

# Valores humanos para el liderazgo transformacional en estudiantes de Ciencias de la Educación<sup>1</sup>

## Human Values for Transformational Leadership in Students of Educational Sciences

Zegarra Asturizaga, Vanessa<sup>2</sup>  
Universidad Salesiana de Bolivia

Machaca Guachalla, Natalia<sup>3</sup>  
Unidad Educativa María Auxiliadora

---

### RESUMEN

---

La investigación aborda la temática del liderazgo transformacional desde la manifestación de los valores humanos necesarios para su ejercicio en estudiantes de la carrera de Ciencias de la Educación, considerando la importancia que adquiere en su formación profesional el fortalecimiento de comportamientos y actitudes positivos que hacen al carisma del líder transformacional educativo. El estudio es descriptivo con enfoque cuantitativo, se emplea un cuestionario tipo Likert para identificar la frecuencia en la que los estudiantes manifiestan estos valores. Los resultados muestran que los valores presentes en menor medida son aquellos necesarios para la convivencia y relaciones humanas satisfactorias, tal es el caso de la comunicación asertiva, el respeto, la empatía y la reciprocidad. Por otro lado, pese a tomar conciencia sobre la importancia de la responsabilidad para la

- 
- 1 Artículo recibido el 18 de noviembre, 2022. Artículo aceptado el 22 de diciembre, 2022.
  - 2 Coordinadora de Investigación en la Universidad Salesiana de Bolivia con sede en La Paz, Bolivia. Experiencia en docencia, investigación, gestión educativa, y psicopedagogía en instituciones de educación regular y educación superior. Postgrado en Educación Superior y Doctorado en Ciencias de la Educación. Diplomada en Formación por Competencias, Metodología de la Investigación y Comunicación Académica, Formación y Producción Científicas, Aprendizaje Significativo, Educación Especial, Organización y Administración Pedagógica del Aula, Gestión y Edición de Revistas Científicas. Licenciada en Psicología. Estudios en Comunicación Social con mención en Comunicación Educativa.  
Email: zegarravane@gmail.com • Orcid: 0000-0002-6498-8885
  - 3 Administradora de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Montero, Santa Cruz, Bolivia. Experiencia como docente en educación regular y desempeño como gestora educativa. Servicio con más de treinta años en la Vida Religiosa. Magister en Educación Superior. Licenciada en Ciencias de la Educación. Formación en Escuela Normal Superior como maestra en Valores, Espiritualidad y Religiones. Fundadora y Rectora ad honorem del Instituto Técnico María Auxiliadora de Okinawa.  
Email: natiopa68@gmail.com • Orcid: 0009-0002-8557-9463

formación y ejercicio profesional, pocos estudiantes asumen a plenitud la realización de tareas con el mayor esfuerzo, compromiso y cumplimiento. En conclusión, se ve importante contar con estrategias de fortalecimiento de valores humanos dirigidas a estudiantes de la carrera de Ciencias de la Educación, con miras al ejercicio de un liderazgo transformacional en el campo educativo, un liderazgo que permita impulsar el trabajo de equipos cooperativos, proactivos y comprometidos con el servicio, tanto en campos de acción didáctica – pedagógica, como en ámbitos de gestión educativa institucional y de proyectos educativos de carácter comunitario.

### **Palabras clave**

Liderazgo transformacional, valores humanos, formación integral.

### **Abstract**

The research addresses the theme of transformational leadership from the manifestation of the human values necessary for its exercise in students of the Sciences of Education career, considering the importance of strengthening positive behaviors and attitudes that make up the charisma acquires in their professional training of the educational transformational leader. The study is descriptive with a quantitative approach; a Likert-type questionnaire is used to identify the frequency in which students manifest these values. The results show that the values present to a lesser extent are those necessary for coexistence and satisfactory human relationships, such is the case of assertive communication, respect, empathy and reciprocity. On the other hand, despite being aware of the importance of responsibility for training and professional practice, few students fully assume the performance of tasks with the greatest effort, commitment and compliance. In conclusion, it is important to have strategies to strengthen human values aimed at students of the Education Sciences career, with a view to exercising transformational leadership in the educational field, a leadership that allows promoting the work of cooperative teams, proactive and committed to service, both in fields of didactic-pedagogical action, as well as in areas of institutional educational management and educational projects of a community nature.

### **Keywords**

Transformational leadership, human values, comprehensive training.

## **1. Introducción**

En los últimos años ha cobrado fuerza el estudio del liderazgo desde un enfoque transformacional centrado en el dinamismo

del líder como motivador y generador de cambios y renovaciones. De acuerdo a Cruz-Ortiz (2013) “desde la propuesta del liderazgo transformacional se considera la función de líder en el proceso motivacional de sus seguidores mediante la transformación de sus actitudes y valores, así como en el aumento de su rendimiento” (s.p.). En esta misma línea Salazar (2006) indica “El líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores” (p. 5).

De este modo el liderazgo transformacional está intrínsecamente vinculado a una formación en valores, sobre todo aquellos orientados a la convivencia, a la resiliencia y al desarrollo. Los valores humanos y sociales son base para el potenciamiento de líderes transformacionales. Diversos estudios abordan el liderazgo transformacional desde la conducta ética del líder, Da Silva y Serrano (2013) afirman que el líder transformacional refleja mayor identificación con valores morales, instrumentales y sociales que otro tipo de liderazgo como el transaccional y que el liderazgo está enraizado en los valores, pues sobre estos es que se construyen acuerdos que permitirán la labor del líder.

Según Gregorio Iriarte (2002), “la crisis de valores que actualmente sufre nuestra sociedad, tanto a nivel nacional como internacional es, en el fondo, una crisis del sistema educativo” (p. 32). Los valores son el pilar fundamental para un cambio social. El liderazgo transformacional y los valores son de real importancia para la persona por el hecho de que influyen en su autorrealización y toma de decisiones, considerando el entorno y orientándose a generar cambios positivos e innovadores. La capacidad que un individuo tiene para influir en el colectivo de personas tiene como base una formación en valores que lleva a que este colectivo trabaje en el logro de objetivos comunes, como la capacidad de tomar la iniciativa, de gestionar, innovar, promover, incentivar, motivar y evaluar las situaciones.

Los valores afectivos son los principios que determinan las actitudes a partir de los sentimientos y las emociones. Estos valores buscan satisfacer necesidades afectivas a través de las demostraciones de amor que se ofrecen y reciben. La afectividad es base para toda conducta motivada hacia la consecución de logros y se dirige a la satisfacción de necesidades. Mantener un liderazgo enfocado en valores garantiza un equipo comprometido con los objetivos de la institución (Colón, 2014). La función de un líder transformacional es conseguir la permanencia de la estimulación en su equipo, para esto debe afrontar diversas situaciones apoyado en un sistema de va-

lores que le permitan escuchar a su equipo, no culpar, retroalimentar positivamente, mostrar aprecio y compartir con sus compañeros.

Cabe indicar que para la transformación social es imprescindible contar con una masa crítica de personas que tengan fuerte actitud de líderes capaces de direccionar el accionar humano, para lograr cualquier tipo de transformación en la sociedad y que estas personas estén dotadas de motivación y valores que beneficien a la sociedad en su convivencia. En base a lo anterior, se afirma que la formación de valores, específicamente en vinculación con la capacitación en liderazgo, es la base para la transformación de la sociedad actual, una sociedad que ha reducido, alarmantemente, la consideración del bienestar ajeno y que, en la búsqueda por el bien propio, ha olvidado que el bien común es superior.

Actualmente, es evidente una gran ausencia de valores sociales y morales en la sociedad, y “(...) estas conductas son antisociales y deshumanizadas, pero desafortunadamente cada día que pasa se están instalando más dentro de la sociedad actual” (Acosta, 2018), sobre todo en los estudiantes universitarios, quienes se están formando para la vida profesional, y que finalmente son producto del sistema en la que viven (Romero, 2020, p.133)

En los últimos años, a raíz de una continua “pérdida de valores”, existe la urgente necesidad de una nueva visión acerca de los valores humanos, una visión que trascienda la formación ética y aborde la configuración de la persona en su identidad. De ahí la importancia de incorporar de manera sistemática una formación en valores en el sistema educativo formal, específicamente en la educación superior como promotora de una formación integral en el futuro profesional, asumiendo la responsabilidad institucional que le compete como encargo de una sociedad álgida de profesionales competentes y con integridad moral y ética.

La responsabilidad social universitaria implica orientar la formación del estudiante hacia el desarrollo de su propia conciencia como un elemento importante en la solución de los problemas sociales, mediante acciones concretas que tomen en cuenta también al otro y su realidad; necesita competencias interpersonales para comprender a los demás, sentirse afectado y comprometido con las necesidades de su entorno (Vallaey y De la Cruz, 2009). La responsabilidad social universitaria debe converger en la formación integral de los estudiantes, preparándoles para entender las teorías que describen y explican los fenómenos de la realidad, pero también para fortalecer y consolidar la capacidad de identificar y resolver problemas mora-

les en sus propias vidas; formar competencias para comprometerse e implicarse; escuchar y dialogar; saber mirar a través de los ojos del otro, aprender a ponerse en su lugar; pensar de forma crítica y empática, así como reflexionar sobre problemas morales y sociales, como pobreza, racismo, guerras, injusticia y corrupción, entre otros (Vallaey, 2006 , Colby et al., 2003). (Tobón, Zapata, Lopera, Duque, 2014, s.p.)

Varios países implementaron medidas para fortalecer los valores humanos en el marco de formación de líderes en el entendido de que distintas problemáticas tienen vinculación con la ausencia de líderes con valores humanos que transformen a la sociedad en un entorno de paz, justicia e igualdad, preservando el respeto por la vida sin diferencia de cultura, raza y/o religión. Dichas problemáticas se manifiestan desde hace varios años en diferentes crisis como las del Poder Judicial (Vargas, 2015) y crisis de liderazgos regionales generando en la población incertidumbre respecto a la actuación de quienes conducen o son responsables de aspectos fundamentales de la sociedad.

En un estudio realizado por Mita (20015) en diversas carreras de la Universidad Mayor de San Francisco Xavier de Chuquisaca, se considera necesario el desarrollo de estudios que aborden el liderazgo transformacional y que proporcionen información para la toma de decisiones en las organizaciones, mismas que posibiliten lograr un clima organizacional armónico, caracterizado por la cooperación, trabajo en equipo, tolerancia y compromiso institucional. Esta investigación también evidenció que el desarrollo y aplicación del liderazgo transformacional es deseable para la gestión educativa, no obstante, aún se aprecia mayoritariamente un estilo de dirección marcado por el liderazgo transaccional que dificulta la generación de un mayor involucramiento y compromiso.

En esta línea y desde la perspectiva de la pedagogía humanista, en palabras de Rojas, Vivas, Mota y Quiñonez (2020) el liderazgo transformacional brinda una alternativa a la educación superior “en la búsqueda de nuevas maneras de formar a un ciudadano integral, ético, consciente y comprometido con su realidad social...promueve activamente el progreso para alcanzar propósitos de cambios conduciendo al bienestar personal, organizacional” (s.p.).

Sin embargo, la revisión de estudios previos sobre liderazgo transformacional en educación superior muestra que gran parte se dirige a la implementación de este tipo de liderazgo en la gestión educativa, sea del directivo para motivar el trabajo de equipos de calidad, de los administrativos para promover un clima de relaciones

humanas positivas y un trabajo proactivo o del docente en el marco de su actividad didáctica como mediador de procesos de aprendizaje; en otros casos, se orienta hacia el fortalecimiento de competencias administrativas o gerenciales en estudiantes de postgrado. Son escasas las experiencias de investigación sobre el liderazgo transformacional en estudiantes de pregrado y con enfoque formativo vinculado al campo disciplinar en el que ejercerán su futura profesión.

Una de las experiencias formativas en liderazgo orientado a estudiantes de licenciatura es el estudio realizado por Díaz y colaboradores (2019) acerca de la evaluación de un programa extracurricular denominado FORTES, desarrollado por una universidad privada mexicana y diseñado para estudiantes de pregrado interesados en abordar problemas sociales mediante participación directa, dichos estudiantes son incorporados al programa con base en su compromiso social y su potencial de liderazgo, recibiendo entrenamiento y dirección para desarrollar este potencial. La evaluación de este programa muestra que las competencias de liderazgo de los estudiantes son congruentes con un modelo de liderazgo transformacional.

Otra experiencia es la de Martínez, Morales e Ibáñez (2016) para identificar el estilo de liderazgo de estudiantes de primer curso de formación de grado de licenciatura en una universidad española, determinando que los universitarios utilizan conductas de liderazgo transformacional principalmente, pues “tienen una mayor influencia idealizada (atribución) ... seguida de la recompensa contingente y la motivación inspiracional” (p. 104), hecho que repercutirá positivamente en grupos-equipos humanos que puedan dirigir. En este entendido, la dimensión del liderazgo transformacional denominada “influencia idealizada” (Ortiz, Moncayo y Triviño, 2010) se refiere al carisma del líder y es una de las cualidades con mayor presencia en el estudiante universitario que muestra tendencia hacia el liderazgo.

Cabe indicar que “el carisma tiene un intenso componente emocional y crea un fuerte vínculo líder seguidor (Pond y Ramos, 2012), respondiendo así a los emergentes contextos organizativos, flexibles, eficaces, eficientes y muy competitivos obteniendo grupos-equipos más formados con excelentes resultados” (Martínez, Morales e Ibáñez (p.105) Con base en ello y en los estudios mencionados, se evidencia que el liderazgo transformacional, sobre todo lo relacionado al carisma del líder, se constituye en uno de los principales enfoques para abordar las potencialidades del estudiante universitario para el ejercicio de competencias de líder en su comunidad. En Bolivia, uno de los estudios relevantes es el planteado por Mamani (2021) mediante un programa de liderazgo e intervención psicosocial para

el empoderamiento social de voluntarios en la Universidad Salesiana de Bolivia, desarrollado desde una óptica propia de las instituciones salesianas, como es la capacitación en liderazgo preventivo a jóvenes universitarios. Uno de los argumentos teóricos en los que se sustenta este programa es, el Liderazgo Transformacional en el entendido que se constituye en un tipo de liderazgo que mejor facilita los procesos de la Psicología Social Comunitaria:

Un líder transformacional comprende que una manera efectiva de liderar equipos es comenzando por el autoliderazgo, es decir por uno mismo; es por eso que se ocupa de desarrollarse y auto conocerse. Esto sirve de ejemplo para motivar a sus pares, sus seguidores y destinatarios, para ayudarles a transformar sus propias vidas y su entorno. (Mamani, 2019, p. 44)

Considerando el estado de arte planteado, se identifica la necesidad de estudios que profundicen en las cualidades de los estudiantes para el liderazgo transformacional, mismo que puede ejercer desde el trabajo con la comunidad durante su formación universitaria, así como desde los espacios laborales al servicio de la sociedad. En el caso de estudiantes de la carrera de Ciencias de la Educación, su campo laboral es inherente al trabajo con equipos humanos sea mediante gestión educativa de aula y/o de instituciones, desarrollo de proyectos educativos o acciones pedagógicas-didáctica. Por tanto, es importante que consoliden competencias de liderazgo transformacional en coherencia con un perfil profesional de servicio y de responsabilidad social.

Uno de los factores primordiales para la manifestación del carisma o “influencia idealizada” del líder transformacional está conformado por los valores humanos. En el caso de los estudiantes (Kouzes y Poner, 2012, citados en Díaz y colaboradores, 2019) identifican prácticas comunes a estudiantes líderes en proceso de formación universitaria, entre estas prácticas se encuentra el inspirar visiones compartidas o alentar y celebrar los logros de los demás, conductas claramente vinculadas a un sistema de valores humanos que sostenga el ejercicio de este tipo de liderazgo en los estudiantes.

El estilo transformacional, se caracteriza por sobrepasar al anterior (transaccional) generando cambios en la escala de valores, actitudes y creencias de los seguidores y obteniendo de estos un rendimiento más alto del esperado, además de un incremento de los niveles de satisfacción en el trabajo (Aguilar-Luzón, Calvo-Salguero & García-Hita, 2007, citado por Martínez, Morales e Ibáñez, 2016, pp.103,104)

Uno de los campos de ejercicio profesional altamente vinculado a la interacción humana y social es el área educativa. La formación de profesionales en este campo demanda asumir la responsabilidad de formar en el liderazgo en tanto el servicio educativo apunta a generar espacios y proyectos, dinamizar procesos y trabajar en equipos altamente calificados bajo un fin común como es el de la educación para el bien social. Ello exige de este profesional la capacidad de incidir en diversos ámbitos de amplio alcance que pasan por la familia, el aula, la institución y el contexto mismo. Como indican Bolívar, López y Murillo (2013) al referirse al tipo de líder educativo requerido por la sociedad: "...no cualquier liderazgo es válido. Básicamente es un liderazgo ético, moral; que, a través de estilos de liderazgo democrático y distribuido, buscan hacer real ese sueño de una sociedad diferente" (pp. 47-48).

A partir de esta necesidad, se exploró la temática en una institución universitaria caracterizada por haber asumido la formación en la carrera de Ciencias de la Educación a lo largo de veinticuatro años, con un servicio educativo dirigido a estudiantes de mayor vulnerabilidad socioeconómica y con pertenencia a una red de institucionales de Educación Superior presente en más de veinte países en el mundo. En Bolivia, esta universidad, específicamente la carrera de Ciencias de la Educación, asumió un rediseño y desarrollo curricular orientados hacia la producción académica y al emprendedurismo de sus estudiantes, sustentados en la sensibilidad social y en la práctica de valores humano-cristianos, ámbitos en los que el liderazgo juega un papel preponderante. La investigación inició de manera exploratoria a través con entrevistas dirigidas a Dirección Académica de la carrera y a Coordinación del Oratorio Universitario de la universidad, estableciendo, desde su percepción, la necesidad de fortalecer el liderazgo transformacional estudiantil, lo cual conforme lo expuesto, implica una mirada acerca de sus valores.

En consecuencia, el estudio asume la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el estado actual del desarrollo de valores humanos de los estudiantes de la Carrera de Ciencias de la Educación, necesarios para el fortalecimiento del liderazgo transformacional? El propósito del trabajo es contribuir a una mirada sistemática sobre los atributos y necesidades de los estudiantes de esta carrera en relación a los valores de respeto, comunicación, reciprocidad, empatía, responsabilidad y profesionalidad, para proyectar la implementación de procesos formativos orientados a fortalecer competencias de liderazgo transformacional. De esta manera, la finalidad es la

contribución a los requerimientos de profesionales líderes con el ejercicio de valores en sus actuaciones y decisiones.

## **2. Métodos y materiales**

### **2.1. Método, diseño y tipo de estudio**

El diseño es no experimental, el tipo de estudio es descriptivo de corte transversal y responde a un enfoque cuantitativo. No contiene hipótesis, el estudio se diseñó contemplando los procedimientos para dar respuesta a la pregunta de investigación y cumplir con el objetivo propuesto.

Se empleó el método deductivo-analítico-sintético partiendo para el análisis de planteamientos generales respecto al liderazgo transformacional y su vinculación con los valores humanos, para proceder a descomponer los elementos que caracterizan la manifestación de dichos valores en la población de estudio; finalmente, a través de la comprensión de la vinculación entre los elementos descritos, se procedió a la síntesis de la manifestación del problema y a formular las respectivas conclusiones y recomendaciones en relación al tema de estudio.

### **2.2. Población y muestra**

La población está constituida por estudiantes de Ciencias de la Educación de una institución de educación superior privada de la ciudad de La Paz, Bolivia, con experiencia de más de veinticinco años de formación en la carrera de Ciencias de la Educación y con una población meta preferencia por los jóvenes de mayor vulnerabilidad socioeconómica.

El universo está representado por 428 estudiantes de la Carrera de Ciencias de la Educación, la población abarca los estudiantes que se encuentran en el último periodo formativo en la carrera. La muestra es por conveniencia en razón de su accesibilidad con fines de recolección de información y está constituida por 61 estudiantes de 8vo Semestre de los turnos mañana y noche.

### **2.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

Se emplea la técnica de la encuesta, con un cuestionario de opción cerrada y con escala tipo Likert que evalúa la frecuencia con la que los estudiantes manifiestan los valores de comunicación asertiva, respeto, reciprocidad, empatía, responsabilidad y profesionalidad. El instrumento se aplicó de forma individual para evitar una contaminación de la información. El cuestionario tiene una confiabilidad de 0.92, según el Alfa de Cronbach.

### 3. Resultados

Los resultados son presentados considerando los datos obtenidos por cada valor evaluado en la población de estudio.

#### 3.1. Comunicación asertiva

Más de dos terceras partes de los estudiantes no utiliza comunicación asertiva en relaciones que establecen con personas extrañas y en situaciones en las que deben comunicar sus molestias o sus demandas, entre las respuestas dadas destaca que el 83% no muestra su desacuerdo con el trato inadecuado que podría recibir de sus compañeros en situaciones de burla u ofensa. Ello implica que, en caso de sentir ofensa no actúa en consonancia con ello para afrontar la situación y resolverla, su actitud puede ser reactiva con actitudes agresivas en 55% de la población encuestada o, en su defecto, carente en el ejercicio del propio derecho al respeto de otros con una tendencia a hacer caso omiso a las ofensas recibidas en un 57%.

**Tabla 1**  
Comunicación asertiva

Nº	Indicadores	No responde	0 Nunca	1	2	3	4 Siempre
1	Expresa lo que piensa en situaciones injustas pidiendo a la persona que actuó de manera inapropiada cambiar su comportamiento.	0%	26%	31 %	12%	7%	24%
2	Expresa lo que piensa a personas que no respetan reglas haciéndoles notar las consecuencias de inadecuado proceder.	0%	31%	54 %	5%	5%	5%
3	En caso de burla de sus compañeros, les pide cambiar su comportamiento y actuar con empatía poniéndose en su lugar.	0%	57%	26 %	12%	0%	5%
4	En caso de que sus compañeros menosprecien las ideas que aporta para realizar un trabajo, les hace notar su derecho a opinar y a aportar en el grupo.	0%	7%	50 %	12%	17%	14%
5	Expresa su enojo ante situaciones ofensivas como cuando un compañero emplea un apodo que le disgusta.	2%	17%	38 %	12%	5%	26%

### 3.2. Respeto

El 69% de la población consultada tergiversa los hechos en alguna medida, así mismo refiere actuar haciendo lo contrario a lo que se le indica, mientras que el 95% afirma seguir las reglas. Estos resultados llaman la atención, en tanto el seguimiento de una norma se contraponen a actuar con veracidad. De hecho, cerca del 20% presenta tendencia a no obrar con transparencia y honestidad, pues indica que solo en pocas ocasiones dice la verdad, mientras que el 62% de los estudiantes tiene alguna tendencia a romper sus promesas.

**Tabla 2**  
Respeto

Nº	Ítems	No responde	0 Nunca	1	2	3	4 Siempre
6	Tergiversa los hechos.	0%	31%	67%	0%	0%	2%
7	Intenta seguir las reglas.	0%	0%	5%	21%	26%	48%
8	Hace lo contrario de lo que le dicen.	0%	31%	57%	5%	5%	2%
9	Dice la verdad.	0%	0%	19%	21%	36%	24%
10	Rompe sus promesas.	0%	38%	57%	3%	2%	0%

### 3.3. Reciprocidad

Los resultados muestran que cerca del 45% de los estudiantes universitarios no es recíproco con lo que recibe del prójimo. Además, si bien el 76% tiende a mostrarse a otros tal como es, el 84% responde positivamente ante un trato amable y el 67% afirma que puede dar de sí mismo sin esperar recibir algo a cambio, solo una tercera parte de los estudiantes actúa con reciprocidad en relaciones que tienen mayor implicancia afectiva como es el caso de las relaciones familiares, realizando la devolución, compensación o retribución al otro por alguna conducta o acción de apoyo recibido.

**Tabla 3**  
Reciprocidad

Nº	Ítems	No responde	0 Nunca	1	2	3	4 Siempre
11	Da lo que recibe.	2%	5%	38%	24%	17%	14%
12	Se manifiesta tal como es.	10%	0%	0%	14%	26%	50%
13	Retribuye a las personas de su familia que le colaboran.	5%	24%	24%	14%	9%	24%
14	Responde de modo positivo cuando le tratan con amabilidad.	0%	0%	5%	9%	12%	74%
15	Da sin esperar a cambio.	2%	0%	19%	12%	24%	43%

### 3.4. Empatía

Al 86% de los estudiantes le cuesta, en alguna medida, ver las cosas desde el punto de vista de otras personas y el 21% presenta serias dificultades para establecer relaciones humanas empáticas pues refiere que sus amigos no acuden a ellos para contarles acerca de sus sentimientos. Ello coincide con el 24% de estudiantes con tendencia a no reconocer el efecto que causa su conducta en los demás, reflejando ello distanciamiento respecto a los pensamientos y sentimientos del otro. Finalmente, el 50% tiene, en alguna medida, limitaciones para escuchar a los demás más allá de solo la acción de oír lo que dicen, lo que significa dificultades para una atención sostenida y para la escucha activa.

**Tabla 4**  
Empatía

Nº	Ítems	No responde	0 Nunca	1	2	3	4 Siempre
16	Le cuesta ver las cosas desde el punto de vista de otras personas.	5%	0%	50%	12%	5%	19%
17	Sus amigos acuden a él/ella para contarle sus sentimientos.	5%	2%	19%	21%	24%	29%
18	Cuando le cuentan algo personal, es capaz de sentir lo que el otro siente en ese momento.	2%	0%	12%	26%	29%	31%
19	Es consciente del efecto que produce su conducta en los demás.	10%	0%	14%	19%	26%	31%
20	Es de esas personas que escucha prestando atención y haciendo sentir a la persona comprendida.	7%	43%	38%	10%	2%	0%

### 3.5. Responsabilidad

El 55% afirma que, en alguna medida, no cumple con lo prometido, de manera similar, el 58% manifiesta algún grado de irresponsabilidad con sus deberes u obligaciones y el 77% incumple con la puntualidad en actividades y acontecimientos. El 40% tiene tendencia a no realizar tareas adicionales en caso se requiera para cumplir con responsabilidades asumidas y el 55% indica que no siempre realiza trabajos de manera comprometida.

**Tabla 5**  
Responsabilidad

Nº	Ítems	No responde	0 Nunca	1	2	3	4 Siempre
21	Cumple con lo prometido cuando se compromete.	2%	0%	14%	22%	19%	43%
22	Es responsable con sus deberes y obligaciones.	2%	0%	10%	29%	19%	40%
23	Llega a tiempo a sus actividades.	2%	0%	26%	29%	22%	21%
24	Cumple con responsabilidad realizando tareas adicionales si es necesario.	5%	2%	21%	17%	24%	31%
25	Realiza con compromiso los trabajos que se le asigna.	2%	2%	5%	26%	22%	43%

### 3.6. Profesionalidad

El 41% de la población se identifica con la formación impartida por la universidad, mientras que el 59% de los estudiantes no se identifica con esta formación. El 69% no actúa siempre bajo el valor de la honestidad tanto consigo mismo como con los demás. En esta misma proporción no asume, de manera decidida, la responsabilidad de su formación profesional. De hecho, sólo el 36% está completamente comprometido con su estudio y trabajo.

**Tabla 6**  
Profesionalidad

Nº	Ítems	No responde	0 Nunca	1	2	3	4 Siempre
26	Se identifica con la formación recibida en la institución a la que pertenece.	2%	2%	22%	33%	19%	22%
27	Es honesto/a consigo mismo/a y con los demás.	2%	5%	7%	38%	19%	29%
28	Es responsable de su formación profesional.	2%	2%	5%	29%	33%	29%
29	Practica los valores humanos.	2%	2%	3%	17%	33%	43%
30	Pone empeño en su estudio y/o trabajo.	5%	2%	0%	21%	36%	36%

## 4. Discusión

En el presente estudio, se concibe a los valores humanos como convicciones profundas que determinan la manera de ser de la persona y orientan su conducta. Se asume lo planteado por Munguía,

Chapa y Martínez (2015), citados en Romero (2020), respeto a que los valores son “actitudes personales que influyen en el reconocimiento de toda cosa primordial para el sujeto y que impactan directamente en la toma de decisiones” (p. 132). Además, se parte de que el pensamiento y el sentimiento ponen de manifiesto los valores de la persona, “hablar de los valores es hablar de una estructura en la que entran en juego pensamiento y sentimiento como requisitos previos para mover la voluntad y la acción (p. 133). Si bien estos valores son universales, al mismo tiempo son adaptados en función de la cultura y la sociedad donde se manifiestan. Esto conlleva la necesidad de indagar en ellos a partir del grupo y del contexto en el que la persona se desenvuelve.

Por otro lado, en la discusión se asume lo planteado por Bass, Hoy y Miskel (2008), citados en Ortiz, Moncayo y Riaño (2020), respecto a las dimensiones del liderazgo transformacional, específicamente lo que concierne a la dimensión denominada “influencia idealizada” pues a partir de ella, el líder “construye respeto y confianza en los seguidores y provee las bases para aceptar cambios radicales y fundamentales en las formas en que los individuos y organizaciones operan. También se le denomina carisma” (p.64)., Considerando esta dimensión, el líder transformacional expresa a través de su conducta valores, creencias y un sentido de misión en coherencia con su razón de ser: impulsar el desarrollo y motivar e inspirar al bien común:

Los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo. Este cambio de prioridades...permite la expansión de su abanico de necesidades con la inclusión de la necesidad de crecimiento personal a través del compromiso que adquiere la persona con el logro del objetivo grupal. (p.63)

Por tanto, en el campo del ejercicio profesional educativo, el liderazgo transformacional tiene su sentido en una educación participativa, democrática, fundada en el aprendizaje de la persona y de su comunidad, que redunde en el desarrollo de competencias del ser en su integralidad y que fortalezca tanto la creatividad e innovación como el compromiso con la sociedad. En este entender, se presenta a continuación, el análisis sobre los valores humanos que manifiestan los estudiantes de la carrera de Ciencias de la Educación, considerando sus tendencias a partir de los resultados obtenidos, y

que se consideran necesarios para desempeñarse como líder transformacional.

#### **4.1. Comunicación asertiva**

La práctica de los valores humanos hace que la persona reaccione equilibradamente en el diario vivir con los demás, ya que es la forma en que expresa sus opiniones desde el respeto hacia el otro. La respuesta asertiva en la comunicación lleva a una mejor relación y comunicación entre personas, y ayuda al ser humano a cultivar los valores humanos para una convivencia armónica. La capacidad de la comunicación es un pilar fundamental para lograr cambios de actitud y mejores resultados. Los resultados obtenidos evidencian que los estudiantes tienen limitaciones en la expresión de sus desacuerdos o en la defensa de su propio valor como personas, de modo que una gran parte no emplea la comunicación asertiva, evidenciando con ello, la necesidad de fortalecer su autoestima.

En efecto, Corrales (2017, citado en Valdivia, Zúñiga, Orta y González, 2020) menciona que la asertividad “permite a una persona actuar en base a sus intereses, defenderse sin ansiedad, expresar sentimientos honestos, ejercer derechos personales sin negar los derechos de otros” (p. 4). Por ello, una de las variables importantes a considerar en la asertividad es la autoestima, variable trascendental en el desarrollo integral de los estudiantes. Estos autores refieren que la autoestima corresponde a “la confianza y el respeto por la propia persona, la predisposición a experimentarse apto para la vida y sus necesidades, sentirse competente para afrontar los desafíos” (pp. 4-5). Añaden que “las personas que practican la conducta asertiva son más seguras de sí mismas, más transparentes, fluidas en la comunicación y no necesitan recurrir tanto al perdón, porque al ser honestas y directas impiden el resentimiento” (p.10) y, tras un estudio de campo con estudiantes universitarios de nivel económico bajo, concluyen que existe relación entre las variables, autoestima y asertividad, observando que a mayor autoestima mayor probabilidad para la asertividad, en coherencia con el resultado de otros investigadores.

El buen uso del lenguaje y la prudencia en cómo comunicar al otro sobre sus errores es realmente un arte, pues debe hacerse sin lastimar, despertando en el otro la motivación a un cambio de actitud positiva y transmitiendo acompañamiento. Por tanto, educarse en valores es una necesidad para comunicarse asertivamente, puesto que las personas demandan ser valoradas en su integridad. Franco, Esteves, Castro y Alfonso (2022) ponen de manifiesto la importan-

cia de la promoción de valores mediante la comunicación asertiva en estudiantes universitarios:

En estas apreciaciones se puede constatar cuáles son los elementos que conformarían los valores y, de ahí, la importancia de promoverlos, es decir, que los valores están inmersos en un ambiente donde se respetan ciertas normas de convivencia y proporcionan un orden lógico en las interacciones humanas. (p. 654)

Estas facultades comunicativas hacen al ejercicio de un liderazgo desde el enfoque transformacional. En base a lo expuesto y en el marco de la formación del estudiante en Ciencias de la Educación, las competencias profesionales a desarrollarse para liderar proyectos, emprendimientos y para generar espacios educativos de calidad humana, deben sustentarse en la comunicación asertiva como uno de los pilares que permiten fortalecer la dignidad de la persona y de la interacción positiva con su entorno con base en la promoción de valores para la convivencia.

#### **4.2. Respeto**

En cuanto al valor del respeto, diversos estudios como los de Angelucci y otros (2008), Reyes y Hernández (2019) ponen de relevancia la importancia que los universitarios asignan a este valor, considerándolo uno de los más relevantes por la convivencia positiva, siendo así la búsqueda de un contacto con otros donde predomine el respeto y la honestidad. En este marco, la veracidad es esencial en la práctica del respeto pues la persona que tergiversa la verdad atenta contra el valor del otro ser humano. La persona respetuosa no necesita falsear la verdad por intereses propios. El ser humano comprometido con los valores humanos respeta su palabra y los compromisos asumidos para obtener los mejores resultados posibles en pos de la satisfacción de la persona y la sociedad en su conjunto.

Los resultados del estudio muestran que en los estudiantes existe poca tendencia a actuar con total honestidad y en forma coherente con lo que se comprometen. Sin embargo, a su vez, expresan su disposición para seguir reglas establecidas, ello puede estar vinculado a que actúan según las consecuencias positivas o negativas preestablecidas en una normativa. De hecho, estos resultados son coherentes con el estudio de Romero (2020) al identificar que, si bien los estudiantes expresan una postura favorable a la práctica del respeto, ello no se refleja en sus prácticas éticas ya que la respuesta de gran parte evidencia un espacio de duda en aplicarlos de forma continua. Frente a esta incoherencia, la autora plantea que:

Es urgente que los estudiantes se respeten a sí mismos y se proyecten en el futuro..., se debe valorar el cumplimiento de las normas y reforzarlas con mayor autonomía y todos los agentes sociales deben ser dialogantes, firmes, afectivos y éticos. (p.145)

Esto confirma la importancia de que la formación de los jóvenes para el liderazgo transformacional, debe sustentarse en dinámicas de interacción sujetas a regulaciones claramente definidas y en el marco del respeto y de la motivación para actuar con honestidad y compromiso. El respeto a las reglas y normas lleva a los seres humanos a una convivencia pacífica y exitosa, para ello el ejemplo de vida que se brinde al joven es de vital importancia, el docente y el clima de convivencia en aula y en la institución son sus referentes de acción.

Mederos (2014) señala que “el escenario de aprendizaje debe caracterizarse por el respeto, lo que facilita enseñar y aprender, por las buenas relaciones e interacciones entre todos los miembros de la comunidad educativa” (p. 142). El sistema de educación superior requiere nutrirse de educadores respetuosos consigo mismos y con los demás, que contagien la práctica del valor del respeto a los estudiantes. Los datos denotan el riesgo para el joven de vivir bajo el pacto implícito de mentir en las relaciones humanas, desestabilizando sus valores humanos y, por ende, la plataforma necesaria para formarse en competencias de liderazgo transformacional.

### **4.3. Reciprocidad**

La reciprocidad está dada por un sentido de gratitud que motiva a retribuir en mayor medida de lo recibido y de compromiso para dar de sí pese a no haber recibido según lo esperado. El ser humano que da y recibe bajo un sentido de reciprocidad es un gran líder porque comparte sus conocimientos, acompaña y empodera a los demás sin egoísmo ni individualismo. La coherencia de vida es un valor fundamental ya que través de ella es posible construir nuevas generaciones de líderes transformadores, con grandes sueños y con una visión de futuro.

Un estudio realizado por Alarcón y Caycho (2015) sobre las relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios mostró que “agradecer el beneficio recibido y la satisfacción que esto conlleva tiende a estar relacionado con actitudes y experiencias positivas hacia la vida, satisfacción por lo que se ha alcanzado y la autosuficiencia y tranquilidad emocional” (p. 59). Estos autores refieren “diversos estudios con evidencia científica acerca de la relación positiva entre gratitud y el bienestar subjetivo... señalan que las

personas agradecidas son más propensas a experimentar mayores emociones positivas y una mayor felicidad” (pp. 61-62) y entre los hallazgos de su investigación identifican que “la gratitud, en especial el factor reciprocidad, predice la felicidad. Es decir, aquellas personas que tienen el agrado y satisfacción por corresponder a la persona de quien han recibido un favor, tienen más probabilidades de experimentar felicidad” (p. 65).

Con base en estos hallazgos, es posible estimar que los estudiantes que participaron de la presente investigación presentan déficit en el sentimiento de bienestar vinculado a la familia o personas cercanas, pues manifiestan escasa reciprocidad hacia ellos. Ello causa desbalance en sus afectos fraternos siendo motivo de sufrimiento. Desde esta perspectiva, la formación de competencias para el liderazgo transformacional en estos jóvenes solo será factible en tanto se provisionen de recursos afectivos y cognitivos que reorienten sus actitudes hacia la vivencia de la gratitud como un valor que conlleva la experiencia interna de satisfacción y paz.

#### **4.4. Empatía**

La empatía requiere contar con habilidades de percepción y comprensión respecto a los sentimientos, pensamientos y formas de actuar de los demás. Un aspecto relevante en el comportamiento de una persona empática es la capacidad de recepción, escucha y de generar en los demás la sensación de sentirse comprendidos y acompañados, sobre todo en situaciones de dificultad. La práctica de la empatía se considera importante porque el ser humano requiere ser escuchado, respetado, amado y valorado como persona, para alcanzar su propia madurez, de tal modo que toda persona madura es, a la vez, consciente de sus propios actos y del efecto que causa con ellos en los demás.

El estudio evidenció que gran parte de los estudiantes tienen dificultades para actuar de manera empática con limitaciones en el reconocimiento de los sentimientos de otros y en manifestar actitudes de cercanía. De este modo y en concordancia con el estudio realizado por Guillen y otros (2021), la interacción social positiva en estudiantes universitarios se ve mermada por la escasa habilidad de recepción hacia los demás.

La correlación entre las habilidades de recepción y la interacción social de los estudiantes es significativa... Lo anterior se reafirma por los resultados obtenidos de Garaigordobil y García (2016) quienes indicaron que las habilidades de recepción centradas en la empatía predominaban en estudiantes quienes tenían muchas conductas

sociales positivas (prosociales, asertivas, de consideración con los demás, de autocontrol y liderazgo), pocas conductas sociales negativas (pasivas, agresivas, antisociales y de retraimiento), muchas estrategias cognitivas de interacción social asertivas, fueron nominados como compañeros prosociales, tenían alto autoconcepto, alta capacidad para analizar emociones negativas, alta estabilidad emocional, así como muchas conductas y rasgos de personalidad creadora. (s.p.)

Las habilidades sociales se constituyen en un eje de relación interpersonal en todo ámbito de comunicación humana. En este marco, el ejercicio del liderazgo exige poner de manifiesto este valor, el acompañamiento de equipos humanos exige la facultad de atención a sus necesidades desde una postura empática. De acuerdo con Chumpitaz (2017), el liderazgo transformacional se correlaciona con la empatía de manera directa: "...la correlación entre la empatía y las dimensiones del liderazgo transformacional como visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual y liderazgo de apoyo son muy significativas y positivas" (s.p.)

En este entender y considerando que la empatía es fundamental en todo proceso de orientación educativa, debe contemplarse su cultivo en los programas de formación de pedagogos, educadores sociales y profesores, de manera que se promueva el ejercicio de un liderazgo transformacional caracterizado por el reconocimiento de los sentimientos de otros y por las habilidades de recepción afectiva.

El conocimiento de la afectividad de los demás es fundamental en el campo pedagógico/educativo, ayuda a predecir el comportamiento y es requisito del "sentir empático" propiamente dicho. Los pedagogos y educadores necesitan esta capacidad imaginativa en sus relaciones profesionales, en la comunicación que establecen con los alumnos, familiares y colegas. El educador se pone mentalmente en la posición del educando, sin llegar a implicarse excesivamente. (Perez, 2011, p.186)

#### **4.5. Responsabilidad**

La responsabilidad es un valor fundamental en la conciencia de la persona que realiza las actividades confiadas a su competencia. El sentido de responsabilidad influye en la toma de decisiones y, por tanto, en el cumplimiento oportuno de los deberes. La sociedad actual demanda personas comprometidas consigo mismas y con la comunidad, aquel que ha incorporado en su actuar el deber ser y la donación en el bien común da cumplimiento a sus compromisos pues asume su responsabilidad.

La responsabilidad es uno de los valores humanos más importantes sobre el cual hay que trabajar profundamente en los estudiantes universitarios y constituye un signo de madurez, es un valor que está en la conciencia de la persona y les permite reflexionar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos. La persona responsable es aquella que cumple con sus obligaciones y tareas que se les indican de manera consciente. (Morales, 2012, citado en Pérez y Maritza, 2012, s.p.)

Los resultados obtenidos muestran que más de la mitad de estudiantes no asumen en alguna medida las responsabilidades que les compete. Los hallazgos de esta investigación, son coincidentes con los de Matos, Tejera y Terry (2018) respecto a las insuficiencias en los modos de actuación asociados al valor de la responsabilidad en estudiantes de carreras de educación, mismas que se traducen en “impuntualidades en las actividades académicas y en la práctica profesional...inadecuado desarrollo de la expresión oral... e insuficiencias en las relaciones interpersonales y empáticas” (s.p.). Estos autores citan a Collado (2005) al poner de relevancia este valor como nuclear en la formación del universitario.

La responsabilidad es desarrollar una constelación de valores: la autoestima, sinceridad, perseverancia, iniciativa, fortaleza, generosidad, respeto, confianza, lealtad (Collado, 2005). Esto nos conduce a reconocer las dos vertientes implicadas: la individual y la colectiva; no solo reconocemos y aceptamos las consecuencias de nuestros propios actos, sino también influimos en las decisiones de un conjunto de personas y somos capaces de responder por las que toma el grupo al que pertenecemos. (s.p.)

Considerando, entonces, la relevancia de la responsabilidad para el desempeño positivo de un líder transformacional apoyado en una escala de humanos coherentes con su razón de ser, se hace evidente la necesidad de contar con estrategias que fortalezcan dicho valor en el periodo de formación universitaria, de modo que se desarrollen acciones sistemáticas de educación en valores. Para ello, se requiere considerar la expresión del valor de la responsabilidad en conductas específicas, tal es el caso de la puntualidad.

Una de las expresiones cotidianas de responsabilidad es la puntualidad, misma que se adquiere desde los primeros años de vida mediante la formación de hábitos en la familia y escuela. Considerando que dos terceras partes de los estudiantes encuestados, incumple con la puntualidad, las autoras consideran éste un punto de partida para fomentar una conducta ética entre los estudiantes que

permitirá sentar las bases necesarias para fortalecer la responsabilidad de los estudiantes con una proyección hacia el ejercicio de un liderazgo transformacional.

#### **4.6. Profesionalidad**

La profesionalidad guarda relación directa con el ejercicio de valores como la responsabilidad, el compromiso y la honestidad en el trabajo o actividad ocupacional en el que la persona se desempeña. En el caso de los estudiantes, la profesionalidad se vincula con su disposición al trabajo o estudio y al proceso formativo en el que se halla inmerso y del que es protagonista. Un estudio realizado por Contreiras, Álvarez y Miranda (2018) respecto a los valores profesionales significativos declarados por estudiantes universitarios establece que:

Los valores profesionales declarados como importantes para el desempeño profesional son la honestidad, profesionalidad, la responsabilidad, el compromiso social y la solidaridad, según la aparición, es el orden jerárquico manifestado... Existe un conjunto de valores profesionales con los cuales se identifican los estudiantes universitarios. Conocen su contenido y que se elaboran con sentido personal, pero les resta personalización para regulación más efectiva del comportamiento profesional. (p.1)

A partir de ello y de otros estudios citados por estos autores (Pérez, Ramos, Gallardo y Hernández, 2012) se establece que la honestidad y la responsabilidad son valores relevantes en el ejercicio del profesional. Los datos obtenidos en la presente investigación, muestran que cerca de dos terceras partes no ha logrado un desarrollo pleno en estos campos, pues identifican en sí mismos y en alguna medida, rasgos de deshonestidad e irresponsabilidad con su formación académica. En este sentido, la formación en liderazgo transformacional debe considerar la implementación de estrategias que lleven a los estudiantes que cursan Ciencias de la Educación a asumir estos valores de forma que los personalicen y sean mediadores de sus actos en el desempeño académico-profesional, de forma que dichos valores los representen en su carisma de líder, incidiendo en los demás como modelo de comportamiento ético caracterizado por acciones responsables y honestas en el ejercicio profesional.

La honestidad forja grandes líderes de la humanidad y es una cualidad propia de los seres humanos que guarda estrecha relación con los principios de la verdad, la justicia y la integridad moral. En el ámbito del desarrollo profesional, la honestidad se constituye en uno de los principales valores para prevenir males sociales como la

corrupción. De la misma manera, la responsabilidad ocupacional es punta de lanza para el desarrollo de una comunidad en manos de profesionales dispuestos a cumplir con el encargo social recibido. A partir del fortalecimiento de estos valores en la profesión, la persona manifestará cambios positivos en sus actitudes y prácticas profesionales, ejerciendo su ocupación con ética.

## 5. Conclusiones

En la sociedad actual de información y conocimiento, los avances tecnológicos dominan los escenarios sociales, sin embargo, son los valores humanos los que dan sentido a la vida, a las relaciones interpersonales y a la armonía con el entorno. Los valores son condiciones del ser humano que permiten formar una cultura de paz y ciudadanía cuando se practican de forma colectiva.

Siendo la educación el principal escenario multiplicador de buenas prácticas, la formación profesional en educación debe potenciar valores que permitan responder a la urgente necesidad de profesionales íntegros, con vocación para el servicio y para ser artífices del desarrollo social ejerciendo la educación con compromiso para orientar, acompañar y motivar equipos humanos. Las nuevas generaciones de profesionales en educación están llamadas a impulsar el desarrollo desde su ejemplo de vida, ello exige que las instituciones de educación superior asuman su rol en la formación de valores humanos para el liderazgo transformacional.

Entre los puntos conclusivos a la discusión del estudio se encuentra que los valores de la comunicación asertiva, la empatía y la reciprocidad deben considerarse como primordiales en un programa formativo de estas características dirigido a estudiantes de la carrera de Ciencias de la Educación pues se constituyen en componentes nucleares para las relaciones humanas. Los resultados reflejan la necesidad de fortalecer en los estudiantes el vínculo afectivo con su entorno más cercano; para ello, será fundamental promover situaciones que lo lleven a ponerse en el lugar de los demás y a expresar sus pensamientos y sus sentimientos en forma asertiva, de modo que actúen en coherencia con el respeto a sí mismos y a los demás y poniendo en práctica la escucha activa. Algo destacado es que se encontró que sus actitudes hacia otros tienen un alto componente de reciprocidad en el sentido de “tratar a los demás como es tratado” y de gratitud ante el trato amable. Por tanto, en contextos desfavorables de relaciones humanas, como es el caso de un entorno agresivo, estos jóvenes pueden ser reactivos, ya sea anulando expresiones de afecto hacia otros o actuando con la agresividad recibida.

Por otro lado, los estudiantes evaluados tienen amplia disposición a seguir normas establecidas en un contexto educativo, ello permite deducir la necesidad implícita de regulación externa del comportamiento, pues tienden a actuar de manera poco comprometida en situaciones de libre elección. A ello se suman acciones que muestran limitaciones en cuanto a la práctica de la responsabilidad, gran parte de los estudiantes no están dispuestos a asumir plenamente un mayor esfuerzo al necesario en las tareas que les corresponde y no logra cumplir con puntualidad sus compromisos.

Sin embargo, los estudiantes perciben los valores humanos como preponderantes para la profesionalidad, sobre todo aquellos vinculados con la responsabilidad, la honestidad y el compromiso, de modo que afirman poner empeño en sus estudios y en su trabajo y asumir la responsabilidad de su formación. Lo expuesto muestra la relevancia que tiene para estos jóvenes el lograr su propósito de ser profesionales, aunque también pone de manifiesto su dificultad para gestionar su motivación para comprometerse plenamente con el logro de su aprendizaje, en la medida que el mismo requiere ejercer autogestión y responsabilidad.

En resumen, a partir del estudio se establece la importancia de una formación en liderazgo transformacional basada en valores humanos para estudiantes de Ciencias de la Educación, en el marco de un sistema educativo integral que promueva el fortalecimiento de sus competencias, no solo para la profesión, sino para la vida misma. Dichas competencias parten del principio de coherencia entre sentimiento, pensamiento y acción, característico del carisma del líder transformacional.

Ello implica, principalmente, incorporar programas para potenciar la puesta en práctica de la comunicación asertiva, la empatía y la responsabilidad. De este modo, los jóvenes con orientación hacia el liderazgo transformacional podrán constituirse en referentes positivos para sus compañeros durante su paso por las aulas y para quienes se encuentren a su cargo, una vez asuman su labor profesional educativa. Un líder transformacional demuestra coherencia interna como modelo a seguir y es generador de un clima de confianza en su equipo, un clima en el que las relaciones humanas, la motivación y la proactividad inspire a quienes forman parte de él.

Finalmente, las autoras ven relevante el ejercicio del liderazgo transformacional también en los docentes y en el plantel de la universidad, para llevar adelante todo proceso formativo de fortalecimiento en valores humanos. Su rol como referentes para los jóvenes y como generadores de estrategias participativas y de una dinámica

de interacción desde el aula y fuera de ella, los desafía a asumirse como educadores. Educar en valores humanos para el ejercicio profesional es responsabilidad tanto de los formadores como de una institución que asume esta labor en pleno. El centro educativo debe crear una estructura organizacional propicia no solo para enseñar y aprender sobre liderazgo transformacional, sino también para que el personal directivo y docente se desempeñe como líder desde su ejercicio, promoviendo la resolución de conflictos y la eficacia de equipos de trabajo.

Como proyección para futuras investigaciones, se sugiere indagar en el uso de metodologías tanto de gestión educativa institucional como de aula que permitan viabilizar la formación en valores humanos para el liderazgo transformacional, profundizando los hallazgos de la presente investigación desde perspectivas de investigación cualitativa y con un abordaje de historias de vida y de observación participante, haciendo eco de lo expresado por Ortiz, Moncayo y Riaño (2020): “Los procesos formativos en torno al liderazgo... son procesos que no solo ocurren en el aula, sino que trascienden las fronteras para dar sentido a los proyectos colectivos, favoreciendo cambios estructurales y organizativos” (p. 66). Justamente, estas vivencias que trascienden las aulas son las que germinan cuando el sentido formativo de una universidad se materializa en esfuerzos conjuntos para fortalecer valores humanos.

## 6. Referencias

- Alarcón, R., & Rodríguez, T. C. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Psychologia*, 9(1), 59-69.  
<http://www.revistas.usb.edu.co/index.php/Psychologia/article/view/993>
- Angelucci, L., Da Silva, J. L., & Serrano, A. (2013). Relación entre liderazgo y valores en estudiantes universitarios venezolanos. Límite. *Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología*, 8(28), 29-40. <https://www.redalyc.org/pdf/836/83636194004.pdf>
- Angelucci, L., Juárez, J. F., Dakduk, S., Lezama, J., Moreno, A., & Serrano, A. (2008). Jerarquía de valores en estudiantes universitarios. *Argos*, 25(48), 06-20.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254-16372008000100002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-16372008000100002)
- Bolívar, A., López Yáñez, J., & Murillo Torrecilla, F. J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas: Una revisión de líneas de investigación. *Revista fuentes*.

- Chumpitaz Mautino, M. A. (2017). Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017.
- Contreras O.Y., Álvarez D.L., Miranda G.O. (2018). Valores profesionales en estudiantes que cursaron la asignatura Psicología Médica. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 47(3), 1-14.  
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=84814>
- Cruz-Ortiz, V, Salanova, M., & Martínez, I.M. (2013). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *Revista de Psicología Social*. 22 abril de 2018 de <http://hdl.handle.net/10234/95696>
- Díaz Gómez, E. R., Espinosa Garza, J. L., Peterson Rodríguez, H. X., & Kuri Alonso, I. (2019). Una propuesta de evaluación de las competencias de liderazgo transformacional en los estudiantes de licenciatura. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 10(19). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-21712019000200016](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-21712019000200016)
- Franco-Pérez, R. L., Esteves-Fajardo, Z. I., Castro-Moyano, G. E., & Alfonzo-Chunga, P. J. (2022). Promoción de valores mediante la comunicación asertiva en el estudiante universitario. *CIENCIAMATRIA*, 8(3), 652-665.  
<https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/797>
- Guillen-Chavez, S. R., Carcausto, W., Quispe-Cutipa, W. A., Mazzi-Huaycucho, V., & Rengifo-Lozano, R. A. (2021). Habilidades comunicativas y la interacción social en estudiantes universitarios de Lima. *Propósitos y Representaciones*, 9, 1-10.  
<https://www.proquest.com/openview/e53385f139fb98ec582923e7ecbd9fe6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2044970>
- Iriarte, G. (2002) *Análisis Crítico De La Realidad*, 14ª ed, Bolivia. Ed. Kipus.
- Matos Ceballos, J. J., Tejera Concepción, J. F., & Terry Rodríguez, C. E. (2018). Estrategia didáctica para la formación del valor responsabilidad. *Sinéctica*, (50).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-109X2018000100013&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-109X2018000100013&script=sci_arttext)
- Mamani Padilla, E. E. (2021). *Programa de liderazgo e intervención psicosocial, para el empoderamiento social de voluntarios de la Universidad Salesiana de Bolivia* (Doctoral dissertation).  
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/26021>

- Martínez Moreno, A., Morales Baños, V., & Ibáñez Pérez, R. J. (2016). Calidad de Liderazgo en la formación inicial. *Sportk, Vol. 5, n° 1 (2016) Supl.*  
file:///C:/Users/zegar/Desktop/254091-Texto%20del%20art%C3%ADculo-882371-1-10-20160321.pdf
- Mederos, M. (2014). La convivencia entre los estudiantes universitarios: su atención desde el proyecto educativo de la carrera. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(1), 141-159.  
<https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/3395/3610>
- Mita, E., Camacho, G., Corso, G., Escalier, S., & Reynaga, C. (2015). Influencia del liderazgo transformacional en el clima Organizacional de las Carreras de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10, 623.  
[http://www.scielo.org.bo/pdf/rcti/v10n11/v10n11\\_a04.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rcti/v10n11/v10n11_a04.pdf)
- Ortiz Riaga, M. C., Moncayo Orjuela, C., & Riaño Triviño, A. (2010). Caracterización de las dimensiones del liderazgo transformacional en estudiantes de pre grado de la universidad militar nueva granada.
- Pérez, V. M. O. (2011). La empatía en la educación: estudio de una muestra de alumnos universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14(4), 174.  
file:///C:/Users/ZEGARRA/Downloads/w175n572,+28899-59252-1-CE.pdf
- Pérez, F., & Maritza, P. (2012). El trabajo independiente, una forma de reforzar el valor responsabilidad en los estudiantes universitarios. *Edumecentro*, 4(3), 198-205.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742012000300020&script=sci\\_arttext&tlng=enhttps://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/reds/article/view/909](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742012000300020&script=sci_arttext&tlng=enhttps://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/reds/article/view/909)
- Reyes Alamilla, O. I., & Hernández Romero, G. (2019). Identificación y práctica de valores en la formación universitaria. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142019000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000200017)
- Romero, G. H. (2020). El respeto: un valor que desafía a la educación de universitarios tabasqueños en la modernidad líquida. *Apuntes Universitarios*, 10(3), 131-145.  
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/475>

- Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, (28), 237-262.  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86262020000100237](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237)
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden. *UNIREvista*, 1(3), 1-12.  
<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf>
- Tobón, O. E. A., Zapata, S. J. C., Lopera, I. C. P., & Duque, J. W. S. (2014). Formación académica, valores, empatía y comportamientos socialmente responsables en estudiantes universitarios. *Revista de la educación superior*, 43(169), 89-105.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185276015000072>
- Valdivia, J. B., Zúñiga, B. R., Orta, M. A. P., & González, S. F. (2020). Relación entre autoestima y asertividad en estudiantes universitarios. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 11(34), 1-26.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7597012>
- Vargas, A. (2015). Estudios recientes sobre la crisis judicial en Bolivia. *La Paz, Bolivia: La Razón*.