

Estrategias Cognitivas para el Fortalecimiento del Liderazgo en los Estudiantes Universitarios UPEL-IMP

Sinopsis Educativa
Revista Venezolana
de Investigación
Año 14, Nº 1 y 2
Junio - Diciembre 2014
pp 10-21

Joelis Chacín Tabares
UPEL-IMP Extensión Barcelona
Anzoátegui- Venezuela
joechacintabares@gmail.com

Recibido: Sep. 2014
Aprobado: Oct. 2014

Resumen

El propósito principal de esta investigación fue diseñar estrategias cognitivas para el fortalecimiento del liderazgo en los estudiantes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio en el Núcleo Académico Anzoátegui, Centro de Atención Barcelona, se asumió la modalidad de un proyecto factible, el cual permitió observar de manera directa los comportamientos arraigados en los jóvenes, su actitud durante las actividades académicas y extraacadémica, y diagnosticar si están coadyuvando en su desempeño dentro del liderazgo universitario. El aval teórico de la investigación está sustentado en teorías como el Superliderazgo abordado por Manz y Sims, los Estilos de Liderazgo de Goleman, y Técnicas de Asertividad y de Negociación. La fundamentación metodológica se orientó desde el punto de vista cuantitativo a través de un estudio de campo de carácter descriptivo-documental. La recolección de la información se hizo mediante un cuestionario de 21 ítems con preguntas de respuestas múltiples redactados uno por cada variable, aplicada a los sujetos en estudios, la cual fue sesenta (60) estudiantes de las diferentes especialidades. Para el análisis de la información se siguió el proceso de la estadística descriptiva, específicamente, la distribución porcentual y la determinación de frecuencias. Estos se presentaron en cuadros estadísticos con su debido análisis confrontando la teoría con la realidad. Arrogando como resultado que existe una relación entre el liderazgo y los comportamientos asumidos por los jóvenes universitarios, que en este caso es negativa o inoperantes, porque la actitud demostrada es desapego, conformidad, apática, falta de pertenencia; y compromiso hacia los eventos académicas y extraacadémica, las cuales afectan al liderazgo proactivo que se necesita hoy en día en cualquier universidad.

Palabras clave:
Liderazgo,
Estilos de Liderazgo,
Estrategias Cognitivas,
Asertividad.

Cognitive Strategies for the Reinforcement of College Student Leadership UPEL-IMP

Abstract

The main purpose of this research was to design cognitive strategies for the enforcement of leadership in students of La Universidad Pedagógica Experimental Libertador in El Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio at El Núcleo Académico Anzoátegui in El Centro de Atención Barcelona. It was assumed the methodology based on a reliable project which permitted to observe directly the student's behavior during academic and extracurricular activities and to diagnose if they are contributing to their own performance regarding the college leadership. The theoretical guarantee of the research was supported by theories such as El Superliderazgo presented by Manz and Sims, Estilos de Liderazgo de Goleman y Técnicas de Asertividad y de Negociación. The main methodology was addressed in the quantitative study and the descriptive and documentaire field study. The gathering of information was made through a survey of twenty-one multiple questions per variable and applied to the target population of sixty students of different specializations. It was applied the process of the descriptive statistics, specially the perceptual distribution and the determination of frequencies, in order to analyze the information. This

Key words:
Leadership,
Leadership Styles,
Cognitive Strategies,
Assertiveness.

data was presented in statistic sheets with every analysis that was confronted with the theory and the reality. The result showed that it does exist a relation among the leadership and the behaviors assumed by college students but this is negative and ineffective due to the disinterest, conformity, lack of senses of belonging and lack of commitment in academic and extracurricular activities which affect the proactive leadership needed currently in every academic institution.

Stratégies cognitives pour le renforcement du leadership en les étudiants universitaires UPEL-IMP

Résumé

L'objectif principal de cette recherche a été designer des stratégies cognitives pour renforcer le leadership en étudiants de La Universidad Pedagógica Experimental Libertador dans El Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio de El Núcleo Académico Anzoátegui à El Centro de Atención Barcelona. La recherche a assumée la méthodologie basée en un projet fiable qui a permis observer directement l'attitude des étudiants pendant les activites academiques et extrascolaires et diagnostiquer s'ils sont en train de contribuer à leur performance à propos du leadership universitaire. La garantie théorique de la recherche a été soutenue par les théories comme El Superliderazgo présenté par Manz et Sims, Estilos de Liderazgo par Goleman et Técnicas de Asertividad y de Negociación. La méthodologie principal a été adressée à l'étudie quantitatif et à l'étude descriptive et documentaire. La collecte des données a été faite par une enquête de vingt-et-un questions multiples par variable et a été appliquée à la population cible de seize étudiants de différentes spécialisations. Le processus des statistique descriptive, spécialement la distribution percepteur et la détermination des fréquences, afin de analyser l'information. Les données ont été présentées dans un tableau statistique avec chaque analysis qui a été confronté avec la théorie et la réalité. Le résultat obtenu a montré qu'il y a une relation entre le leadership et l'attitude assumée par les étudiantes de l'université mais c'est souvent négative et inefficace à cause du désintéret, conformisme, le manque du sentiment d'appartenance et le manque d'engagement dans les activites academiques et extrascolaires qui affectent le leadership proactif et nécessaire actuellement dans chaque academique institution.

Mot clefes:

Leadership, Styles de Leadership, Stratégies Cognitives, Assertivité.

Introducción

El fenómeno del liderazgo es un constructo complejo y lleno de habilidades sociales, que hace que la persona que posea esas características se sienta orgullosa cuando su prójimo lo sigue, para lograr así los objetivos en función del colectivo. Los líderes asertivos tienen la destreza de incrementar la motivación en las áreas que lo requieran. Asimismo establecen estrategias, formulan opciones y aclaran cualquier tipo de duda que se le presente a sus seguidores para que se sientan orgullosos de sus propios logros. En el ámbito universitario no está excepto de este fenómeno, también se evidencia el liderazgos proactivos que trabajan en función del estudiantado y que persiguen los mismos objetivos y metas establecidas para el bien de la comunidad educativa.

En este recorrido que parte desde el liderazgo de la persona, se llega al liderazgo universitario, como enfoque más reciente del papel del líder en la sociedad, en donde se centrará las reflexiones de esta investigación. Que en palabras del autor Cortez (2011), que manifiesta que el: *“aprendizaje adquirido por los estudiantes cuando participan en actividades grupales lo hace un buen líder”* (p. 17).

En Venezuela se le ha dado mucha importancia a los líderes estudiantiles, escuchándolos y dándoles la oportunidad de plantear propuestas, proyectos o simplemente puntos de vistas. Por tanto, la participación de los alumnos en los grupos estudiantiles (servicio comunitario, grupos estudiantiles, sociedades de alumnos, deportes, círculos de lectura proto-

colo, coral, entre otras) es una manera de formar líderes comprometidos con la sociedad. Las universidades (así lo establecen sus reglamentos internos) esperan que los alumnos participantes de grupos estudiantiles logren un mejor entendimiento de la sociedad y las competencias exigidas, el significado de trabajar con otras personas, de lo que se requiere para ser agentes de cambio y, sobre todo, esperan sean multiplicadores, protagonistas de ideales que tengan como propósito el bien de todos.

Al respecto, James MacGregor Burns (1960) quien es citado por Rivas (2010) expresa en su teoría "X, Y", plantea: "características personales universales que los líderes podrían tener: ambición, energía, deseo de dirigir, honestidad, responsabilidad, seguridad, inteligencia, conocimiento" (p. 22). Estas características incrementan la posibilidad de triunfar como líder, pero no garantizan el éxito, ya que son cualidades que se deben desarrollar y trabajar en función de que se mantengan y proyecten hasta convertirse en hábito.

Del mismo modo, las instituciones de educación superior juegan un papel esencial en la formación de líderes responsables y comprometidos con el desarrollo de la sociedad. Por tal razón los programas curriculares de dichas instituciones educativas se complementan con actividades de formación que ocurren dentro y fuera del salón de clase. Esta investigación está orientada al estudio de las actividades extracurriculares más relevantes de la experiencia estudiantil: la participación en organizaciones estudiantiles.

Entre tanto, los estudiantes ven a la Universidad como el escenario oportuno para ser líderes, reflejar su rebeldía, emprender acontecimientos desde una simple discusión, queja, denuncia, hasta una huelga, marcha o protesta generalizada; o por el contrario la planificación de una celebración, evento deportivo, cultural, congreso u otro en donde pueda demostrar su poder o dominio de las masas.

A partir de ello, la investigación se centra en destacar el comportamiento de los estudiantes y las diversas situaciones en que se constituyen como líderes, puesto que el liderazgo no es una cualidad innata sino que es sujeto de aprendizaje dado que

se trata del desarrollo de ciertas habilidades y conductas de la persona.

Desde este punto de vista podemos decir que el liderazgo conlleva a un proceso mediante el cual un individuo ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones o actividades grupales. No se trata, pues, de influencias ocasionales o esporádicas, ni de influencias ligadas al ejercicio de una tarea grupal concreta. Debe ser una influencia permanente, y que fije de manera proactiva las directrices, acciones y técnicas de trabajo en equipo, bajo un clima caracterizado básicamente por el logro de los resultados en común.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Diseñar estrategias cognitivas para el fortalecimiento del liderazgo en los estudiantes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en su Institutos de Mejoramiento Profesional del Magisterio en el Núcleo Académico Anzoátegui, Centro de Atención Barcelona.

Objetivos Específicos

1. Identificar con el apoyo teórico el estilo de liderazgo ejercido por los estudiantes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en su Institutos de Mejoramiento Profesional del Magisterio en el Núcleo Académico Anzoátegui, Centro de Atención Barcelona.
2. Seleccionar las estrategias cognitivas más adecuadas para el fortalecimiento del liderazgo en los estudiantes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en su Institutos de Mejoramiento Profesional del Magisterio en el Núcleo Académico Anzoátegui, Centro de Atención Barcelona.
3. Planificar la propuesta con las estrategias cognitivas para el fortalecimiento del liderazgo en los estudiantes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en su Institutos de Mejoramiento Profesional del Magisterio en el Núcleo Académico Anzoátegui, Centro de Atención Barcelona.

Importancia del Trabajo

El liderazgo es un fenómeno universal; tanto en el espacio como en el tiempo se aparece continuamente. La figura del líder es común en todas las comunidades humanas (y animales) y ello en todas las etapas históricas. Precisamente por dichas circunstancias abundan los estudios sobre el tema.

Tomando en consideración lo relevante del tema, se le suma la educación como responsable de formar individuos capaces de participar en forma activa en las transformaciones que exige el dinamismo de la actual sociedad; por ende es imprescindible fortalecer el liderazgo de los estudiantes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en su Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio en el Núcleo Académico Anzoátegui seleccionados para este estudio. La investigación presentada tiene un amplio potencial tanto por su relevancia académica, social, como por sus implicaciones prácticas, utilidad metodológica y pertinencia. Entre éstas se señalan:

Aunque el tema podría ser popular o suficientemente conocido, existen pocos estudios sobre esta temática (liderazgo estudiantil) visto desde un enfoque cognitivo conductual; de allí que se abordó la problemática desde una óptica novedosa para ofrecer nuevos y actualizados conocimientos en relación con el liderazgo, ya que es primera vez que se realiza una investigación de este tipo en el Núcleo Académico Anzoátegui.

Por otro parte, se resalta la labor del estudiante docente como planificador de acciones, a favor de la solución de problemas conductuales que se puedan presentar en sus escuelas o liceos donde ejercen funciones, trayendo como beneficio una mayor operatividad para el desempeño estudiantil, laboral, personal y otros.

Finalmente, es importante, destacar el propósito que se persigue en esta investigación, la cual se refiere al liderazgo universitario que el estudiante asuma en el Núcleo Académico Anzoátegui Centro de Atención Barcelona como una organización humana que implica la posibilidad de realizar cambios entre los agentes del sistema educativo en el cual laboran,

bajo un clima que le permita a los futuros profesionales de la docencia, el desarrollo de su potencialidad creativa, en donde expresen sus ideas y tomen decisiones en un ambiente cordial, de aceptación, comunicación y comprensión empática, de lo cual va a depender el éxito o fracaso de su liderazgo, lo que implica una identificación y correspondencia entre los intereses, necesidades y expectativas de toda la comunidad docente y estudiantil.

Elementos Teóricos

Liderazgo

El liderazgo tiene diferentes significados según los autores. En el libro: "El comportamiento humano en el trabajo" de Davis y Newstrom, (1991); el Liderazgo está definido como: "Proceso de motivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos" (p. 32).

Sin embargo para los autores Antonakis, Cianciolo y Sternberg (2008), citados por Lupano y Castro (2011), coinciden en que: "este proceso de influencia pueden ser implicado a partir de determinadas características y conductas del líder, por percepciones y atributos por parte de los seguidores y por el contexto en el cuál ocurren dichos procesos" (p. 25).

Actualmente el liderazgo podría ser entendido como un progreso que conlleva acciones mutuas, donde se da un ciclo de dar y recibir, siempre y cuando exista un acople entre los grupos u organizaciones a trabajar conjuntamente para lograr eficazmente los objetivos y metas planteadas, así las acciones del liderazgo se ven reflejadas en las funciones que delega para ejecutar un trabajo en equipo.

En esta investigación los sujetos de estudio son estudiantes universitarios que se desempeñan como docente de aula o especialista en el campo educativo, donde tienen que ejercer diferentes roles y uno de ellos es ser líder de acciones positivas hacia sus educandos y ser un modelo a seguir, por lo tanto su comportamiento, está siendo objeto de muchas miradas constantemente por parte del personal directivo y comunidad educativa, ya que esperan que ellos, un maestro que sea capaz de ejercer un liderazgo transformador de conducta

orientadas a proponer los cambios que requieren la sociedad.

El superliderazgo de Manz Charles y Sims Henry

Cabe destacar que para Manz y Sims (2001), en el superliderazgo es: “la concepción del líder es sustancialmente diferente a la noción del líder carismático o transformacional que posee una automotivación a toda prueba y una visión excepcional del trabajo de la organización, y cuya influencia en los otros es única y determinante” (p. 188). Para estos mismos autores antes citados consideran que:

El superlíder, contrariamente a lo que en un primer momento pudiera pensarse por el término, es un individuo capaz de guiar a los otros a influirse a sí mismos, es decir, el propósito del superlíder es propiciar las condiciones para que cada empleado de la organización desencadene sus propias motivaciones y potencialidades, logrando en lo personal un desarrollo autodirigido que al sumarse al de los demás genere niveles de productividad y eficiencia mayores. (p. 189)

Los lineamientos propuestos por Manz y Sims, que fundamentan a este enfoque son los siguientes:

1. Todos los individuos se autodirigen en algún grado, pero no todos son autolíderes eficaces.
2. El autoliderazgo eficaz se aprende.
3. El autoliderazgo es conveniente para todas las personas de una organización.
4. Las personas y el mundo que las rodean influyen entre sí de manera recíproca.
5. El líder es parte del mundo que rodea a los empleados y viceversa por lo que existe una influencia en ambas direcciones.
6. Una persona no puede dirigir a otros si no se dirige a sí misma (p. 199).

Bajo esta perspectiva, la idea de que los líderes necesariamente poseen virtudes innatas queda descartada. El ser autolíder y superlíder es una cuestión

de aprendizaje, de modificación de percepciones y conductas hacia el trabajo propio y de los demás. Por consiguiente queda de manifiesto en estos planteamientos que el liderazgo sigue siendo útil para lograr mejores niveles de productividad y competitividad organizacional y que quienes deben ejercerlo son los directivos ya que poseen la autoridad formal para hacerlo, pero fundamentalmente, a través de una gestión participativa.

Clasificación de líderes según Daniel Goleman

Goleman (2004) identificó siete (6) estilos de liderazgo distintos, cada uno con su raíz en un componente distinto de la inteligencia emocional. De manera resumida se presentan a continuación los seis estilos de liderazgo abordados por Goleman:

1. *El Estilo Coercitivo*. Este es el estilo menos efectivo en la mayoría de las situaciones. El estilo afecta al clima de la organización. La flexibilidad es lo primero en sufrir. La toma de decisión, desde arriba hace que las nuevas ideas nunca salgan a la luz. Las personas sienten que no se las respeta. A la vez, el sentido de responsabilidad desaparece: las personas siendo incapaces de actuar por su propia iniciativa, no se sienten “dueños” de su trabajo y no perciben que su desempeño depende de ellos mismo (p. 3).
2. *El Estilo Autoritario*. Es el liderazgo mucho más efectivo, mejorando notablemente, por ejemplo la claridad. El líder autoritario, es un visionario; motiva a las personas aclarándoles cómo su trabajo laboral encaja perfectamente en la foto completa que contempla la organización. Las personas que trabajan para líderes con este estilo entienden que su trabajo importa y saben por qué. El liderazgo autoritario también maximiza el compromiso hacia los objetivos y la estrategia de la organización (p. 4).
3. *El Estilo Afiliativo*. Si el líder coercitivo obliga a una persona a que “haz lo que te digo”, y el autoritario le pide a la persona “ven conmigo”, el líder afiliativo le dice a la persona “las personas son lo primero”. Este estilo de lide-

razgo gira en torno de las personas - quienes lo emplean, valoran al individuo y sus emociones por encima de las tareas y los objetivos. El líder afiliativo se esfuerza para que sus empleados estén felices y la relación entre ellos sea armónica (p. 4).

4. *El Estilo Democrático*: Este estilo de líder se basa en la acción y sus beneficios. Al Invertir tiempo obteniendo las ideas y el apoyo de las personas, un líder fomenta la confianza, el respeto y el compromiso. Al dejar que los empleados tengan una voz en las decisiones que afectan a sus objetivos y a la forma en que hacen su trabajo, el líder democrático incrementa la flexibilidad y la responsabilidad. Al escuchar las preocupaciones de los empleados, el líder democrático aprende lo que hay que hacer para mantener la moral alta (p. 6).
5. *El Estilo Marcapasos*: Como el estilo coercitivo, el estilo marcapasos forma parte del repertorio de un líder, aunque se debe moderar su uso. En el fondo, las bases del estilo imitativo parecen admirables. El líder fija estándares de desempeño laboral extremadamente altos y los ejemplifica. Su gran obsesión, es hacer todo mejor y mucho más rápido, y exige de forma total que todas las personas de su alrededor cumplan cabalmente estos criterios técnicos. Rápidamente detecta quienes no rinden lo que deben y demanda más de ellos (p. 7).
6. *El Estilo Coaching*: Los líderes coaching ayudan a los empleados a identificar sus fortalezas y debilidades, y ajustarlas a sus aspiraciones profesionales y personales. Incentivan a los empleados a establecer logros de largo plazo y los ayudan a conceptualizar un plan para alcanzarlos. Realizan acuerdos con sus empleados acerca de su rol y responsabilidades en los planes de desarrollo, y les brindan formación y feedback en abundancia (p. 8).

En el campo educativo podemos apreciar en diversos escenarios estos seis estilos de liderazgo, no sólo en los profesores sino en nuestros estudiantes

que comparten los mismos escenarios, siendo ellos los principales protagonistas de difundir mensajes positivos a otros grupos de estudiantes que también desean formar parte del trabajo en equipo y lograr metas en común.

Dentro de las investigaciones de Ruíz y Cano (2010) sobre las técnicas de la RET (Terapia Racional Emotiva) propuesta por Ellis, las cuales se basan en función de los procesos cognitivos, emocionales y conductuales, quedando interpretadas de la siguiente manera:

1. Técnicas Cognitivas:

a. *Detección*: Consiste en buscar las Creencias irracionales que llevan a las emociones y conductas perturbadoras. Para ello se suele utilizar autorregistros que llevan un listado de creencias irracionales, permitiendo su identificación o un formato de auto/preguntas para el mismo fin.

b. *Refutación*: Consiste en una serie de preguntas que el terapeuta emplea para contrastar las creencias irracionales (y que posteriormente puede emplear el paciente). Estas suelen ser del tipo: «¿Qué evidencia tiene para mantener qué?», «¿Dónde está escrito que eso es así?», «¿Por qué sería eso el fin del mundo?».

c. *Discriminación*: El terapeuta enseña al paciente, mediante ejemplos, la diferencia entre las creencias racionales o irracionales.

d. *Tareas cognitivas para casa*: Se utilizan con profusión los autorregistros de eventos con guías de refutación, cintas de casete con las sesiones donde se ha utilizado refutación, cintas de casetes sobre temas generales de RET y biblio-terapia RET.

e. *Definición*: Se enseña a utilizar el lenguaje al paciente de manera más racional y correcta («p.e en vez de decir No puedo, decir, Todavía no pude...»).

f. *Técnicas referenciales*: Se anima al paciente a hacer un listado de aspectos positivos de

una característica o conducta, para evitar generalizaciones polarizantes.

g. Técnicas de imaginación: Se utilizan, sobre todo, tres modalidades: (1) La Imaginación Racional Emotiva (IRE) donde el paciente mantiene la misma imagen del suceso aversivo (Elemento A, del ABC) y modifica su respuesta emocional en C, desde una emoción inapropiada a otra apropiada, aprendiendo a descubrir su cambio de la creencia irracional. (2) La proyección en el tiempo: el paciente se ve afrontando con éxito eventos pasados o esperados negativos a pesar de su valoración catastrófica. (3) Hipnosis: Técnicas hipnosuggestivas en conjunción con frases racionales (p. 18).

2. Técnicas Emotivas:

a. Uso de la aceptación incondicional con el paciente: Se acepta al paciente a pesar de lo negativa que sea su conducta como base o modelo de su propia autoaceptación.

b. Métodos humorísticos: Con ellos se anima a los pacientes a descentrarse de su visión extremadamente dramática de los hechos.

c. Autodescubrimiento: El terapeuta puede mostrar que ellos también son humanos y han tenido problemas similares a los del paciente, para así fomentar un acercamiento y modelado superador, pero imperfecto.

d. Uso de modelado vicario: Se emplea historias, leyendas, parábolas, etc... para mostrar las creencias irracionales y su modificación.

e. Inversión del rol racional: Se pide al paciente que adopte el papel de representar el uso de la creencia racional en una situación simulada y comprobar así sus nuevos efectos.

f. Ejercicio de ataque a la vergüenza: Se anima al cliente a comportarse en público de forma voluntariamente vergonzosa, para tolerar así los efectos de ello (p.e «Pedir tabaco en una frutería»).

g. Ejercicio de riesgo: Se anima al paciente a asumir riesgos calculados (p.e hablar a varias mujeres para superar el miedo al rechazo).

h. Repetición: De frases racionales a modo de autoinstrucciones.

i. Construcción de canciones, redacciones, ensayos o poesías: Se anima al paciente a construir textos racionales y de distanciamiento humorístico de los irracionales (p. 19).

3. Técnicas Conductuales:

a. Tareas para casa del tipo exposición a situaciones evitadas.

b. Técnica de «Quedarse allí»: Se anima al paciente a recordar hechos incómodos como manera de tolerarlos.

c. Ejercicios de no demorar tareas: Se anima al paciente a no dejar tareas para «mañana» para no evitar la incomodidad.

d. Uso de recompensas y castigos: Se anima al paciente a reforzarse sus afrontamientos racionales y a castigarse sus conductas irracionales.

e. Entrenamiento en habilidades sociales, especialmente en asertividad (p. 19).

Cabe considerar, que estas técnicas cognitivas conductuales ayudan a desarrollar habilidades en las personas que reciben terapias, dándole la oportunidad de conocerse a sí mismo en cuando a sus fortalezas y debilidades, y así aprender a controlar sus pensamientos, emociones y comportamientos en cualquier medio que se desenvuelva.

Igualmente dentro de esta investigación se trata el tema de la negociación, debido a que un buen líder universitario debe saber negociar con los estudiantes que están dispuestos apoyar su liderazgo, por consiguiente en esta parte del trabajo se explica la conceptualización, características, tipos y estrategias de negociación.

Negociación relacionada con el Liderazgo

La negociación forma parte de todo ser humano y es una actitud que se hace de forma natural y en algunos caso hasta espontanea, para lograr el acercamiento de ambas partes y así llegar acuerdos en

común, en el ámbito universitario es importante que exista la negociación entre estudiantes- profesores y estudiantes –estudiantes, puesto que de esta forma se puede unificar criterios, acuerdos, ideas, pensamientos, actividades entre otros en pro de alcanzar objetivos propuestos, podemos decir que el liderazgo universitario estas envuelto dentro de la negociación, ya que el líder dentro de sus funciones es el de sentarse a negociar con su equipo de trabajo, y sugerir lineamientos de compromisos, responsabilidad ética y honestidad en pro del colectivo.

Asimismo Alfonso (2009) expresa que: “la negociación como estrategia más útil para la gestión del conflicto, es una situación donde dos o más partes interdependientes, reconocen divergencias en sus intereses y deciden intentar un acuerdo a través de la comunicación” (p. 12).

Por consiguiente, Carhuamaco (2010) expone dos estrategias típicas de la negociación, las cuales las define la manera en que cada parte trata de conducir la misma con el fin de alcanzar sus objetivos, siendo presentadas a continuación:

1. *Estrategia de «ganar-ganar»*, en la que se busca que ambas partes ganen, compartiendo el beneficio. En la estrategia de «ganar-ganar» se intenta llegar a un acuerdo que sea mutuamente beneficioso. En este tipo de negociación se defienden los intereses propios pero también se tienen en cuenta los del oponente. No se percibe a la otra parte como un contrincante sino como un colaborador con el que hay que trabajar estrechamente con el fin de encontrar una solución satisfactoria para todos. Este tipo de negociación genera un clima de confianza. Ambas partes asumen que tienen que realizar concesiones, que no se pueden atrincherar en sus posiciones. Probablemente ninguna de las partes obtenga un resultado óptimo pero sí un acuerdo suficientemente bueno. Ambas partes se sentirán satisfechas con el resultado obtenido lo que garantiza que cada una trate de cumplir su parte del acuerdo (p. 59).
2. *Estrategia de «ganar-perder»* en la que cada parte trata de alcanzar el máximo beneficio a

costa del oponente. Por su parte la estrategia de «ganar-perder» se caracteriza porque cada uno busca alcanzar el máximo beneficio sin preocuparle la situación en la que queda el otro. No se ve a la otra parte como a un colaborador, sino como a un contrincante al que hay que derrotar. Las partes desconfían mutuamente y utilizan distintas técnicas de presión con el fin de favorecer su posición. Un riesgo de seguir esta estrategia es que aunque se puede salir victorioso a base de presionar al oponente, éste, convencido de lo injusto del resultado, puede resistirse a cumplir su parte del acuerdo y haya que terminar en los tribunales (p. 60).

Afianzando el Liderazgo Universitario en la Asertividad

Sobre este punto existen diversos criterios tal como lo refieren Velásquez y otros (2008) donde manifiestan que la asertividad es: “la conducta socialmente habilidosa emitida por un individuo en un contexto interpersonal, que expresan los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones, derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas de los demás, y que generalmente resuelve problemas inmediatos y minimiza la probabilidad de futuros problemas” (p. 145).

En apoyo a esto y relacionándolo con la investigación podemos señalar que el liderazgo universitario también se debe afianzar en la asertividad, puesto que los líderes como los seguidores son seres humanos con diversidad de pensamiento, sentimientos, creencias e intereses, los cuales se tienen que respetar en todo momento para poder consolidar los objetivos y metas planteados, es ahí donde radica la verdadera asertividad en aceptar al otro tal como es y ser capaz de trabajar en equipo para el bienestar del colectivo. En favor a este enunciado Sosa (2011) reseña que:

La asertividad en el liderazgo es una habilidad social que implica afirmarse así mismo, defendiendo los propios derechos sin agredir o violentar los derechos de los demás. Comportarse asertivamente es comunicar nuestras creencias, sentimientos

y opiniones de manera directa, honesta, adecuada, oportuna, considerable y respetuosa. Consiste en comportarse conforme al derecho que cada quien tiene que ser quien es (p. 44).

Asimismo para la investigadora un buen liderazgo se fundamenta en los valores y la personalidad que posee su líder, por consiguiente las características personales deben estar orientadas hacia la asertividad. Desde esta perspectiva el liderazgo dentro de las universidades tiene que ejercerse a través de una actitud y comunicación asertiva, buenas relaciones sociales, integración favorable con los seguidores, permitir la libertad de expresión de los colectivos, compromiso y motivación al logro, de modo que se fortalezca el trabajo en equipo.

Orientaciones Metodológicas

En tal sentido, el estudio se orientó bajo una investigación de campo, que según El manual de tesis de grado de especialización, maestría y tesis doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2014) consiste en: “el análisis sistemático de problemas con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores constituyentes o predecir su ocurrencia” (p. 10). Por otro lado el nivel de la investigación es descriptivo, porque relataron los fenómenos que conforman el problema y precisa la situación observada en los estudiantes que ejercen un liderazgo poco funcional dentro de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en su Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio en el Núcleo Académico Anzoátegui. Barcelona estado Anzoátegui.

Igualmente con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de las variables que constituyen el eje del estudio, la investigación de campo, se apoyará en una investigación de tipo documental, porque se interpretaron las teorías que fundamentan, las investigaciones previas que orientan y en las que se complementa el estudio y los referentes teóricos, en relación a las estrategias cognitivas y el liderazgo.

En consecuencia el paradigma de la investigación se fundamenta en el enfoque cuantitativo, tal como

lo señala Palellay Martins (2010) que: “requiere el uso de instrumentos de medición y comparación, que proporcionan datos... los conocimientos están basados en los hechos. La objetividad es la manera de alcanzar un conocimiento utilizando la medición exhaustiva y la teoría” (p. 46). Desde esta óptica la investigadora presta su atención en las relaciones y roles que desempeñan los estudiantes que ejercen el liderazgo en su contexto académico y al mismo tiempo aplico un cuestionario.

Es por esto que la modalidad de la investigación se fundamente en un proyecto factible que para Palella y Martins (2010) consiste en: “elaborar una propuesta viable destinada a atender necesidades específicas, determinada a partir de una base diagnóstica” (p.107). Por otra parte, el Manual de tesis de grado de especialización, maestría y tesis doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2014) expone que el proyecto factible: “es la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos” (p. 21). Puesto que dentro de la investigación se plantea diseñar estrategias cognitivas para el fortalecimiento del liderazgo en los estudiantes universitarios de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en su Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio en el Núcleo Académico Anzoátegui, aplicando las etapas que se requiere en un proyecto factible como lo son: el diagnóstico, planteamiento del problema, fundamentación teórica de la propuesta, procedimientos metodológico, actividades y recursos entre otros.

Estrategias Cognitivo Conductual para Fortalecer el Liderazgo en los Estudiantes Universitarios

Diseño de la Propuesta

De acuerdo a lo planteado en el capítulo metodológico la propuesta está enmarcada en un proyecto factible, la cual va a estar diseñada en la modalidad de taller dividido entre tres sesiones que a continuación se describe:

Taller: (en tres sesiones) una cada semana. Dirigido a los estudiantes de la UPEL-IMP Núcleo Académico Anzoátegui Centro de Atención Barcelona correspondientes de las especialidades de educación Física, Preescolar, Integral y Especial, bajo una metodología expositiva, ya que la facilitadora tuvo intervenciones oportunas sobre la teoría del tema; participativa, porque se dio la oportunidad de intervenir a través de testimonios, aportes y sugerencias por parte de los asistentes; y, de índole vivencial, pues permitió el relato de experiencias vividas y de aprendizajes obtenidos.

Denominación del Taller: “Asumo un liderazgo operativo”.

Objetivos:

- Identificar características y/o cualidades de un líder mediante técnicas grupales.
- Especificar a través de dramatizaciones los posibles estilos de liderazgo emprendidos por los participantes.
- Ofrecer técnicas operativas que permiten el establecimiento de objetivos y metas de los participantes.
- Propiciar el trabajo en equipo conjuntamente con los profesores de cada institución con el fin de establecer planes conjuntos de acción.

Duración: el taller está dividido en tres sesiones de 6 horas cada una vez por semana, las cuales se distribuyó por contenido teórico para cada actividad o tema a tratar, sumando un total de 18 horas.

Metodología: el taller está diseñado para ser desarrollado de manera teórica- práctica presencial. Es así como se realizan diversas actividades metodológicas, por medio de exposición, trabajo en grupo, dramatizaciones, dinámicas, lluvia de ideas, mesas de trabajo, manejo de preguntas y respuesta, entre otros.

Recursos Materiales: un espacio físico con las condiciones necesarias como: iluminación, energía eléctrica, sillas, mesas, en cuanto el material de oficina hojas blancas, carpetas, creyones, lápices, globos, entre otros.

Recursos Técnicos: para la implementación del taller se necesita de una pizarra, un video beam, una laptop, un equipo de sonido, un grabador, cámara fotográfica, cds, y dvds.

A continuación se presente la primera sesión de planificación del taller para mostrar la organización del mismo:

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Una vez analizado e interpretado los indicadores que se desarrollaron en esta investigación asociados con el liderazgo y sus diversas interpretaciones teóricas vinculadas con las estrategias cognitivas – conductuales, los cuales fueron aplicados a los estudiantes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en su Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio en el Núcleo Académico Anzoátegui pertenecientes al Centro de Atención Barcelona, dicho proceso permitió concluir lo siguiente:

- A partir de las teorías expuestas en esta investigación y la interpretación de los resultados es necesario que los jóvenes universitarios perteneciente a esta casa de estudio se involucren de manera proactiva y asuman un rol más participativos de acuerdo con los parámetros del liderazgo participativa y democrático, para reorientar sus funciones dentro del grupo y sea corresponsable a la hora de asumir retos en materia académicas y extra-académica.
- La mayoría de los estudiantes encuestados trabajan como docentes, por lo tanto deben ser ejemplo a seguir, y su actitud frente a sus educandos tiene que ser de respeto, responsabilidad y compromiso hacia su labor, por lo tanto debe asumir un liderazgo carismático, transformador, inspirador, asertivo, entre otros y promover el autolider.
- Por otro lado se evidencia que los sujetos de estudio no poseen un estilo de liderazgo definido, el cual dificulta el cumplimiento de funciones dentro del grupo, minimiza

la producción intelectual, creativa y cultural, trayendo como consecuencia apatía hacia las actividades académicas y extraacadémica.

- Los estudiantes no aceptan que se les deleguen funciones inherentes a sus tareas académicas por parte de otros compañeros, quieren asumir toda la responsabilidad en la mayoría de los casos, trayendo como resultado que una sola persona del equipo haga todo el trabajo y los demás sencillamente no hacen nada, aceptándolo por comodidad y falta de tiempo para dedicarse a investigar.
- Asimismo se demostró la falta de integración de los jóvenes en participar en eventos académicas y extraacadémica, por falta de tiempo y comodidad de no asumir compromisos con la universidad, y no tener que asistir a reuniones con otros compañeros.
- De igual manera, al indagar sobre la satisfacción por parte del estudiantado con respecto al liderazgo ejercido en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en su Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio en el Núcleo Académico Anzoátegui pertenecientes al Centro de Atención Barcelona se evidenció que inicialmente la generalidad estaba satisfecha. Sin embargo, al participar en los talleres y, recibir información sobre el liderazgo operativo y no operativo, determinaron por experiencia propia que poseen comportamientos no adecuados al ejercer el liderazgo.
- Finalmente es importante señalar que la problemática abordada en esta investigación permitió a la investigadora fortalecer el estilo de liderazgo de los sujetos de estudio a través del taller, el cual fue trascendente por cuanto se lograron los objetivos planteados en el mismo; a través de la participación de los estudiantes en diversas actividades como: dramatizaciones de situaciones cotidianas, y comparaciones, las cuales permitieron asumir actitudes adecuadas en cuanto al cambio del estilo de liderazgo ejecutado hasta ahora.

Recomendaciones

Sobre la base de las conclusiones formuladas y en función de aportar alternativas para abordar en forma prácticas el problema investigado, se hacen las siguientes recomendaciones para aquellos estudiantes que están involucrados en las acciones del liderazgo universitario de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en su Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio en el Núcleo Académico Anzoátegui pertenecientes al Centro de Atención Barcelona:

- Seguir fortaleciendo el liderazgo en el campo educativo, puesto que amerita un proceso de sensibilización y adiestramiento en cuanto a los estilos de liderazgo, comunicación asertiva, toma de decisiones y logro de las metas y objetivos.
- Que los estudiantes sean más participativos en los eventos y actividades académicas y extraacadémica, ya que de ellos depende la proyección del liderazgo en otros escenarios educativos, y que asuman un papel más proagónico.
- Enriquecer los enlaces realizados durante el taller entre los estudiantes de las diferentes especialidades, con la finalidad de mantener el intercambio de ideas, proyectos y actividades que inciten a la ejecución permanente de un liderazgo operativo en todos.
- Promover la aplicación del taller de estrategias cognitivas a los estudiantes que se incorporen en los primeros semestres, con el propósito de ir formándoles y fortaleciendo el liderazgo operativo.
- En cuanto a los participantes del taller, se sugiere su capacitación tomando como base la teoría y las estrategias elaboradas por la investigadora, para que sirvan de multiplicadores al resto de sus compañeros y así fortalecer los lazos de responsabilidad, compromiso, empatía, asertividad y confianza en los demás grupos de las diferentes especialidades.

Referencias

- Alfonso, L. (2009). *Técnicas de negociación*. [Documento en línea]. España. Disponible: <http://cdiserver.mba-sil.edu.pe/mbapage/BoletinesElectronicos/Administracion/Tecnicas%20de%20negociacionALONSO.pdf> [Consulta: 2014, julio 30].
- Álvarez, N. (2009). *Incidencia del estilo de liderazgo, en el proceso de toma de decisiones de los departamentos de desarrollo estudiantil de las Universidades Nacionales de Barquisimeto*. Trabajo de grado no publicado. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA). Barquisimeto.
- Carhuamaco, C. (2010). *Técnicas de negociación*. [Documento en línea]. Perú. Disponible: [http://C:/Users/Documents/tecnicas/de/negociacion/Carlos/Saul/Poma%20\(4\).pdf](http://C:/Users/Documents/tecnicas/de/negociacion/Carlos/Saul/Poma%20(4).pdf) [Consulta: 2014, junio 17].
- Cortez, M. (2011). *Estructura factorial y generalizabilidad de una escala de atributos del líder en diferentes grupos*. [Documento en línea] Universidad de Buenos Aires. Disponible: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N86-4.pdf> [Consulta: 2014, septiembre 16].
- Goleman, D. (2004). *Liderazgo que Logra Resultado*. [Documento en línea] Intermanagers. Disponible: http://solidonorte.com/files/escuela_popular/Goleman%20liderazgo.pdf [Consulta: 2014 mayo 23].
- Lupano, M. y Castro, A. (2011). *Estudio sobre el liderazgo. Teoría y evolución*. [Documento en línea]. Buenos Aires. Disponible: <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf> [Consulta: 2014, junio 18].
- Manz, Charles y Sims, H. (2001). *Superliderazgo. Como enseñar a otros a autoliderarse en la empresa*. 3era Edit. Barcelona: Paidós.
- Mainieri, R. (2010). *El modelo de terapia cognitiva conductual*. Documento en línea]. Panamá. Disponible: http://cognitivapanama.bravehost.com/modelo_tcc.pdf [Consulta: 2014, junio 18].
- Palella, S. y Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FUNDAUPEL.
- Rivas, L. (2010). *Monografía sobre el liderazgo. Guía de estudio sobre la capacidad de liderazgo*. México: CIEF.
- Ruíz, J. y Cano, J. (2010). *Manual de psicoterapia – cognitiva*. [Documento en línea]. México. Disponible: <https://tuvntana.files.wordpress.com/2014/06/manual-de-psicoterapia-cognitiva.pdf> [Consulta: 2014, junio 17].
- Sosa, M. (2011). *Influencia de la asertividad en el estilo comunicacional de los miembros de parejas de entre uno y cinco años de convivencia*. [Resumen en línea]. Trabajo de grado no publicado. Universidad Abierta Internacional de España. Disponible: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111883.pdf> [Consulta: 2014, julio 2].
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2014). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas: FUNDAUPEL.
- Velásquez, C. Montgomery W., Montero, V. Pomalaya R, Dioses, A. Velásquez, N. ArakiR, Reynos D. (2008), *Bienestar psicológico, asertividad y rendimiento académico en estudiantes* [Documento en línea]. Universitarios Sanmarquinos. Revista de investigación en psicología ISSN-e 1560-909X, Vol. 11, Nº. 2, págs. 139-152. Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3052965>. [Consulta: 2014, mayo 4].
- Zaccaro, S. (2010). *La naturaleza del liderazgo ejecutivo: una conceptual y empírica análisis de éxito*. Washington D.C.: American Psychological Association.