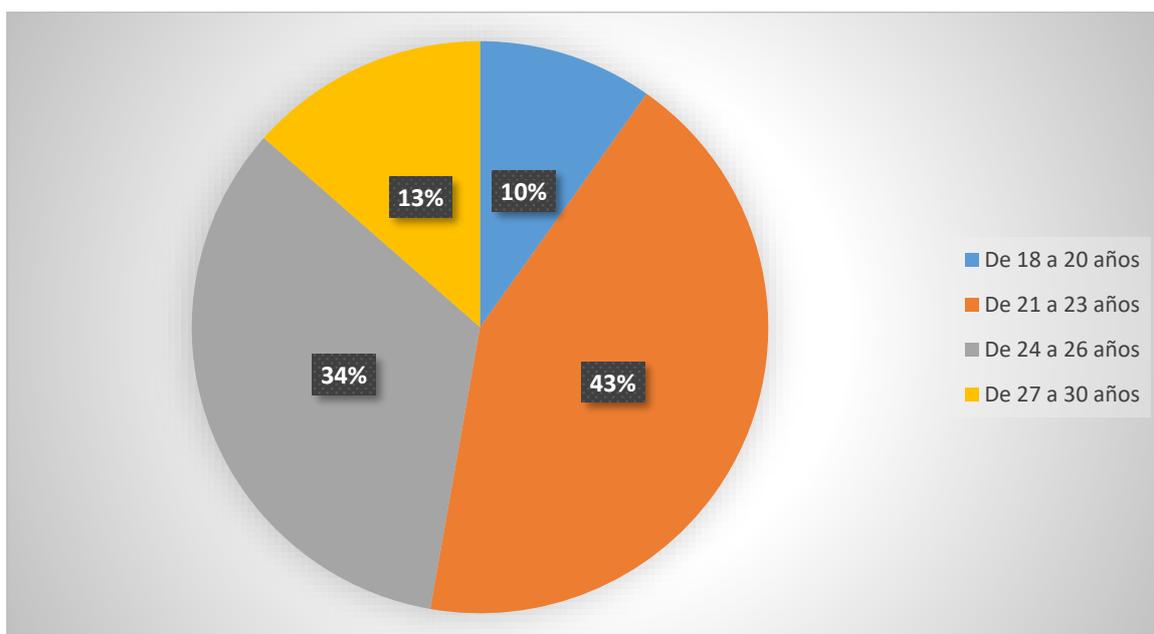
Tabla 6. Edad

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18 a 20 años	70	43%
21 a 23 años	55	10 %
24 a 26 años	22	13%
27 a 30 años	16	34%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 1. Edad



Análisis: En la pregunta número 1, referente a la edad de los encuestados de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo en la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE” dio a conocer que la mayoría de la población se encuentran en el grupo joven de 21 a 23 años, mientras que grupo de 18 a 20 años es el menor.

2. Identidad de género

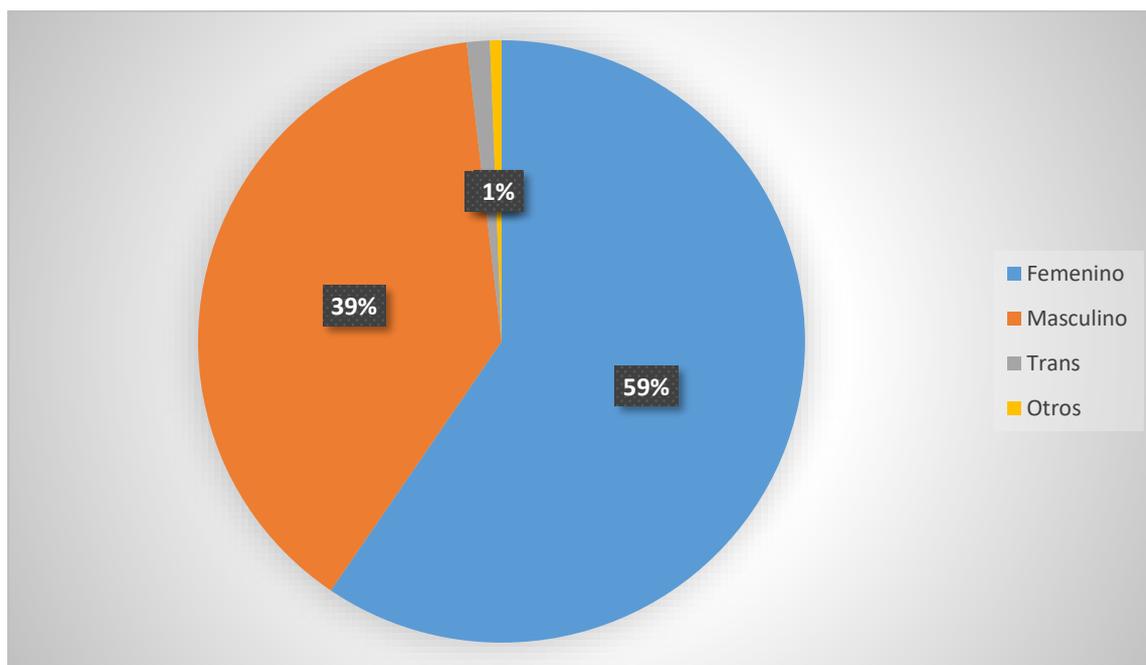
Tabla 7. Identidad de género

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Femenino	97	59%
Masculino	63	39 %
Trans	2	1%
Otros	1	1%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 2. Identidad de Género



Análisis: En la pregunta número 2, referente a la Identidad de género de los encuestados de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo en la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE” la mayoría de la población son mujeres con un 59%, seguido de un 39% hombres y por último solo 3 personas se consideran de la comunidad LGTBIQ+.

3. Semestre

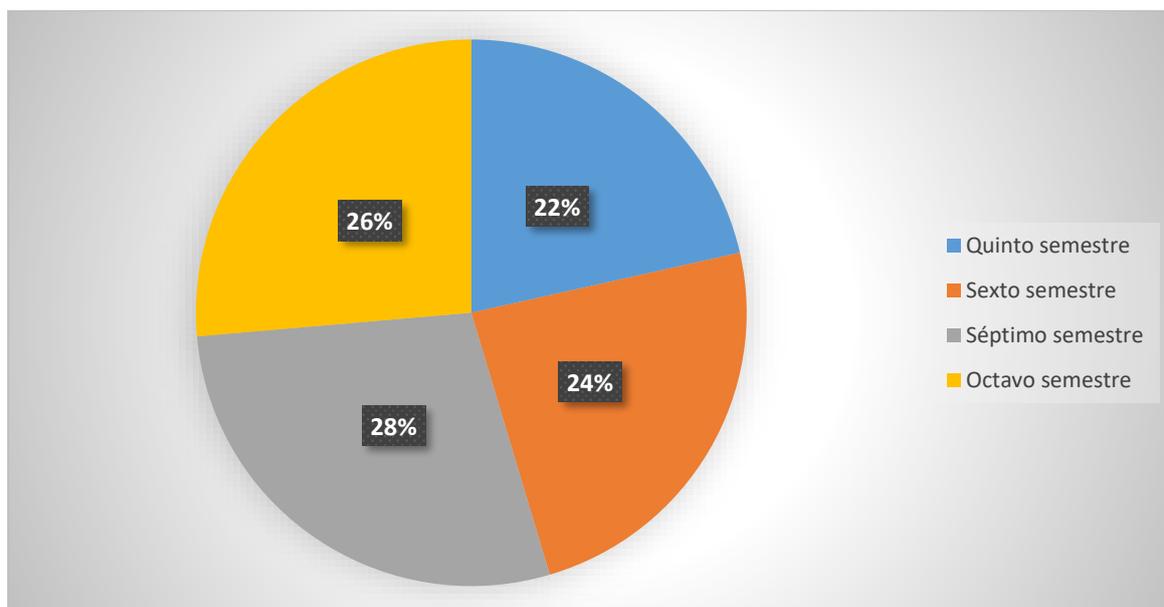
Tabla 8. Semestre

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Quinto semestre	37	22%
Sexto semestre	42	24%
Séptimo semestre	45	28%
Octavo semestre	39	26%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 3. Semestre



Análisis: En la pregunta número 3, referente al semestre de los participantes de los encuestados de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo en la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE” podemos observar que el porcentaje de participación es bastante equilibrada aun así el 7mo semestre lidera con un 27%, mientras que el 5to semestre es el más bajo con un 24%.

4. ¿En situaciones donde se requiere expresar ideas complejas, crees que tu capacidad es suficientemente buena para articular tus pensamientos de manera que sean fácilmente comprendidos por un grupo?

Tabla 9. ¿En situaciones donde se requiere expresar ideas complejas, crees que tu capacidad es suficientemente buena para articular tus pensamientos de manera que sean fácilmente comprendidos por un grupo?

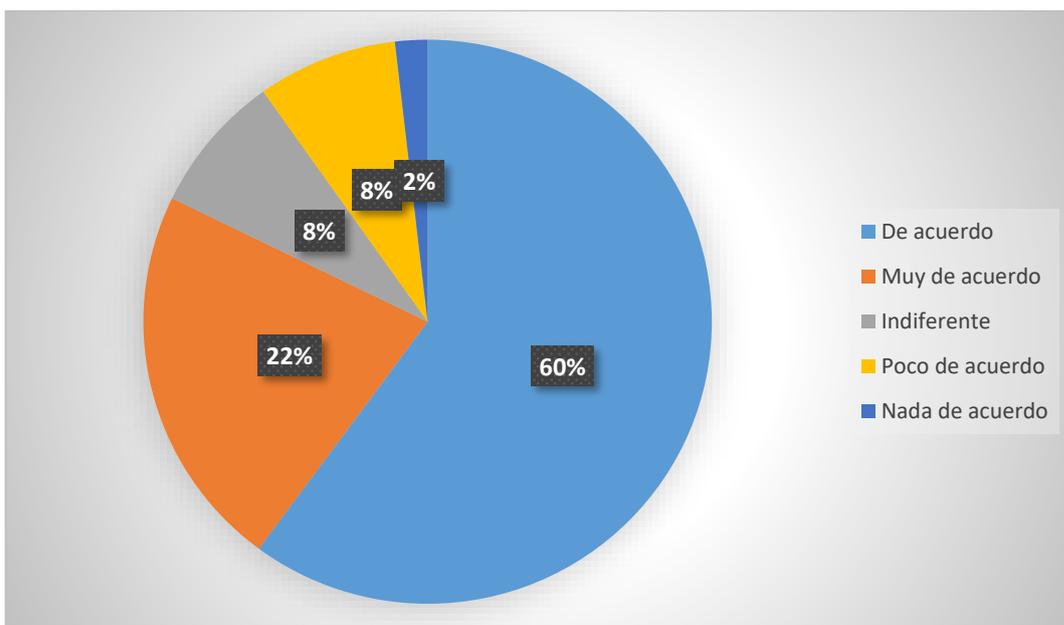
VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De acuerdo	98	60%
Muy de acuerdo	36	22%
Indiferente	13	8%
Poco de acuerdo	13	8%
Nada de acuerdo	3	2%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 4. ¿En situaciones donde se requiere expresar ideas complejas, crees que tu capacidad es suficientemente buena para articular tus pensamientos de manera que sean fácilmente comprendidos por un grupo?

Gráfico 4. ¿En situaciones donde se requiere expresar ideas complejas, crees que tu capacidad es suficientemente buena para articular tus pensamientos de manera que sean fácilmente comprendidos por un grupo?



Análisis: En la pregunta número 4, referente que, si en situaciones donde se requiere expresar ideas complejas, crees que tu capacidad es suficientemente buena para articular tus pensamientos de manera que sean fácilmente comprendidos por un grupo, la mayoría de la población respondió que si se siente capaz de articular sus pensamientos de manera clara lo que nos muestra que tiene una gran confianza en sus Capacidades de Liderazgo, mientras una menor población respondió que no se considera capaz de expresarse con libertad.

5. ¿Consideras que la carrera de GSD te ha proporcionado herramientas necesarias para poder abordar una situación conflictiva entre compañeros o grupos de trabajos dentro del aula?

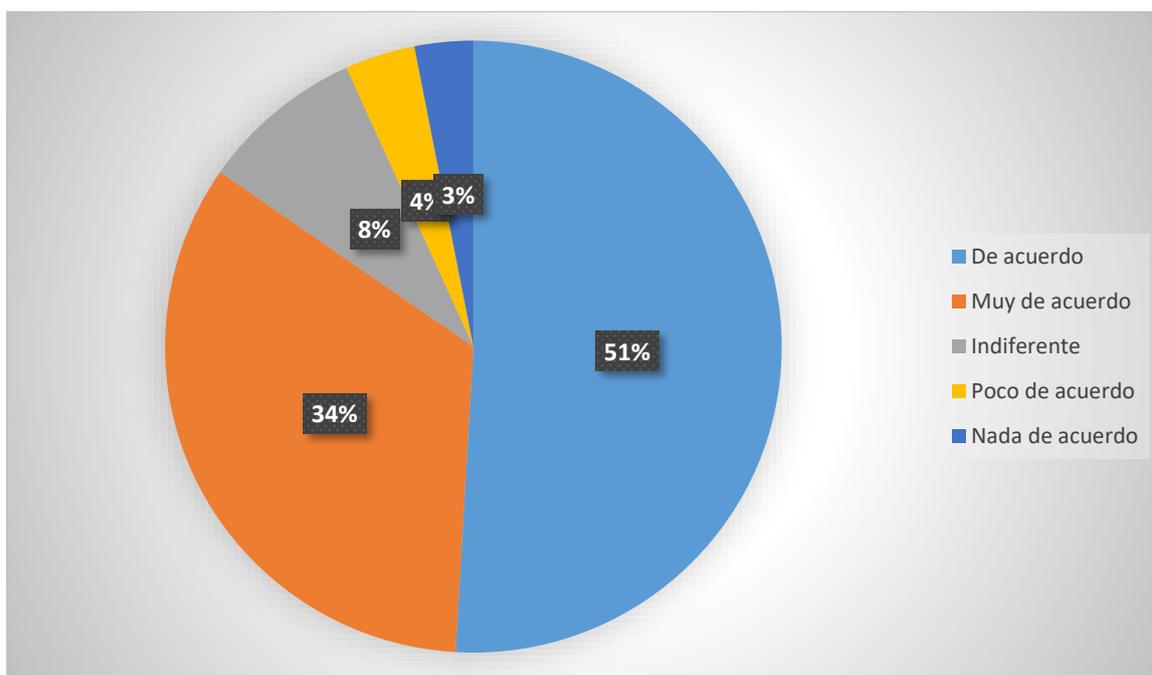
Tabla 10. ¿Consideras que la carrera de GSD te ha proporcionado herramientas necesarias para poder abordar una situación conflictiva entre compañeros o grupos de trabajos dentro del aula?

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De acuerdo	83	51%
Muy de acuerdo	55	34%
Indiferente	14	8%
Poco de acuerdo	6	4%
Nada de acuerdo	5	3%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 5. ¿Consideras que la carrera de GSD te ha proporcionado herramientas necesarias para poder abordar una situación conflictiva entre compañeros o grupos de trabajos dentro del aula?



Análisis: referente a la pregunta numero 5 a que si ¿Consideras que la carrera de GSD te ha proporcionado herramientas necesarias para poder abordar una situación conflictiva entre compañeros o grupos de trabajos dentro del aula?, en su mayoría respondieron que la carrera si les ha proporcionado herramientas útiles para manejar conflictos, mientras que un menor porcentaje considera que dichas herramientas no han sido impartidas o proporcionadas.

6. ¿Te consideras capaz de identificar las causas de un conflicto y abordarlas de manera efectiva?

Tabla 11. ¿Te consideras capaz de identificar las causas de un conflicto y abordarlas de manera efectiva?

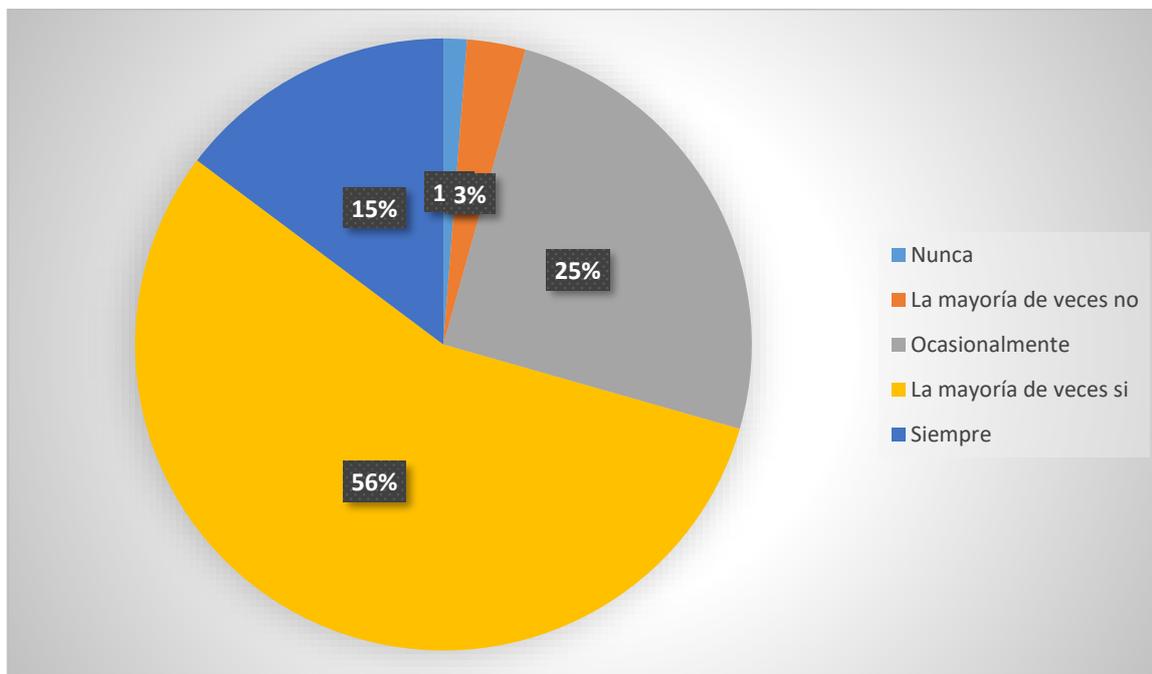
VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	2	1%
La mayoría de las veces no	5	3%
Ocasionalmente	41	8%
La mayoría de las veces si	91	8%
Siempre	24	2%

Total	163	100%
--------------	-----	------

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 6. ¿Te consideras capaz de identificar las causas de un conflicto y abordarlas de manera efectiva?



Análisis: con relación a la pregunta 6, podemos observar que un alto porcentaje se sienten seguros de abordar un conflicto de manera segura, en cuanto a un bajo porcentaje no se sienten con esta habilidad.

7. En el contexto de trabajos grupales, ¿consideras que tus compañeros están dispuestos colaborar con otros para realizar las actividades de manera más efectiva

Tabla 12. ¿En el contexto de trabajos grupales, ¿consideras que tus compañeros están dispuestos colaborar con otros para realizar las actividades de manera más efectiva

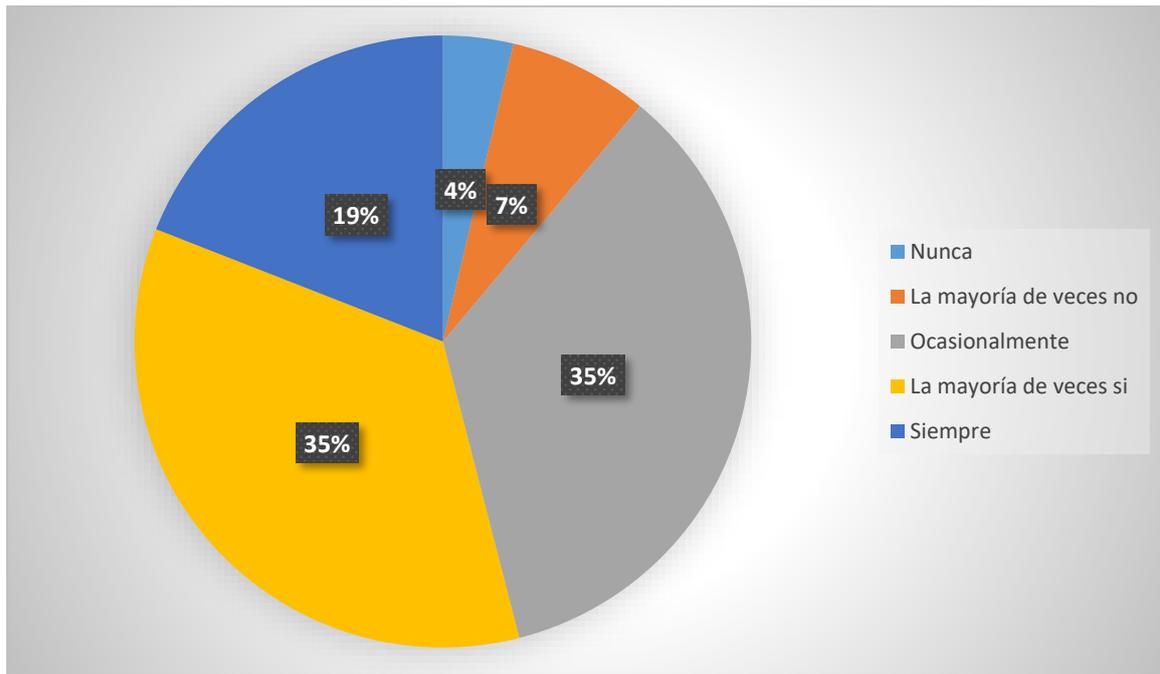
VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	6	4%
La mayoría de las veces no	12	7%
Ocasionalmente	57	35%
La mayoría de las veces si	57	35%

Siempre	31	4%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 7. En el contexto de trabajos grupales, ¿consideras que tus compañeros están dispuestos colaborar con otros para realizar las actividades de manera más efectiva?



Análisis: con relación a la pregunta número 7, En el contexto de trabajos grupales, ¿consideras que tus compañeros están dispuestos colaborar con otros para realizar las actividades de manera más efectiva?, podemos observar los porcentajes en “La mayoría de las veces sí” y “ocasionalmente” están iguales con un 35% cada uno lo que demuestra que se puede mejorar el margen de colaboración, y un menor porcentaje desfavorable a la colaboración de sus compañeros.

8. ¿En tu entorno percibes que tus compañeros reconocen y aprovechan las fortalezas individuales para así lograr el éxito grupal?

Tabla 13. ¿En tu entorno percibes que tus compañeros reconocen y aprovechan las fortalezas individuales para así lograr el éxito grupal?

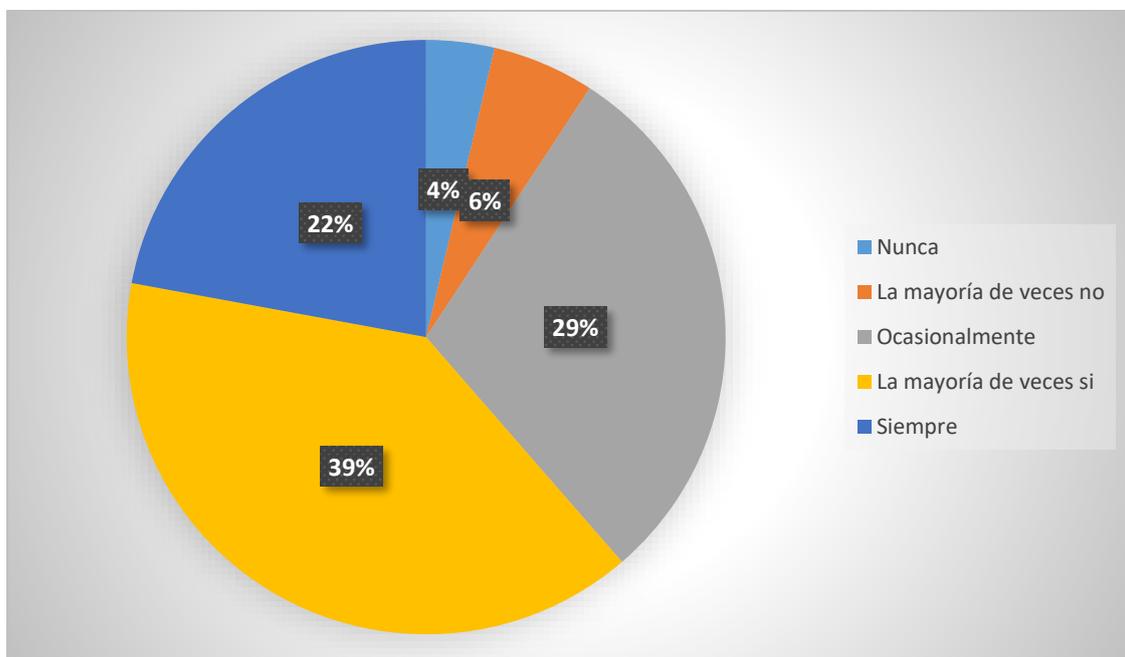
VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
------------	------------	------------

Nunca	6	4%
La mayoría de las veces no	9	6%
Ocasionalmente	48	29%
La mayoría de las veces si	64	39%
Siempre	36	22%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 8. ¿En tu entorno percibes que tus compañeros reconocen y aprovechan las fortalezas individuales para así lograr el éxito grupal?



Análisis: referente a la pregunta número 8, ¿En tu entorno percibes que tus compañeros reconocen y aprovechan las fortalezas individuales para así lograr el éxito grupal?, como podemos observar la mayoría sí reconocen las capacidades individuales de sus compañeros, mientras que un menor porcentaje de la población no.

9. ¿Cuándo te enfrentas a cambios inesperados en un proyecto o exposición, tienes la facilidad de reajustar tus planes y cumplir con tu objetivo?

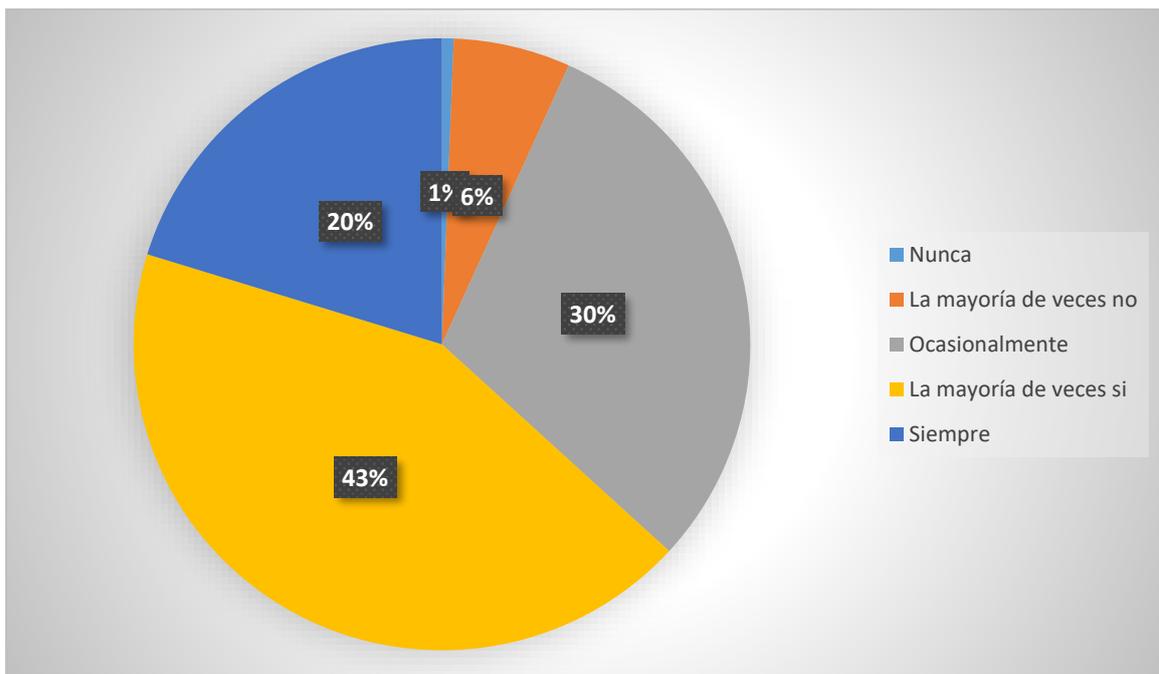
Tabla 14. ¿Cuándo te enfrentas a cambios inesperados en un proyecto o exposición, tienes la facilidad de reajustar tus planes y cumplir con tu objetivo?

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	1	1%
La mayoría de las veces no	10	6%
Ocasionalmente	49	30%
La mayoría de las veces sí	70	43%
Siempre	33	20%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 9. ¿Cuándo te enfrentas a cambios inesperados en un proyecto o exposición, tienes la facilidad de reajustar tus planes y cumplir con tu objetivo?



Análisis: referente a la pregunta numero 9 sobre, ¿Cuándo te enfrentas a cambios inesperados en un proyecto o exposición, tienes la facilidad de reajustar tus planes y cumplir con tu objetivo?, los porcentajes positivos son bastantes altos los cuales dicen que puede hacerlo, mientras que un menor porcentaje responde negativamente.

10. ¿En situaciones donde se requiere flexibilidad ante nuevas circunstancias, como por ejemplo en estos momentos estamos pasando por medidas de racionamiento energéticos ¿te consideras dispuesto a aceptar nuevas ideas o métodos de estudio?

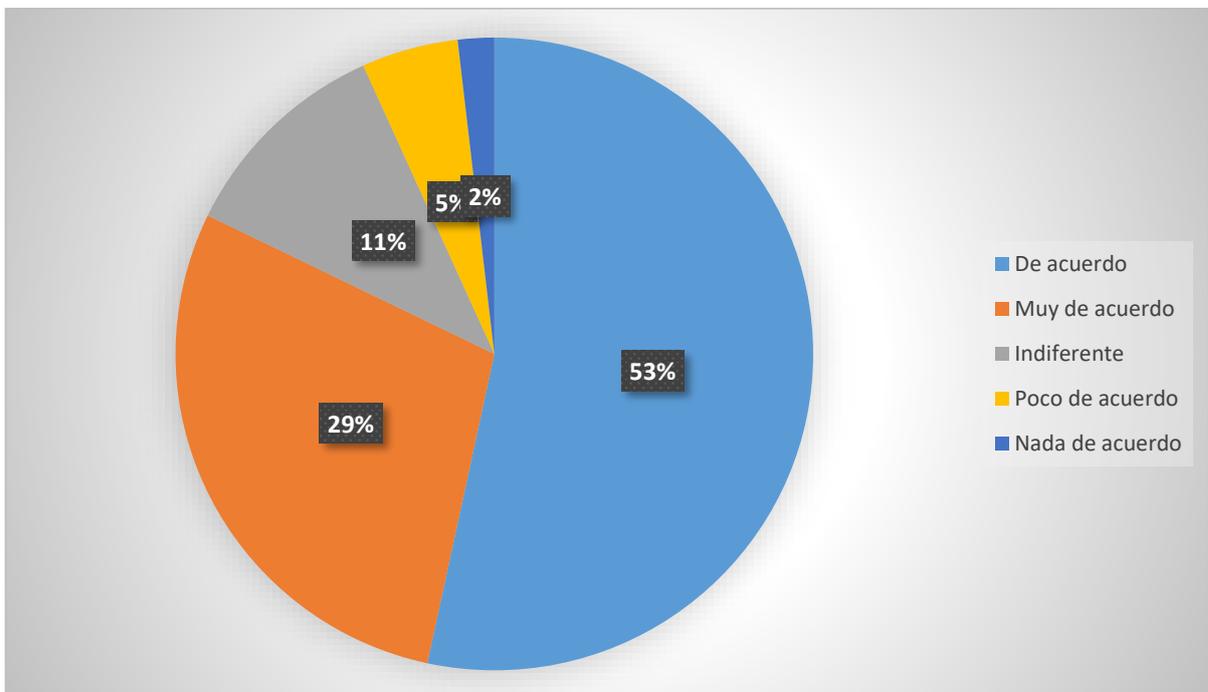
Tabla 15. ¿En situaciones donde se requiere flexibilidad ante nuevas circunstancias, como por ejemplo en estos momentos estamos pasando por medidas de racionamiento energéticos ¿te consideras dispuesto a aceptar nuevas ideas o métodos de estudio?

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De acuerdo	87	53%
Muy de acuerdo	47	29%
Indiferente	18	11%
Poco de acuerdo	8	5%
Nada de acuerdo	3	2%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 10. ¿En situaciones donde se requiere flexibilidad ante nuevas circunstancias, como por ejemplo en estos momentos estamos pasando por medidas de racionamiento energéticos ¿te consideras dispuesto a aceptar nuevas ideas o métodos de estudio?



Análisis: referente a la pregunta número 10, podemos ver que en su mayoría está dispuesto a aceptar nuevas ideas o métodos de estudios, en cuanto a un menor porcentaje no está de acuerdo se puede llegar a la conclusión que la mayoría de los encuestados están dispuestos al cambio y nuevas propuestas.

11. ¿Tu capacidad para adaptarte al cambio impacta en tu efectividad como líder en entornos sociales?

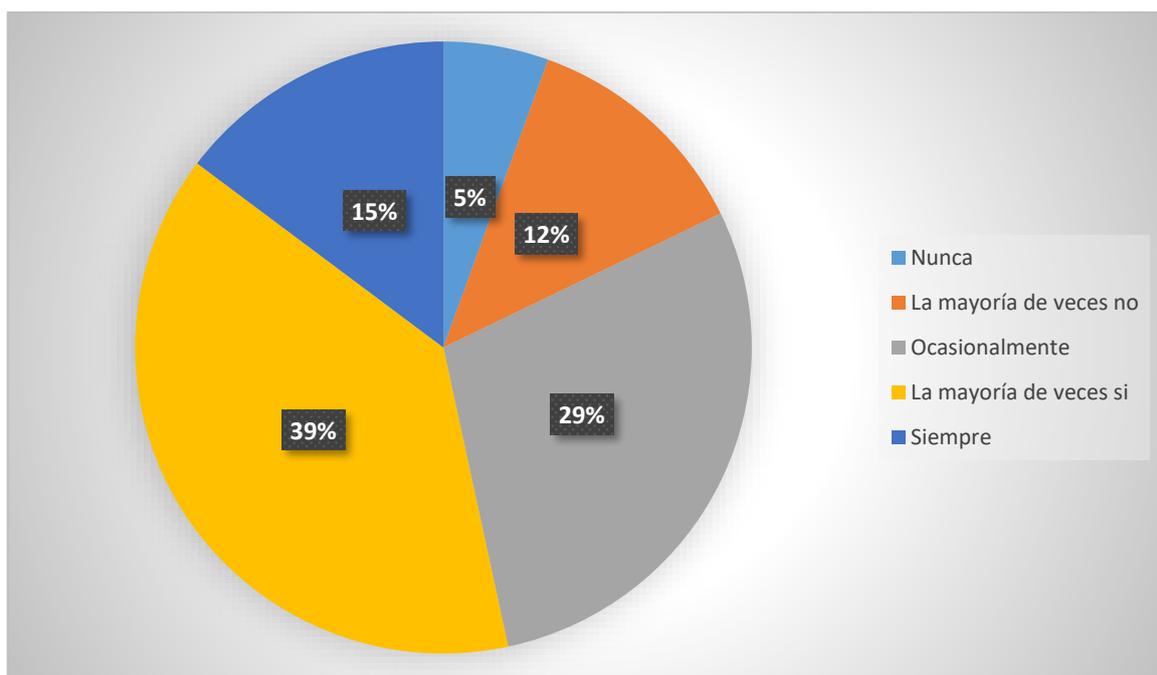
Tabla 16. ¿Tu capacidad para adaptarte al cambio impacta en tu efectividad como líder en entornos sociales?

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	9	5%
La mayoría de las veces no	20	12%
Ocasionalmente	47	29%
La mayoría de las veces si	63	39%
Siempre	24	15%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 11. ¿Tu capacidad para adaptarte al cambio impacta en tu efectividad como líder en entornos sociales?



Análisis: referente a la pregunta número 11, ¿Tu capacidad para adaptarte al cambio impacta en tu efectividad como líder en entornos sociales? Podemos ver que en su mayoría considera que su capacidad para adaptarse al cambio impacta en su efectividad como líder, solo un 17% desataca que esto no afecta a su efectividad.

12. ¿Se te hace complicado transmitir tu visión de manera que no logras motivar a otros a compartir tus objetivos?

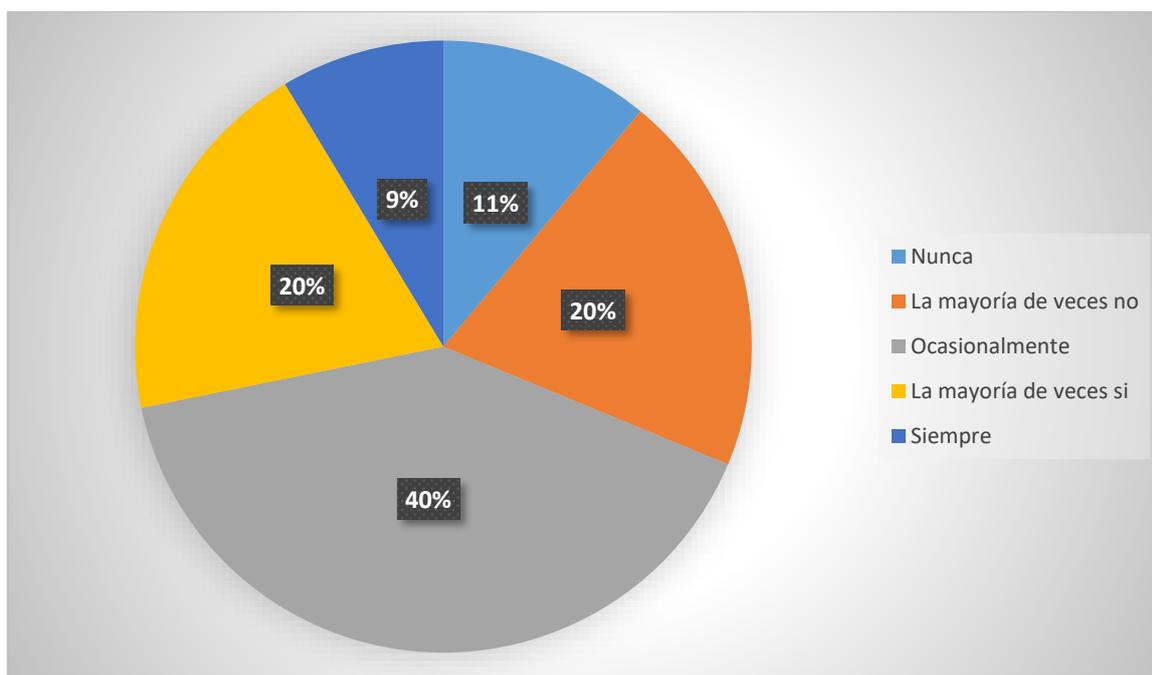
Tabla 17. ¿Se te hace complicado transmitir tu visión de manera que no logras motivar a otros a compartir tus objetivos?

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	18	11%
La mayoría de las veces no	33	20%
Ocasionalmente	66	40%
La mayoría de las veces si	32	20%
Siempre	14	9%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 12. ¿Se te hace complicado transmitir tu visión de manera que no logras motivar a otros a compartir tus objetivos?



Análisis: referente a la pregunta número 12, ¿Se te hace complicado transmitir tu visión de manera que no logras motivar a otros a compartir tus objetivos?, como podemos observar la mayoría de la población encuestada siente dificultades en transmitir sus ideas, por otro lado, un 31% que se siente seguro con sus habilidades para lograr transmitir sus ideas a un grupo lo cual es bueno, pero hay un notable 69% que enfrenta obstáculos en este tema.

13. ¿Tienes la facilidad para inspirar confianza en los demás mediante la presentación de una visión compartida para el futuro?

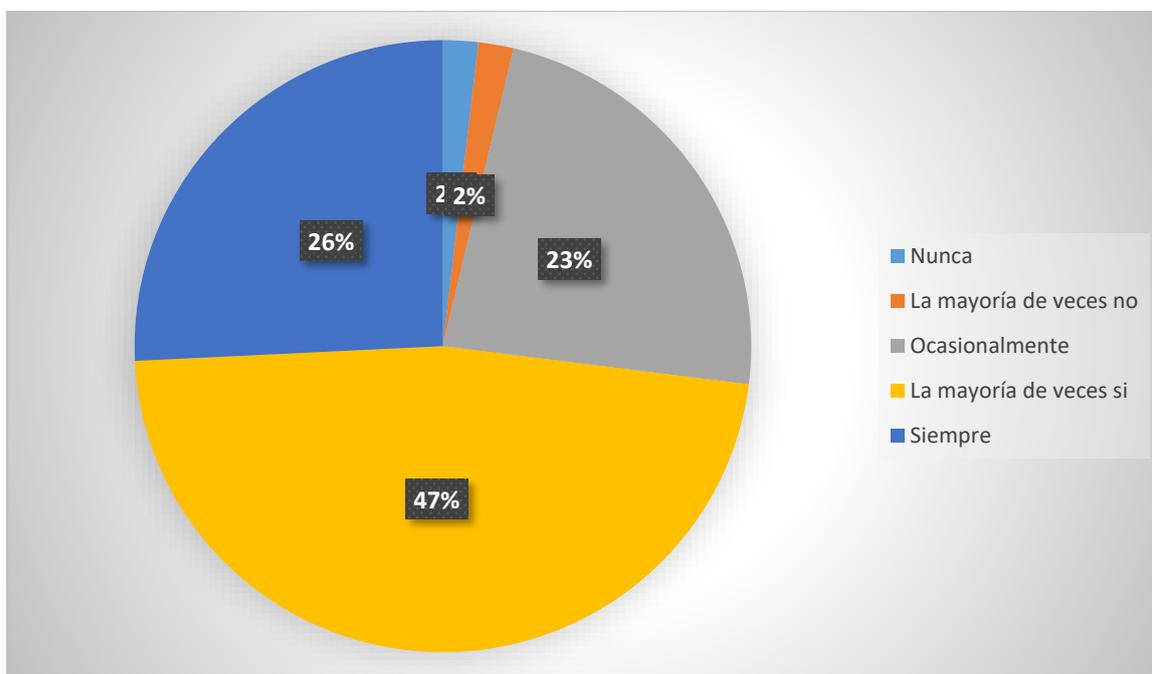
Tabla 18. ¿Tienes la facilidad para inspirar confianza en los demás mediante la presentación de una visión compartida para el futuro?

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	2%
La mayoría de las veces no	3	2%
Ocasionalmente	38	23%
La mayoría de las veces si	77	47%
Siempre	42	26%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 13. ¿Tienes la facilidad para inspirar confianza en los demás mediante la presentación de una visión compartida para el futuro?



Análisis: referente a la pregunta número 13, ¿Tienes la facilidad para inspirar confianza en los demás mediante la presentación de una visión compartida para el futuro?, la mayoría de la población manifiesta que se siente capaz de inspirar confianza con gran facilidad lo que da a notar sus capacidades de comunicación, por otro lado, un menor porcentaje no siente poder lograrlo.

14. ¿El intercambio de puntos de vistas e interacción entre compañeros de clases influye en tu rendimiento académico?

Tabla 19. ¿El intercambio de puntos de vistas e interacción entre compañeros de clases influye en tu rendimiento académico?

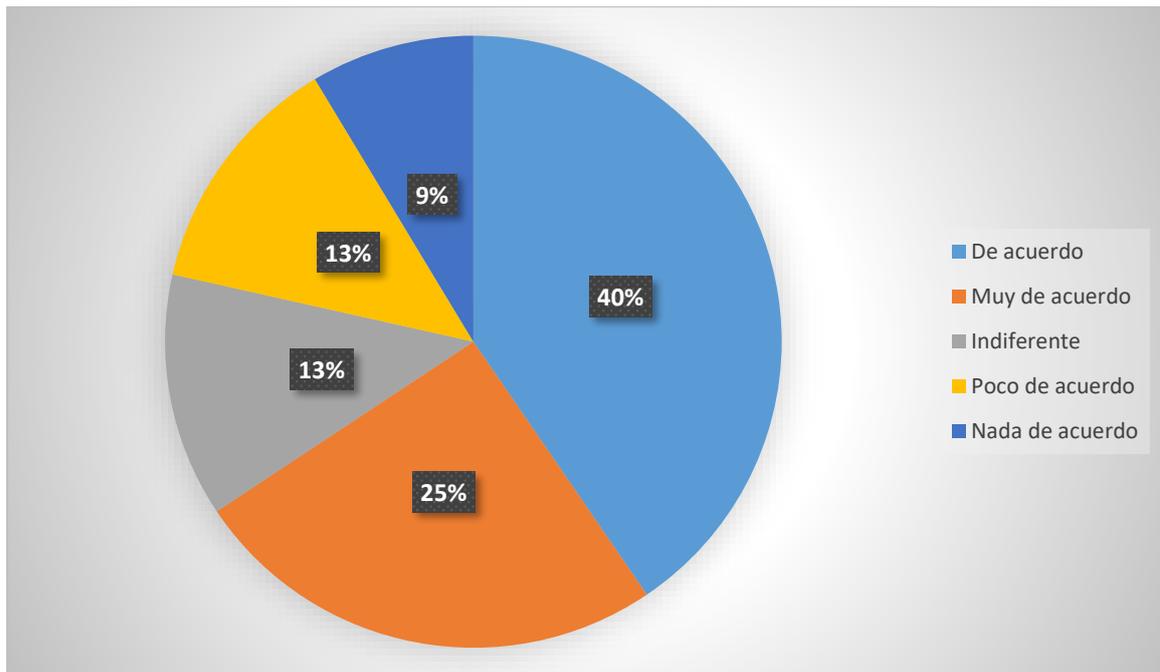
VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De acuerdo	66	40%
Muy de acuerdo	41	25%
Indiferente	21	13%

Poco de acuerdo	21	13%
Nada de acuerdo	14	9%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 14. ¿El intercambio de puntos de vistas e interacción entre compañeros de clases influye en tu rendimiento académico?



Análisis: referente a la pregunta número 14, ¿El intercambio de puntos de vistas e interacción entre compañeros de clases influye en tu rendimiento académico?, se puede observar que la mayoría de los encuestados manifiestan que este intercambio de ideas e interacciones en clases influye mucho en su aprendizaje, por otro lado, una menor población manifiesta que no siente que las interacciones le aporten algo de conocimiento en su aprendizaje.

15. ¿La gestión del conocimiento es esencial para fomentar un entorno colaborativo y efectivo en proyectos sociales?

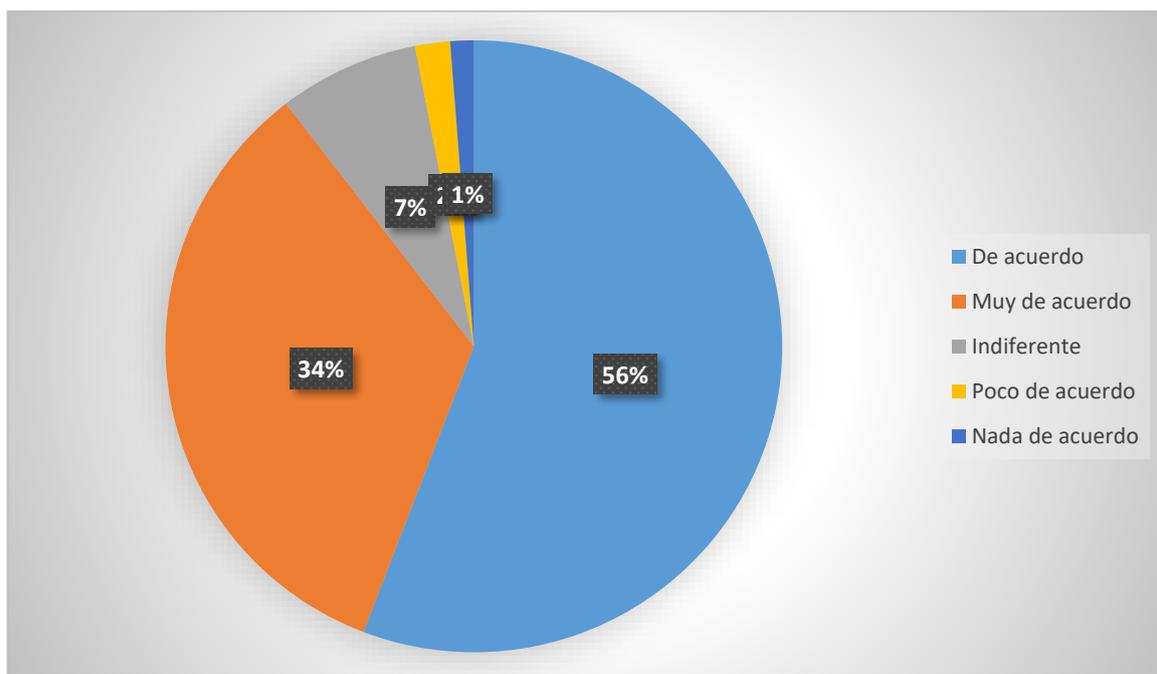
Tabla 20. ¿La gestión del conocimiento es esencial para fomentar un entorno colaborativo y efectivo en proyectos sociales?

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De acuerdo	91	56%
Muy de acuerdo	55	34%
Indiferente	12	7%
Poco de acuerdo	3	2%
Nada de acuerdo	2	1%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 15. ¿La gestión del conocimiento es esencial para fomentar un entorno colaborativo y efectivo en proyectos sociales?



Análisis: referente a la pregunta número 15 ¿La gestión del conocimiento es esencial para fomentar un entorno colaborativo y efectivo en proyectos sociales?, podemos observar que el 90% es importante para trabajar en equipo, esto solo demuestra que comprenden lo útil que es trabajar con este recurso, por otro lado, un bajo porcentaje se muestra en desacuerdo.

16. En relación a tu personalidad, ¿te planteas metas que aporten a tu crecimiento y desarrollo continuo?

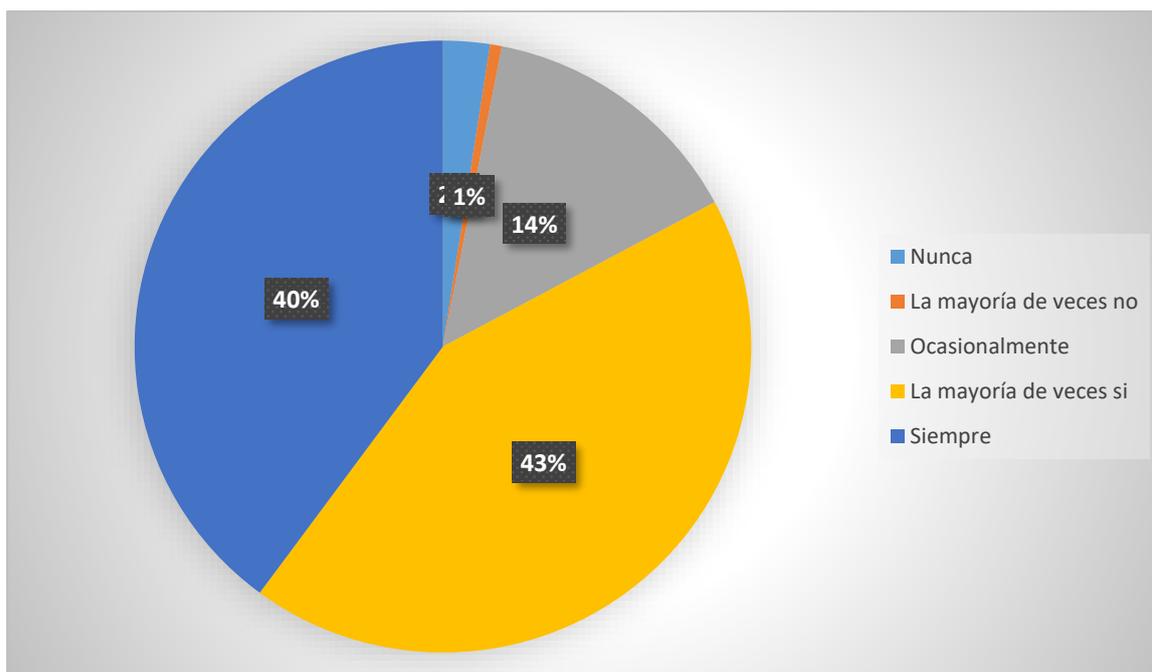
Tabla 21. En relación a tu personalidad, ¿te planteas metas que aporten a tu crecimiento y desarrollo continuo?

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	2%
La mayoría de las veces no	1	1%
Ocasionalmente	23	14%
La mayoría de las veces si	70	43%
Siempre	65	40%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 16. En relación a tu personalidad, ¿te planteas metas que aporten a tu crecimiento y desarrollo continuo?



Análisis: referente a la pregunta número 16, En relación a tu personalidad, ¿te planteas metas que aporten a tu crecimiento y desarrollo continuo?, como podemos observar la mayoría de la población se plantea metas por ende dan a notar la importancia a su crecimiento continuo de sus habilidades personales y un menor porcentaje no está de acuerdo.

17. ¿Eres proactivo/a y aprovechas al máximo cualquier oportunidad de aprendizaje autónomo y siempre lograr capacitarte un poco más en diversas áreas?

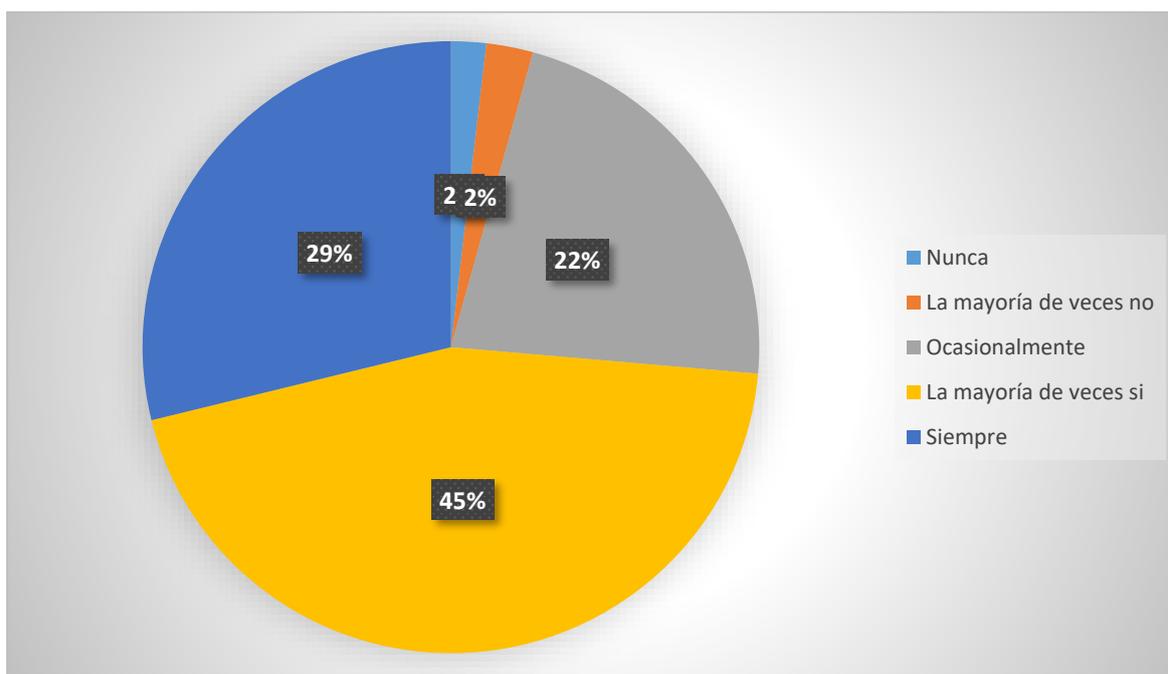
Tabla 22. ¿Eres proactivo/a y aprovechas al máximo cualquier oportunidad de aprendizaje autónomo y siempre lograr capacitarte un poco más en diversas áreas?

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	2%
La mayoría de las veces no	4	2%
Ocasionalmente	36	22%
La mayoría de las veces si	73	45%
Siempre	47	29%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 17. ¿Eres proactivo/a y aprovechas al máximo cualquier oportunidad de aprendizaje autónomo y siempre lograr capacitarte un poco más en diversas áreas?



Análisis: referente a la pregunta número 17, ¿Eres proactivo/a y aprovechas al máximo cualquier oportunidad de aprendizaje autónomo y siempre lograr capacitarte un poco más en diversas áreas? Como podemos observar la mayoría de la población se considera proactivo en su aprendizaje autónomo lo cual resalta sus objetivos, por otro lado, una minoría menciona que no se preocupa por su formación.

18. Desde tu perspectiva, ¿crees que tus compañeros se comportan con ética incluso cuando enfrentan presiones externas?

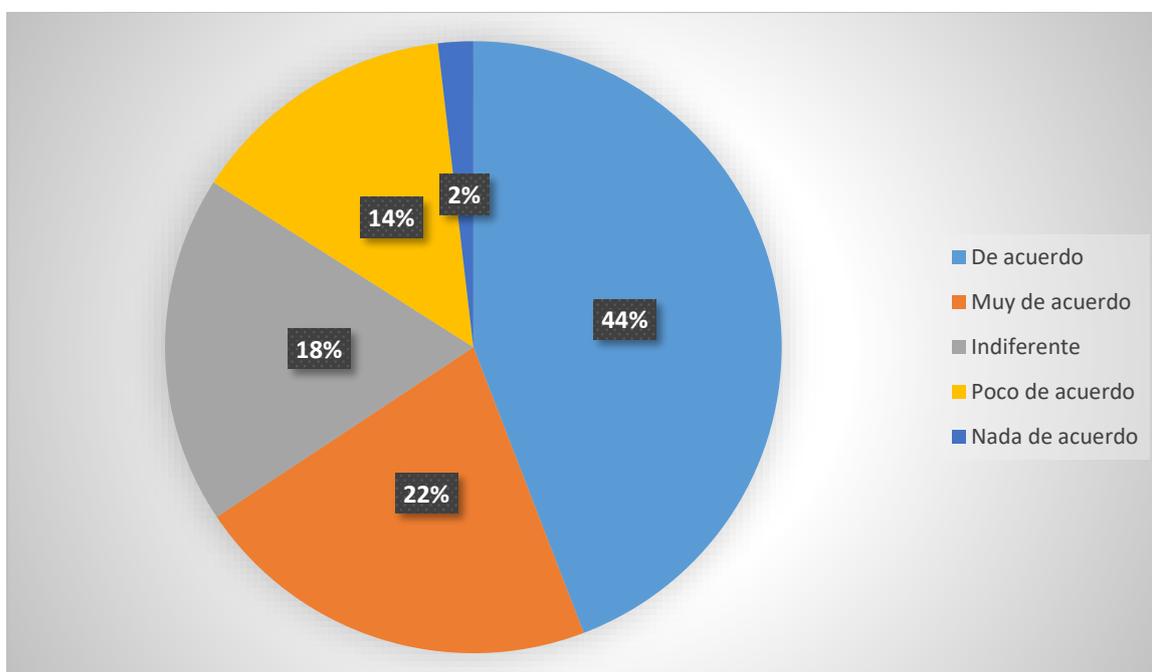
Tabla 23. Desde tu perspectiva, ¿crees que tus compañeros se comportan con ética incluso cuando enfrentan presiones externas?

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De acuerdo	72	44%
Muy de acuerdo	35	22%
Indiferente	30	18%
Poco de acuerdo	23	14%
Nada de acuerdo	3	2%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 18. Desde tu perspectiva, ¿crees que tus compañeros se comportan con ética incluso cuando enfrentan presiones externas?



Análisis: referente a la pregunta número 18, desde tu perspectiva, ¿crees que tus compañeros se comportan con ética incluso cuando enfrentan presiones externas?, como podemos observar

exactamente la mayor parte de la población resaltan que sus compañeros actúan de manera ética, un 18% se mantiene neutral en su opinión, por otro lado, un menor porcentaje manifiestan que perciben actitudes no éticas en su entorno.

19. Basándote en tus interacciones con tus compañeros, ¿es visible la práctica de valores como la transparencia e integridad dentro del entorno compartido?

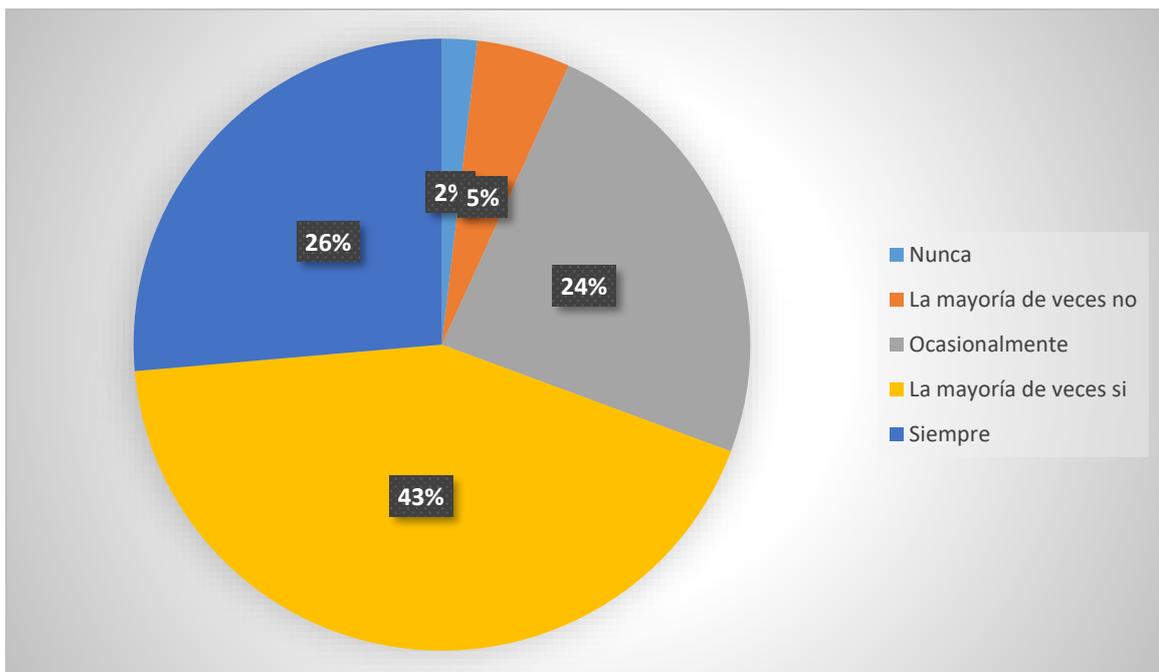
Tabla 24. Basándote en tus interacciones con tus compañeros, ¿es visible la práctica de valores como la transparencia e integridad dentro del entorno compartido?

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	3	2%
La mayoría de las veces no	8	5%
Ocasionalmente	39	24%
La mayoría de las veces si	70	43%
Siempre	43	26%
Total	163	100%

Fuente: Estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena “UPSE”.

Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

Gráfico 19. Basándote en tus interacciones con tus compañeros, ¿es visible la práctica de valores como la transparencia e integridad dentro del entorno compartido?



Análisis: La pregunta número 19, podemos observar que la mayoría de la población percibe transparencia e integridad en su entorno, mientras que 24% se mantiene neutral, por otro lado, el 7% nos menciona que no es visible la práctica de valores en su entorno.

5. DISCUSIÓN

En cuanto a los datos obtenidos en las encuestas realizadas a los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo en comparación a las opiniones de los autores en el Marco Teórico, se realiza la siguiente discusión:

En la pregunta, si en situaciones donde se requiera expresar ideas complejas, ¿crees que tu capacidad es suficientemente buena para articular tus pensamientos de manera que sean fácilmente comprendidos por un grupo?, dio a conocer que la mayoría de los resultados son positivos, es decir se sienten capaces de expresar sus pensamientos de manera clara en situaciones complejas, los datos obtenidos se relacionan con la afirmación de Romero (2014) “sobre la importancia de la comunicación, la necesidad de saber escuchar, mantener coherencia entre el lenguaje verbal y no verbal. La capacidad de lograr expresarse de manera efectiva es fundamental para generar un cambio en la conducta del receptor”. Por otro lado, es de suma importancia mencionar al menor porcentaje de los encuestados que no se consideran con esta habilidad, lo que indica que hay problemas que deben ser abordados por la universidad”

Con relación a las preguntas del indicador Resolución de conflictos: ¿consideras que la carrera te ha proporcionado herramientas necesarias para abordar una situación conflictiva entre compañero o grupo de trabajo de manera efectiva? Y ¿Te consideras capaz de identificar las causas de un conflicto y abordarlas de manera efectiva?, la mayoría responde positivamente que considera que la Carrera de Gestión Social y Desarrollo les han brindado las herramientas necesarias para abordar aquellas situaciones y se sienten seguros al enfrentarse a un conflicto y resorberlos de manera eficaz, lo que da a conocer que la carrera ha cumplido al proporcionarles técnicas y herramientas de resolución de conflictos a los estudiantes, los datos obtenidos se vinculan con el aporte de Aguilar (2019) “nos destaca la importancia de preparar y formar líderes estudiantiles para abordar conflictos de manera efectiva” sin embargo se debe seguir mejorando por ese porcentaje negativo, aunque es poco pero muestra la falta de aquellas habilidades en un grupo pequeño de la población.

En relación con el indicador Trabajo en equipo: ¿Consideras que tus compañeros están dispuestos a colaborar con otros para realizar actividades de manera efectiva? Y ¿En tu entorno percibes que tus compañeros aprovechan las fortalezas individuales para lograr el éxito grupal?,

en los datos obtenidos de acuerdo a la primera pregunta si hay una disposición por parte de los compañeros a colaborar y en la segunda pregunta reconocen las competencias individuales para el éxito grupal, lo que es una fortaleza para el trabajo en equipo, los resultados se vinculan con el aporte de García (1983) “el cual menciona la importancia de 3 elementos para el trabajo en equipo, los cuales son: comunicación, coherencia y confianza” aunque la encuesta demuestra que existen oportunidades para mejorar las fortalezas individuales de esa pequeña población que respondió negativamente.

En el contexto del indicador Adaptabilidad al cambio: facilidad para reajustar planes ante cambios inesperados, un alto porcentaje puede reajustar sus planes con tal de cumplir sus objetivos y en disposición a aceptar nuevas ideas o métodos de estudios también obtuvimos un alto porcentaje está dispuesto a aceptar nuevas ideas y métodos de estudios lo que se relaciona a la investigación de López-Aguilar (2022) “sobre la importancia de la aptitud y la confianza en la adaptación a cambios inesperados” es esencial no perder de vista esa minoría que tienen problemas de adaptabilidad para que estén preparados para el futuro.

El liderazgo transformacional como lo describe Gálvez (2022) menciona que se centra en las capacidades del líder para compartir de manera efectivas sus intereses a otras personas. Los resultados de la incógnita donde se indaga sobre la dificultad para transmitir una visión que motive a otras personas, un porcentaje alto de los encuestados mencionaron que tienen dificultad, aunque el liderazgo exige capacidades de comunicación efectiva y la habilidad de inspirar a otros, muchos líderes estudiantiles carecen de esta competencia. En relación con la pregunta que hace referencia a la facilidad para inspirar confianza a través de una visión compartida, los datos demuestran que un mayor porcentaje se siente capaz de hacerlo sin ningún problema. Por consiguiente, los resultados de la encuesta muestran un gran porcentaje de estudiantes tienen desconfianza en sus capacidades. Un pequeño porcentaje de la población no presenta problemas.

En la aplicación del indicador Gestión del conocimiento: Intercambio de puntos de vista en el rendimiento académico, la mayoría de la población nos mencionó que el intercambio de ideas influye mucho en su aprendizaje, por otro lado, en la importancia de la Gestión del Conocimiento en proyectos sociales, no arrojó un mayor porcentaje en que consideran que es sumamente necesario para el trabajo en equipo. La investigación realizada por Villasana Arreguín (2021) menciona que “la gestión del conocimiento es importante para mejorar el

desempeño académico y organizacional” lo cual respalda los resultados de la encuesta realizadas a los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, los cuales reconocen la importancia del indicador. Una pequeña parte de la población considera que no es importante.

En cuanto al análisis del indicador Desarrollo personal continuo se evaluó: Establecimiento de metas para el crecimiento personal dando como resultado que la mayoría de los estudiantes se plantea metas para su crecimiento y desarrollo continuo, refiriéndome a la productividad en aprendizaje autónomo, la mayor parte de la población se considera proactivo e implementa el aprendizaje autónomo, de acuerdo con la investigación de Fonseca (2020) sobre el desarrollo personal destaca la importancia del mejoramiento de valores, competencias y habilidades. Dando como resultado que la mayoría de la población se preocupa por el desarrollo de aquellas habilidades y están trabajando en ello. Un menor porcentaje indica que no está trabajando ni se preocupa en su formación personal.

En relación al análisis del indicador Ética e integridad se evaluó: comportamiento ético de los compañeros frente a presiones externas dando como resultado que la mayoría si se comporta de manera ética, referente a la percepción de transparencia e integridad en el entorno una mayoría de la población nos menciona que si se percibe integridad dentro del entorno educativo, García (2018) expresa que la integridad y ética destaca la importancia de un liderazgo ético y la aplicación de las tres C: Credibilidad, Coherencia y Confianza. El resultado de la encuesta nos dio a conocer que los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo tienen como principio la ética y la integridad también consideran que la mayoría de sus compañeros actúan de una manera transparente. Hay un pequeño porcentaje que no percibe ninguno de estos valores en sus compañeros.

Fortalezas y debilidades que intervienen en las capacidades de liderazgo en los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, UPSE, 2024.

Gráfico 20. Fortalezas y debilidades que intervienen en las capacidades de liderazgo en los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, UPSE, 2024.

FORTALEZAS

01. Herramientas

La carrera de gestión social y desarrollo ha proporcionado las herramientas necesarias para abordar problemáticas sociales.



02. Comunicación Efectiva

Los datos obtenidos demuestran que los estudiantes tienen habilidades para comunicarse de manera clara y efectiva.



03. Trabajo en equipo

Los estudiantes de la Carrera de Gestión Social y desarrollo muestran habilidades para trabajar en equipo y así lograr objetivos comunes.



04. Desarrollo personal

La mayoría de los estudiantes se plantea metas que aportan a su crecimiento y desarrollo continuo.



DEBILIDADES

05. Toma de decisiones

Los datos obtenidos demuestran que un gran porcentaje de estudiantes carecen de esta habilidad.



06. Resolución de conflicto

Aunque cuentan con las herramientas mencionan que no siempre saben abordar un conflicto de manera eficaz.



07. Limitaciones

Muchos de los estudiantes se conforman con sus habilidades actuales y no buscan perfeccionarlas.



08. Inseguridad

Los datos reflejan que un porcentaje de la población se siente incapaz de expresar sus ideas con total confianza.



Elaborado por: Allan Quimis Gordillo

6. CONCLUSIONES

- ❖ De acuerdo al primer objetivo específico se definió las teorías relacionadas con las capacidades de liderazgo en los estudiantes universitarios, como herramienta de recolección de datos se utilizó la encuesta, fue una herramienta vital para el levantamiento de información, análisis y observación en la carrera de Gestión Social y Desarrollo, lo cual permitió conocer sus capacidades a través de las experiencias obtenidas dentro de su entorno universitario, como también sus comportamientos y actitudes.
- ❖ De acuerdo al segundo objetivo específico se realizó un diagnóstico a las capacidades de liderazgo actuales de los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo dando a conocer sus habilidades y competencias, el mayor porcentaje de la población estudiantil menciona que son líderes capaces de dirigir a un grupo mostrando grandes habilidades, pero también se logró identificar carencias de algunas capacidades que necesitan fortalecerse como el mejoramiento de la expresión debido a que una gran mayoría menciona que es incapaz de lograr compartir sus objetivos e ideas de manera clara con otros.
- ❖ Por último, según el tercer objetivo específico se identificaron las fortalezas y debilidades de las Capacidades de liderazgo en los estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, evidenciando que se comportan éticamente sin importarles las presiones externas, son conscientes de sus habilidades y reconocen las competencias de sus compañeros, lo que fomenta un trabajo en equipo eficaz que lleva a su grupo a cumplir sus objetivos. También se evidenció una falta de toma de decisiones que disminuye el nivel de adaptabilidad de los estudiantes, dentro de su entorno una pequeña parte de la población perciben falta de ética y transparencia en sus compañeros de clases, lo que crea una carencia de motivación en ellos.

7. RECOMENDACIONES

- ❖ Se sugiere realizar un análisis profundo en las variables relacionadas a las capacidades de liderazgo estudiantil, esto puede incluir diferentes métodos no solo cuantitativos, también cualitativos donde se entreviste minuciosamente al estudiante, con ayuda de esa información es sumamente importante para poder reconocer los obstáculos que hay dentro de la carrera que obstaculizan el desarrollo de aquellas competencias y puedan formar líderes capaces de afrontar cualquier situación.
- ❖ Se recomienda establecer un programa de fortalecimiento de habilidades y competencias donde se mantenga en un mejoramiento continuo, evaluando sus capacidades y las debilidades de aquellas, para ello se pueden utilizar cuestionarios, actividades grupales, exposiciones donde le ayuden a mejorar su dialecto, su comunicación efectiva, se centren en fortalecer su pensamiento crítico. Siempre evaluando a los participantes permitiendo analizar su progreso y así detectando mejoras en el programa.
- ❖ Se recomienda la extensión de la materia de liderazgo en las organizaciones por módulos, esto puede ser visto como una oportunidad para que los temas de liderazgo sean mucho más significativos más aun cuanto esta carrera se enfoca al área social.

REFERENCIAS

- Aguilar Saenz, J. L. (18 de 10 de 2018). *Liderazgo organizacional, toma de decisiones y resolución de conflictos en los docentes, Lima-2015*. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24085>
- Arizabaleta Dominguez, S. L., & Ochoa Cubillos, A. F. (06 de diciembre de 2016). Hacia una educación superior inclusiva en Colombia. *Scielo*, 41-56. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-24942016000200005&lng=en&tlng=es.
- Bonilla Murillo, E. &. (2020). El liderazgo docente:¿ Por qué es importante para el desarrollo de los estudiantes?. *repositorio*.

- Cifuentes-Medina, J. E.-P.-P. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Panorama*, 14(26).
- Córdova Ramírez, E. R. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236.
- Díaz Gómez, E. R. (2019). Una propuesta de evaluación de las competencias de liderazgo transformacional en los estudiantes de licenciatura. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 10(19).
- Felipez, A. B. (2022). Percepciones de la juventud sobre el liderazgo: una mirada desde la vivencia comunitaria. *Revista Con-Sciencias Sociales*, 14(26), 27-38.
- Fernando González Luna, Dolores Gutiérrez Rico. (2015). *Más allá de la inclusión educativa: Elementos para su desarrollo en una institución de educación superior*. (Vol. Primera edición). (I. U. Español, Ed.) México, México: Instituto Universitario Anglo Español.
- Fonseca, V. M. (2020). Trabajo cooperativo docente–familia para el desarrollo de la autonomía en infantes. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(9), 366-392.
- Franco, M. F. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo recursivo*, 3(1), 1-24.
- Gálvez, M. I. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85). *SciELO*, 246-251.
- García, J. M. (2018). Liderazgo ético. Una perspectiva en universidades públicas del estado Zulia. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (86), 696-730.
- Gracia, Á. H. (1983). El trabajo en equipo. El Trabajo en Equipo La Huerta de la Fundación Agricultura Ecológica e Integración Laboral Apadrina tu Parque: Conócelo, Cuídalo, Quiérello Entrevista con: María Novo Villaverde,. *Asociación Española de Educación Ambiental*.
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23.
- Herdoíza, M. (2015). *Construyendo Igualdad en la Educación Superior*. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación - SENESCYT, Senescyt/Unesco, Quito.
- Hernández-Sampieri, R. &. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de Mexico. doi:ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Hernández-Sampieri. R & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Vol. Sexta). México D.F., México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDIOTRES, S.A. DE C.V. Obtenido de

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Herrera Seda, C., Pérez Salas, C., & Echeita, G. (2016). Teorías Implícitas y Prácticas de Enseñanza que Promueven la Inclusión Educativa en la Universidad. Instrumentos y Antecedentes para la Reflexión y Discusión. 9(5), 49-64. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000500006>
- Incheon. (2016). *Educación 2030. Declaración de Incheon y Marco de Acción. Hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos*. República de Corea: UNESCO.
- Janet Camilo. (2020). *Plan Nacional de igualdad y equidad de género*. República Dominicana: PLANEG III.
- Jiménez, C. R. (2021). La importancia de la comunicación y liderazgo: herramientas para métodos efectivos de formación y organización educativa. *TecnoHumanismo*, 1(10), 27-46.
- Labajos, F. A. (2022). Competencia investigativa estudiantil durante la pandemia. *Revista de ciencias sociales*, 28(6), 228-243.
- López-Aguilar, D. Á.-P.-G. (2022). Capacidad de adaptabilidad e intención de abandono académico en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), 237-255.
- Lozano Fernández, M. A. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. *Conrado*,. 412-420.
- Merma-Molina, G. &. (2018). El liderazgo estudiantil y el género: causas de su elección y problemáticas en su desempeño. *Revista de Ciencias Sociales* .
- Muñoz Loayza, B. A. (2018). *Ventajas y desventajas del muestreo probabilístico y no probabilístico en investigaciones científicas*. Machala: Repositorio digital Utmach. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12838/1/ECUACE-2018-CA-DE00859.pdf>
- Pastor, B. F. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247.
- Rivero Pino R. (2021). *Desarrollo de capacidades de intervención profesional comunitaria, familiar y de género para la inclusión educativa*. Santa Elena.
- Rivero Pino, Ramón. (2021). *Instrumento para validación por especialistas de técnicas para la investigación "Desarrollo de Capacidades de Intervención Profesional Comunitaria, Familiar y de Género para la Inclusión Educativa Universitaria*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Santa Elena.

- Robinson, V. (2019). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante: afrontar el reto del cambio. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 123-145.
- Rodríguez Torres, E. P. (2023). La formación del liderazgo distribuido en la intervención a favor del patrimonio cultural. *Transformación*, 19(2), 317-336.
- Romero, Y. M. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, 9(27), 22-33.
- SENESCYT. (2015). *Construyendo Igualdad en la Educación Superior*. Quito: Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Solís Sabanero, A. (2016). La perspectiva de género en la educación. *Desarrollo profesional docente: reforma educativa, contenidos curriculares y procesos de evaluación*, 97-107.
- Tapia, J. C. (2018). El desarrollo de la capacidad para delegar utilizando análisis FODA. *Anfei Digital*, (8).
- Torres, E. R. (2022). El proceso de formación del liderazgo en dirigentes estudiantiles universitarios. *Opuntia Brava*, 14(3), 27-37.
- Torres-Ortiz, J.A. & Duarte, J.E. (Junio de 2016). Los procesos pedagógicos administrativos y los aspectos socio-culturales de. *Investigación, Desarrollo, Innovación*, 6, 179-190. doi:<http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4606>
- Unesco. (2020). *América Latina y el Caribe: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción*. París: Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020.
- Villasana Arreguín, L. M. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 53-78.
- Young, M. (2019). Desarrollo y formación en liderazgo educativo: historia y prácticas contemporáneas en Estados Unidos. *CÓMO CULTIVAR*, 35.