

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA: FILOSOFÍA Y
TEOLOGÍA



PROGRAMA DE LIDERAZGO ANTROPOLÓGICO-ÉTICO PARA
DESARROLLAR HABILIDADES DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN
ALUMNOS DE QUINTO AÑO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA,
CHICLAYO-2021

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA: FILOSOFÍA Y TEOLOGÍA

AUTOR

GUSTAVO VELA VALLES

ASESOR

DAVID FERNANDO LIMO FIGUEROA

<https://orcid.org/0000-0001-9458-9159>

Chiclayo, 2022

**PROGRAMA DE LIDERAZGO ANTROPOLÓGICO-ÉTICO
PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE LIDERAZGO
ESTUDIANTIL EN ALUMNOS DE QUINTO AÑO DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO-2021**

PRESENTADA POR
GUSTAVO VELA VALLES

A la Facultad de Humanidades de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

**LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA: FILOSOFÍA Y
TEOLOGÍA**

APROBADA POR

Nelson Pascual Suarez Delgado
PRESIDENTE

Nancy Emilia Estela Salazar
SECRETARIO

David Fernando Limo Figueroa
VOCAL

Dedicatoria

A mi padre, por su eterno amor y compañía desde el cielo. Que su existencia perdure en la eternidad y en cada paso que doy.

A mi madre, por su amor y valentía que son los pilares de mi autorrealización.

A mis padrinos, el Dr. Francisco Reluz Barturen y a su esposa la Mgtr. Zulema Calderón Sánchez por sus sabios consejos que han sido guía en mi formación personal y profesional.

A mis amigos, que son el reflejo de la perseverancia y el amor. A todos ellos, mi sincero agradecimiento y afecto.

Agradecimientos

A Dios, por el don de la vida.

A mi asesor de contenido, el Dr. Armando Mera Rodas, por su excelsa orientación en la investigación.

A mi asesora metodológica, la Mgtr. Nancy Emilia Estela Salazar por su excelente guía en los cursos de tesis y, por sus pertinentes sugerencias que han contribuido al desarrollo de la presente tesis.

A la Institución Educativa San José, a su director el Mgtr. Marco Alexis Barreto Arellano por conceder la autorización para aplicar el instrumento de investigación y, de manera especial a la Mgtr. Marilú Díaz Castro por permitirme ingresar a sus aulas y aplicar las encuestas.

Por último, quiero agradecer a la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo por incentivar desde los inicios de la carrera a la investigación científica, lo que permitió la adquisición de habilidades para la misma.

Índice

Resumen	6
Abstract	7
I. Introducción.....	8
II. Revisión de la literatura.....	10
2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.2. Bases teóricas científicas.....	12
2.1.1. Concepciones, teorías y estilos del liderazgo	12
2.1.2. Liderazgo antropológico- ético	15
2.1.3. Niveles de ejercicio del liderazgo ético	16
2.1.4. Educación del liderazgo antropológico-ético.....	17
III. Materiales y métodos	17
3.1. Paradigma y enfoque de la investigación.....	17
3.2. Diseño de la investigación.....	18
3.3. Población y muestra de la investigación	18
3.4. Métodos y técnicas	18
3.5. Operacionalización de la variable	20
3.6. Matriz de consistencia	21
IV. Resultados y discusión	21
4.1. Dimensiones del liderazgo estudiantil	22
4.2. Necesidades formativas en torno al desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la I.E. San José	27
4.3. Justificación de propuestas de contenidos temáticos sobre el liderazgo antropológico-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil	28
4.5. Discusión de los resultados.....	32
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34
VII.Referencias.....	35
VIII. Anexos	38

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal diseñar un programa de liderazgo antropológico-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la institución educativa “San José” del distrito de Chiclayo en el año 2021. La metodología utilizada es de paradigma positivista, con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo-propositivo. Se obtuvo como resultado que, el 43% de estudiantes están en nivel medio referente al desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil; las problemáticas encontradas se centran en la dimensión de cualidades de liderazgo, práctica de liderazgo, expectativas, valoración y reconocimiento; por tal motivo, se propuso y argumentó temas referentes al liderazgo antropológico-ético para afrontar las problemáticas encontradas; por último, se diseñó talleres formativos en base al liderazgo antropológico-ético. En conclusión, se diseñó un programa de liderazgo antropológico-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil.

Palabras clave: Liderazgo, antropología, ética, filosofía, educación.

Abstract

The main objective of this research work was to design an anthropological-ethical leadership program to develop student leadership skills in fifth grade high school students of the educational institution "San José" of the Chiclayo district in 2021. The methodology used is a positivist paradigm, with a quantitative approach and a descriptive-propositional design. As a result, 43% of students are at the intermediate level with respect to the development of student leadership skills; the problems encountered focus on the dimension of leadership qualities, leadership practice, expectations, valuation and recognition; for this reason, issues related to anthropological-ethical leadership were proposed and argued to face the problems encountered; Finally, training workshops based on anthropological-ethical leadership were designed. In conclusion, an anthropological-ethical leadership program was designed to develop the students' leadership skills.

Keywords: Leadership, anthropology, ethics, philosophy, education

I. Introducción

El liderazgo es un tema muy abordado por las diferentes disciplinas de investigación, porque es un elemento esencial del desarrollo de la persona y la organización. Es así como, existen diferentes enfoques y teorías sobre el liderazgo, pero en la visión educativa ha sido abordado en su mayoría a los directivos dejando al margen el liderazgo estudiantil.

El liderazgo estudiantil es un mecanismo de desarrollo de los alumnos, que le permite generar compromiso y participación en las actividades escolares. El “desarrollo” en esta perspectiva debe ser entendida como el despliegue y mejoramiento de las facultades operativas del alumno como es la inteligencia y la voluntad. En ese sentido, el liderazgo en el estudiante contribuye a mejorar la capacidad crítica, tener autodominio de sí mismo, poseer habilidades de análisis para elaborar estrategias de resolución de conflictos generando cambio en sí mismo y en su entorno.

Sin embargo, en la sociedad actual no se desarrolla el liderazgo estudiantil en las instituciones educativas. Esto se evidencia en la misma naturaleza del liderazgo que surgió en las actividades empresariales para generar mayores ingresos económicos en sus organizaciones. Además, las investigaciones sobre liderazgo en educación eran centrado en el líder. Es decir, en el director y su capacidad de gestión frente a las necesidades educativas. En consecuencia, se presenta poca preocupación por enfatizar en formar líderes en el alumnado conllevando a la falta de liderazgo estudiantil.

La falta de liderazgo estudiantil posee múltiples causas de las cuales se sistematiza en tres dimensiones: personal, familiar y social (en la comunidad educativa). En la dimensión personal, el estudiante no desarrolla el autodominio de sus sentimientos y emociones conllevándolo a ser inseguro de sí mismo, incluso poco participativo en las actividades escolares. Asimismo, la falta de autoconocimiento de su persona no le permite detectar adecuadamente sus fortalezas y debilidades.

En la dimensión familiar, el estudiante no posee un clima de formación para el liderazgo. Esto se caracteriza en la poca participación de los padres en las actividades educativas de sus hijos y la poca formación. A esto se suma la presencia de hogares disfuncionales donde no hay la presencia de compromiso del padre o de la madre.

En el ámbito social y en la misma institución educativa no hay una promoción y educación para el liderazgo estudiantil. Los docentes no poseen estrategias adecuadas para formar al líder. En consecuencia, los estudiantes pierden el interés por liderar, no tienen compromiso con las actividades escolares, no poseen comprensión de liderazgo y en otros casos poseen una inadecuada concepción del líder como una persona autoritaria, egoísta y corrupta. Esta última característica es influenciada por los tipos de liderazgo que presenta la sociedad actual, lo que genera confusión en los alumnos sobre qué es un líder y cuál es su función dentro de un determinado contexto.

La presencia de la falta de liderazgo en estudiantes trae consigo una serie de consecuencias en la escuela, familia y la vida misma del educando. Referente a la escuela la falta de liderazgo en las aulas genera un clima de violencia entre estudiantes; ya que, no existe un líder que les oriente a la convivencia armoniosa. Según el informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura (UNESCO) (2019) más de uno de cada tres (36%) alumnos ha estado implicado en alguna pelea física con otro estudiante. Además, uno de cada tres (32%) estudiantes fueron víctimas de acoso por sus compañeros en la escuela.

El Perú no es ajeno a la problemática de violencia escolar, dado que el sistema educativo es muy complejo y su reacción ante estos casos es tardía, pues según el diario Perú21 (2020)

citando al Ministerio de Educación expresa que durante el inicio de la pandemia se reportaron 511 casos de violencia escolar. En estas circunstancias el problema se traslada a otros entornos educativos evidenciando la poca formación en los estudiantes sobre cómo actuar ante estas situaciones y qué deberían hacer para contrarrestarlas.

Por otro lado, la presencia del alcoholismo, la drogadicción y la ingesta de otras sustancias que atentan contra la salud es presenciada en estudiantes. En España, el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (2019) señala que la edad promedio de inicio de consumo de tabaco es de 15,9 años, edad promedio de estudiantes, esta realidad está mayormente ubicada en la Región de Murcia. En nuestro país el 55% de adolescentes manifestaron haber consumido drogas (Programa Nacional de Centros Juveniles-PRONACEJ, 2020).

El vandalismo y pandillaje en los adolescentes es cada vez más alarmante. En España en el 2019 fueron condenados por sentencia firme un total de 14, 117 menores de edad, representando un 3,3% más que años anteriores (Instituto Nacional de Estadística (INE), 2019). De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2020) en Perú el segundo problema más grande es la delincuencia, después de la corrupción. La delincuencia representa el 41, 8 %.

La corrupción es otro gran problema que, siguiendo al Centro UC Estudios Internacionales (CEIUC) (2021) presenta a la corrupción como uno de los problemas más grandes a nivel mundial y citando al World Economic Forum (WEF), la consecuencia de la corrupción a nivel global equivale US\$ 2,6 billones, equipolente al 5% del PIB Mundial. Estas referencias no son ajenas a la realidad de América Latina, porque según Latinobarómetro el 2018, Colombia, Perú, Brasil, México, Paraguay, República Dominicana y Bolivia dieron a conocer que el problema principal es la corrupción.

Estas consecuencias reflejan la poca preocupación por la formación de líderes en la comunidad estudiantil. Por ello, la importancia de formar líderes en las instituciones educativas que permita desarrollar habilidades y no ser indiferente ante las actividades que realiza la institución y la sociedad misma.

Frente a este contexto se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo diseñar un programa de liderazgo antropológico-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la Institución Educativa San José del distrito de Chiclayo en el año 2021?

Por consiguiente, se realizó los siguientes objetivos: **Objetivo general**, diseñar un programa de liderazgo antropológico-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la institución educativa “San José” del distrito de Chiclayo en el año 2021; **objetivos específicos**, a). **Identificar** el nivel de desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la institución educativa “San José” del distrito de Chiclayo en el año 2021, b). **Determinar** la problemática en torno al desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la institución educativa “San José” del distrito de Chiclayo en el año 2021, c). **Proponer** y **argumentar** temas de liderazgo antropológico-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la institución educativa “San José” del distrito de Chiclayo en el año 2021, d). **Diseñar** talleres formativos de liderazgo antropológico-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la institución educativa “San José” del distrito de Chiclayo en el año 2021.

El liderazgo es tema universal y abordado de diferentes ópticas, la mayoría de las investigaciones se centraron en el estudio externo de líder, en sus relaciones, sus características, pero no en su interior, en la esencia del liderazgo. Por ende, la presente investigación posee una relevancia teórica en cuanto que, profundizó en el estudio del liderazgo antropológico-ético centrado en la persona humana. Dado que, actualmente no existe una teoría sobre ello. En cuanto a la importancia práctica se visibilizó los resultados en torno al liderazgo estudiantil y sus diferentes problemáticas en la población bajo estudio. La relevancia metodológica de la investigación fue sostenida en la elaboración de un programa de liderazgo antropológico-ético en base a una adecuada concepción de la persona y ética. Este programa de liderazgo dio a conocer la verdadera esencia del liderazgo, sus dimensiones, sus funciones y cuáles son las habilidades de un verdadero líder. En consecuencia, contribuye a una correcta interpretación del liderazgo; además, queda como antecedente para futuras investigaciones.

II. Revisión de la literatura

2.1. Antecedentes de la investigación

Para evidenciar la trascendencia de la presente investigación se menciona y estructura los siguientes antecedentes a nivel internacional, nacional y local.

A nivel internacional, Negis (2020) en su investigación realizada en la ciudad Konya, Turquía sobre “Liderazgo ético y eficacia escolar: los roles mediadores del compromiso afectivo y la satisfacción laboral”, publicada en la base de datos Education Resources Information Center (ERIC), examina la influencia del liderazgo ético en la eficacia escolar, teniendo en cuenta el “papel mediador del compromiso afectivo y la satisfacción laboral”. El investigador utilizó una metodología correlacional, en donde participaron 306 maestros de las escuelas de Konya. Los resultados obtenidos evidenciaron la influencia positiva en los vínculos de liderazgo ético y eficacia escolar. Se concluye que, la eficacia escolar es una consecuencia de un buen liderazgo ético y a la vez refuerza la satisfacción y compromiso afectivo.

La investigación de Negis (2020) se relaciona con la investigación, porque ambas tienen como objeto de estudio el liderazgo ético en el ámbito escolar, presentándolo como un mecanismo de fortalecimiento frente a la problemática de la deficiente práctica escolar. Por ende, la relevancia de educar a los líderes en principios éticos garantiza el buen uso de la autoridad, el compromiso y la mejora del comportamiento.

García, Paz y Cardeño (2018) en su estudio denominado “Liderazgo ético. Una perspectiva en universidades públicas de estado Zulia” analiza el liderazgo ético como una perspectiva dentro de las universidades estatales. Los investigadores utilizaron una metodología descriptiva, no experimental, transaccional de campo donde contaron con la participación de 7 directores y 22 docentes de dos universidades a las cuales se aplicó un cuestionario. Los resultados de la investigación presentan lazos de compromiso ético, promueven talleres que ayude al fortalecimiento de valores, existe la actitud y voluntad hacia el liderazgo ético y fortalecen principios para su mejora. La conclusión obtenida es que, las universidades poseen documentos de gestión para la ética en el desarrollo de procesos académicos-administrativos.

Esta investigación se enlaza con la importancia que tiene el desarrollo e integración del liderazgo ético en los procesos académicos y administrativos de las instituciones educativas, permitiendo un mejor clima organizacional y transparencia.

En cuanto al liderazgo antropológico Cely y Gómez (2016) en su artículo científico titulado “Una perspectiva antropológica de las organizaciones desde la caracterización sociocultural, administración y contabilidad social. Caso institución de educación superior”

publicada en la base de datos Scielo busca identificar teniendo como cimiento la antropología cultural “Las relaciones culturales e interculturales y socioeducativas que se establecen en las organizaciones (...)” (p. 184). Además, cómo estas inciden en el contexto de trabajo para la consecución de objetivos, desde el enfoque de la administración y contabilidad social. La investigación utilizó una metodología basada en el paradigma cualitativo descriptivo e interpretativo en énfasis etnográfico. La población bajo estudio fueron 82 funcionarios de una institución educativa superior de Bucaramanga. Los resultados obtenidos en los grupos focales evidenciaron desarraigo y poco compromiso con la organización, pero desde la individualidad cooperan en el clima laboral de manera adecuada. Los investigadores concluyen que desde una visión antropológica de la organización permite asumir los recursos humanos como el motor para la consecución de objetivos de la organización; además, fortalece las relaciones laborales.

La investigación de Cely y Gómez (2016) se relaciona con la investigación científica en cuanto que, ha contribuido como cimiento para diseñar los talleres desde un enfoque antropológico y cómo esta coopera en el mejor trato entre los integrantes y el líder.

Por su parte, Riva y García (2018) en su estudio científico “Liderazgo basado en el personalismo: una propuesta de investigación” ubicada en Google académico. Los investigadores tienen como objetivo identificar una adecuada concepción de la persona humana que sea consecuente con el liderazgo. La metodología utilizada es la revisión de la literatura basada en las últimas investigaciones sobre el liderazgo y su relación con la antropología y ética. Los resultados evidencian que las corrientes de liderazgo moral analizadas presentan rasgos y conducta se relacionan en cierta medida para conceptualizar al líder. Los investigadores concluyen frente a esta realidad dar una propuesta de liderazgo más congruente, completa y orgánica, teniendo como cimiento el personalismo y una visión humanista de la empresa.

La investigación de Riva y García (2018) permitió profundizar en la construcción de una visión adecuada de la persona humana como líder. En ese sentido, se relaciona en la visión de liderazgo antropológico que requiere una concepción adecuada de la persona en todas sus dimensiones para la construcción de temas y formar al líder.

Respecto al liderazgo estudiantil, López (2017) en su tesis doctoral “Liderazgo estudiantil en la universidad Santo Tomás de Bucaramanga. Propuesta pedagógica” tiene como objetivo analizar el liderazgo estudiantil desarrollado a través de las percepciones de sus compañeros, Directivos y docentes. La metodología utilizada es mixta, comprende la investigación cualitativa y cuantitativa no experimental. La población bajo estudio es de 6699 de las cuales se compone en estudiantes, profesores y directivos. Los resultados obtenidos evidencian a los líderes con capacidad y experiencia adecuada para desempeñar sus funciones de manera óptima. Se concluye que la formación del liderazgo supone madurez, compromiso, capacidad de resolución de conflictos y que debe ser necesario su educación en las políticas educativas. Esta investigación contribuyó a la adecuación del instrumento de recolección de datos.

A nivel nacional, Medina (2019) en su tesis titulada “Liderazgo ético en estudiantes del centro de estudios y desarrollo humano integral-instituto “Nueva Arequipa”-Arequipa” tuvo como objetivo identificar qué habilidades de liderazgo ético tenían desarrolladas los estudiantes. La metodología empleada es cuantitativa de tipo descriptivo, con diseño simple contando con una población de estudio de 125 estudiantes de la carrera profesional de gastronomía y administración de empresas. La investigación obtuvo como resultado que un 10% de estudiantes poseen un nivel excelente, 75% nivel bueno y el 15% están en un nivel adecuado en el desarrollo de habilidades de liderazgo ético.

Esta investigación se relaciona con la investigación en la problemática que afronta la comunidad académica de estudiantes ante el liderazgo ético. De esta manera, evidencia el problema y la importancia de crear programas que fomenten el liderazgo ético centrado en la persona humana.

Por su parte, Yaya y Coaquira (2019) en su artículo científico denominado “Clima escolar y liderazgo estudiantil en la I.E. José Buenaventura Sepúlveda, Cañete Perú” determina la relación existente entre los líderes democráticos en los alumnos y el incremento del clima escolar. Para lograr el objetivo se desarrolló una metodología no experimental contando con una muestra de 30 estudiantes del 3° grado de secundaria. Los resultados que se obtuvieron demuestran significativamente la relación entre el liderazgo estudiantil y el clima escolar. Los investigadores concluyen que el clima escolar es relevante en la formación de líderes estudiantiles. En consecuencia, el estudio de Yaya y Coaquira (2019) permitió enfatizar en los tipos de liderazgos y la construcción de la teoría.

A nivel local, Suarez (2017) en su tesis titulada “Programa de formación ética para fomentar el ejercicio del liderazgo en la gestión de directivos de las instituciones educativas particulares del distrito de Chiclayo” el cual tuvo como objetivo “Diseñar una Propuesta de Formación Ética bajo rigor científico para fomentar el ejercicio del liderazgo en la Gestión de los Directivos de las I. E. P. del Nivel Secundario del Distrito de Chiclayo” (p. 15). La metodología utilizada es de un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo; la población estudiada consta de 20 directivos y 70 docentes de las instituciones educativas de Chiclayo. Los resultados obtenidos gracias a la aplicación de una encuesta evidenciaron deficiencias en cuanto a las cualidades del liderazgo de tipo democrático. Se concluye que los directivos de las instituciones educativas poseen problemas en el ejercicio de liderazgo; por la cual, Suarez (2017) tuvo como base para la creación del programa.

La tesis de Suarez (2017) re relaciona con el presente estudio en la preocupación de crear un programa que ayude a fortalecer habilidades éticas en los líderes para la mejor participación y manejo de la organización, fomentando mayor compromiso en la comunidad.

2.2. Bases teóricas científicas

2.1.1. Concepciones, teorías y estilos del liderazgo

A. Definición del liderazgo

La conceptualización sobre el liderazgo presenta una amplia galería de investigaciones de diferentes ópticas para entender su naturaleza y lo que implica. Por consiguiente, algunos investigadores han centrado sus estudios sobre la personalidad, la conducta y los rasgos fisiológicos del líder y la influencia que ejerce en el contexto en donde se sitúa.

Desde la edad antigua la historia describe diferentes liderazgos, de los monarcas, emperadores y reyes que influenciaron a entender si el liderazgo era natural o producto de la construcción social y habilidades de la persona. Para Giraldo y Naranjo (2014) la caracterización del liderazgo inició desde que el hombre dejó de ser nómada para vivir en civilización. Estos datos históricos contribuyeron en la definición del liderazgo; ya que, el tema es estudiado en todo el mundo (Bass, 1981) citado por Unda (2013).

En la comprensión del término Liderazgo Bass (1981) citado por Unda (2013) expresa que, los inicios del estudio del concepto liderazgo se alojan entre la mitad del siglo XIX en contextos de la política británica. Cabe señalar que estas investigaciones poseen influencia en el contexto que se iniciaron.

Según Lussier y Achua (2011) el liderazgo es la capacidad de influir durante todo el proceso entre líderes y seguidores con el propósito de conseguir metas en la organización. Para estos autores la definición comprende cinco elementos: Líderes y seguidores; la influencia que tiene el liderazgo; los objetivos organizacionales; el cambio y las personas a quienes van a liderar. Teniendo como base estos elementos se confiere el liderazgo para la transformación de la organización.

Gogollo (2012) plasma al liderazgo como un arte, la cual influye positivamente en los hombres para que puedan lograr sus objetivos personales y en grupo. La influencia que se desarrolla debe hacer que el trabajador se estimule a sí mismo y tenga la motivación de hacer su trabajo de manera comprometida y voluntaria.

Huaman and Partners (2013) mencionan que el liderazgo es el oficio y aplicación de las características del líder para influenciar en el obrar de otros (citado por Zuzama, 2015). La influencia del líder es parte necesaria, pero esta influencia debe ser orientada a la consecución de los propósitos del grupo en la cual se establece; es decir, debe ser beneficiosa.

Por otro lado, López, Rodríguez y Ágreda (2016) entienden al liderazgo como aquella persona que debe tener habilidades adecuadas para afrontar y superar los desafíos. Sin embargo, aclaran los investigadores que, aquella persona que sea especialista en temas de liderazgos no determina para que sea un buen líder, pero si ayuda a comprender mejor la situación y saber conducirlas. La capacidad del líder debe resolver problemas que se presentan generando nuevas estrategias de solución para el mejoramiento y sostenibilidad del grupo.

La diversidad de concepciones en torno al liderazgo es una muestra de preocupación al tema y su relevancia en la vida personal, familiar, social y de las organizaciones a nivel mundial, nacional y local haciendo de esta universal. Siguiendo a Prado (1998) “la necesidad del liderazgo surge como una respuesta a la incertidumbre y peligros inherentes a la condición humana” (p. 103). En la vida diaria el hombre busca siempre elegir lo mejor para su desarrollo, pero la vida es un devenir de situaciones y adversidades que hace suyo el buscar apoyo, consejos, recomendaciones, etc., para mejorar su actividad. Esta actitud de mejora evidencia la necesidad de un buen liderazgo para la consecución de algún fin.

B. Teorías del liderazgo

Acompañando a estas conceptualizaciones se encontró un sinnúmero de teorías y estilos de liderazgo que anidan nuestra cultura hoy, entre estas resaltan las siguientes:

- a) **Teoría de los rasgos o del gran hombre**, realiza su indagación en la experiencia de la historia; es decir, de magnos líderes de la antigüedad. Esta teoría dio pase a la teoría de los rasgos que, según Murillo (2006) partía de la hipótesis que los líderes nacían con rasgos o cualidades innatas que les permitía destacar entre los demás. El objetivo principal era demostrar que mediante las características de algunos líderes se evidenciaba que el liderazgo era innato, que el líder nace y no se hace.
- b) **Teoría del comportamiento, cuyo propósito** central era desmitificar la afirmación que, el líder nace, sino se “hace”. Para Zuzama (2015) la teoría del comportamiento tiene una relación con la teoría situacional o funcional donde se afirmaba que el líder se “hace”. Para determinar esta afirmación era necesario estudiar la conducta de las personas. Según Sánchez (2010) citado por Zuzama (2015) se puede situar el punto de partida a los trabajos que realizaba Kurt Lewin.
- c) **Teoría de contingencia**, “se fundamenta en la idea de que no existe un estilo de liderazgo universal, sino que depende de la situación” (Unda, 2013, p. 34). Las características del líder son analizadas de acorde al contexto y la situación en donde se

desempeña; dado que, la realidad y las tareas que realiza el líder son enmarcadas por una realidad particular.

C. Estilos de liderazgo

Ahora bien, en torno a los estilos de liderazgo propuesto por diversos autores, tal como lo refiere Zuzama (2015), Murillo (2006), Unda (2013), Jiménez y Villanueva (2018) se destacan los siguiente:

- a) **Liderazgo autoritario**, es un estilo de liderazgo autocrático que centra su poder en dar órdenes a los demás. Existe una estructura organizacional en donde los subordinados son solo receptores de mandatos medidos por castigos y recompensas. Las decisiones que se toman en la organización pertenecen a los líderes y no hay integración con los miembros del grupo creando un clima de desconfianza (Purizaca y Sánchez, 2018).
- b) **Liderazgo democrático**. atiende a la participación e integración de todos los miembros de la organización “subordinados”, mediante propuestas, ideas y puntos de vista (Jiménez y Villanueva, 2018). El líder posee la función de orientador y promueve la capacidad de responsabilidad en las decisiones en sus compañeros. Además, genera un clima de confianza y compromiso. Murillo (2006) el liderazgo democrático se caracteriza por la colaboración y ayuda mutua entre los integrantes del grupo.
- c) **Liderazgo “Laissez faire”**, las investigaciones de Murillo (2006) y Zuzama (2014) coinciden en la característica del líder “Laissez faire” afirmando que no ejerce liderazgo alguno; es decir, permite la libre actuación de los miembros del grupo y deja a la libre voluntad de todos. Para Jiménez y Villanueva (2018) la esencia de este liderazgo es indolente ante la toma de decisiones. A diferencia de los anteriores estilos de liderazgo este no genera compromiso ni ayuda en la resolución de problemas.
- d) **Liderazgo transformacional**, Jiménez y Villanueva (2018) destaca la habilidad del líder en este estilo de liderazgo como la capacidad de motivar a los trabajadores en la consecución de metas previstas; asimismo, el líder no posee una visión instrumentalizada del trabajo. La preocupación por la innovación y cambio generó la aparición del liderazgo transformacional que implica un enfoque más preciso y claro en las organizaciones, para ello el líder debe contar con características esenciales que le ayuden a poseer ese enfoque, según Hermsilla, Amutuo, Da Costa y Páez (2016) el líder deber tener carisma, inspiración motivacional, atención (capacidad de detectar las diferencias personales) y estimulación intelectual.

En las definiciones, teorías y estilos de liderazgo investigados se infiere algunas consecuencias:

- En las definiciones propuestas predominan la dimensión externa, social y hasta empresarial del liderazgo; se destaca las influencias motivacionales interpersonales para realizar un mejor trabajo y conseguir mejores objetivos.
- En las teorías de liderazgo no existe consenso, para algunos investigadores el líder nace, para otros se hace, en tanto para otros no es posible hablar de una teoría de liderazgo universal. Esto es entendible por cuanto que, estas teorías se fundamentan en lo psicológico o sociológico, más no en una concepción filosófica, antropológica y ética las que las darían una visión más estable, plena y universal.
- En los estilos de liderazgo se privilegia los comportamientos, habilidades, personalidad y se deja de lado la persona y su acción ética.

En resumen, el liderazgo que se ha estudiado pone su mirada en el otro como objeto de mejora más no prioriza la mejora del “yo personal” como punto de partida.

2.1.2. Liderazgo antropológico- ético

Ante las limitaciones encontradas en las definiciones, teorías y estilos de liderazgo, en la presente investigación se propone complementar con una concepción antropológica y ética del liderazgo. Ante ello, es necesario comprender primero ¿qué concepciones antropológicas filósóficas anidan nuestra sociedad actual y que pueden estar a la base de la concepción de liderazgo?

- a. **Concepción biologicista**, esta concepción implica una mirada biológica, en donde está presenta la genética y la parte corporal del hombre. “La visión biologicista cabe la tentación de reducir al hombre a meramente físico o biológico (el hombre es un mamífero, con ojos, y omnívoro, etc.)” (García, 2010, p. 196). Esta visión es parte de la teoría evolucionista del ser humano que manifiesta que el hombre “es una especie más de las que existen en la naturaleza” (Instituto de Ciencias y Humanidades, 2010, p. 69). En consecuencia, niega el carácter individual de la persona. Además, sitúa al hombre como un ser vivo más, producto de la evolución.
- b. **Concepción materialista**, el materialismo es una corriente filosófica surgida en el siglo XIX que tiene como representante esencial a Karl Marx. La “esencia del hombre en realidad es elaborada en el conjunto de las relaciones sociales que se generan a partir de la producción de los bienes materiales para su subsistencia” (Instituto de Ciencias y Humanidades, 2010, p. 77). Marx parte de la acción del hombre ante el trabajo y actividad social para definir al hombre. Esta concepción de la persona desliga la espiritualidad del cuerpo, cayendo en mera materia. Bajo el enfoque del materialismo la persona es objeto de acción y no sujeto; es decir, que es utilizada como medio para lograr un cometido y no como un fin en sí mismo.
- c. **Concepción existencialista**, el existencialismo es una disciplina filosófica surgida en el siglo XX que “sostiene que todo ser humano no debe ser encuadrado dentro de un único conjunto de propiedades o cualidades” (Instituto de Ciencias y Humanidades, 2010, p. 76). Para los promotores de esta corriente la naturaleza humana es indeterminada, el mismo ser humano construye su esencia. De manera similar, Heidegger entiende esta existencia como ser-ahí; es decir, está en cualquier lugar o en cierta situación. Para García (2010) la visión existencialista insiste en el hecho de que la «existencia» antecede a la «esencia», concretamente en el caso del hombre” (p. 197). Esto implica desechar la naturaleza humana y presuponer que el hombre se crea a través de su propia percepción.
- d. **La concepción personalista**. Esta concepción moderna y nueva constituye la vertiente madura de la antropología filosófica, por presenta al hombre como una realidad tridimensional: dimensión somática, psíquica y espiritual. Es desde esta triple dimensionalidad donde fluyen fuerzas primarias que el hombre tiene autoliderar y a su vez, tiene que trascender ejerciendo un liderazgo.

El personalismo, que en esencia es una antropovisión, es una respuesta ante las concepciones antropológicas unilaterales o reduccionistas que dividen al ser humano o lo interpretan como un objeto, producto de la materia, niegan su naturaleza y no poseen una visión de unidad de esta (positivismo y el cientificismo, el existencialismo, el marxismo, etc.).

El liderazgo debe estar centrado y fundamentado en una imagen integral del ser humano; dado que, es sujeto de acción y a la vez capaz de desarrollarse en su dimensión espiritual,

corporal y afectiva. El análisis de la persona como un fin en sí mismo es trascendental para el personalismo, porque la organización debe ver a la persona como alguien digna y libre, no como cosa. Por ello, Riva y García (2018) señalan que es relevante la concepción de la persona para el liderazgo. Además, mencionan como “el personalismo es una filosofía que ofrece un panorama del hombre en su conjunto, una antropología completa y equilibrada que ilumina los procesos de la toma de decisiones a nivel individual y organizacional (...)” (p. 108). Esta afirmación implica una visión humanista de las organizaciones.

El liderazgo, además de ser antropológico tiene que ser ético, esto debido a sus dimensiones ónticas y operativa del hombre o lo que San Juan Pablo II denomina Persona y acción. La persona es siendo, no hay acción humana sin persona ni persona sin acción. Es en esta vertiente del actuar donde, en primer lugar, la persona puede humanizarse, deshumanizarse o rehumanizarse según sea la naturaleza buena o mala de sus actos y, ejercer influenciar influencia positiva o negativa en los demás según sea también la naturaleza de sus actos.

En ese sentido, la ética filosófico-científica propia de los seres racionales y libres debe estar orientada hacia la autorrealización de la persona, en la educación de su voluntad e inteligencia para ejercer un liderazgo que comienza por el gobierno de sí mismo y ayude al desarrollo ético de los demás.

En resumen, esta concepción antropológico-personalista y ética hemos de privilegiar a la hora de plantear y proponer un auténtico liderazgo que abarque la dimensión interna y externa del mismo.

2.1.3. Niveles de ejercicio del liderazgo ético

En base al estudio de Unda (2013) se proporciona cuatro niveles esenciales para el ejercicio del liderazgo ético, teniendo en cuenta los principios básicos que proporciona Covey (1993): **Personal**, es la relación que establece la persona consigo misma (hacia la interioridad); **interpersonal**; consiste en la calidad de relaciones o interacción con las demás personas; **gerencial**: la capacidad de responsabilidad y la forma de actuar para ayudar a que los demás realicen una actividad y **organizacional** “relacionado con la necesidad de organizar a las personas, agruparlas, capacitarlas, compensarlas, construir equipos, resolver problemas, crear una estructura, un sistema, una estrategia, etc.” (Unda, 2013, p. 90).

a. Habilidades y competencias del líder ético

Covey (2003) plantea ocho hábitos para el buen liderazgo: la primera es la proactividad, es la capacidad de responsabilidad, ayudando al fortalecimiento de la libertad; como segundo hábito está “empezar con un fin en mente” que permite el autodomínio y liderazgo personal para encontrarle sentido a la existencia; el tercer hábito es “establecer lo primero lo primero”, consiste en organizar la vida personal para saber priorizar las cosas importantes; el cuarto hábito es “pensar en ganar/ganar” que da beneficio mutuo para el logro del bienestar común y equitativo; “procurar primero comprender, y después ser comprendido”, es la capacidad de poseer la virtud de comunicación asertiva para la mejor convivencia; “Sinergizar”, es el hábito de interdependencia que ayuda en la innovación y por último “afilarse la sierra” es el mejoramiento continuo.

Para Gómez (2000) las actitudes esenciales para el liderazgo ético son las actitudes personales “nuestra forma de pensar, de sentir y de ser” (p. 75). Estas actitudes es la consecuencia de muchas experiencias de vida que dejaron marcas en la actitud de la persona. Dentro de las actitudes está la honestidad (cualidad de ético) que se manifiesta en la confianza y adhesión hacia los otros; la responsabilidad, “indica el grado de compromiso que tenemos con nuestro propio crecimiento” (p. 81). La tenacidad o también conocida como la perseverancia, es la actitud de perseverar ante las situaciones de conflicto o problemas; la

humildad, la calidad de persona (ser como es) y el trato que se brinda; profesionalismo (preparación académica) y el compromiso.

2.1.4. Educación del liderazgo antropológico-ético

La educación del líder desde este enfoque implica una visión completa de la persona como sujeto de acción, lo cual debe comprender su ser y obrar (el obrar sigue al ser). Unda (2013) manifiesta el interés de muchos investigadores en abordar el tema de la educación ética en el liderazgo es saber cómo impacta en el ámbito personal y organizativa. Es así como, para ahondar en la ética se debe tener como base a los aportes de filósofos griegos como Sócrates, Platón y Aristóteles para entender los inicios del estudio de la ética. Ante esto, Aristóteles descubrió la dimensión teleológica del hombre y para llegar a esta debe ser un hombre virtuoso.

Medina (2019) señala la aparición de las virtudes como medios para alcanzar el liderazgo ético. Las virtudes son actos operativos buenos que ayudan al mejoramiento de la persona, dispone de la voluntad del hombre para que alcanzar alguna virtud. La educación del liderazgo no debe desligarse de las virtudes, porque “todas las acciones humanas tienden a un fin, es decir, a la realización de un bien específico” (Reale y Antiseri, 2010, p. 219).

Reale y Antiseri (2010) manifiestan que las virtudes éticas se desarrollan en la justa medida; es decir, en medio entre el exceso y el defecto de los impulsos y pasiones. La virtud no es una exageración de bondad o un egoísmo, la virtud se ancla en la mitad de ambos vértices (el justo medio). Las virtudes son actos prácticos operativos que se manifiestan en el actuar del hombre, son formas de realización del bien hacia la consecución de mejorar su vida. Todos los días se lucha para conseguir una virtud; ya que, no es una tarea fácil, pues requiere de compromiso y tiempo. En cambio, los vicios son inclinaciones al mal que denigran la integridad de la persona, como el vicio del alcoholismo, corrupción, la mentira, etc.

Las virtudes se dividen en dos grupos según Aristóteles: “las virtudes éticas como “justo medio” o “centro entre extremos” y las virtudes dianoéticas y la perfecta felicidad” (Reale y Antiseri, 2010, p. 221-22). Virtudes éticas: la adquisición de estas virtudes se da a través de la repetición de una galería de acciones sucesivos, que da pie a un hábito. Es un triunfo hacia la parte sensitiva e instintiva del hombre. “Los impulsos, las pasiones y los sentimientos tienden al exceso o al defecto (demasiado o demasiado poco)” (Reale y Antiseri, 2010, p. 221).

Virtudes dianoéticas: en este ámbito es el trabajo específico del alma racional del hombre que implica un conocimiento mayor que perfeccionan la voluntad. Aristóteles las divide en la virtud de la prudencia (phrónesis) y la sabiduría (sophia). La primera consiste, en la deliberación correcta entre el bien y el mal para direccionar la vida. La sabiduría, es la virtud del conocimiento de realidades más complejas como la ciencia teórica y la metafísica (Reale y Antiseri, 2010). El liderazgo antropológico-ético se centra en ambas (éticas y dianoéticas), porque el líder debe empezar gobernándose a sí mismo, tener autodomínio de sus deseos e impulsos y hacer predominar a la razón como guía; de esta manera, tomará mejores decisiones.

III. Materiales y métodos

3.1. Paradigma y enfoque de la investigación

De acuerdo con las exigencias de la realidad a estudiar y los objetivos propuestos la presente investigación es de paradigma positivista de tipo cuantitativo que “se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales” (Bernal, 2010. p. 60), para investigar una realidad estimada. En esta investigación se trabajó con datos estadísticos, mediante la aplicación de instrumentos cuantitativos validados y con nivel de confiabilidad. Asimismo, estos datos fueron procesados para cumplir con los objetivos propuestos en la presente investigación. Es así como, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que el

estudio de los datos cuantitativos se considera de acuerdo con la jerarquía de medición de las variables.

3.2. Diseño de la investigación

La investigación es de diseño no experimental, descriptivo-propositivo. Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que el propósito es buscar “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis” (p. 92). En definitiva, se busca describir fenómenos y perfiles de personas en el ámbito educativo.

3.3. Población y muestra de la investigación

La población bajo estudio estuvo conformada por estudiantes de quinto grado de secundaria de la institución educativa San José del distrito de Chiclayo y, siguiendo a Bernal (2010) expresa que la población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere a la investigación” (p. 160). Asimismo, se tuvo en cuenta la edad de los estudiantes, lo cuales están en un promedio de edad de 15 y 18 años; cuentan con un nivel socioeconómico medio debido a las características de las fuentes de ingreso, es decir, sus padres trabajan como comerciantes o poseen emprendimientos propios. Además, sus madres son ama de casa o trabajadoras independientes. En cuanto a los medios para acceder a las clases virtuales cuentan con los recursos necesarios para ser partícipes de las clases.

En principio se contaba con una población de 280 estudiantes de quinto grado de secundaria según la nómina de matrícula, pero debido al contexto por la COVID-19 muchos de ellos están matriculados, pero no asistían a clases. Ante esta situación se aplicó la fórmula para calcular la muestra lo que resultó adecuado 105 estudiantes, de los cuales fueron encuestados 112 estudiantes.

Por otro lado, considerando el grado de madurez de los estudiantes se ha tenido en cuenta para esta investigación dado que, el proceso de educación secundaria posee más experiencia ante las actividades de liderazgo que se han empelado en su institución educativa. Por ende, tienen un mayor desenvolvimiento, participación y conocimiento sobre las habilidades de un líder estudiantil.

3.4. Métodos y técnicas

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos y técnicas:

Método de la revisión de la literatura: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la revisión de la literatura enfatiza en identificar, consultar y adquirir bibliográfica para rescatar información importante que servirán para la investigación. En ese sentido, se utilizará este método para discernir la información que presenta la literatura científica en torno al tema de investigación. Además, permitirá estructurar de manera pertinente los antecedentes y marco teórico con investigaciones de carácter científico ubicados en base de datos serios.

Método analítico-sintético: Este método permitió analizar las fuentes bibliográficas obtenidas para posteriormente sistematizar la información en conceptos, ideas principales, contribuyendo a la profundización e interpretación del tema a investigar.

Técnica de análisis de documentos: El análisis de documentos se empleó de manera paulatina para enfatizar en la información adecuada que contribuya al enriquecimiento y profundización del tema a investigar. Siguiendo a Bernal (20120) expresa que el análisis de documentos es una “técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar material impreso. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio” (p.194).

a). Fichas textuales: ayudó a enmarcar la información relevante en conceptos y párrafos de libros, tesis, revistas, periódicos, artículos científicos, entre otros para construir el marco teórico.

b). Subrayado: es una técnica de estudio que consiste en resaltar las ideas principales y secundarias de un texto. Por ende, esta técnica contribuyó a una mejor visualización e identificación de la información.

3.4.1. Técnica de campo

En referencia a la técnica de campo se utilizó un cuestionario. Siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que el cuestionario consiste en un grupo de preguntas direccionadas para medir las variables de la investigación. Estas interrogantes deben ser coherentes para lograr el objetivo que se ha planteado.

A. Instrumento de recolección de datos

En cuanto a la recolección de datos se utilizó datos cuantitativos, lo cual “se utilizan instrumentos que han demostrado ser válidos y confiables en estudios previos o se generan nuevos basados en la revisión de la literatura y se prueban y ajustan” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014. p.12). Por ello, se aplicó un instrumento de recolección de datos para identificar el nivel de desarrollo del liderazgo estudiantil. Este instrumento se basa en una escala de Likert que oscila de 1 a 4, correspondiendo a 1(Totalmente en Desacuerdo), 2 (Poco Acuerdo), 3(De Acuerdo) y 4 (Totalmente de Acuerdo). En ese sentido, se tomó el instrumento de López (2017) ubicada en su tesis doctoral “Liderazgo estudiantil en la universidad Santo Tomás de Bucaramanga. Propuesta Pedagógica”. El instrumento consta de cinco dimensiones: la primera se refiere a las cualidades de liderazgo; la segunda dimensión enfatiza la formación para el liderazgo; tercera dimensión, práctica del liderazgo; cuarta dimensión, expectativas del liderazgo y por último la valoración y reconocimiento del liderazgo estudiantil. Este instrumento será validado por juicio de experto para su posterior aplicación.

B. Validez del Instrumento de investigación

Según Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008) citado en García (2017) “el concepto esencial de validez de contenido es que los ítems de un instrumento de medición deben ser relevantes y representativos del constructo para un propósito evaluativo particular” (p. 27). En este sentido, los instrumentos de investigación son formas de acción operativas que ayudan en la recolección de datos en una población determinada a investigar y, así, identificar y analizar su problemática con la finalidad de proponer mecanismos de mejora.

Por ende, la validación del contenido del instrumento de la presente investigación se hizo por medio del “Juicio de experto” que, según Según Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008) citado en García (2017) el juicio de expertos “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (p. 348).

C. Confiabilidad del instrumento de la investigación

El proceso de confiabilidad se realizó mediante el procesamiento estadístico utilizando Microsoft Excel del cual se obtuvo la confiabilidad del instrumento, obteniendo en el alfa de Cronbach 0,8634, lo que significa un “alto” índice de consistencia interna de los ítems del cuestionario. El alfa de Cronbach según Celina y Campo (2005) “es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo de consistencia interna de una escala” (p. 575).

3.5. Operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
LIDERAZGO ESTUDIANTIL	CUALIDADES DE LIDERAZGO	Ser excelente un estudiante es razón para ser líder.	1;2;3;4;5	Escala de Likert: 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (Poco de acuerdo), 3 (De acuerdo) y 4 (Totalmente de acuerdo)
		Desarrollar habilidades interpersonales permite vincularse con los demás.		
		La experiencia en liderazgo son motivos para ser elegido.		
		Para ser líder es tener necesario la imagen personal y la simpatía.		
		Para ser líder es necesario tener personalidad fuerte, franqueza, sinceridad y decisión.		
	FORMACIÓN PARA EL LIDERAZGO	Se aprende a ser líder.	6;7;8;9	
		Debe existir formación para el liderazgo.		
		El líder debe tener sensibilidad y conocimiento de la realidad educativa.		
		La influencia del docente es clave en la motivación al liderazgo.		
	PRÁCTICA DEL LIDERAZGO	El líder debe practicar virtudes	10;11;12; 13;14;15; 16	
		El líder debe realizar metas, proyectos y metas.		
		El liderazgo se manifiesta solo en crisis de la organización.		
		El liderazgo debe ser autónomo, independiente y decidido.		
		Ser un líder exitoso es necesario trabajar en equipo.		
		El líder debe despertar y motivar a sus compañeros a ser líderes.		
	EXPECTATIVAS	Ser líder estudiantil es ser comunicar, mediador de conflictos y defensor de derechos.	17;18;19; 20;21	
		El liderazgo exige ayudar a los demás.		
		El líder debe contribuir en la democracia e igualdad de oportunidades.		
		El líder debe ayudar en la organización de actividades extracurriculares académicas.		
		Representar a los estudiantes exige ejercer el liderazgo con ética.		
VALORACIÓN Y RECONOCIMIENTO	El ejercicio del liderazgo contribuye en el crecimiento personal.	22;23;24; 25		
	Los directivos, docentes y estudiantes deben reconocer el ejercicio del liderazgo.			
	La institución educativa reconoce y contribuye en el ejercicio del liderazgo.			
	Ejercer el liderazgo estudiantil contribuye a la estabilidad educativa.			

3.6. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TEMA	VARIABLES	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METODOLOGÍA
PROGRAMA DE LIDERAZGO ANTROPOLÓGICO-ÉTICO PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN ALUMNOS DE QUINTO AÑO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO-2021	PROGRAMA DE LIDERAZGO ANTROPOLÓGICO-ÉTICO	¿Cómo diseñar un programa de liderazgo antropológico o-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la Institución Educativa San José del distrito de Chiclayo en el año 2021?	Diseñar un programa de liderazgo antropológico o-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la institución educativa “San José” del distrito de Chiclayo en el año 2021	Identificar el nivel de desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la institución educativa “San José” del distrito de Chiclayo en el año 2021.	Paradigma de investigación: positivista Tipo de investigación: Cuantitativa Diseño de investigación: No experimental, descriptivo-propositivo Instrumento: Cuestionario para medir las habilidades del liderazgo estudiantil. Población: estudiantes de quinto grado de secundaria de la Institución Educativa “San José” del distrito de Chiclayo en el año 2021.
				Determinar la problemática en torno al desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la institución educativa “San José” del distrito de Chiclayo en el año 202.	
	Proponer y argumentar temas de liderazgo antropológico-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la institución educativa “San José” del distrito de Chiclayo en el año 2021.				
	LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN ALUMNOS DE QUINTO AÑO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO-2021			Diseñar talleres formativos de liderazgo antropológico-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la institución educativa “San José” del distrito de Chiclayo en el año 2021.	

IV. Resultados y discusión

El liderazgo es propio de la persona, pero ser buen líder es un desafío que no todos sobrepasan. Para el logro de un liderazgo adecuado la persona debe formarse, pues “es el *fruto* de un proceso formativo, en el cual una persona se hace cargo de su responsabilidad como miembro de un conjunto social” (López, 2017, p. 22).

Por otro lado, el liderazgo estudiantil en las instituciones educativas es muy importante para el desarrollo personal y social. Asimismo, su buena orientación permite una participación paulatina en las actividades educativas para desarrollar habilidades de liderazgo.

En la presente investigación se aplicó a 112 estudiantes de quinto grado de secundaria de la I.E. San José del distrito de Chiclayo el instrumento denominado “Liderazgo estudiantil” validado por López (2017) y enriquecido por el autor de la presente investigación, cuyo propósito fue identificar el nivel de desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil; se obtuvieron los siguientes resultados, los mismos que están presentados en base a las cinco dimensiones del instrumento: (calidades de liderazgo, formación para el liderazgo, práctica del liderazgo, expectativas, valoración y reconocimiento).

A continuación, se presenta la siguiente tabla general en torno al nivel de desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en sus respectivas dimensiones.

Tabla 1. Nivel de desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la I.E San José.

Nivel de valoración	Rango de valoración	Fi	%
Alto	75-100	61	54%
Medio	51-74	48	43%
Bajo	26-50	2	2%
Muy bajo	0-25	1	1%
TOTAL		112	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes (octubre, 2021).

Como se observa en la Tabla 1, en base al nivel de desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la I.E San José se encontró de manera significativa que, 54% de estudiantes encuestados tuvo una puntuación de 75 a 100 puntos, lo que significa un nivel “alto”, pero el 43% de estudiantes poseen un puntaje de 51 a 74 puntos que representa un nivel “medio” en el desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil.

4.1. Dimensiones del liderazgo estudiantil

En esta sección se analiza los resultados obtenidos con referencia a las dimensiones del instrumento de investigación aplicado a los estudiantes de quinto grado de secundaria de la I.E. San José. Dimensiones: cualidades de liderazgo; formación para el liderazgo; práctica del liderazgo; expectativas y valoración; reconocimiento.

a) Dimensión de cualidades del liderazgo

Las cualidades del liderazgo estudiantil son atributos que tienen los líderes para desempeñarse de mejor manera en la organización. A continuación, se presenta cinco indicadores que permitirán conocer a fondo sobre las cualidades del liderazgo.

Tabla 2. Cualidades del liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la I.E San José.

Indicadores	Totalmente en Desacuerdo		Poco de Acuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ser un excelente estudiante es una de las razones por las cuales me eligió el grupo.	13	12%	22	20%	55	49%	22	20%	112	100%
Para ser elegido es necesario tener desarrollada habilidades interpersonales como: fluidez verbal y comunicativa, oratoria, empatía, etc., para vincularse de modo adecuado con los demás.	13	12%	11	10%	52	46%	36	32%	112	100%
La experiencia en cargos de representación estudiantil y muestras de liderazgo social y político son motivo para la elección.	4	4%	32	29%	59	53%	17	15%	112	100%
La imagen personal, el sexo y la simpatía son decisivas para la elección del líder estudiantil.	21	19%	40	36%	36	32%	15	13%	112	100%
La personalidad fuerte, la franqueza, la sinceridad, la decisión firme son valorados en la elección del líder estudiantil.	4	4%	12	11%	60	54%	36	32%	112	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes (octubre, 2021).

En la Tabla 2, se observa los resultados de la encuesta de acorde a la primera dimensión. Con respecto a **ser un excelente estudiante** como una de las razones para que el grupo elija al líder, el 32% de estudiantes encuestados está totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo; el

69% afirmó estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. Esto da a conocer que, la mayoría de los estudiantes afirman la importancia de ser un excelente estudiante como una cualidad para ser líder. Pero es preocupante que el 32% no rescate la importancia de ser un excelente estudiante para ser líder.

En relación con **tener desarrollada habilidades interpersonales**, el 22% manifestó estar totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo; en cambio, el 78% está de acuerdo y totalmente de acuerdo. Estos resultados manifiestan que la mayoría de encuestados están seguros de la importancia de tener desarrolladas habilidades interpersonales como: fluidez verbal y comunicativa, oratoria, empatía, etc., para vincularse de modo adecuado con los demás.

Con respecto a **la experiencia en cargos de representación estudiantil y muestras de liderazgo social y político para la elección**, el 33% está totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo; pero, el 68% está de acuerdo y totalmente de acuerdo. Esto muestra la relevancia que tiene la experiencia como cualidad para ser líder y ser elegido.

De acuerdo con **la imagen personal, el sexo y la simpatía**, el 55% de estudiantes están totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo y, el 45% está de acuerdo y totalmente de acuerdo. Esto evidencia en un 45%, una cifra notable que, la imagen personal y, sobre todo el sexo como algo decisivo para que alguien pueda ser líder. La sociedad actual expresa la posibilidad de liderazgo a varones y mujeres, pero todavía existe el dilema de quién es mejor que otro y no se logra ver las fortalezas de cada uno.

Con base en el indicador **la personalidad fuerte, la franqueza, la sinceridad, la decisión firme son valorados en la elección del líder estudiantil**, el 15% manifiesta estar totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo y, el 86% afirma estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. En consecuencia, los encuestados rescatan estas cualidades como primordiales para ser líder estudiantil.

b) Dimensión de formación para el liderazgo

En esta dimensión se analiza los ítems 6, 7, 8 y 9 sobre la formación para el liderazgo estudiantil. Por ende, se presenta la siguiente tabla.

Tabla 3. Formación para el liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la I.E San José.

Indicadores	Totalmente en Desacuerdo		Poco de Acuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
No se nace líder, sino que se aprende a serlo.	5	4%	6	5%	37	33%	64	57%	112	100%
Debería existir formación en liderazgo personal, social y político para los representantes del estudiantado.	4	4%	13	12%	67	60%	28	25%	112	100%
La sensibilidad y el conocimiento de la realidad en general y en especial la educativa es fundamental para el ejercicio del liderazgo.	2	2%	12	11%	71	63%	27	24%	112	100%
El liderazgo docente es vital para motivar al liderazgo estudiantil en lo personal, social y lo político.	2	2%	9	8%	60	54%	41	37%	112	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes (octubre, 2021).

En la Tabla 3, en consideración al ítem **no se nace líder, sino que se aprende a serlo**, el 9% expresa estar totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo y, el 90% está de acuerdo y totalmente de acuerdo. Esto representa que, se aprende a ser líder y todos están llamados a serlo.

Con relación a que, si **debiese existir formación para el liderazgo**, el 16% de los estudiantes están totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo, pero el 75% expresan estar de

acuerdo y totalmente de acuerdo. Esto significa que la mayoría de encuestados consideran a la formación en liderazgo personal, social y político como esencial para ser líder.

En el tercer indicador, **la sensibilidad y el conocimiento de la realidad en general y en especial la educativa**, el 13% de estudiante están totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo con su importancia y, el 87% afirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en tener sensibilidad, conocimiento de la realidad y especialmente de la Institución Educativa para ejercer adecuadamente el liderazgo.

Con respecto a **la motivación que ejerce el docente para el liderazgo estudiantil**, el 10% están totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo, pero el 91% manifiestan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con que el docente influye de manera significativa para motivar al liderazgo estudiantil en lo personal, social y lo político.

c) Dimensión de práctica del liderazgo

En esta tercera dimensión se analiza la práctica del liderazgo estudiantil partiendo de las virtudes hasta el mismo ejercicio del liderazgo.

Tabla 4. Práctica del liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la I.E San José.

Indicadores	Totalmente en Desacuerdo		Poco de Acuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Las virtudes humanas de coherencia, compromiso y fidelidad son importantes para movilizar a las personas a realizar sus proyectos.	1	1%	12	11%	56	50%	43	38%	112	100%
Realizar los propósitos, proyectos y metas son ideales que motivan la práctica del liderazgo.	1	1%	9	8%	71	63%	31	28%	112	100%
El liderazgo se pone en práctica solamente cuando las cosas andan mal en la organización.	46	41%	36	32%	24	21%	6	5%	112	100%
El ejercicio del liderazgo debe ser autónomo, independiente y decidido para generar movilización y respeto en el grupo.	8	7%	21	19%	56	50%	27	24%	112	100%
El éxito en la representación estudiantil radica en la capacidad de trabajo en equipo.	1	1%	14	13%	56	50%	41	37%	112	100%
Un líder estudiantil, despierta y motiva a los estudiantes la capacidad de liderazgo.	3	3%	11	10%	55	49%	43	38%	112	100%
El ejercicio del liderazgo exige ser ejemplo y modelo a seguir para los demás.	4	4%	15	13%	47	42%	46	41%	112	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes (octubre, 2021).

En la Tabla 4, en base a la encuesta aplicada a estudiantes de quinto de la I.E. San José y, referente al primer ítem las **virtudes humanas**, el 12% está en totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo con su práctica y, el 88% manifiesta estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. Esto conlleva a que la práctica de las virtudes como: de coherencia, compromiso y fidelidad son relevantes para que el líder pueda sobrellevar la realización de los objetivos y proyectos de la autorrealización.

De acuerdo con el indicador de **realizar propósitos, proyectos y metas son ideales que motivan la práctica del liderazgo**, el 9% están totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo; en cambio, el 91% está de acuerdo y totalmente de acuerdo. Lo que significa que, la visión de realizar proyectos y propósitos ayudan a que los estudiantes se vean motivados a ser líderes.

Con respecto a que **el liderazgo se pone en práctica solamente cuando las cosas andan mal en la organización**, el 73% están totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo y, el

26% está de acuerdo y totalmente de acuerdo. Los datos muestran aún la idea de que el liderazgo se debe ejercer en momentos buenos, pero en momentos de crisis no, esto se evidencia con un 26% de encuestados que lo manifiestan.

El **ejercicio del liderazgo debe ser autónomo, independiente y decidido para generar movilización y respeto en el grupo**, el 26% está totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo y, el 74% están de acuerdo y totalmente de acuerdo. Por otro lado, con un porcentaje significativo (26%) manifiestan no estar de acuerdo con el indicador. Esto muestra el problema de la falta de una visión adecuada del liderazgo.

El **éxito en la representación estudiantil radica en la capacidad de trabajo en equipo**, el 14% de encuestados manifiestan estar totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo y, el 87% de acuerdo y totalmente de acuerdo. En consecuencia, la mayoría (87%) de estudiantes afirman que, para tener éxito como líder se debe trabajar en equipo.

El indicador, **el líder estudiantil, despierta y motiva a los estudiantes la capacidad de liderazgo**, el 13% afirman estar totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo, pero el 87% están de acuerdo y totalmente de acuerdo. Lo cual, lleva a resaltar la importancia de la capacidad del líder en motivar a los demás a que sean líderes, esto se evidencia en el 87% de encuestados.

Con relación al indicador **el ejercicio del liderazgo exige ser ejemplo y modelo para seguir para los demás**, el 17% está totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo, pero el 83% están de acuerdo y totalmente de acuerdo. Es decir, la mayoría de los estudiantes (87%) ven necesario de que el líder sea un ejemplo para los demás.

d) Dimensión de expectativas del liderazgo

Tabla 5. Expectativas del liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la I.E San José.

Indicadores	Totalmente en Desacuerdo		Poco de Acuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
La función de un representante de los estudiantes es ser buen comunicador, mediador de conflictos y defensor de los derechos entre los directivos, los docentes y los compañeros para generar cambios transformacionales.	2	2%	12	11%	59	53%	39	35%	112	100%
El liderazgo estudiantil en lo social exige recoger ayudas para las personas en condiciones de pobreza y marginalidad.	3	3%	24	21%	56	50%	29	26%	112	100%
La función del liderazgo estudiantil en lo político supone contribuir a la formación democrática y en igualdad de oportunidades de los ciudadanos y prepara para el desempeño de cargos públicos.	5	4%	14	13%	63	56%	30	27%	112	100%
El representante de los estudiantes debe contribuir a la organización de actividades extracurriculares académicas, lúdicas, artísticas, deportivas y de bienestar.	4	4%	15	13%	66	59%	27	24%	112	100%
Ser representante de los estudiantes me exige ejercer el liderazgo con ética, responsabilidad social, respeto a las diferencias y actitud de diálogo.	3	3%	8	7%	60	54%	41	37%	112	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes (octubre, 2021).

En esta dimensión se analizaron las expectativas del liderazgo estudiantil, teniendo en cuenta los ítems 17, 18, 19, 20 y 21.

Los resultados que muestra la Tabla 5 en relación con **la función del líder como comunicar, mediador de conflictos y defensor de derechos entre directivos, docentes y compañeros**, el 13% está totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo; mientras, el 88% de

estudiantes manifiestan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. Estos datos llevan a reconocer el papel del líder estudiantil en temas de resolución de conflictos y defensa de los derechos.

Referente a que el líder estudiantil en lo social exige recoger **ayudas para los más necesitados**, el 24% están totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo y, el 76% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que el líder apoye a las personas en condiciones de pobreza, lo que conlleva a afirmar su actitud de servicio hacia los demás. Pero aún sigue existiendo el problema de que no todos están de acuerdo (24%) con que el líder pueda ayudar o llevar esta ayuda a los pobres.

Con respecto, a que **el líder en el ámbito político debe contribuir a la formación de la democracia, igualdad de oportunidades y a la vez debe formarlos para que los demás desempeñen algún cargo público**, el 17% está totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo; En cambio, el 83% están de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Con relación a la que **el líder contribuir a la organización de actividades extracurriculares académicas, lúdicas, artísticas, deportivas y de bienestar**, el 17% de encuestados están totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo y, el 86% está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En consecuencia, se puede inferir la contribución del líder en diferentes actividades extracurriculares con la finalidad de desenvolverse en nuevos ambientes.

Respecto a la expectativa de que **el líder debe ser representante de los estudiantes exige ejercer el liderazgo con ética, responsabilidad social, respeto a las diferencias y actitud de diálogo**, el 10% de estudiantes manifestaron estar totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo, pero el 91% está de acuerdo y totalmente de acuerdo con el indicador.

e) Dimensión de valoración y reconocimiento

En esta dimensión se analizarán los últimos ítems aplicados a los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. San José. Esta dimensión cuenta con los ítems 22, 23, 24 y 25.

Tabla 6. Valoración y reconocimiento del liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la I.E San José.

Indicadores	Totalmente en Desacuerdo		Poco de Acuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	f	%
El ejercicio del liderazgo estudiantil genera satisfacción y contribuye al crecimiento personal.	5	4%	10	9%	62	55%	35	31%	112	100%
Los Directivos, Docentes y Estudiantes reconocen públicamente el buen desempeño de los representantes estudiantiles.	2	2%	12	11%	72	64%	26	23%	112	100%
La Institución Educativa valora, reconoce y atiende a las iniciativas y proyectos de los líderes estudiantiles en lo social y político.	5	4%	20	18%	63	56%	24	21%	112	100%
El ejercicio del liderazgo estudiantil en lo social y en lo político es un aporte para la estabilidad de la Institución Educativa.	4	4%	9	8%	69	62%	30	27%	112	100%

Fuente: Encuesta aplicada a estudiantes (octubre, 2021).

En la Tabla 6, se muestran cinco indicadores referentes a la dimensión de valoración y reconocimiento. Con respecto al **indicador el ejercicio del liderazgo estudiantil genera satisfacción y contribuye al crecimiento personal**, el 13% está totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo y, el 86% está de acuerdo y totalmente de acuerdo. Estos resultados muestran a la mayoría de los estudiantes (86%) a estar de acuerdo con que el liderazgo contribuye al crecimiento personal y satisfacción.

Con relación al indicador **los Directivos, Docentes y Estudiantes reconocen públicamente el buen desempeño de los representantes estudiantiles**, el 13% está totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo y, el 87% están de acuerdo y totalmente de acuerdo. Esto significa que los estudiantes en un porcentaje significativo (87%) muestran que las autoridades de la I.E. y, los mismos estudiantes reconocen a sus líderes estudiantiles.

La **Institución Educativa valora, reconoce y atiende a las iniciativas y proyectos de los líderes estudiantiles en lo social y político**, el 22% de encuestados expresa estar totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo; en cambio, el 77% están de acuerdo y totalmente de acuerdo. Estos resultados expresan que la mayoría (77%) afirman que la institución educativa valora, reconoce y atiende iniciativas de los líderes, pero un 22% manifiesta lo contrario evidenciado aún el apoyo total de la I.E.

Por último, con referente al indicador **el ejercicio del liderazgo estudiantil en lo social y en lo político es un aporte para la estabilidad de la Institución Educativa**, el 12% está totalmente en desacuerdo y poco de acuerdo, pero el 89% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con el indicador, lo cual expresa en su mayoría (89%) que, el liderazgo estudiantil es clave para la estabilidad de la Institución Educativa.

En resumen, el nivel de desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil encontrado en estudiantes de quinto grado de secundaria de la institución educativa San José en el distrito de Chiclayo 2021 son: la mayoría de investigados posee un nivel alto y, en un porcentaje significativo oscila entre medio, bajo y muy bajo (46%).

4.2. Necesidades formativas en torno al desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la I.E. San José

Después de haber analizado los resultados se detectó los siguientes problemas.

Tabla 7. Necesidades formativas en torno al desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la I.E San José.

Dimensión	Indicadores	Problemas (%)
Cualidades de liderazgo	Ser un excelente estudiante	Un 32% presenta problemas en torno a ser un excelente estudiante.
	Habilidades interpersonales	Un 22% presenta problemas en torno al desarrollo de habilidades interpersonales para ser un líder.
	La experiencia en cargos de representación estudiantil.	Un 33% muestra dificultades en torno a que no es necesario poseer experiencia para ser líder.
	La imagen personal, el sexo y la simpatía.	Un 45% muestra problemas y prejuicios a que todas las personas pueden ser líderes.
Práctica del liderazgo	Solo se ejerce liderazgo cuando las cosas están mal.	Un 26% manifiesta dificultades para ejercer el liderazgo en cualquier momento.
	El ejercicio del liderazgo debe ser autónomo, independiente y decidido.	Un 26% muestra dificultades en torno al liderazgo autónomo, independiente y que pueda generar movilización y respeto.
Expectativas	El liderazgo estudiantil en lo social exige recoger ayudas para las personas en condiciones de pobreza y marginalidad.	Un 24% posee problema referente a ayudar a las personas más necesitadas.
Valoración y reconocimiento	La institución educativa valora, reconoce y atiende a las iniciativas y proyectos de los líderes estudiantiles en lo social y político.	Un 22% manifiesta inconformidad al poco reconocimiento y atención de iniciativas por parte de la institución educativa.

Fuente: Resultado de la encuesta aplicada a estudiantes (octubre, 2021).

En resumen, entre la problemática determinada en torno al nivel de desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en la población investigada se destaca: un porcentaje significativo no poseen cualidades de liderazgo (excelencia, habilidades interpersonales, experiencia y que no todos pueden llegar a ser líderes).

El segundo problema detectado refiere a que, los estudiantes no practican el liderazgo en su institución educativa, lo que significa: un porcentaje significativo posee dificultades para

ejercer el liderazgo en cualquier momento. Además, muestran problemas para ejercer un liderazgo autónomo e independiente.

El tercer problema encontrado es que los estudiantes no poseen expectativas positivas ante el liderazgo estudiantil, lo que significa, la población encuestada no ve en la ayuda social (a las personas que necesitan ayuda) algo relevante para el liderazgo.

Por último, los líderes estudiantiles no poseen valoración y reconocimiento por su institución educativa.

4.3. Justificación de propuestas de contenidos temáticos sobre el liderazgo antropológico-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil

La respuesta propuesta de contenidos investigación pretende dar a conocer un programa de liderazgo antropológico-ético con una visión íntegra, basado en el estudio de la persona humana desde su dimensión ontológica hasta su dimensión social. De este modo, se presenta los siguientes contenidos divididos en tres áreas temáticas.

Respecto al área antropológica se aborda desde la historia del liderazgo (concepciones, teorías y estilos de liderazgo) hasta el estudio de la persona en el plano ontológico. El liderazgo debe entenderse como la *sustancia individual* de la persona, a la cual Wojtyla denominó *soporte óntico*. El ser de la persona es incomunicable, esto no quiere decir que se cierre al conocimiento de la realidad, sino a la donación de su ser a otro, su ser le pertenece. “La persona subsiste como substrato último y raíz de las operaciones y actos libres” (García, 2010. p. 130). La subsistencia de la persona señala una identidad que a pesar de los accidentes va a permanecer en el tiempo. A través de esto el liderazgo se entiende no solo como una actividad extrínseca, sino desde el ser se enfatiza la capacidad de liderar, todos están llamados a ser líderes. Además, se conocerá los trascendentales.

1. Área antropológica

- El líder y el liderazgo
- La persona humana, un ser para la excelencia
- El respeto de la dignidad de la persona, base del desarrollo social
- La persona humana encuentra sentido a su vida en el trabajo y el amor (autotrascendencia)
- La persona humana, ser transformador de la sociedad

El área formativa comprende a la persona un ser abierto hacia la verdad, la bondad, la belleza y la unidad. Esta área también adentra a la comprensión de la sociabilidad de la persona, es decir, el plano social que, según García (2010) lo expresa como plano dinámico-existencial dado que la persona humana debe ver su crecimiento del ser personal. El autor señala que mediante las acciones libres la persona humana se determina, es decir, se conoce, “La persona humana no es sólo lo que ya es (no es sólo lo dado), sino también lo que «todavía» no es, es decir, lo que puede llegar a ser cuando despliegue existencialmente su libertad” (p. 130). Las acciones que realice en sociedad deben ser orientadas a la realización del ser personal, lo cual también se le conoce como “autorrealización”.

2. Área formativa

- La persona humana un ser la verdad: Educación de la inteligencia del líder
- La persona humana un ser para la bondad: educación de la voluntad y las virtudes
- La persona humana un ser para la belleza: educación de la estética
- La persona humana un ser para la unidad

Por último, el área ética: el plano ético del liderazgo comprende el obrar del líder, ya que, un liderazgo sin ética o moral conduce a la tiranía o corrupción. La ética del liderazgo debe comenzar por uno mismo, saberse autogobernarse, dominar sus emociones, sentimientos y pensamientos como Sócrates prefirió salvar su integridad moral antes que su propia vida. De manera similar, el líder debe salvaguardar su ética ante cualquier tentación de la realidad que le impida autorrealizarse. Sonnenfeld (2011) expresa que “una perspectiva específica de la ética es el liderazgo, que podríamos definir como aprender a vivir de modo que mi existencia alcance la plenitud a la que está destinada en su totalidad” (p.29). El liderazgo debe contribuir a sí mismo y hacia los demás a mejorar como personas y cumplir objetivos que ayuden con ese propósito.

3. Área ética

- La virtud madre del auténtico líder: la prudencia
- La virtud de la justicia ejercita al líder al respeto de los derechos fundamentales
- La virtud de la templanza capacita al líder a tener autodominio
- La virtud de la fortaleza capacita al líder a resistir ante las dificultades

4.4.Sesiones de aprendizajes para el programa “educación del liderazgo antropológico ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil”

En la presente propuesta de sesiones de aprendizaje se ha considerado capacidades a desarrollar, estrategias metodológicas, instrumento de evaluación y recursos didácticos que permitirán su adecuado desarrollo. En primera instancia el recurso más utilizado serán los videos educativos que motiven al desarrollo de la sesión; los videos didácticos no llenan de información sobre los temas. En segundo lugar, se utilizará a las preguntas y el diálogo interactivo para fomentar a la expresión de ideas. En tercer lugar, el uso de casos a solucionar dado que, contribuirán en la aplicación de estrategias con el objetivo de solucionar los problemas que se presentan en el caso.

Por otro lado, los procedimientos de la evaluación de las sesiones del programa serán continuos y de manera formativa. Según el Ministerio de Educación (MINEDU) (2016) menciona que “La evaluación, entonces, diagnostica, retroalimenta y posibilita acciones para el progreso del aprendizaje de los estudiantes” (p. 177).

El proceso de la evaluación será durante cada sesión de aprendizaje, de acuerdo con sus con sus respectivos instrumentos de evaluación. Las evaluaciones serán cuantitativas y cualitativas y tendrán en cuenta las actitudes que los estudiantes muestren en cada sesión de aprendizaje, puesto que su predisposición contribuirá a un mejor desarrollo de la propuesta educativa. 3. Las calificaciones serán en escala vigesimal (del 0 al 20). Por último, la asistencia será equivalente al 80%.

ÁREA TEMÁTICA	Nº SESIÓN Y TIEMPO	TÍTULO DE LA SESIÓN	CAPACIDAD PARA DESARROLLAR	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	RECURSO DIDÁCTICO
Antropológica	1 120 min	“Conocemos las concepciones, teorías y estilos del liderazgo”	Reconocer la historia y concepciones del liderazgo hasta la actualidad”	-Participación -Preguntas filosóficas -Presentación de videos -Presentación de imágenes -Presentación de infografía	Rúbrica	Canva -Diapositivas -Mentimeter -YouTube -Libros -Genially
	2 120 min	“Reconocemos a la persona humana como un ser para la excelencia	Reconocer la valía de la persona como un ser para la excelencia.	-Participación -Preguntas filosóficas -Presentación de videos -Presentación de imágenes -Presentación de mapa mental	Rúbrica	-Canva -Diapositivas -Mentimeter -YouTube -Libros -Genially -Mentimeter -Mindomo
	3 120 min	“Contribuimos al respeto de la dignidad de la persona, base del desarrollo social”	Reconocer y valorar la dignidad de la persona como base para el desarrollo social y personal.	-Preguntas filosóficas -Presentación y análisis de casos -Presentación de videos -Presentación de infografía	Rúbrica	-Canva -Diapositivas -Mentimeter -YouTube -Libros -Genially -Padlet
	4 120 m	“Descubrimos en la persona humana el sentido a su vida en el trabajo y el amor”	Descubrir el sentido de la existencia humano en el ejercicio del trabajo y el amor.	-Participación -Preguntas filosóficas -Presentación de videos -Presentación de imágenes -Presentación de un cómic	Rúbrica	-Canva -Diapositivas -Mentimeter -YouTube -Libros -Drive
	5 120 min	“Reconocemos a la persona humana como un ser transformador de la sociedad”	Reconocer a la persona humana como el único ser que puede transformarse a sí mismo y a la sociedad.	-Preguntas filosóficas -Participación -Presentación de videos -Presentación de imágenes -Presentación de mapa conceptual	Rúbrica	-Canva -Diapositivas -Mentimeter -YouTube -Libros -Draw.io
Formativa	6 120 min	“Descubrimos en la persona humana un ser para la verdad: Educación de la inteligencia del líder”	Descubrir e identificar el llamado del hombre para la verdad.	-Participación -Preguntas filosóficas -Presentación de videos -Presentación de imágenes -Presentación de infografía	Rúbrica	-Canva -Diapositivas -Mentimeter -YouTube -Libros - Draw.io

	7 120 min	“Describimos en la persona humana un ser para la bondad: educación de la voluntad y las virtudes”	Describe y reconoce a la persona humano como un ser llamado ara la bondad.	-Participación -Preguntas filosóficas -Presentación de videos -Presentación de imágenes -Presentación de mapa mental -Presentación de un drama (actuación)	Rúbrica	-Canva -Diapositivas -Mentimeter -YouTube -Libros
	8 120 min	“Reconocemos a la persona humana como un ser para la belleza: educación de la estética”	Reconoce e identifica a la persona como un ser para la belleza.	-Preguntas filosóficas -Participación -Presentación de caso -Presentación de videos- -Presentación de imágenes -Presentación de un video	Rúbrica	-Canva -Diapositivas -Mentimeter -YouTube -Libros
	9 120 min	“Descubrimos en la persona humana un ser para la unidad”	Describe y argumenta porqué la persona es un ser para la unidad.	-Preguntas filosóficas -Participación -Presentación de caso -Presentación de videos- -Presentación de imágenes -Presentación de mapa mental	Rúbrica	-Canva -Diapositivas -Mentimeter -YouTube -Libros -Mindomo
Ética	10 120 min	“Reconocemos la virtud del auténtico líder: la prudencia”	Reconocer la virtud de la prudencia como guía de las acciones del auténtico líder	-Preguntas filosóficas -Participación -Presentación de caso -Presentación de videos- -Presentación de imágenes -Presentación de un ensayo	Rúbrica	-Canva -Diapositivas -Mentimeter -YouTube -Libros
	11 120 min	“Reconocemos la virtud de la justicia como medio de ejercicio del líder para respeto de los derechos fundamentales”	Reconocer la virtud de la justicia como medio de ejercicio para el respeto de los derechos humanos.	-Preguntas filosóficas -Participación -Presentación de caso -Dinámicas -Presentación de videos -Presentación de imágenes -Presentación de infografía	Rúbrica	-Canva -Diapositivas -Mentimeter -YouTube -Libros
	12 120 min	“Reconocemos la virtud de la templanza como capacitadora del líder”	Reconocer e identificar la virtud de la templanza como capacitadora del líder para el autodomnio.	-Participación -Preguntas filosóficas -Presentación de videos- -Presentación de imágenes -Presentación de mapa mental	Rúbrica	-Canva -Diapositivas -Mentimeter -YouTube -Libros - Draw.io
	13 120 min	“Conocemos la virtud de la fortaleza como capacitadora del líder para resistir ante las dificultades”	Reconocer la virtud de la fortaleza como capacitadora del líder para resistir y solucionar problemas en las dificultades.	-Participación -Preguntas filosóficas -Presentación de videos -Presentación de imágenes	Rúbrica	-Canva -Diapositivas -Mentimeter -YouTube

4.5. Discusión de los resultados

El liderazgo en las instituciones educativas es fundamental, pues es “uno de los elementos claves en las políticas educativas internacionales debido a su papel decisivo en la mejora de los resultados escolares” (Hernández, Murillo y Hidalgo, 2017, p. 513). De este modo, se planteó como objetivo general de la presente investigación diseñar un programa de liderazgo antropológico-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de la I.E. San José de Chiclayo en el año 2021.

Para diseñar el programa mencionado, primero se realizó un estudio diagnóstico orientado a identificar el nivel de desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en los alumnos que conformaron la población de estudio. Para ello, se tomó como base la encuesta de López (2017) que, posteriormente fue adecuado al propósito de la investigación y validado a través de la técnica de juicio de expertos; la misma que evaluó las cinco dimensiones de la variable estudiada: cualidades de liderazgo, formación para el liderazgo, práctica del liderazgo, expectativas, así como valoración y reconocimiento.

De acuerdo con el primer objetivo específico de la investigación se identificó un 43% de estudiantes están en un nivel medio de desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil. Según López (2017) estos niveles de liderazgo dan cabida a la aparición de líderes espontáneos. De manera similar, Contreras y Díaz (2020) encontraron problemas en torno al desarrollo de habilidades de liderazgo haciendo alusión a que los estudiantes no poseen la conceptualización necesaria a lo que significa liderazgo, cómo ejercerlo, los deberes del líder, el gobierno escolar y el concejo estudiantil. Estos resultados evidencian un problema referente a la concepción inadecuada del liderazgo, mayormente a la teoría del comportamiento, a lo que Unda (2013) señala que “se centra en la identificación de conductas de liderazgo eficaces” (...)” (p. 34). En cambio, Cifuentes-Medina, Gonzáles-Pulido y Gonzales Pulido, (2020) enfatizan al problema del análisis del liderazgo, ya que, el concepto ha pasado por diferentes modelos rígidos como: burocráticos, flexibles y distribuidos, lo que claramente ha influenciado en su percepción.

Respecto al segundo objetivo se determinó la problemática en torno al desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil teniendo como resultado cuatro dimensiones en donde se presentan problemas. En primera instancia, referente a la dimensión de cualidades de liderazgo con los indicadores: exigencia académica para ser un líder, tener desarrollada habilidades interpersonales y experiencia para obtener cargo de representación estudiantil. Esto se alinea con la investigación de López et al. (2017) que indica el liderazgo se aprende, aunque la persona tenga aptitudes y cualidades, porque es un proceso de aprendizaje y formación. Además, las situaciones difíciles posibilitan al líder a que pueda buscar estrategias de resolución de problemas y habilidades interpersonales.

En segunda instancia, se evidencia problemas en cuanto a la tercera dimensión de la encuesta (Práctica de liderazgo) con dificultades significativas referente a la imagen personal, el sexo, y simpatía para ser elegido líder; la práctica de liderazgo solo en situaciones difíciles y, si el liderazgo debe ser autónomo para generar movilización y respeto en el grupo. López et al. (2017) difiere que todas las situaciones que se presentan en la institución educativa son oportunidades para ejercer liderazgo. De esta manera, posibilita el trabajo eficaz.

En tercera instancia, se refleja deficiencias en la cuarta dimensión (expectativas) referente al rol del líder para velar por el apoyo a las personas en condiciones de pobreza y marginalidad. Medina (2019) se refiere a la actitud de apoyo y hacer el bien como una habilidad de la caridad para la persona humana que tiene en su interior algo que dar. En cambio, Sonnenfeld (2011) señala que “el líder ha de trascender de su propio mundo y salir de sus cosas para poder así entrar, con empatía” (p. 206).

Por último, los resultados de la encuesta evidencian dificultades en la dimensión de valoración y reconocimiento en cuanto a si la institución educativa valora y reconoce las iniciativas de los líderes estudiantiles.

En cuanto al tercer objetivo se propuso y argumentó temas en torno al liderazgo antropológico ético. Además, no existe investigación ni teoría que aborte el liderazgo antropológico-ético desde la óptica filosófica como lo realiza este estudio dándole altísima profundidad de reflexión y análisis. Por ejemplo, el artículo de Gocen (2021) se centra en la descripción de características y fenómenos, pero se queda en la mera descripción y conceptualización del liderazgo ético; Medina (2019) buscó solo identificar habilidades de liderazgo ético, pero no realizó previamente una reflexión filosófica antropológica de la persona para comprender el liderazgo y, Negis (2020) se centró únicamente en examinar cómo un liderazgo ético permite eficacia escolar, pero cómo se puede entender este liderazgo, si previamente no se hace un estudio de la persona para conocer su naturaleza y dimensiones y, desde ese enfoque estudiar su acción en la sociedad. Frente a esta necesidad de unificar y entender a la persona humana para el liderazgo el trabajo investigativo tiene un valor trascendental en el desarrollo de la investigación sobre el liderazgo.

Si bien es cierto existen muchas investigaciones que han estudiado esta variable (liderazgo), pero en su mayoría son de nivel descriptivo. Existen pocas investigaciones en donde se propone programas en torno al desarrollo de habilidades de liderazgo antropológico-ético. Como la investigación de Medina (2019) que aborda de modo general el liderazgo ético, pues su objetivo es solo identificar habilidades de liderazgo ético. Asimismo, el estudio de Zuzama (2015) se queda en la descripción de los estilos de liderazgo y no propone soluciones ante los problemas; la investigación de la Garza, Carpio, López y Rodríguez (2020) solo se centra en la relación sus variables de estudio. En cambio, la presente investigación ha identificado el nivel de desarrollo de habilidades de liderazgo, ha determinado las problemáticas y propone un programa educativo, lo cual, diseñó trece sesiones de aprendizajes para desarrollar habilidades de liderazgo en los estudiantes. Es decir, no se queda en la simple descripción ni teorización, sino que, trasciende a la propuesta formativa.

V. Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones de la presente investigación.

1. Se logró identificar el nivel de desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en la población bajo estudio. Los resultados evidenciaron que la mayoría (54%) de los estudiantes poseen un nivel alto de desarrollo de habilidades de liderazgo; sin embargo, existe una cantidad significativa (46%) de estudiantes que están en un nivel medio, bajo y muy bajo en torno al desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil. Así se evidencia en la tabla 1 de la discusión de resultados.
2. Se determinó los principales problemas en torno al desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil que refiere a: no poseen cualidades de liderazgo, no practican el liderazgo, no poseen expectativas positivas sobre el liderazgo y los líderes no tienen reconocimiento y valoración por parte de su institución educativa (Tabla 7). Estas problemáticas sirvieron como base para el diseño de la propuesta de investigación.
3. Se propuso y sustentó contenidos temáticos sobre el liderazgo antropológico-ético en tres áreas (antropológica, formativa y ética) resultando 13 temas respectivamente para desarrollar habilidades de liderazgo en los estudiantes bajo estudio.
4. Se diseñó una propuesta educativa referente al liderazgo antropológico-ético para desarrollar habilidades de liderazgo estudiantil, las cuales cuenta con 13 talleres debidamente estructurado.

VI. Recomendaciones

Se recomienda al Ministerio de Educación diseñar y aplicar programas educativos en las áreas curriculares de Desarrollo Personal, Ciudadanía y Cívica y Educación Religiosa con referencia al estudio adecuado de la persona humana para el liderazgo. La correcta comprensión y formación del liderazgo contribuye a obtener mejores líderes para la sociedad.

Se recomienda a la institución educativa San José, aplicar la propuesta diseñada en presente investigación para desarrollar habilidades de liderazgo en sus estudiantes, ya que esto permitirá a los estudiantes comprender la naturaleza de un verdadero liderazgo y puedan tener pautas para actuar éticamente en situaciones cotidianas, sociales y políticas.

Se recomienda a la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, desarrollar el programa antropológico-ético de liderazgo propuesto en esta investigación como parte de sus proyectos de responsabilidad social universitaria para adolescentes, con la finalidad de desarrollar habilidades de liderazgo que contribuyan a su formación integral.

Se recomienda a la comunidad investigadora del CONCYTEC, realizar investigaciones en torno al liderazgo antropológico-ético, dado que, no existen muchas investigaciones en torno al tema. En consecuencia, se podrá obtener una visión adecuada del liderazgo en las investigaciones para los lectores.

VII. Referencias

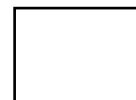
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3.ª ed.). Colombia: PEARSON.
- Celina, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 24(4), 572-580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Cely, C. L., & Gómez, O. (2016). Una perspectiva antropológica de las organizaciones desde la caracterización sociocultural, administración y contabilidad social. Caso institución de educación superior. *Cuad. Contab*, 17(43), 183-201. doi: 10.11144/Javeriana.cc17-43.paoc
- Centro UC Estudios Internacionales. (2021). Riesgo Político en América Latina. *Centro UC Estudios Internacionales*. <http://centroestudiosinternacionales.uc.cl/publicaciones/publicaciones-ceiuc/3931-riesgo-politico-america-latina-2021>
- Cifuentes-Medina, J. E., González-Pulido, J. W., & González-Pulido, A. (2020). EFECTOS DEL LIDERAZGO ESCOLAR EN EL APRENDIZAJE. *Panorama*, 14(26), 78–93. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>
- Contreras, M. M. & Díaz, D. D. (2020). *Promoción del liderazgo y participación en estudiantes miembros del gobierno escolar de la escuela rural bajo blanco: un estudio de caso* [Trabajo de maestría, Universidad de Córdoba]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/3963/TRABAJO%20DE%20GRADO%20MARLON%20MIGUEL%20CONTRERAS%20OLIVARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Covey, S. R. (2003). *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Buenos Aires: Paidós.
- De la Garza, M. T., Carpio, J. J., López, J. A., & Rodríguez, P. (2020). El liderazgo de servicio en relación al involucramiento en el trabajo. *Revista ESPACIOS*, 41(8), 30. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n08/a20v41n08p30.pdf>
- García, J. A. (2010). *Antropología filosófica. Una introducción a la filosofía del hombre* (5º ed.). Navarra: EUNSA
- García, J., Paz, A., & Cardeno, P. (2018). Liderazgo ético. Una perspectiva en universidades públicas del estado Zulia. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 34(86), 696-730.
- Giraldo, D., & Naranjo, J. A. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias* [Trabajo de grado, Universidad del Rosario]. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/8672>
- Gocen, A. (2021). Ethical leadership in educational organizations: A cross-cultural study. *Turkish Journal of Education*, 10(1), 37-57. DOI: 10.19128/turje.811919
- Gogollo, M. E. (2012). *Causas que impiden el desarrollo del liderazgo estudiantil en el gobierno escolar de la institución San Lucas en Cartagena de Indias, durante el año 2011* [Tesis de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/1050>
- Gómez, E. (2000). *El liderazgo ético. Un desafío de nuestro tiempo*. <https://es.scribd.com/doc/260368254/Gomez-Emiliano-El-Liderazgo-Etico>

- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 135-143. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Instituto de ciencias y Humanidades. (2010). *Filosofía, una perspectiva crítica*. Lima, Perú: LUMBRERAS.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones. *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. http://m.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_de_gobernabilidad_may_2020.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Estadísticas de condenados: Menores*. Instituto Nacional de Estadística. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176795&menu=ultiDatos&idp=1254735573206
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, (18), 183-195. http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- López, M. (2017). *Liderazgo estudiantil en la universidad Santo Tomás de Bucaramanga. Propuesta pedagógica* [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. <http://hdl.handle.net/10481/45902>
- López, M., Rodríguez, A. M., & Ágreda, M. (2016). Estudio Del Liderazgo Estudiantil Desde Las Motivaciones Para Su Elección. El Caso De La Universidad De Santo Tomás De Bucaramanga (Colombia). *European Scientific*, 12(34), 370-383. URL:<http://dx.doi.org/10.19044/esj.2016.v12n34p370>
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2011). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4º ed.). México: Cengage Learning Editores.
- Medina, M. (2019). *Liderazgo ético en estudiantes del centro de estudios y desarrollo humano integral-instituto "Nueva Arequipa"-Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2302>
- Ministerio de Educación (MINEDU) (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. MINEDU.
- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2019). Observatorio español de las drogas y las adicciones: Alcohol, tabaco y drogas ilegales en España. *Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social*. <https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/sistemasInformacion/informesEstadisticas/pdf/2019OEDA-INFORME.pdf>
- Murillo, F. J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *REICE-Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(4). <https://www.redalyc.org/pdf/551/55140403.pdf>

- Negis, I. (2020). Ethical Leadership and School Effectiveness: The Mediating Roles of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 8(1), 60-87. <http://dx.doi.org/10.17583/ijelm.2020.4114>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). Behind the numbers: Ending school violence and bullying. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. <https://es.unesco.org/news/violencia-y-acoso-escolares-son-problema-mundial-segun-nuevo-informe-unesco>
- Perú21. (09 de setiembre de 2020). Año escolar 2020: más de 500 casos de violencia escolar se reportaron durante estado de emergencia. *Perú21*. <https://peru21.pe/lima/ano-escolar-2020-mas-de-500-casos-de-violencia-escolar-se-reportaron-durante-estado-de-emergencia-coronavirus-peru-covid-19-nndc-noticia/?ref=p21r>
- Programa Nacional de Centros Juveniles-PRONACEJ. (2020). Informe estadístico 2020. *Programa Nacional de Centros Juveniles*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1752478/INFORME-ESTADISTICO-2020.pdf.pdf>
- Purizaca, D. C., & Sánchez, A. E. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño laboral de los docentes en las instituciones adventistas de la Asociación Peruana Central Sur, periodo, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1272>
- Reale, G., & Antiseri, D. (2010). *Historia de la filosofía. I De la Antigüedad a la Edad Media*. Barcelona: Herder.
- Riva, M. S., & García, E. Z. (2018). Liderazgo basado en el personalismo: una propuesta de investigación. *Revista empresa y humanismo*, 21(2), 91-122. <https://doi.org/10.15581/015.XXI.2.91-122>
- Sonnenfeld, A. (2011). *Liderazgo ético. La sabiduría de decidir bien* (2º ed.). Madrid: Encuentro.
- Suarez, N. P. (2017). *Programa de formación ética para fomentar el ejercicio del liderazgo en la gestión de directivos de las instituciones educativas particulares del distrito de Chiclayo* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1086>
- Unda, S. (2013). *Estudio sobre la autopercepción del ejercicio de liderazgo ético de dirigentes universitarios en España. Modelo Multidimensional y Concéntrico de Liderazgo Ético (MOMUCLE)* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=38688>
- Yaya, J. E. R., & Coaquira, M. A. (2018). Colima escolar y liderazgo estudiantil en la I.E. José Buenaventura Sepúlveda, Cañete Perú. *ÑAWPARISUN-Revista de Investigación Científica*, 1(2), 65-72. <http://www.unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/33/17>
- Zuzama, J. M. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real* [Tesis de grado, Universidad de les Illes de Balears]. <https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/3638>

VIII. Anexos

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE DESARROLLO DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL



El presente instrumento tiene como objetivo recoger datos relacionados con el desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en estudiantes de 5to grado de secundaria, por ello, le agradecemos su sinceridad al responder las preguntas planteadas. La investigación garantiza el anonimato y la confiabilidad de sus respuestas.

Objetivo: Recoger información sobre el nivel de desarrollo de habilidades de liderazgo estudiantil en alumnos de quinto grado de secundaria de una Institución Educativa del distrito de Chiclayo en el año 2021.

Datos personales:

Edad.....

Sexo.....

Sección.....

Consentimiento informado dirigidos a los padres de familia

Estimado padre de familia reciba un cordial saludo. El presente cuestionario se realiza con fines educativos para recoger información sobre el nivel de desarrollo de liderazgo estudiantil en estudiantes de quinto grado de secundaria. Los resultados del cuestionario permitirán elaborar una propuesta educativa para fortalecer el liderazgo y se garantiza total anonimato de las respuestas. Ante ello, solicito que exprese su consentimiento para que su menor hijo participe en el llenado del cuestionario, marcando la opción ACEPTO. No hay necesidad que registre su nombre, es suficiente que escriba su número de DNI en señal de consentimiento.

Instrucciones

A continuación, se presenta el instrumento por lo cual solicito marcar con una (X) según la escala de evaluación presentada en cada pregunta.

Marque con una (X) en la casilla que crea conveniente.

1	2	3	4
Totalmente en Desacuerdo	Poco Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		1	2	3	4
1	Ser un excelente estudiante es una de las razones por las cuales me eligió el grupo.				
2	Para ser elegido es necesario tener desarrollada habilidades interpersonales como: fluidez verbal y comunicativa, oratoria, empatía, etc., para vincularse de modo adecuado con los demás.				
3	La experiencia en cargos de representación estudiantil y muestras de liderazgo social y político son motivo para la elección.				
4	La imagen personal, el sexo y la simpatía son decisivas para la elección del líder estudiantil.				

5	La personalidad fuerte, la franqueza, la sinceridad, la decisión firme son valorados en la elección del líder estudiantil.				
6	No se nace líder, sino que se aprende a serlo.				
7	Debería existir formación en liderazgo personal, social y político para los representantes del estudiantado.				
8	La sensibilidad y el conocimiento de la realidad en general y en especial la educativa es fundamental para el ejercicio del liderazgo.				
9	El liderazgo docente es vital para motivar al liderazgo estudiantil en lo personal, social y lo político.				
10	Las virtudes humanas de coherencia, compromiso y fidelidad son importantes para movilizar a las personas a realizar sus proyectos.				
11	Realizar los propósitos, proyectos y metas son ideales que motivan la práctica del liderazgo.				
12	El liderazgo se pone en práctica solamente cuando las cosas andan mal en la organización.				
13	El ejercicio del liderazgo debe ser autónomo, independiente y decidido para generar movilización y respeto en el grupo.				
14	El éxito en la representación estudiantil radica en la capacidad de trabajo en equipo.				
15	Un líder estudiantil, despierta y motiva a los estudiantes la capacidad de liderazgo.				
16	El ejercicio del liderazgo exige ser ejemplo y modelo para seguir para los demás.				
17	La función de un representante de los estudiantes es ser buen comunicador, mediador de conflictos y defensor de los derechos entre los directivos, los docentes y los compañeros para generar cambios transformacionales.				
18	El liderazgo estudiantil en lo social exige recoger ayudas para las personas en condiciones de pobreza y marginalidad.				
19	La función del liderazgo estudiantil en lo político supone contribuir a la formación democrática y en igualdad de oportunidades de los ciudadanos y prepara para el desempeño de cargos públicos.				
20	El representante de los estudiantes debe contribuir a la organización de actividades extracurriculares académicas, lúdicas, artísticas, deportivas y de bienestar.				
21	Ser representante de los estudiantes me exige ejercer el liderazgo con ética, responsabilidad social, respeto a las diferencias y actitud de diálogo.				
22	El ejercicio del liderazgo estudiantil genera satisfacción y contribuye al crecimiento personal.				

23	Los Directivos, Docentes y Estudiantes reconocen públicamente el buen desempeño de los representantes estudiantiles.				
24	La Institución Educativa valora, reconoce y atiende a las iniciativas y proyectos de los líderes estudiantiles en lo social y político.				
25	El ejercicio del liderazgo estudiantil en lo social y en lo político es un aporte para la estabilidad de la Institución Educativa.				

Observaciones del encuestador:

.....

.....

.....

.....

.....

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Carta de autorización



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA DE
"SAN JOSE"
 CREADO POR D.S. N° 118 DE 1826 - INAUGURADO 24 SETIEMBRE DE 1859

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

El que suscribe:

Director de la Institución Educativa de "San José" de la ciudad de Chiclayo.

Otorga la:

AUTORIZACION

A **GUSTAVO VELA VALLES**, estudiante de la carrera profesional de educación secundaria de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, para aplicar el instrumento de investigación "PROGRAMA DE LIDERAZGO ANTROPOLÓGICO-ÉTICO PARA FORMAR EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN ALUMNOS DE QUINTO AÑO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CHICLAYO-2021".

Chiclayo, 29 de setiembre del 2021



Barreto

Mg. Marco Alexis Barreto Arellano
 DIRECTOR

ELVIRA GARCIA Y GARCIA Y GARCIA S/N - TELEFAX : 207487 - CHICLAYO - PERU

San José, Ayer, Hoy y Siempre

INFORME TURNITIN-ARTÍCULO FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	12%	1%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hera.ugr.es Fuente de Internet	4%
2	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad de Granada Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 40 words
 Excluir bibliografía Activo

Link del programa:

<https://drive.google.com/drive/folders/108EYTiboaX1FQhbomMWjzpdSKwRhiwQT?usp=sharing>