

DOI: <https://doi.org/10.56124/refcale.v12i1.005>

LOS GRUPOS DE FORMACIÓN DE LIDERAZGO Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS.

Liderazgo y competencias de jóvenes universitarios.

AUTORES:

Autor: Rodríguez García Diego ¹

Autor: Manrique Villafuerte Camila Alejandra ²

Autor: Anchundia Lucas Andrea Lisbeth ³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: diegoromariorg@gmail.com

Fecha de recepción: 20/10/2023

Fecha de aceptación: 17/11/2023

RESUMEN/RESUMO

El objetivo fue investigar desde el contexto universitario la influencia de los grupos de liderazgo en el desarrollo de competencias de los jóvenes universitarios, ya que se evidencia debilidades en base a las investigaciones confirmadas en el antecedente como el bajo nivel de liderazgo que se presenta en los estudiantes en comparación de otras habilidades blandas; así como que las universidades no profundizan esta temática. En este estudio se aplicó el nivel teórico mediante un enfoque cuantitativo y cualitativo, aplicándose el método analítico-sintético, así mismo es de nivel empírico, de carácter descriptivo, de campo y relacional, a través de encuestas donde se estructuraron indicadores sobre participación en capacitación; en proyectos de liderazgo y habilidades pedagógicas de los mentores. Se realizó un muestreo por conveniencia no probabilística a 109 estudiantes de octavo y noveno semestre de la carrera Administración de Empresas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Como resultados se evidenció un número

¹ Licenciado en Comercio Exterior y diplomado en Docencia e Innovación Digital por la ULEAM. Docente en la ULEAM. diegoromariorg@gmail.com, código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6127-6908>, Manabí, Ecuador.

² Estudiante de la carrera administración de empresas, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. e1316725603@live.uleam.edu.ec, código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4994-2336>, Manabí, Ecuador.

³ Estudiante de la carrera administración de empresas, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. e1350209555@live.uleam.edu.ec, código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0165-0135>, Manabí, Ecuador.

significativo de estudiantes que no ha sido participes en actividades que fomenten el desarrollo de esta habilidad, pero existe un alto nivel de estudiantes que sienten interés por fortalecer el liderazgo, además se detectó que jóvenes les gustaría que la universidad implementara capacitaciones internacionales para el desarrollo de competencias y liderazgo, al mismo tiempo se identificó que las habilidades pedagógicas como la motivación y el apoyo de los mentores juegan un papel importante en la formación del liderazgo en los estudiantes.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo; Competencias; Habilidades; Mentores.

Leadership training groups and the development of skills of young university students.

ABSTRACT

The objective was to investigate, from the university context, the influence of leadership groups in the development of competencies of young university students, since weaknesses are evident based on research confirmed in the background, such as the low level of leadership that occurs in the students compared to other soft skills; as well as that the universities do not deepen this subject. In this study, the theoretical level was applied through a quantitative and qualitative approach, applying the analytical-synthetic method, likewise it is empirical, descriptive, field, and relational, through surveys where indicators on participation in training were structured; in leadership projects and pedagogical skills of mentors. A non-probabilistic convenience sampling was carried out on 109 eighth and ninth semester students of the Business Administration career at the Laica Eloy Alfaro de Manabí University. The results showed a significant number of students who have not been involved in activities that promote the development of this ability, but there is a high level of students who are interested in strengthening leadership, and it was also detected that young people would like the university to implement international training for the development of competencies and leadership, at the same time it was identified that pedagogical skills such as motivation and support from mentors play an important role in the

formation of leadership in students.

KEYWORDS: Leadership; Competencies; Skills; Mentoring.

INTRODUCCIÓN:

El tema de esta investigación está relacionado con los grupos de formación de liderazgo y el desarrollo de competencia de los jóvenes universitarios; se evidencia debilidades en base a las investigaciones recientes relacionadas con la temática como indica Sánchez (2022) el bajo nivel de liderazgo que se presenta en los estudiantes en comparación de otras habilidades blandas; así como mencionan Cepeda y Troya (2020) la falta de enfoque de las universidades en abordar las competencias blandas (entre ellas el liderazgo) de manera más profunda. Además, es importante destacar que el liderazgo es una de la habilidad más importante ha desarrolla en los futuros administradores, por lo que el objetivo de la presente investigación es determinar la influencia de los grupos de liderazgo en el desarrollo de competencias de los jóvenes universitarios.

Técnicas de formación

De acuerdo con Di Nucci y Langer (2021), la formación sobrelleva la valoración en cuanto a la manera de crear dispositivo pedagógico, lo que enfatiza el tipo de formación con una mirada a la orientación para un desenvolvimiento en un mundo más participativo. Por otra parte, cabe indicar que durante la formación surgen técnicas que pueden desarrollar competencias en el mentado para la resolución de problemas del entorno. Por tanto, en el nivel de formación y desarrollo de competencias en los jóvenes se enfatizan las "técnicas de formación", donde se enfocan sesiones de capacitaciones y proyectos que brindan los grupos de formación, de manera que, los participantes puedan poner en práctica el liderazgo y demás habilidades.

Sesiones de capacitación

Según Rodríguez (2022), la capacitación tiende a ser un elemento fundamental en el modelo de liderazgo situacional, debiéndose adaptar a la realidad, por lo que no sólo se requiere el compromiso de capacitar, sino también un trabajo continuo que se vaya acoplado a las situaciones actuales por los cambios que surgen tras el tiempo. Valencia y Carmenates (2022) mencionan que la capacitación es una modalidad de educación y con el apoyo de recursos y tecnología generan estimulación de la autogestión del conocimiento entre los participantes, siendo

responsables los centros que los ofertan.

Proyectos que fomenten la práctica de liderazgo

Muso (2022) destaca que el proyecto como base en el aprendizaje hace referencia a una estrategia donde el mismo participante o estudiante debe desenvolverse de manera participativa al elaborar sus propias tareas, desarrollando valores, habilidades y actitudes, pero depende de la predisposición y colaboración entre la comunidad que conforman con los demás participantes.

Perfil de mentores

Felisatti et al. (2022) menciona que el mentor se relaciona a diversos roles derivados del desarrollo personal y profesional de los estudiantes según sus necesidades, por tanto, su perfil demuestra comunicación efectiva, habilidades y atributos que favorezcan la formación del mentado. A nivel de enseñanza el “perfil de mentores” es el sujeto clave en la formación de participante, donde se determina las medidas en que se imparte el conocimiento teniendo que sus habilidades pedagógicas influyen en los mentados, generando cierto grado de satisfacción por su impacto en el desarrollo de capacidades.

Habilidades pedagógicas

Las habilidades pedagógicas hacen referencia al conjunto de capacidades que posee el tutor o mentor, según Zúñiga y León (2020) y Simba, et al. (2023), estas habilidades comprenden el proceso de enseñanza – aprendizaje desde el contenido curricular, partiendo desde la capacidad de orientación, retroalimentación, además de la trasmisión de conocimientos, favoreciendo la formación y desarrollo de habilidades en los estudiantes.

Satisfacción del estudiante

Según Marcano y Uribe (2022), la satisfacción del estudiante es un indicador que permite conocer la permanencia de la formación garantizada, además de que permite tomar medidas en cuanto al mejoramiento de calidad de condiciones institucionales, de acuerdo con sus expectativas, necesidades y confort, además de la percepción del aporte brindado por el centro de formación hacia el desarrollo de sus habilidades cognitivas.

Habilidades blandas

Vázquez, et al. (2022) manifiestan que las habilidades blandas tienden a ser el conjunto de capacidades y destrezas que poseen estrecha relación entre la

inteligencia emocional y comunicación efectiva, que les permite a los estudiantes el ejercicio del liderazgo en cada actividad por ejecutar. Por consiguiente, dentro de estas habilidades se hace énfasis el liderazgo, donde se encuentra el desenvolvimiento en el trabajo en equipo, en conjunto con su experiencia que fortalecen en el desarrollo de sus competencias.

Liderazgo

Bello y Villareal (2023) definen el liderazgo como “la capacidad para regir, guiar, organizar, motivar e influir de manera positiva que tiene una persona dentro de una organización para lograr objetivos en común”. Por consiguiente, Di Nucci y Langer (2021) manifiestan que la formación de liderazgo se orienta a la lógica de competencias pertinentes a la manera que se desenvuelve la organización con enfoque al trabajo en equipo.

Resolución de conflicto

La resolución de conflicto tiende a ser una habilidad fundamental en el ser humano para enfrentar los desafíos que presente el entorno, que va más allá de dar una respuesta, ya que se centra en el pensamiento crítico y análisis del hecho, por lo que genera autonomía y capacidad de solucionar problemas complejos al desarrollar esta habilidad. Según Obaco (2020) la resolución de conflicto es aquel liderazgo que permite gestionar apropiadamente los procesos evitando así que se generen situaciones conflictivas.

Prácticas Pre-profesionales

Como método de aprendizaje las prácticas pre-profesionales permiten que los estudiantes desarrollen competencias esenciales para el ámbito laboral, son actividades formativas necesarias para adquirir experiencia y habilidades para ejercer su profesión. Por otra parte, a lo largo de su realización se debe aplicar los conocimientos, habilidades que se han obtenido mediante su proceso de formación. De acuerdo con Guin, P. y Marreno, A. (2022), la realización de prácticas preprofesionales le aporta al estudiante en su desarrollo de competencias laborales para su introducción al mundo laboral.

Habilidad dura

Las habilidades duras o también conocidas como Hard skills, son conocimientos técnicos o cognitivos que los estudiantes adquieren en las aulas de clase, capacitaciones y cursos sobre una determinada profesión o actividad, siendo estas reforzadas en el proceso de las prácticas preprofesionales, de las cuales adquieren experiencia en su ámbito profesional. Ramírez y Manjarrez (2022), indican que los centros de educación superior e institutos tecnológicos son los responsables de fomentar el desarrollo de las habilidades blandas y duras en su alumnado.

Cabe mencionar que las habilidades duras son esenciales para la formación profesional, jugando así un papel fundamental en el desarrollo de competencias

laborales de los jóvenes universitarios, dado a que son la base para su desempeño en el mundo laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación aplicó un nivel teórico-empírico, además emplea un enfoque mixto, por lo que combinará métodos cualitativo y cuantitativo. Con el enfoque cualitativo se busca comprender la influencia de los grupos de formación del liderazgo y el desarrollo de competencia de los jóvenes universitarios, mediante la interpretación subjetiva de datos no numéricos, mientras que con el enfoque cuantitativo se implementó técnicas e instrumentos para obtener datos numéricos para conocer el nivel de desarrollo de las competencias. Se empleó métodos como el analítico-sintético y la encuesta, fue de carácter descriptivo, de campo y relacional, donde se estructuraron indicadores sobre sesiones de capacitación, proyectos de liderazgo y mentores con habilidades pedagógicas, además, se realizó un muestreo por conveniencia no probabilística a estudiantes de octavo y noveno semestre de la carrera Administración de Empresas de la ULEAM, que permitió determinar la influencia de los grupos de formación de liderazgo y el desarrollo de competencias en los jóvenes.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia de los grupos de formación de liderazgo en el desarrollo de competencia de los jóvenes universitarios, los hallazgos encontrados permitieron conocer el nivel de desarrollo e interés de los jóvenes universitarios que cursan octavo y noveno semestre de la carrera Administración de Empresas de la ULEAM, cuyos resultados se muestran a continuación:

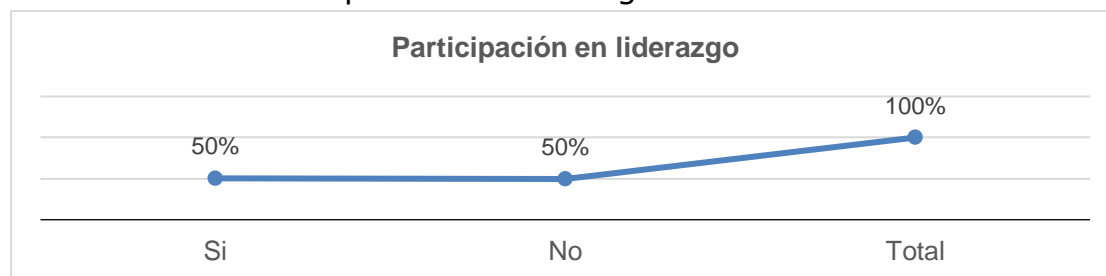
¿Ha participado en grupos o capacitaciones acerca del liderazgo?

Tabla No. 1. Participación en liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	55	50	50	50
	No	54	50	50	100
	Total	109	100	100	

Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

Gráfico No. 1. Participación en liderazgo.



Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea La pregunta acerca de si los encuestados han participado en grupos o capacitaciones acerca del liderazgo, el 50% contestó que si han asistido a eventos relacionados con la formación del liderazgo, sin embargo el 50% no ha tenido la oportunidad de formar parte de grupos o capacitaciones de este tipo, como lo manifiesta Gaviria (2021) el liderazgo es una habilidad que se forma a través del aprendizaje, siendo este la capacidad de influir, motivar, organizar y direccionar a un grupo de personas para lograr un objetivo en común, por lo que se considera como la clave para que empresas u organizaciones funcionen correctamente.

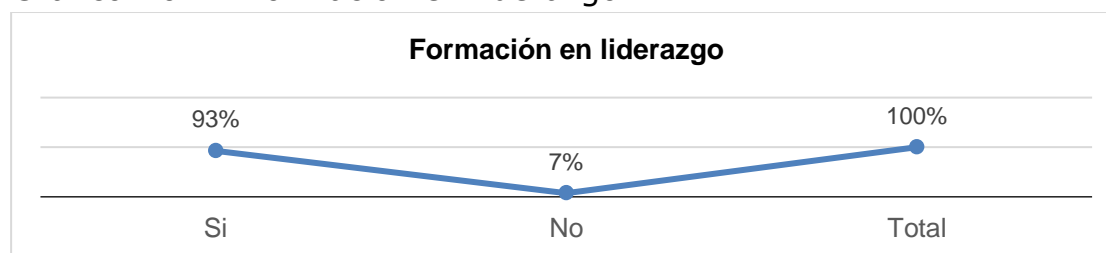
¿Siente interés por formarse en liderazgo?

Tabla No. 2. Formación en liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	101	93	93	93
	No	8	7	7	100
	Total	109	100	100	

Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

Gráfico No. 2. Formación en liderazgo.



Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

La interrogante sobre si los encuestados sienten interés por formarse en liderazgo, el 93% contestó que sí, mientras que el 7% contestó que no ha

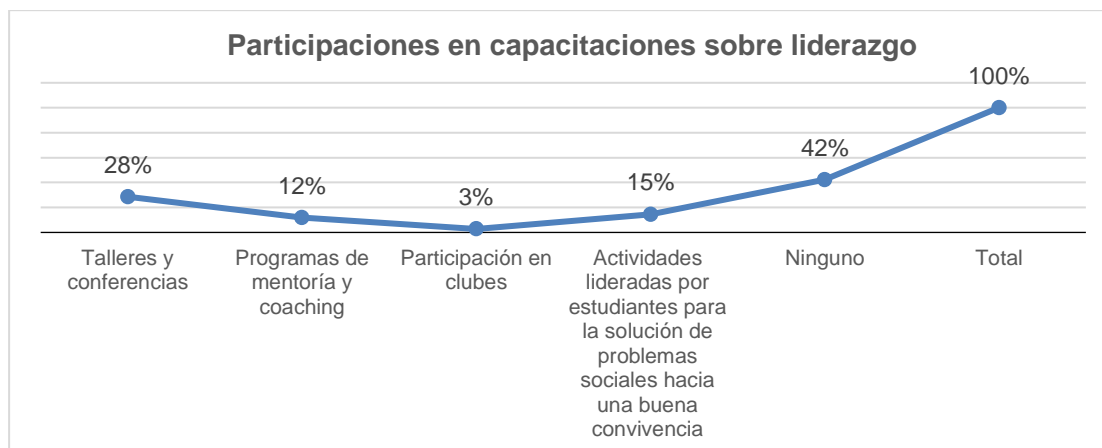
mostrado interés con la formación o desarrollo de la habilidad de liderazgo, como lo indica Barría (2020) el aprendizaje y la práctica del liderazgo ha demostrado ser una estrategia eficaz de enseñanza dando como resultado la reducción de la brecha entre la teoría y la práctica.

¿En qué tipo de capacitaciones sobre liderazgo ha sido partícipe?

Tabla No. 3. Participaciones en capacitaciones sobre liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Talleres y conferencias	31	28	28	28
o	Programas de mentoría y coaching	13	12	12	40
	Participación en clubes	3	3	3	43
	Actividades lideradas por estudiantes para la solución de problemas sociales hacia una buena convivencia	16	15	15	58
	Ninguno	46	42	42	100
	Total	109	100	100	

Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea
 Gráfico No. 3. Participaciones en capacitaciones sobre liderazgo.



Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea De acuerdo con la pregunta consultada, se observó que el 42% no ha participado en capacitaciones sobre liderazgo; en cambio, un 28% participó en talleres y conferencias sobre esta temática; un 15% en actividades lideradas por estudiantes para la solución de problemas sociales; un 12% en programas de mentoría y coaching en liderazgo y un 3% ha tenido participación en clubes enfocados al liderazgo; por lo que se concluye que un alto porcentaje de jóvenes de la carrera no han sido participes en actividades relacionadas con el liderazgo, como lo menciona Reyes (2020) los programas de formación en liderazgo constituyen espacios de reflexión y construcción colectiva que permiten involucrar la incorporación de habilidades de liderazgo a partir de procesos activos y participativos, mediante simulaciones de situaciones reales del mundo empresarial, lo que implica que los estudiantes universitarios deben incluirse en estas actividades.

Dentro de las capacitaciones o proyectos para la formación de liderazgo, ¿qué habilidades pedagógicas considera más importantes en un mentor de esta área?

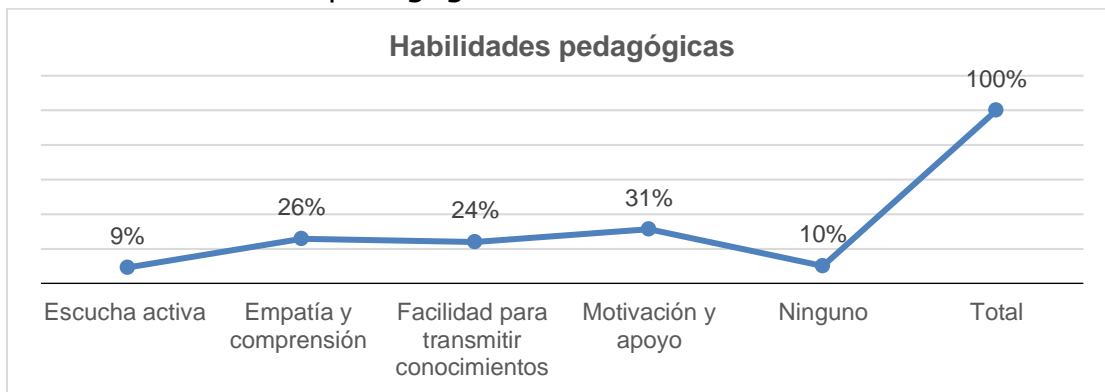
Tabla No. 4. Habilidades pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Escucha activa	10	9	9	9
Empatía y comprensión	28	26	26	35
Facilidad para transmitir conocimientos	26	24	24	59

Motivación y apoyo	34	31	31	90
Ninguno	11	10	10	100
Total	109	100	100	

Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

Gráfica No. 4. Habilidades pedagógicas.



Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

En la interrogante sobre las habilidades pedagógicas de un mentor, el 31% considera que las habilidades más importantes son la motivación y apoyo; el 26% la empatía y comprensión; el 24% la facilidad con la que transmiten el conocimiento; el 9% la escucha activa, sin embargo, un 10% indicó que ninguna de estas habilidades son importantes, a partir de esto, se enfatiza que las habilidades pedagógicas son necesarias e indispensables para generar una buena conexión con los jóvenes, como lo menciona Valderrama (2021) en el proceso de enseñanza el mentor adquiere nuevas habilidades de comunicación logrando así transferir sus conocimientos y experiencias, además de que puede estar dispuesto a descubrir las nuevas perspectivas y visiones que le proporciona su mentado (estudiante).

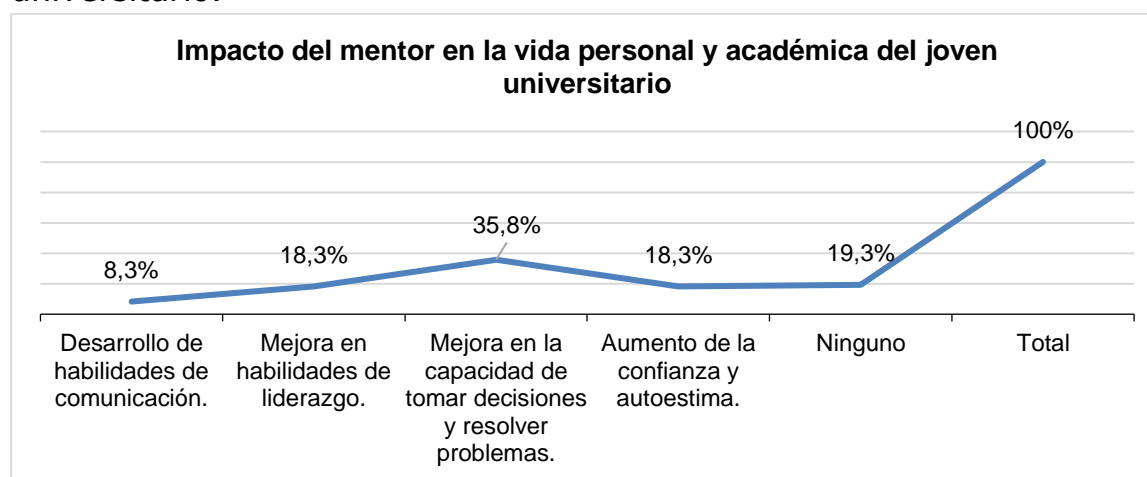
¿Cómo ha impactado la participación de su mentor de las capacitaciones o proyectos de liderazgo en su vida personal y académica?

Tabla No. 5. Impacto del mentor en la vida personal y académica del joven universitario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desarrollo de habilidades de comunicación.	9	8,3	8,3	8,3
	Mejora en habilidades de liderazgo.	20	18,3	18,3	26,6
	Mejora en la capacidad de tomar decisiones y resolver problemas.	39	35,8	35,8	62,4
	Aumento de la confianza y autoestima.	20	18,3	18,3	80,7
	Ninguno	21	19,3	19,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

Gráfico No. 5. Impacto del mentor en la vida personal y académica del joven universitario.



Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

Respecto a esta pregunta acerca del impacto que genera el mentor en la vida personal y profesional del joven universitario, se determina que en un 35,8% el impacto da lugar a una mejora en la capacidad de tomar decisiones y resolver problemas, haciendo énfasis en que esta capacidad implica analizar situaciones,

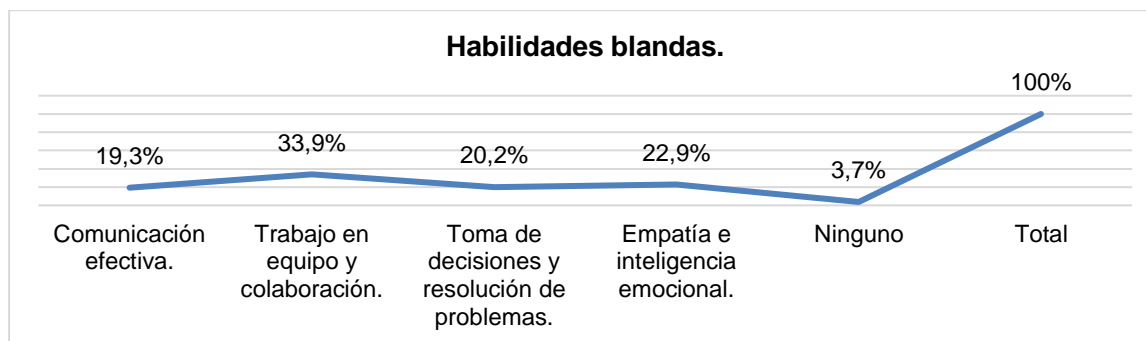
evaluar opciones y encontrar soluciones efectivas, por lo que beneficiaría a los jóvenes en el enfrentamiento de desafíos en los estudios y en la vida diaria; sin embargo, un porcentaje significativo de 19,3% no ha tenido ningún impacto; por tanto, conviene señalar la necesidad de reconocer el papel de la formación de liderazgo, como manifiesta Misas et al. (2022), esto se identifica con tareas integradas que da lugar a la intencionalidad de apoyo a la resolución de problemas en un marco participativo, siendo una oportunidad del mentor y líderes potenciales para motivar el desarrollo de capacidades que contribuyen a formar jóvenes como líderes capaces de generar un impacto positivo mediante la búsqueda de iniciativas que despliegan la estimulación de participación de otros para ser agentes de cambio en la sociedad.

¿Qué habilidades blandas considera usted las más importantes?

Tabla No. 6. Habilidades blandas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Comunicación efectiva.	21	19,3	19,3	19,3
	Trabajo en equipo y colaboración.	37	33,9	33,9	53,2
	Toma de decisiones y resolución de problemas.	22	20,2	20,2	73,4
	Empatía e inteligencia emocional.	25	22,9	22,9	96,3
	Ninguno	4	3,7	3,7	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea
 Gráfico No. 6. Habilidades blandas.



Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

En esta variable acerca de las habilidades blandas se obtuvo que el trabajo en equipo y colaboración es la más importante en un 33,9%, ya que permite aprovechar la diversidad de habilidades y perspectivas para lograr resultados deseados; sin embargo, el 22,9% corresponde a la empatía e inteligencia emocional, lo que implica la habilidad de reconocer, comprender y gestionar las emociones propias y de los demás de manera efectiva; además, en un 20,2% es la toma de decisiones y resolución de problemas; sin embargo, se indica la importancia de reconocer los aspectos fundamentales de las habilidades blandas en la práctica del liderazgo y en la formación del individuo como manifiesta Valle et al. (2022), ya que estas habilidades blandas se encuentran relacionadas con el ámbito emocional, las mismas que no son desarrolladas en su totalidad durante la formación universitaria, por lo que cada vez se ven más necesarias abordarlas porque permite el control de las emociones ante situaciones de toma de decisiones, de tal modo que todas las habilidades blandas son importantes para el liderazgo, a pesar de que en parte unas son más desarrolladas que otras.

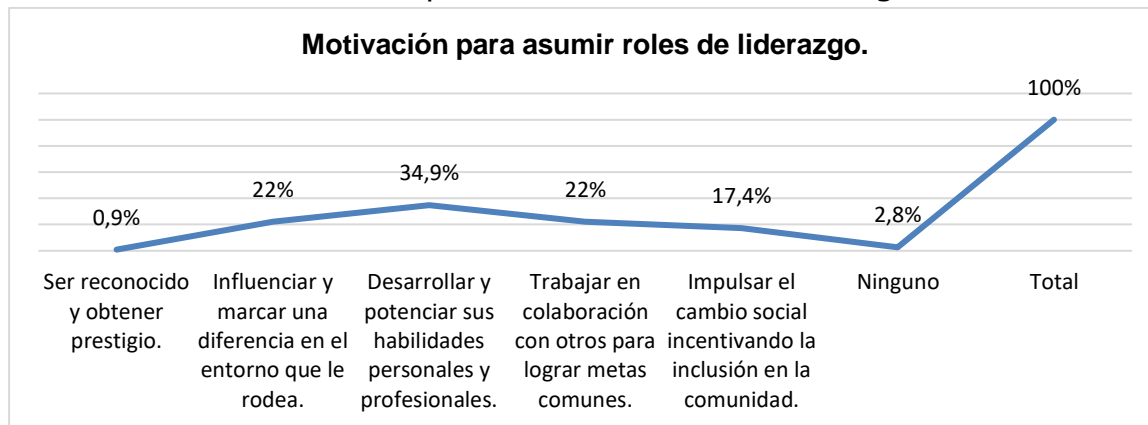
¿Qué le motivaría a usted a asumir roles de liderazgo?

Tabla No. 7. Motivación para asumir roles de liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ser reconocido y obtener prestigio.	1	0,9	0,9	0,9
	Influenciar y marcar una diferencia en el entorno que le rodea.	24	22,0	22,0	22,9

Desarrollar y potenciar sus habilidades personales y profesionales.	38	34,9	34,9	57,8
Trabajar en colaboración con otros para lograr metas comunes.	24	22,0	22,0	79,8
Impulsar el cambio social incentivando la inclusión en la comunidad.	19	17,4	17,4	97,2
Ninguno.	3	2,8	2,8	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea
Gráfico No. 7. Motivación para asumir roles de liderazgo.



Fuente: Elaborado por Anchundia Andrea y Manrique Camila

En esta pregunta que es acerca de la motivación del encuestado para asumir roles de liderazgo, se obtuvo que el 34,9% manifiesta que la motivación radica en desarrollar y potencias sus habilidades tanto personales como profesionales,

además, en un 22% es influenciar y marcar una diferencia en el entorno que le rodea, en el otro 22% es trabajar en colaboración con otros para lograr metas comunes, un 17,4% es por el impulso hacia el cambio social incentivándola inclusión en la comunidad, el 0,9% es ser reconocido y obtener prestigio, y el 2,8% dicen que ninguno; tal y como indican Rodríguez y Manjarrez (2022), las acciones de liderar son indispensables en un equipo para actuar de manera responsable que permita una dirección hacia el objetivo en común de los involucrados, poniendo en práctica y desarrollando capacidades y habilidades que beneficien la participación en diferentes ámbitos, siendo así una parte fundamental para la formación de un líder potencial que pueda generar transformaciones en la sociedad de manera positiva.

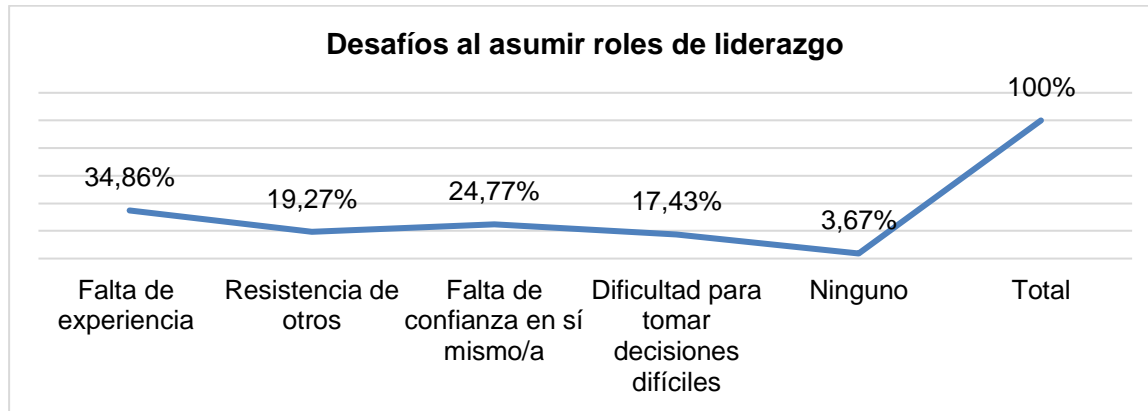
¿Qué desafíos cree que podría enfrentar al asumir un rol de liderazgo?

Tabla No. 8. Desafíos al asumir roles de liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Falta de experiencia.	38	34,86	34,86	34,86
	Resistencia de otros.	21	19,27	19,27	54,13
	Falta de confianza en sí mismo/a.	27	24,77	24,77	78,90
	Dificultad para tomar decisiones difíciles.	19	17,43	17,43	96,33
	Ninguno.	4	3,67	3,67	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

Gráfico No. 8. Desafíos al asumir roles de liderazgo.



Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

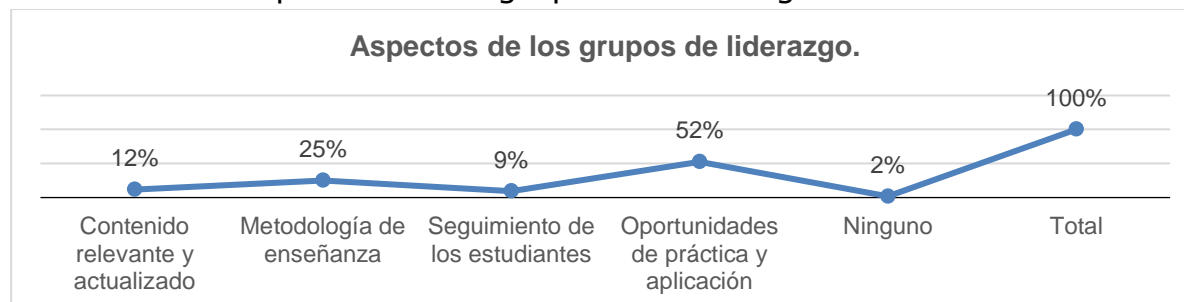
Con respecto a esta pregunta sobre los desafíos que puede tener el encuestado al momento de asumir el rol de liderazgo, se observa que el 34,86% dan énfasis a la falta de experiencia, lo que puede generar incertidumbre y dificultades al enfrentar nuevas responsabilidades; el 24,77% representa a la falta de confianza en sí mismo/a que puede limitar la capacidad para influir y motivar a su equipo, un 19,27% es la resistencia de otros que puede dificultar la implementación de nuevas ideas, el 17,43% dan lugar a la dificultades de tomar decisiones difíciles y 3,67% específica que no hay desafíos; a partir de esto, se toma en consideración que el liderazgo puede poseer ciertas dificultades para no ser practicada, como señala Carmona et al. (2021) la juventud cuenta con diversas iniciativas para desempeñar su papel de liderazgo, pero no hay elementos formativos que lo potencialice, es así como prevalece la falta de experiencia por adversidades y limitaciones de un ambiente activo, por lo que estos desafíos pueden requerir desarrollo personal, adquisición de habilidades y el apoyo de mentores o programas de liderazgo para superarlos.

¿Qué aspectos de los grupos de formación de liderazgo considera usted que deberían mejorar?

Tabla No.9: Aspectos de los grupos de liderazgo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contenido relevante y actualizado	13	12	12
	Metodología de enseñanza	27	25	37
	Seguimiento de los estudiantes	10	9	46
	Oportunidades de práctica y aplicación	57	52	98
	Ninguno	2	2	100
	Total	109	100	100

Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea
 Gráfico No.9: Aspectos de los grupos de liderazgo.



Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea
 En respuesta a la pregunta sobre los aspectos que deberían mejorar en los grupos de formación de liderazgo, el 52% de los encuestados considera que se debe mejorar las oportunidades de práctica y aplicación; el 25% indicó que debería mejorarse la metodología de enseñanza; un 12% considera que es el contenido relevante y actualizado y un 9% señaló que se debería de realizar seguimiento de los estudiantes, como menciona Rodríguez (2022) el liderazgo no se puede enseñar este se desarrolla mediante la práctica continua, ya sea individual o grupal, es importante que los jóvenes desarrollen habilidades con las que generen conocimientos lo que permitiría la formación de líderes basados en el conocimiento.

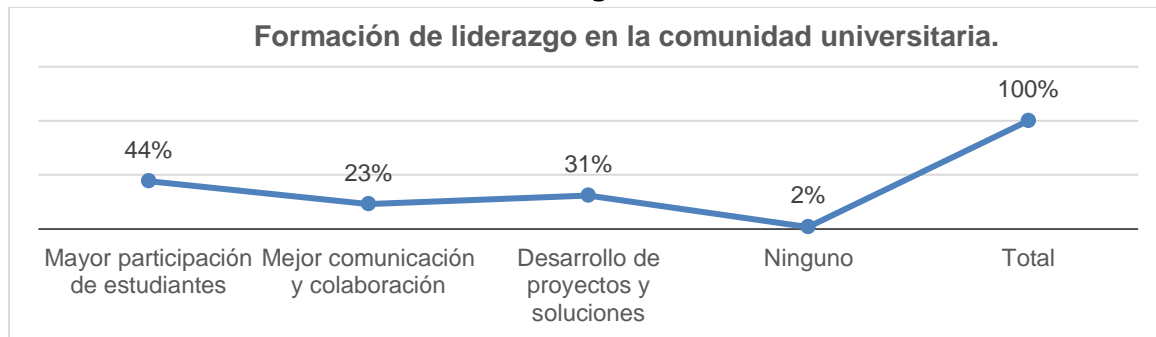
¿Qué impacto cree que puede tener la formación de liderazgo en la comunidad universitaria?

Tabla No.10: Formación de liderazgo en la comunidad universitaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mayor participación de estudiantes	48	44	44	44
Mejor comunicación y colaboración	25	23	23	67
Desarrollo de proyectos y soluciones	34	31	31	98
Ninguno	2	2	2	100
Total	109	100	100	

Fuente: Elaborado por Anchundia Andrea y Manrique Camila

Gráfica No.10: Formación de liderazgo en la comunidad universitaria.



Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

En esta pregunta acerca del impacto que puede tener la formación de liderazgo en la comunidad universitaria, el 44% de los encuestados cree que puede tener mayor participación de los estudiantes, el 23% mencionó que mejoraría la comunicación y la colaboración, y el 31% indicaron que la formación de liderazgo puede contribuir al desarrollo de proyectos y soluciones en la comunidad universitaria, como manifiesta Ríos (2021) el liderazgo se convierte en un elemento primordial en la formación integral de los estudiantes, ya que posibilita el ejercicio de participación en la toma de decisiones y se lleva a cabo como entrenamiento para mejorar las

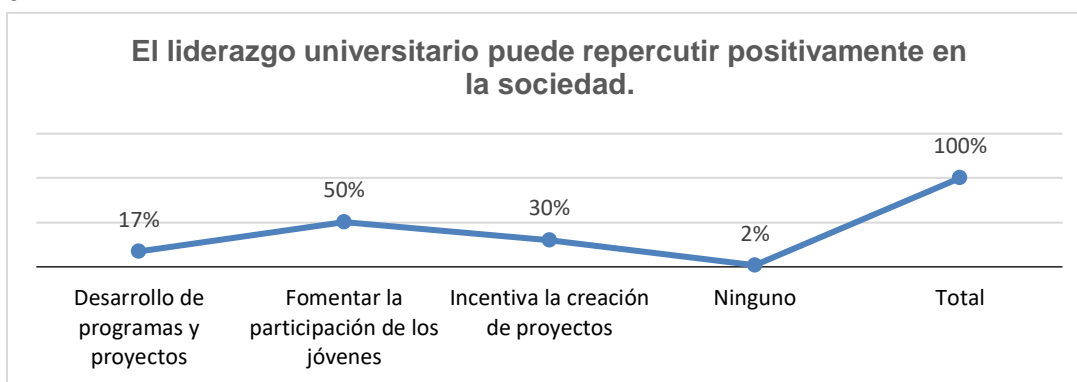
habilidades tanto individuales como grupales, permitiendo mejorar la calidad de las interacciones sociales y la conciencia de cada uno de los participantes del proyecto.

¿De qué manera cree que el liderazgo universitario puede repercutir positivamente en la sociedad?

Tabla No.11: El liderazgo universitario puede repercutir positivamente en la sociedad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desarrollo de programas y proyectos	19	17	17	17
	Fomentar la participación de los jóvenes	55	50	50	68
	Incentiva la creación de proyectos	33	30	30	98
	Ninguno	2	2	2	100
	Total	109	100	100	

Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea
 Gráfica No.11: El liderazgo universitario puede repercutir positivamente en la sociedad.



Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

En respuesta a la pregunta sobre cómo el liderazgo universitario puede repercutir positivamente en la sociedad, el 50% de los estudiantes cree que el liderazgo universitario puede repercutir positivamente en la sociedad a través de fomentar la participación, el 30% mencionó que puede incentivar la creación de proyectos en beneficio de la sociedad y el 17% al desarrollo de programas y proyectos, como menciona Pérez (2023) el liderazgo es esencial en cualquier contexto social, ya que

juega un papel crucial en la formación, progreso y continuidad de equipos, grupos y organizaciones. Proporciona un sentido de seguridad y coraje al establecer y alcanzar metas, ya que la asistencia y orientación de un líder con habilidades y cualidades para el trabajo en equipo aumentan las oportunidades de lograr el éxito.

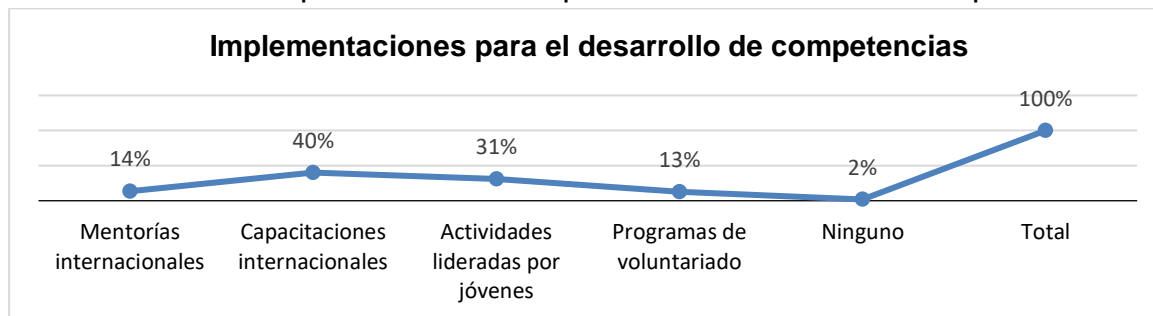
¿Qué sugiere usted que la universidad deba implementar para el desarrollo de competencia en sus estudiantes?

Tabla No.12: Implementaciones para el desarrollo de competencias.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Mentorías internacionales	15	14	14	14
Capacitaciones internacionales	44	40	40	54
Actividades lideradas por jóvenes	34	31	31	85
Programas de voluntariado	14	13	13	98
Ninguno	2	2	2	100
Total	109	100	100	

Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

Gráfica No.12: Implementaciones para el desarrollo de competencias.



Fuente: Elaborado por Rodríguez García Diego, Manrique Camila y Anchundia Andrea

Respecto a esta pregunta acerca de qué sugieren los estudiantes de la carrera que se debe implementar para el desarrollo de sus competencias, el 40% sugiere que se debe implementar capacitaciones, el 31% propone llevar a cabo actividades lideradas por jóvenes, mientras que un 14% recomienda poner en práctica programas de voluntariado para el desarrollo de competencias, como señala Hernández (2021) el acto pedagógico se debe de acompañar de trabajo en equipo donde estudiantes y profesores compartan sus conocimientos, siendo el docente quien asuma el papel de guía y supervisor del proceso de enseñanza de los jóvenes, así mismo se les debe exigir a los alumnos que tomen un rol activo y participativo dentro y fuera del aula, fomentando así un aprendizaje por competencias incorporando tareas orientadas a formar a profesionales con la capacidad de responder a las necesidades de la sociedad.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se concluye que los grupos de formación del liderazgo influye positivamente en el desarrollo de las competencias de los jóvenes universitarios, puesto a que estos tienden a ser una herramienta eficaz que fomenta su crecimiento personal y profesional, potenciando sus habilidades, capacidades y competencias como la comunicación, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la resolución de problemas a través de actividades prácticas, como simulaciones, proyectos comunitarios, entre otros.

En base a investigaciones más recientes se determinó que el liderazgo y desarrollo de competencias no son englobadas en las universidades, por tanto, se ha presenciado la necesidad de fortalecer el nivel de liderazgo, ya que es un papel fundamental para enfrentar la responsabilidad que conllevan los retos de la sociedad y del mundo laboral mediante el desarrollo de competencias que contribuyan al éxito de metas en común entre los actores involucrados y promoviendo el cumplimiento de los Objetivos Desarrollo Sostenible, considerando que las Universidades tienen su papel en el objetivo 4 que se refiere a garantizar una educación inclusiva de calidad mediante una formación técnica, profesional y superior como factor clave para el desarrollo de habilidades y competencias de liderazgo.

A través de los resultados obtenidos, se observó que los estudiantes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí consideran que la institución debe brindar espacios participativos y recursos adecuados para el desarrollo del liderazgo a través de grupos que fortalezcan esta habilidad, ya que se ha destacado que existe

interés en la formación de la temática en un 93%, y en un 42% no han sido partícipes en capacitaciones relacionadas al liderazgo, además, uno de los desafíos más relevante al asumir el papel de líder es la falta de experiencia; por lo tanto, al crear un entorno propicio o implementar mentorías para el desarrollo de competencias en los jóvenes, se puede dar lugar al fortalecimiento de sus habilidades interpersonales y generar la confianza necesaria para enfrentar desafíos en su futuro personal y profesional, cultivando una generación de líderes preparados y comprometidos con el cambio positivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Barría, R. (2020). *Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería*.
<https://revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/77577>
- Bello, G. M., y Villareal, S.I. (2023). *Estilos de liderazgo y gerencia: propuesta de aplicabilidad desde la cotidianidad escolar en la unidad educativa "profesor Ricardo Álvarez Mantilla"*.
<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14662/1/UDLA-EC-TMLE-2023-03%20.pdf>
- Carmona, N., Cifuentes, E., Pardo, L., Ramírez, D., Ríos, J., Vargas, K., Velandia, M., Zapata, S., y Zapata, M. (2021). *Impacto de liderazgos alternativos juveniles en el contexto de algunas instituciones educativas colombianas. (Tesis de Posgrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios)* <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/14165>
- Cepeda, B. y Troya, H. (2020). *Percepción de los estudiantes de la facultad de administración Universidad de Guayaquil sobre las competencias blandas en su formación profesional, 2020*.
http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55289/1/ICT-074-2020%20TESIS%20CEPEDA_TROYA%20.pdf
- Di Nucci, L., y Langer, E. (2021). *La formación de liderazgo en tiempos de gerenciamiento. La perspectiva de estudiantes en una escuela de elite del norte del conurbano bonaerense*. Itinerarios Educativos, (14). ISSN 1850-3853. <https://doi.org/10.14409/ie.2021.14.e0002>
- Espinoza, M. G. (2020). *Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador*.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>
- Ernesto Figueroa, et al. (2023). *Rasgos de liderazgo que predominan en estudiantes de Posgrado*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672022000200014
- Felisatti, E. Rivetta, M.S. & Boenelli, R. (2022). *Formación de mentores: el proyecto "Mentoring Polito Project" dirigido al profesorado universitario. Rol, competencias y prácticas formativas*. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25(3), 191-205. DOI: <https://doi.org/10.6018/reifop.532581>
- Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). *La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica?* <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Gaviria, A. (2021). *Importancia del liderazgo en la formación de un ingeniero civil*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40490/GAVIRIA%20BERMUDEZ%20ALEJANDRO2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guin, P. y Marreno, A. (2022). *Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8598052>
- Hernández, I., et al. (2021). *Estrategias pedagógicas para el aprendizaje y desarrollo de competencias investigativas en estudiantes universitarios*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927662>
- Infante, M., Hurtado, C. y Idrobo, S. (2021). *Reflexiones sobre el aprendizaje en la enseñanza virtual. Experiencias en la carrera de derecho*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300223
- Jarrin Jaramillo, G. F. (2022). *El liderazgo transglobal en la formación de innovadores sociales universitarios en el Ecuador*. Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

<https://elibro.net/es/ereader/uleam/221772>

Marcano Molano, P., y Uribe Veintimilla, A. (2022). *Satisfacción estudiantil como un indicador de la calidad educativa*. *Revista Ciencias Pedagógicas E Innovación*, 10(1), 79-84.

<https://doi.org/10.26423/rcpi.v10i1.520>

Misas, J., López, M. M., y Marichal, O. C. (2022). *Consideraciones Pedagógicas y Didácticas para la Formación de Líderes Jóvenes*. En Hinojo, F. J., Marichal, O. C. y Cáceres, M. D. P. (2022). *Aportes de investigación derivados de la Red Iberoamericana de Investigación en Liderazgo y Prácticas Educativas (RILPE)* (pp. 139 - 165). Dykinson.

<https://elibro.net/es/ereader/uleam/227593>

Muso, A. E. (2022). *Aprendizaje Basado en Proyectos y la Aplicación de las 3R: reducir, reutilizar y reciclar en estudiantes de Cuarto de Educación General Básica de la Escuela Particular Católica "Niño Jesús de Praga" de la ciudad de Quito en el año lectivo 2021-2022*.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/29972/1/UCE-FIL-CPO-MUSO%20ANDREA.pdf>

Obaco, E. (2020). *Competencias docentes para la resolución de conflictos en el ámbito escolar*. *Revista Educere*. <https://www.redalyc.org/journal/356/35663240004/35663240004.pdf>

Pérez, K., et al. (2023). *Percepciones sobre el liderazgo educativo que tienen los profesores de lenguaje y comunicación formados en la Universidad Católica de la Santísima Concepción*.

<http://repositoriodigital.ucsc.cl/handle/25022009/3292>

Plaza, P., Bermeo, C. y Moreira M. (2020). *Metodología de la investigación*. <https://colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/view/26>

Portilla, G. y Honorio, C. (2022). *Aplicación del método analítico-sintético para mejorar la comprensión de textos argumentativos en los estudiantes del cuarto grado de educación secundaria de la i.e.p. "buena esperanza" del distrito de nuevo chimbote, 2021*.

<https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/3886/52400.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, M. y Manjarrez, N. (2022). *Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral*. <https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye/article/view/590>

Reyes, J. y Alfonso, D. (2020). *Entrenamiento en liderazgo dinámico para directivos de empresas. Un desafío en la actual coyuntura económica*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2020000100099

Ríos, D., et al. (2021). *Formación en liderazgo desde la convivencia universitaria: Proyecto Educativo Utopía1*. <https://scholar.archive.org/work/wtgfhbdex5fijo3aapwrk7flxe/access/wayback/https://brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/download/37994/pdf>

Rodríguez, B. (2022). *Determinantes del liderazgo en los estudiantes de bachillerato de la U.E. Americano del cantón La Libertad, 2022. (Tesis de Pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena)* <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9144>

Rodríguez, A. L. (2022). *Liderazgo en las organizaciones: Liderazgo situacional efectivo*. [Trabajo de titulación].

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/41458/RodriguezLopezAngieLorena2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rubén Sánchez y Mirian Ñ. (2023). *Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios*.

<https://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/265/475>

Simba, A. R., Vásquez, M.d.C., Simba, S. E., Ramírez, F. E., Gomezcoello, B. G., y Herrera, M. E. (2023). *Investigación educativa durante la pandemia: reflexiones para la construcción de nuevos paradigmas pedagógicos*. *MENTOR Revista De investigación Educativa Y Deportiva*, 2(5), 188–204." <https://doi.org/10.56200/mried.v2i5.5875>

Valderrama, B. (2021). *El Mentoring: una relación de aprendizaje desde CERCA*.

<https://factorhuma.org/attachments/article/14910/c572-el-mentoring-una-relacion-de-aprendizaje-desde-cerca.pdf>

Valencia, J. C. y Carmenates, O. A, (2022). *Capacitación a los actores comunitarios: necesidad para garantizar una cultura agraria y sostenible en Ecuador*. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 451-464".

Valle Enrique, et al. (2022). *Habilidades blandas en la investigación formativa del estudiante universitario*. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/178/161>

Valle, M., Salcedo, I., Idrobo, M., y Costa, C. (2022). *Habilidades blandas en la investigación formativa del estudiante universitario*. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.178>

Vázquez-González, L., Clara-Zafra, M., Céspedes-Gallegos, S., Ceja-Romay, S., y Pacheco-López, E. (2022). *Estudio sobre habilidades blandas en estudiantes universitarios: el caso del TECN M Coatzacoalcos*. *IPSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria*, 7(1), 10–25." <https://doi.org/10.25214/27114406.1311>

Villanueva F. (2022). *Metodología de la investigación*.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigacion&ots=WGLP2PFEbr&sig=nytnJeFQhJ-IcNcWTQmqYLOqVdk#v=onepage&q&f=false>

Zúñiga Calzadilla, G., y León González, J. L. (2020). *El tratamiento sistémico a las habilidades profesionales pedagógicas desde el contenido curricular*. *Revista Conrado*, 16(77), 383-390."