

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

"PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE QUINTO BACHILLERATO DE UN COLEGIO DEL MUNICIPIO DE VILLA NUEVA RESPECTO AL DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DE LIDERAZGO IGNACIANO."

TESIS DE POSGRADO

RAFAEL EDUARDO SANDOVAL

CARNET 19004-05

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2017

CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

"PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE QUINTO BACHILLERATO DE UN COLEGIO DEL MUNICIPIO DE VILLA NUEVA RESPECTO AL DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DE LIDERAZGO IGNACIANO."

TESIS DE POSGRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
RAFAEL EDUARDO SANDOVAL

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ROBERTO ANTONIO MARTÍNEZ PALMA

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. ROBERTO ANTONIO MARTÍNEZ PALMA

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. INGRID MARIA EUGENIA SIERRA SALGUERO DE GODOY

Guatemala, 16 de agosto de 2017

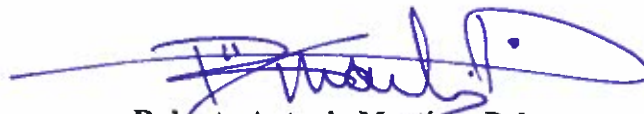
Señores
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Ciudad

Respetables Señores:

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. para someter a su consideración la tesis del estudiante **RAFAEL EDUARDO SANDOVAL**, con número de carné **1900405**, titulada **“PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE QUINTO BACHILLERATO DE UN COLEGIO DEL MUNICIPIO DE VILLA NUEVA RESPECTO AL DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DE LIDERAZGO IGNACIANO”** previo a optar al grado académico de Magister en Educación y Aprendizaje.

Asimismo, por haber tenido la oportunidad de dar seguimiento a la investigación y revisar el informe final, me permito manifestarles que la misma reúne las condiciones exigidas por la Universidad Rafael Landívar y la Facultad de Humanidades para trabajos de esta naturaleza, por lo que me permito someterla a su consideración para que sea nombrado el revisor respectivo.

Atentamente,



Roberto Antonio Martínez Palma
Asesor



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Posgrado del estudiante RAFAEL EDUARDO SANDOVAL, Carnet 19004-05 en la carrera MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051370-2017 de fecha 21 de septiembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE QUINTO BACHILLERATO DE UN COLEGIO DEL MUNICIPIO DE VILLA NUEVA RESPECTO AL DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DE LIDERAZGO IGNACIANO."

Previo a conferírsele el grado académico de MAGÍSTER EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 22 días del mes de septiembre del año 2017.



Irene Ruiz Godoy.

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODÓY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Su paso por mi vida me invita a ser mejor persona, a trabajar por su reino y a contribuir con la educación de Guatemala

A mi esposa:

Su presencia en mi vida ha sido significativa. Gracias por su compañía, sus ánimos y su ternura.

A mi familia:

Porque a pesar de la distancia ellos siguen siendo una inspiración y me animan a ser mejor persona siempre.

A mis compañeros de trabajo

Porque me han animado a alcanzar retos en mi vida. Gracias por su compañía, su alegría y sus buenos deseos.

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Percepción.....	7
1.2 Liderazgo	8
1.2.1 Funciones del liderazgo.....	9
1.2.2 Rasgos de personalidad de todo líder	11
1.2.3 Tipos de liderazgos	13
1.3 Liderazgo Ignaciano.....	14
1.3.1 Rasgos característicos de un líder ignaciano	16
1.3.2 El Modelo Curricular por Competencias	17
1.3.3 La Competencia de Liderazgo Ignaciano	18
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
2.1 Objetivos.....	21
2.1.1 Objetivo general	21
2.1.2 Objetivos específicos.....	21
2.2 Variables de estudio	21
2.3 Definición de variables	21
2.3.1 Definición conceptual de las variables	21
2.3.2 Definición operacional de las variables	21
2.4 Alcances y límites	22
2.5 Aporte	22
III. MÉTODO	23
3.1 Sujetos.....	23
3.2 Instrumento	24
3.3 Procedimiento	25
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística	25
IV. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS	26
4.1 Dimensión de conocimiento personal.....	26
4.2 Habilidad planificar-evaluar.....	27
4.3 Habilidades sociales	28
4.4 Dimensión de ignacianidad	30
4.5 Resultados de las preguntas abiertas	31
V. DISCUSIÓN	34

VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
VIII. PROPUESTA – DESARROLLO DE LIDERAZGO IGNACIANO –	41
IX. REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	48

RESUMEN

La presente investigación determinó la percepción de los estudiantes de quinto bachillerato de las jornadas matutina y vespertina de un colegio del municipio de Villa Nueva con respecto al desarrollo de la competencia de Liderazgo Ignaciano. Como objetivos secundarios se tienen identificar cómo los estudiantes han desarrollado la competencia de Liderazgo Ignaciano y cuáles son las diferencias entre ambas jornadas. Por último, se presenta una propuesta para la institución para que los estudiantes desarrollen la mencionada competencia.

Se recopiló la información por medio de una escala de valoración en una muestra de cuarenta estudiantes de población de 119 de la jornada matutina y una muestra de 20 estudiantes de una población de 82.

Los resultados obtenidos indicaron que los estudiantes poseían una percepción limitada del desarrollo del Liderazgo Ignaciano porque no se identificaban con aspectos propios tanto de un líder como de los rasgos características de la ignacianidad. Así mismo, se determinó que no existía diferencia notable entre jornadas. Al final de la presente investigación y como fruto de la recopilación bibliográfica y de los resultados obtenidos, se presenta una propuesta para el desarrollo integral de la competencia de Liderazgo Ignaciano desde grados de primaria.

I. INTRODUCCIÓN

Los jóvenes de nuestras sociedades viven en el vaivén de las modas y de los influjos de otras culturas que por medio de la globalización les empapan de costumbres o de formas de vivir. El problema no radica en las tendencias alienantes, porque de alguna manera, siempre las ha habido; el problema reside en la falta de discernimiento de los jóvenes y el dejarse llevar por lo que otros hacen. Definitivamente, hay una crisis de liderazgo, porque ellos no poseen las herramientas necesarias para dejar de ser seguidores de tendencias a convertirse en líderes de sus propias vidas.

Las instituciones educativas no se han separado de esta realidad generalizada del mundo juvenil antes mencionada. Educadores hacen reflexiones de la falta de liderazgo de los estudiantes; sin embargo, no se dan los espacios para la formación de habilidades para el liderazgo y la identidad con el carisma ignaciano. Los estudiantes participan en actividades de liderazgo como la formación de equipos de gobierno estudiantil o del equipo de representantes de grado, y se organizan para los demás y dicen qué deben de hacer, pero no se observa un liderazgo basado en la verdadera dirección y conducción de otros. En ese sentido, se dedican a ser organizadores de actividades o ejecutores de programas, quedando lejos un liderazgo basado en características del carisma ignaciano.

Es por ello, que este estudio pretende determinar la percepción de Liderazgo Ignaciano que tienen de sí mismos los estudiantes de 5to bachillerato de un colegio del Municipio de Villa Nueva en las jornadas matutina y vespertina con el objetivo de identificar cuán formado está en ellos las habilidades que todo líder de un colegio jesuita; así como también, sobre lo qué se necesita formar en ellos y así poder brindarles posibilidades de desarrollo de la competencia. Consecuente a esa investigación se presentará una propuesta para la formación de líderes en diversos niveles. De esa manera, los estudiantes podrán ir desarrollando habilidades y destrezas que le ayuden a potenciar su liderazgo, crecer como personas y trascender en la transformación social de su país o del lugar en el que se encuentren.

El estudio de liderazgo ha sido ampliamente analizado y estudiado por diferentes personas u organizaciones con el objetivo de determinar cómo se puede favorecer el esto en las personas y

en las instituciones. En Guatemala, se han realizado los siguientes estudios que intentan describir varios aspectos o dimensiones que potencian la construcción del liderazgo en las personas.

Muralles (2016), investigó la relación de los cambios generados en el perfil emprendedor sobre la base de las competencias emprendedoras de liderazgo de los estudiantes del Curso de Desarrollo de Emprendedores de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales del Campus Central de la Universidad Rafael Landívar. Para ello, aplicó una adaptación de una escala de Likert a 102 estudiantes. Las conclusiones del estudio indicaron que existe diferencia en el desarrollo de competencias emprendedoras y de liderazgo en los estudiantes. También, el estudio señaló que existe una inclinación de los sujetos por la innovación en relación al liderazgo presentado.

Por su parte, Veliz (2016), investigó la determinación de elementos de un programa de retroalimentación positivo o *feedback* para el reforzamiento del entrenamiento y del liderazgo. Para dicha investigación, usó un cuestionario de elaboración propia y lo aplicó a 28 jefes entre las edades 27 a 53 años, de los cuales 4 eran de sexo femenino y 24 de sexo masculino, en una empresa productora de bebidas en la ciudad de Escuintla. Las conclusiones de tal investigación determinaron la adaptabilidad, el entrenamiento, el pensamiento estratégico, la generación de confianza resulta positivo para un programa de retroalimentación. También indicó que la retroalimentación genera habilidades de liderazgo para el manejo gerencial de los procesos en la empresa.

Así mismo, Ríos (2015), investigó la incidencia de la educación en valores en la formación de líderes en el municipio de Cabricán del departamento de Quetzaltenango. Para ello, utilizó una boleta de encuesta con cinco preguntas cerradas para luego realizar un análisis comparativo de las respuestas. Los sujetos del estudio fueron 198 alumnos de tercer grado nivel básico en las edades de doce a quince años, también se hizo partícipes a docentes siendo la muestra de 59. En las conclusiones prestadas se infirió que la educación en valores guarda una estrecha relación con la formación en liderazgo; se determinó que la ausencia de valores afecta directamente el proceso educativo, y eso mismo afecta la construcción para un liderazgo positivo.

De la misma manera, Orellana (2015), realizó un estudio con el propósito de identificar la relación entre liderazgo y motivación en estudiantes de Ingeniería, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias Económicas y Empresariales, pertenecientes a una agrupación

juvenil de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Para ello, utilizó una escala de Motivación al Logro de Pedro Morales y el instrumento para medir el tipo de liderazgo en el Cuestionario de INCAE a 73 estudiantes de las agrupaciones mencionadas. La investigación concluyó que no existe relación significativa entre motivación al logro y liderazgo; también se pudo determinar el tipo de liderazgo de los diferentes estudiantes de las facultades, siendo éste el liderazgo tipo liberal.

Por su parte, Hernández (2014) realizó una investigación con el objetivo de determinar cuál es la percepción de los subalternos sobre liderazgo femenino en el rol de administradoras de empresas hoteleras de Huehuetenango, Guatemala. Para ello el instrumento que utilizó fue un cuestionario de Mellado el cual fue adaptado a una escala de Likert y posteriormente validado por cuatro expertos. Como conclusiones de su investigación se obtuvo que hay altos puntajes en las áreas evaluadas lo que refleja una buena percepción de liderazgo por aquellas personas que tienen el rol de administradoras. Además, se adquirió información valiosa sobre el tipo de liderazgo que las personas que desempeñan los roles administrativos tienen con sus subalternos; en ese sentido, se comprobó que las relaciones interpersonales son satisfactorias y que los subalternos son tomados en cuenta en las decisiones de se toman, lo cual crea un ambiente favorable.

Por otro lado, Méndez (2013), realizó una investigación con el objetivo de establecer la influencia del gobierno escolar en la formación de líderes de las escuelas oficiales rurales del municipio de Santa Bárbara del departamento de Huehuetenango. Para dicha verificación, se aplicaron entrevistas a directores con una guía específica y boletas de encuestas a docentes y alumnos de los gobiernos escolares; la muestra estaba considerada en 5 directores, 44 docentes y 50 estudiantes de gobiernos escolares. En las conclusiones de la investigación se demostró que las actividades de los grupos de gobiernos estudiantiles ayudan a favorecer y fortalecer el liderazgo; también se descubrió que los gobiernos escolares tienen una función importante en el desarrollo de actitudes de liderazgo en otros estudiantes.

Otro estudio que implica la formación de líderes es el realizado por Gramajo (2011), donde se propuso establecer la relación que existe entre la aplicación juegos dirigidos y la formación de líderes; así como también determinar los tipos de juegos que más influyen en la construcción de líderes. Para ello, se usó una entrevista dirigida a docentes de primer grado y tres evaluaciones

para la comparación de dos grupos de 45 estudiantes de primero primaria de la Escuela Oficial Mixta San Antonio las Casas del municipio de Coatepeque, Quetzaltenango. El proceso de investigación contó con dos grupos: un grupo control, que no realizó juegos dirigidos y un grupo experimental, que sí realizó dichos juegos. Al finalizar, se concluyó que existe una clara diferencia de liderazgo del grupo control en relación con el grupo experimental, siendo este último, el que contó con más desarrollo de habilidades reconocidas de liderazgo. Tras el análisis estadístico se comprobó que los juegos dirigidos inciden en la formación de líderes porque se pueden manifestar diferentes actitudes que se relacionan con el liderazgo.

Se observa que a nivel nacional, los diferentes estudios presentados se relacionan con factores determinantes para la construcción del liderazgo en las personas. Varios de ellos se relacionan en la formación a nivel educativo del liderazgo como por ejemplo, el gobierno escolar y la educación en valores. Los demás tienen que ver con aspectos más profesionales o del mundo laboral como lo son las competencias emprendedoras, el feedback y la motivación. Es importante destacar que esas dimensiones están relacionadas con la construcción del liderazgo en las personas.

A nivel internacional se han realizado diversos estudios que intentan descubrir cuáles son los factores que afectan en la construcción de líderes en la sociedad. A continuación, se presentan algunos detalles de esas investigaciones.

Un estudio interesante de percepción fue el de Méndez (2017), que realizó una investigación donde determinó la percepción de los alumnos de décimo grado del Instituto San José sobre las reformas de evaluación en el proceso educativo hondureño. Para ello usó un cuestionario tipo Likert de 22 preguntas y se aplicó a 36 alumnos de un centro educativo de Honduras. Al finalizar el proceso se pudo concluir que la percepción sobre las reformas educativas es aceptable y que tales dinámicas educativas les permiten reconocer el propósito de su formación académica.

En un artículo publicado por Cuadrado (2016) en Argentina, titulado “*Liderazgo para la transformación social*” en la página web de la asociación de Economía de Comunción de Argentina (AEDEC). En dicho artículo se expuso que algunas miradas humanistas, se centran en la persona, incluso algunas miradas desde la Espiritualidad Ignaciana, intentan transformar a la persona en todo momento. La formación del Liderazgo Ignaciano en las personas intenta que ellas tengan la

capacidad para discernir, ser conscientes de sí mismos, así como de controlar sus impulsos, permanecer abiertos a nuevas ideas, formar personas con valores y ser innovadores.

Por su parte, Garrán (2015) realizó un estudio con el objetivo de determinar la incidencia del liderazgo distribuido en los ambientes de innovación educativa en los colegios Maristas de Puerto Rico. Para ello, aplicó una escala de Likert a 107 docentes pertenecientes al Colegio Marista “El Salvador” de Manatí y del Colegio Marista de Guaynabo, ambos de Puerto Rico. En dicho estudio se concluyó que existe relación sólida de liderazgo e innovación, en ese sentido, el estilo de liderazgo distribuido es el más pertinente para promover la innovación en las organizaciones educativas.

Por otro lado, Prieto (2015), analizó la efectividad del estilo de liderazgo situacional de los coordinadores de ciclo y su relación con la cultura organizacional participativa en docentes hacia el sector Pastoral del colegio Marista de Alajuela de Costa Rica. Para ello, se utilizó dos instrumentos los cuales fueron: test de aptitudes de liderazgo y un test de clima organizacional participativo a 2 coordinadores de ciclo y 32 docentes que trabajan en primaria y en secundaria. Se concluyó que el estilo de liderazgo de las coordinadoras fue del tipo de participar según el modelo de liderazgo situacional; este tipo de liderazgo tiene influencia en las tareas pastorales y en el desempeño de los maestros en dichas tareas.

De la misma forma, Sánchez y Barreda (2015) realizaron una investigación en las Instituciones Formadoras y Actualizadoras de Docentes sobre el liderazgo que realizan los directivos de estas instituciones. Tuvo el objetivo de describir la percepción que tienen los liderazgos sobre el tipo de liderazgo ideal para tales Instituciones. Para realizar el estudio utilizaron el método de la entrevista a profundidad con una guía semiestructurada con cuatro directores de los institutos. Las conclusiones a las que llegaron es que los sujetos opinan que la práctica del liderazgo demanda una serie de conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores que le permitan al líder ganarse su reconocimiento; opinan que los directivos transitan de un tipo de liderazgo a otro, como por ejemplo, de un estilo autocrático a uno más transformacional o distribuido.

En el mismo sentido, Urbáez (2013), realizó una investigación con el objetivo de determinar las competencias del líder juvenil dominicano en Santo Domingo, República

Dominicana. Para ello, se utilizó los cuestionarios de competencia Emocional y Social (ESCI) de Boyatzis y Goledman y el de competencias de Liderazgo (LCI) a 405 jóvenes de dominicanos en edades de 18 a 35 años, de estos 135 son líderes y 270 son colaboradores de los líderes. Los resultados mostraron que estos líderes tienen un manejo a nivel medio de las competencias generales de Autoconocimiento, Gestión de uno Mismo, Conciencia Social y Habilidades sociales, igualmente en las competencias específicas que la componen; así como en las competencias de liderazgo de Búsqueda de Información, Pensamiento Conceptual, Orientación Estratégica y Servicio al Cliente. Los resultados del ESCI muestran que no hay diferencia por el género de los sujetos y que la edad tiene una relación inversa. Sin embargo, el nivel de formación académica influye directamente y el tipo de organización de los líderes ocasiona diferencias. Según el test llamado LCI, la edad y los estudios que se realizan, influyen en el manejo de las competencias de liderazgo.

Por último, Guibert (2011), de la Universidad de Deusto en Bilbao España, publicó un artículo en Estudios Empresariales donde realizó apuntes sobre Liderazgo Ignaciano; por un lado, señaló algunos contenidos que se deben de tomar cuando se hablan de Liderazgo Ignaciano, distinguiendo tres ámbitos: competencias sociales, personales y estratégicas; y por otro lado, señaló la necesidad de integrar liderazgo y valores ignacianos sin caer en sólo yuxtaponer ambas áreas. En conjunto, se presentaron algunas referencias a la espiritualidad ignaciana, en concreto a los Ejercicios Espirituales y las Constituciones de la Compañía de Jesús, relacionándolas a cuestiones habituales.

Así mismo, Estrada (2010) escribió un artículo titulado *“Jóvenes y participación social en la educación, una experiencia en el Nivel Medio Superior de Chiapas, México.”* Lo que se pretendía era detallar la realización de una experiencia de participación social, que tuvo por objetivo detectar los liderazgos juveniles comunitarios para incorporarlos, como representantes de sus centros escolares, al trabajo que viene desarrollando el Consejo Municipal de Participación Social en la Educación de Las Margaritas, del mencionado estado mexicano. Dentro de los hallazgos encontrados a partir de dicha experiencia se determinó que las posibilidades del protagonismo juvenil están presentes en las representaciones y sentidos de la acción que los jóvenes asumen hacia la participación social; de igual forma, destaca que los atributos escolares como las habilidades desarrolladas, inciden en el liderazgo juvenil. Sin embargo, se encontró que

la Participación Social en la Educación no encuentra sus condiciones de imposibilidad en una supuesta apatía o despolitización juvenil.

Por último, se presenta la investigación de Gajardo (2008), cuyo fin era determinar la percepción sobre el desarrollo de competencias profesionales en los estudiantes de ingeniería comercial de la Universidad de Talca, Chile y así poder definir si la preparación que ellos tienen es suficiente antes de ingresar al mercado laboral. Para ello se elaboró un cuestionario que fue aplicado tanto a egresados como estudiantes activos de la carrera y se compararán los datos. Como conclusiones generales se obtiene que los estudiantes perciben tener una buena preparación y desarrollo de las competencias que tienen que ver con las habilidades sociales, comunicación y optimismo. Pero el resultado cambió con las competencias cognitivas y habilidades formales del desempeño específico de su campo de estudios.

En los estudios internacionales anteriores se puede destacar que hay varias dimensiones que se relacionan con la construcción de competencias de liderazgo como lo son los ambientes de innovación, la cultura organizacional. De igual manera en los artículos de estudios presentados se observa una inclinación por la construcción del Liderazgo Ignaciano en relación a la integración de competencias sociales, personales y estratégicas y de esa manera se permite una participación social y la transformación de la persona.

En las investigaciones nacionales e internacionales presentadas se observó que la formación de liderazgo depende de la incidencia de otros factores. En ese sentido, se verifica que hay diferentes aspectos que inciden y se deberán tomar en cuenta para indagar si una persona es líder.

1.1 Percepción

Para la Real Academia Española (2017), percepción es la sensación que resulta de una impresión hecha en nuestros sentidos.

Según Feldman (2002), la percepción es el conjunto de procesos mentales que incluyen: organización de la información, interpretación, análisis e integración de estímulos. En todo ello se

implican los órganos sensoriales en el cerebro. En sentido, se afirma que es un proceso constructivo por medio cual se ve más allá de los estímulos y se intenta construir una situación significativa.

Así mismo, Oviedo (como se citó en Sánchez y Barraza, 2015), afirmó que la corriente Gestalt define la percepción como un proceso de extracción de información para propiciar claridad, lucidez consciente que produce el desempeño en la racionalidad y la coherencia del mundo circundante. En ese sentido, la percepción es el proceso cognoscitivo donde los seres humanos captan información del entorno y que permite una representación de la realidad.

En resumen, se puede decir que la percepción incluye procesos mentales donde se integra todo lo recibido por los estímulos sensoriales y se construyen relaciones significativas para representar la realidad de una forma subjetiva.

1.2 Liderazgo

Para la Real Academia de Española (2016), un líder es una persona que dirige un grupo social o una colectividad, también puede ser, alguien que va a la cabeza de los de su clase o en una competición deportiva. Entonces, un líder es alguien que tiene la capacidad de direccionar a un grupo por un camino en específico.

Para Grün y Assländer (2009), el liderazgo está relacionado con dos dimensiones: influir en la conducta de otros y en la orientación hacia una meta específica. Esa influencia en los otros, afecta el desarrollo de la personalidad de quienes son dirigidos. En definitiva, estas características de un líder, tienen que ver con el cumplimiento de ciertos objetivos que pueden ser de diferentes dimensiones: empresariales, personales, institucionales, etc.

Para Lussier y Achua (2002), el liderazgo es un proceso en que las personas influyen en otras para lograr los objetivos propuestos. A las personas que estos influyen les llama seguidores, aunque los últimos también pueden desempeñar funciones de liderazgo. Entonces, un seguidor no es el que hace todo lo que el líder dice sino un seguidor es aquella persona que se relaciona directamente con sus líderes proporcionando las características por las cuales fue elegido para desempeñar una tarea.

Según la capacidad que tienen los líderes de influir en sus seguidores es donde se va a determinar el nivel de liderazgo que los primeros representen. Según los autores, los líderes no

intentan coaccionar sobre los seguidores, sino que intentan poner de su lado la voluntad y el entusiasmo para alcanzar las metas propuestas. (Lussier y Achua, 2002).

Según Shaw como se citó en Sánchez, (2002), un líder es la persona que posee las siguientes características:

- Es percibida como centro del grupo y tiene mucha influencia entre todos los miembros.
- Puede conducir al grupo hacia metas específicas.
- Es la persona nombrada en las elecciones sociométricas.
- Es considerado jefe del grupo.
- Recibe apoyo de los demás y tiene la capacidad de influirles de forma positiva.

Tales características de las que habla Sánchez (2002), le otorgan a la persona que ejerce un tipo de liderazgo dentro de un grupo, ciertas cualidades que van dándole la oportunidad de influir de forma positiva dentro del grupo, llevándolo al trabajo por alcanzar objetivos ya establecidos.

En resumen, el liderazgo es una función social que implica la influencia sobre otros para alcanzar metas específicas u objetivos predifindos.

1.2.1 Funciones del liderazgo

Según Lussier y Achua (2002), existen algunas funciones que los líderes tienen que desempeñar. Esas funciones son el conjunto de comportamientos que tienen y son importantes en la medida se usen para alcanzar los objetivos propuestos. A continuación, se presentan las 10 funciones en la siguiente tabla.

Tabla 1.1

Funciones importantes de los líderes

Funciones interpersonales

Representación	Cuando se actúa en nombre del grupo para recibir a otras personas, habla con otros, presidir reuniones.
Líder	Domina todas las funciones administrativas que se pueden presentar, como por ejemplo: escuchar a sus seguidores, dar instrucciones, capacitar, evaluar, entre otras.
Enlace	Al interactuar con otras personas externas al grupo e implica la creación de una red de contactos que implique la unión de otros con los mismos objetivos o con objetivos genéricos.
Funciones informativas	
Monitoreo	Van obteniendo la información para ser analizada en función del alcance de las metas.
Difusión	Envían información al resto del personal
Portavoz	Cuando se rinden informes a personas externas
Funciones decisionales	
Emprendedor	Innova e inicia mejoras, apoyándose en ideas que vienen desde la evaluación. Crea nuevos productos, nuevos procesos, etc.
Manejo de dificultades	Llevan acciones correctivas durante las crisis y apoyo en todos los niveles a los suyos.
Asignación de recursos	Programan, licitan y solicitan autorizaciones y realizan actividades presupuestarias.
Negociador	Tratan de llegar a arreglos en función del alcance de objetivos.

Tomado de: Lussier y Achua, 2002, pp. 10-13

Grün y Assländer (2009), definen otra función no mencionada anteriormente, que es la autodirigirse. Esto abarca dimensiones personales como organización del tiempo y el desarrollo emocional y social. Es importante saber que los líderes no solo dirigen a otros sino, que están continuamente dirigiéndose a ellos mismos.

También se afirma que la auto-dirección se basa en la propia concepción que tiene las personas de sí mismas. Ese autoconocimiento debe ser una de las principales funciones de todos los líderes, ya que con ello están desarrollando habilidades interiores que les ayudarán a tener conciencia plena de sus propios valores, límites y cualidades; luego todo ese conocimiento será el motor para influir sobre otros. (Grün y Assländer 2009).

En resumen, las funciones del liderazgo están relacionadas al tipo de liderazgo que se quiere llevar; está divididas en: interpersonales, informativas y decisionales. Otras funciones surgen de la dirección a otros y de la propia vida.

1.2.2 Rasgos de personalidad de todo líder

Para Lussier y Achua (2002), existen 9 rasgos que todo líder debe de tener desarrollado. Existe cierta universalidad en las siguientes características, pero no quiere decir que todos los líderes mundiales las posean. Depende de las circunstancias para la formación de ciertos aspectos en dependencia de los momentos que vive cada líder. A continuación, se presentan los nueve rasgos típicos de un líder.

Tabla 1.2

Rasgos típicos de un líder

Domino	Los líderes son directivos y asumen responsabilidades frente a los otros. Poseen fuerza de dirección para llevar a sus seguidores por lo establecido por los objetivos.
Gran energía	Tienen empuje y trabajan con mucha fuerza para lograr los objetivos. Resisten a momentos de crisis y de tensión. No

	dejan el trabajo por un lado por su energía de emprendimiento van superando los obstáculos.
Confianza en sí mismo	Manifiestan confianza en sus capacidades personales generando confianza en sus seguidores. Esa confianza está relacionada con la eficacia; aunque es realista.
Locus de control	Los líderes controlan sus capacidades y su propio desempeño. Aprenden de sus errores y generan procesos de cambio porque controla el destino.
Estabilidad	Controlan sus emociones, son seguros y positivos. Los líderes altamente efectivos controlan sus puntos fuertes y los débiles y se van orientando a un mejoramiento personal.
Integridad	Se alude al comportamiento regido por la honestidad y la ética. Valores como la honradez, rentabilidad y sustentabilidad se ponen en juego. La influencia del líder sobre sus seguidores se basa en su integridad por la confianza que se genera.
Inteligencia	Tienen la capacidad cognoscitiva de razonar en forma crítica para resolver problemas y tomar decisiones.
Flexibilidad	Es la capacidad de ajustarse a diferentes situaciones. La influencia que imprime en sus seguidores tiene que ver con la flexibilidad.
Sensibilidad hacia los demás	Consiste en la consideración de los miembros del equipo para entender sus problemas y poder comunicarse con efectividad con ellos.

Tomado de: Lussier y Achua, 2002, pp. 35-39

Otro de los rasgos principales que deben de tener los líderes lo afirma Alberoni (2003), cuando afirma que un líder debería poseer discernimiento de espíritu e saber intuir en el interior de las personas y descubrir lo mejor que hay en cada una de ellas para que puedan ser colocadas en el lugar que les corresponde.

También el mismo autor afirma que los líderes deben de tener determinación en cuanto llevan a sus ideas o acciones a la realidad. También, deben vencer el miedo y dirigir a las personas con seguridad en las metas a alcanzar. Por último, deben ser creativos y no hacer lo que hacen los demás, es implica ser innovadores y creadores de ideas nuevas (Alberoni, 2003).

Así mismo, Maxwell, (2007) indica que 21 cualidades indispensables que todo líder debe de tener: Carácter, carisma, compromiso, comunicación, capacidad, comunicación, valentía, discernimiento, entre otras.

En resumen, un líder debe de reunir muchas características de las personas que son líderes que también dependen del tiempo, de las circunstancias y de los objetivos a alcanzar.

1.2.3 Tipos de liderazgos

Según Goleman (1998) existen seis estilos de liderazgo que tienen amplia relación con la inteligencia emocional desarrollada por las personas. Se presentan a continuación algunos detalles de cada uno de los estilos.

- **Coercitivo:** Este estilo de liderazgo exige el cumplimiento inmediato de los objetivos trazados; ordena, manda y hace que los demás le obedezcan sus mandatos. Puede funcionar cuando dentro de los seguidores hay personas problemáticas o carecen de habilidades que necesita la tarea; pero, el resultado siempre es negativo.
- **Orientativo:** Este estilo moviliza a los seguidores hacia una visión que el mismo tiene. Hace que los demás caminen junto con él. Brinda autoconfianza y empatía. Este estilo brinda una orientación clara de los objetivos que todo el equipo intenta alcanzar y los resultados son altamente positivos.
- **Afiliativo:** Este estilo de liderazgo crea armonía entre los miembros del equipo que lidera. Las relaciones que se construyen se van formando con lazos

emocionales fuertes basados en la confianza de unos y otros. Para el líder, sus miembros son primero, incluso antes que los objetivos. Este estilo funciona positivamente cuando hay rupturas en las relaciones y se requiere la motivación para alcanzar los logros.

- **Democrático:** El líder bajo este estilo forja un consenso mediante la participación de todos los miembros. Pregunta a cada uno cuáles son las opiniones sobre un tema o sobre una decisión que se piensa tomar. El líder genera en los demás mucha colaboración entre los miembros y se construye consensos con resultados ampliamente positivos.
- **Ejemplar:** este estilo de liderazgo fija altos estándares en los miembros del equipo porque se requieren resultados rápidos. El líder se coloca como modelo a seguir creando conciencia de cómo se deben de hacer para llegar a los objetivos propuestos. Aunque este estilo el líder funciona como un modelo a seguir, los resultados de esta forma, son altamente negativos.
- **Formativo:** Este tipo de liderazgo forma a los miembros de su equipo para el futuro dando sugerencias sobre cómo se puede llegar con más éxitos a los objetivos trazados. Se genera mucha empatía en todos los miembros porque a cada uno se le da lo que necesita. Las fortalezas que se desarrollan son a largo plazo y los resultados son positivos en gran medida.

Según Goleman (1998), los estilos de liderazgos no son una ciencia exacta y los líderes pueden mutar de formas en dependencia de las necesidades de los equipos a quienes lideran. Es importante destacar que hay dos estilos que el resultado es negativo, pero en muchas ocasiones se necesita actuar de manera ejemplar o coercitiva.

Para resumir, las personas que son líderes pueden formar en ellas diferentes formas de ser líderes; los diferentes tipos están relacionadas con la inteligencia emocional. Alguno de esos tipos pueden ser: coercitivo, ejemplar o formativo.

1.3 Liderazgo Ignaciano

Según Vásquez (s.f), todos los rasgos característicos de la compañía de Jesús tienen su fundamento en la Experiencia Espiritual de Ignacio de Loyola. Esta esta experiencia generó una

manera de ver a Dios, al mundo y a las personas, es decir, re-formuló una cosmología propia. Esta forma particular de ver la vida está plasmada en los Ejercicios Espirituales, que básicamente es donde está resumida la experiencia que debe de hacer aquel candidato que quiere comprender los planes de Dios sobre su vida y ordenar todas sus dimensiones a ese plan de Dios.

Para Vásquez (s.f.), desde la perspectiva de Ignacio de Loyola se pueden obtener algunas características de lo que ser un líder ignaciano significa. Algunas de ellas son:

- El conocimiento y amor por Jesús de Nazaret. Desde ese profundo amor brota el lema que todo ignaciano tiene impregnado en su ser y hacer: “En todo amar y servir”.
- Ese amor tiene una gran implicación en el servicio a los demás y a querer desde lo profundo de sí mismo, un mundo diferente.
- Ese servicio está impregnado por esa actitud interna de, no solo servir, sino de hacer el mejor servicio posible. Desde acá se presenta al servicio como una experiencia que abarca el mejor servicio a los demás.
- Esa actitud constante de servicio implica una búsqueda incesante de la voluntad de Dios. Este tipo de discernimiento fue de manera participativa, es decir, entre todos encontraban la voluntad de Dios, lo que hizo que el liderazgo no solo sea de unos sino más bien, de carácter participativo.
- Desde el conocimiento a Jesús parte el amor preferencial a los pobres y desde ahí el líder ignaciano parte para crear actitudes de amor por los más pequeños de la sociedad desde donde se manejan.
- El líder ignaciano construye comunidades que se basan en aquellas primeras comunidades ignacianas tituladas amigos en el Señor.
- Esa comunidad debe ser acompañada para que la fuerza apostólica sea más efectiva y el discernimiento de los planes de Dios más real.

De todas esas características se puede obtener una definición de Liderazgo Ignaciano que el mismo autor advierte no son limitantes:

El Liderazgo Ignaciano es un estilo de vida que, al servicio de la misión de Jesucristo, se inspira en los Ejercicios Espirituales, para orientar y

acompañar el proceso de desarrollo humano en lo personal y comunitario, hacia la excelencia integral, en la formación de hombres y mujeres para los demás y con los demás. (Vásquez, s.f. pp. 32)

En definitiva, un líder ignaciano tiene la capacidad de influir en los demás, pero con la particularidad de estar orientado en la misión evangélica de Jesús, conforme lo descubrió Ignacio de Loyola y pretende alcanzar el desarrollo integral de su persona y el trabajo por otros.

1.3.1 Rasgos característicos de un líder ignaciano

Además de las características anteriores, Blanco (2008), menciona otras que serán determinantes para la construcción de una definición concreta de Liderazgo Ignaciano. Según el autor un líder ignaciano tiene la capacidad para descubrir y hacer valer el potencial de otros, es decir, intenta potenciar a otros para que alcancen altos estándares.

Además, el autor anterior afirma que los líderes ignacianos saben animar el trabajo en equipo basando en una compañía de amigos que está estrechamente unida por vínculos de amistad, comunicación y aprecio. No solo serán el alcance de logros lo que estas personas les une, sino el encuentro persona a persona.

El mismo autor asegura que una distinción de los líderes jesuitas es la innovación. El mismo discernimiento puede llevar a los líderes ignacianos a crear otras maneras de servir a los demás. Entonces, tenemos que la innovación es constante e integra una particularidad dentro de la misión ignaciana.

Para Lowney (2014), los jesuitas desecharon actitudes de líderes aparatosas y las concentraron en 4 grandes pilares que conforman lo sustancioso del Liderazgo Ignaciano: Conocimiento de sí mismo, ingenio, amor y heroísmo.

Según el autor anterior, los líderes ignacianos entienden sus fortalezas, debilidades y valores, manteniendo una visión clara de sí mismos y del mundo al que pertenecen. Por eso, dice que uno de esos pilares es el conocimiento de sí mismos. También asegura que la innovación es una herramienta para estar en un mundo cambiante y así se van adaptando a las nuevas necesidades que las circunstancias les vayan pidiendo. Dentro de otro pilar es el amor al prójimo con una actitud

positiva. Por último, establece el heroísmo como fuente de fortalecimiento personal y para los demás.

En resumen, unos de los rasgos característicos de un líder ignaciano es el discernimiento para poder servir a los demás; así mismo, posee un conocimiento de sí mismo, amor y heroísmo orientado al encuentro con el otro.

1.3.2 El Modelo Curricular por Competencias

Según Achaerandio (2015), el modelo educativo ideal tiene que lograr en sus destinatarios capacidades de construir conocimiento, una identidad bien formada para decidir con autonomía y valores esenciales que le conduzcan a actuar correctamente. Es por ello, que la forma propia de proceder de la Institución se basa en un modelo curricular basado en las competencias fundamentales para la vida.

En ese mismo sentido, Achaerandio (2008), visualiza una división en las competencias llamándolas genéricas a las competencias básicas y que son claves para alcanzar una vida digna. Las competencias específicas son aquellas que van asociadas a ciertas áreas del conocimiento profesional.

Acherandio (2015) afirma que, dentro de las competencias genéricas, se presenta la división entre habilidades instrumentales, interpersonales y sistémicas. En la siguiente tabla se presenta con más detalle cuáles de las competencias se encuentran dentro de esa división.

Tabla 1.3

División de las competencias genéricas

Competencias instrumentales	Pensamiento, resolución de problemas, creatividad, uso de TIC, escritura madura, lectura comprensiva, expresión verbal y no verbal.
Competencias interpersonales	Automotivación, comunicación, diversidad e interculturalidad, sociomotricidad, sentido ético, espiritualidad, trabajo en equipo.

Competencias sistémicas	Liderazgo constructivo, gestión por Objetivos.
--------------------------------	--

Tomado de: Achaerandio, 2015, pp. 16

En pocas palabras, las competencias se pueden dividir en instrumentales, interpersonales y sistémicas. Esta división depende del área o dimensión que pretenden desarrollar en la persona.

1.3.3 La Competencia de Liderazgo Ignaciano

En la propuesta educativa de la institución educativa con carisma ignaciano se proponen una serie de competencias que se dividen en instrumentales, interpersonales y sistémicas. Las competencias sistémicas incluyen habilidades y destrezas para comprender cómo se relacionan e integran las partes de un todo siendo las que articulan los otros tipos. Dentro de las competencias sistémicas, se encuentran el Liderazgo Ignaciano definida en la 2da edición del libro institucional donde se plantean las competencias que se desarrollan (Liceo Javier, 2011).

Para el Liceo Javier (2011), la competencia de Liderazgo Ignaciano propone ciertas habilidades para que las personas se identifiquen con la formación de valores humanos para poder cambiar su contexto.

El anterior autor propone las siguientes habilidades que todo líder ignaciano debe de desarrollar. Se detalla a continuación:

- **Habilidad de planificar:** la planificación es un proceso que requiere la definición de objetivos y estrategias para solucionar efectivas. Dentro de esas habilidades se incluye:
 - Reconocer y definir el problema
 - Determinar los factores
 - Establece objetivos
 - Prioriza su tiempo.
- **Habilidad de organización:** se refiere a la capacidad de organización, ordenar y distribuir tareas. También saber distribuir los recursos para el buen funcionamiento del equipo y de trabajo. Los siguientes son detalles de tal organización:
 - Asumir responsabilidades

- Saber delegar
- Orientar a los miembros
- Apoyo a otros
- **Habilidades sociales:** Son las capacidades que le ayudan al líder ignaciano a relacionarse con los demás y aprender de otros; de esa manera contribuir a estructurar y dinamizar a los demás. Algunas de esas habilidades son:
 - Expresar con claridad sus ideas
 - Sabe escuchar
 - Fomenta las discusiones
 - Comunica claramente lo que se espera de los miembros
- **Habilidad de evaluar:** ayuda al líder ignaciano a hacer juicios con base a en un conjunto de criterios discernidos y así tomar las mejores decisiones. Así podrá ser asertivo y resolver problemas con la mayor capacidad y madures.
 - Analiza sus propias actitudes
 - Revisa el logro de objetivos
 - Considera otros aportes
 - Busca soluciones.

En resumen, de este apartado se puede decir que las habilidades de todo líder ignaciano están concentradas en la organización, planificación, sociales y de evaluar.

Según los autores consultados, el liderazgo consiste en la incidencia que tiene una persona sobre otras. El objetivo de esa influencia tiene que ver con alcanzar metas específicas definidas con anterioridad. En ese sentido, el líder ignaciano influye en otros, pero también, el servicio a los demás, el acompañamiento personal y el conocimiento de sí mismo, serán otras características esenciales que tendrá que ir desarrollando.

También se ha podido definir qué es un modelo curricular por competencias y como éstas afectan el desarrollo educativo de la persona preparándola para la vida. En ese mismo sentido, se propone el modelo curricular por competencias fundamentales para la vida que se impulsa en la institución educativa con carisma ignaciano y la distribución de las competencias genéricas, encontrando en ellas una llamada Liderazgo Ignaciano.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, se vive una crisis de liderazgo originada por la poca o nula formación de jóvenes como líderes. Según El Mostrador (2016), periódico informativo de Santiago de Chile, existe una crisis de credibilidad en los actuales líderes; cada día nacen nuevas críticas a los líderes políticos y sociales. Esa crisis no es ajena a Guatemala pues, según Morales (2016) en un artículo publicado en la Revista Crónica, hay un clima de incertidumbre porque no existen personas competentes en liderazgo que tome las riendas del país.

En ese sentido, en las instituciones educativas tienen muchas oportunidades de formar competencias de liderazgo en las personas. Esa responsabilidad tiene que ver con la formación de competencias fundamentales que las personas pueden desarrollar para poder transformar la realidad.

El modelo educativo de la institución educativa del municipio de Villa Nueva, procura el desarrollo de las competencias fundamentales para la vida. De igual manera, por ser una obra educativa fundada por la Compañía de Jesús, el Liderazgo Ignaciano se debe de potenciar en ese desarrollo por competencias en sus estudiantes. En ese sentido, será importante evaluar cómo se ha desarrollado la competencia de Liderazgo Ignaciano, competencia que es formulada en la propuesta curricular del centro educativo en cuestión.

Por tanto, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la percepción de los estudiantes de V bachillerato de una institución del municipio de Villa Nueva de las Jornadas Matutina y Vespertina respecto al desarrollo de la competencia de Liderazgo Ignaciano?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general

Determinar la percepción de los estudiantes de V Bachillerato de una institución educativa del municipio de Villa Nueva en sus Jornada Matutina y Vespertina respecto al desarrollo de la competencia de Liderazgo Ignaciano

2.1.2 Objetivos específicos

2.1.2.1 Identificar de qué manera la competencia de Liderazgo Ignaciano es desarrollada en los estudiantes.

2.1.2.2 Comparar los niveles de Liderazgo Ignaciano de las Jornadas Matutina y Vespertina del Liceo Javier.

2.1.2.3 Definir un plan de acción para la mejora de la competencia de Liderazgo Ignaciano en la institución educativa.

2.2 Variables de estudio

2.2.1 Liderazgo Ignaciano

2.3 Definición de variables

2.3.1 Definición conceptual de las variables

Liderazgo Ignaciano: “Es un estilo de vida que, al servicio de la misión de Jesucristo, se inspira en los Ejercicios Espirituales, para orientar y acompañar el proceso de desarrollo humano en lo personal y comunitario, hacia la excelencia integral, en la formación de hombres y mujeres para los demás y con los demás”. (Vásquez, s.f. pp. 32)

2.3.2 Definición operacional de las variables

Liderazgo Ignaciano: En esta investigación, Liderazgo Ignaciano se entendió como un proceso donde los estudiantes que son líderes ignacianos influyen sobre otros, manteniendo ciertas características de la espiritualidad ignaciana. Los líderes ignacianos manifiestan actitudes de conocimiento personal, autoestima y autoeficacia; también conocen la realidad para dar propuestas

novedosas en la transformación de su entorno; por último, un líder ignaciano muestra convicción e influencia positiva en otros para generar proyectos de cambio social.

2.4 Alcances y límites

Este estudio pretendió medir la percepción que tienen los estudiantes de V bachillerato de una institución educativa del municipio de Villa Nueva en sus Jornadas Matutina y Vespertina respecto al logro de Liderazgo Ignaciano. Este estudio nunca se ha realizado y se pudo evaluar el nivel de Liderazgo Ignaciano en los sujetos y cuál ha sido el papel de la competencia específica en ese desarrollo. Además, se comparó los niveles de liderazgo de la Jornada Matutina y la Vespertina.

Luego de determinar la percepción, se realizó a una propuesta para la formación de liderazgo en la institución. La limitante fue que no se midió el impacto de la propuesta, así como no se podrá generalizar el nivel de liderazgo para otros grupos. Tampoco se podrá hacer comparaciones con otras investigaciones puesto que no ha habido otras similares.

2.5 Aporte

Este estudio pretendió contribuir a la definición del Liderazgo Ignaciano y sus dimensiones, para medir el impacto de las actividades que realizan los estudiantes en la institución y verificar la viabilidad de estas. En ese mismo sentido, se evaluó el grado de impacto que ha tenido la competencia específica en el desarrollo de Liderazgo Ignaciano en los sujetos descritos.

También se estableció una escala para la medición del liderazgo y así poder ser usada en otras ocasiones, con el fin de medir propuestas específicas del desarrollo de la competencia de Liderazgo Ignaciano desde la propuesta de formación.

Como ya se ha explicado, luego del establecimiento de las dimensiones de Liderazgo Ignaciano que medía la escala, se presentó una propuesta de formación de líderes ignacianos con la creación de una coordinación de liderazgo. Esto proveerá de actividades que le ayudarán al estudiante a fortalecer su conocimiento personal y, su influencia sobre otros para la construcción de proyectos al servicio a los demás.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

La población del estudio fue representada por los estudiantes de V bachillerato de la institución educativa del municipio de Villa Nueva en sus Jornadas Matutina y Vespertina. Lo estudiantes de la Jornada Matutina eran un total de 119, 30 mujeres y 89 hombres; dicha jornada contó con estudiantes de un nivel socioeconómica media alta. En la Jornada Vespertina fueron un total de 82 estudiantes de los cuales 19 son de género femenino y 63 son de género masculino. Dicha jornada tendía a ser de una situación socioeconómica media baja.

La muestra escogida del presente estudio fue elegida aleatoriamente según la proporción de estudiantes en cada jornada. Para la Jornada Matutina la muestra fue de 40 y de la Jornada Vespertina fue de 20 estudiantes.

Tabla 3.1

Descripción de sujetos Jornada Matutina

Total	Edad		Género	Sujetos
	Años	Sujetos		
40	16	3	Masculino	28
	17	36		
	18	1	Femenino	12

Tabla 3.2

Descripción de sujetos Jornada Vespertina

Total	Edad		Género	Sujetos
	Años	Sujetos		
20	16	4	Masculino	17
	17	13		
	18	3	Femenino	3

3.2 Instrumento

Se utilizó una escala de valoración para determinar la percepción de Liderazgo Ignaciano creada para fines específicos de esta investigación. El cuestionario se validó con la ayuda de profesionales en la materia.

Dicha escala constó de 20 ítems basadas en las competencias de Liderazgo Ignaciano, propuesta por la institución en el documento *“Un Modelo de Educación para el Siglo XXI”*. (Achaerandio, 2015); y de las características del líder ignaciano propuestas por Vásquez, (s.f.) en el documento *“Modulo 1, Identidad Ignaciana”*. El mismo fue auto-administrado, y constó con cuatro opciones de respuesta de 1 a 4, donde 1 era igual “Nunca”, 2 era igual a “Casi nunca”, era igual a “Algunas veces” y 4 era igual a “Siempre”.

La prueba constó con un punteo total de Liderazgo Ignaciano y sus cuatro dimensiones las cuales se denominaron de la siguiente forma: conocimiento personal (ítems 1 a 5), habilidad de planificar-evaluar (ítems 6 al 11), habilidades sociales (ítems 12 al 15) e ignacianidad (ítems 16 al 20).

Como complemento al cuestionario, se realizaron dos preguntas cerradas de SÍ y NO que luego se vuelven abiertas puesto que se les pide que justifiquen su respuesta.

3.3 Procedimiento

- Se solicitó la autorización para realizar la investigación al departamento de investigación de la institución educativa
- Se validó el instrumento para la medir la percepción de liderazgo.
- Se recolectó los datos según la muestra a través de la aplicación del instrumento a los estudiantes.
- Se tabuló los resultados.
- Se analizó los resultados y se comparó a las jornadas para su análisis.
- Se elaboró el informe final de tesis.

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo ya que, según Sampieri, Fernández-Collado y Baptista (2006), el enfoque cuantitativo, busca ser un conjunto de pasos donde se describen los fenómenos a través de los datos obtenidos, es decir, presenta una lógica deductiva que va de lo general a lo particular. En ese sentido, la teoría guía a la investigación y es fundamental para el diseño del test y de las etapas del proceso, tal como sucedió en esta investigación. Según los autores el enfoque descriptivo, se refiere al proceso de especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas o grupos, es decir, pretenden recoger información sobre las variables.

Según los anteriores autores, la metodología estadística que se usó para el análisis de los resultados, fue la media aritmética, que indicó el promedio de los datos que se soliciten; la moda, que marcó la puntuación más alta; mediana, que indicó el valor que divide a la mitad los resultados y la desviación estándar, que se refiere al promedio de las puntuaciones en relación a la media.

Para el análisis estadístico se usó Microsoft Office Excel 2016. Para la presentación de los resultados se usó tablas de relación entre los resultados con los estadísticos anteriormente mencionados.

IV. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación, se presenta el análisis de los resultados que se obtuvieron con el trabajo de campo, realizado con 60 estudiantes de un colegio del municipio de Villa Nueva, sobre la percepción del desarrollo de la competencia de Liderazgo Ignaciano. La información se presenta por medio de tablas que detallan el análisis estadístico realizado. En el estudio citado, se presenta con respecto a cada una de las dimensiones de la competencia de Liderazgo Ignaciano en cada una de las jornadas: Conocimiento personal, habilidad de planificar-evaluar, habilidad social-evaluación e Ignacianidad.

4.1 Dimensión de conocimiento personal

Esta dimensión se investigó la percepción de los estudiantes con respecto a criterios de conocimiento personal que deben estar en todo líder ignaciano. Tales criterios representan el reconocer y expresar las cualidades y limitantes, aceptar las críticas y adaptaciones al cambio.

	P1	P2	P3	P4	P5
Media	3.19	3.31	2.85	2.92	3.38
Desviación estándar	0.48	0.55	0.69	0.75	0.77
Moda	3	3	3	3	3

Tabla No. 1. Dimensión de conocimiento personal de la Jornada Matutina

Los datos presentados en la tabla No. 1 indicaron que en los sujetos de la Jornada Matutina existía un promedio de respuestas en “Algunas veces” y lo reafirmó la desviación estándar ya que se encontró con poca dispersión en las respuestas, siendo ésta la moda 3 como dato estadístico que confirmó todo lo anterior. En ese sentido, podemos asegurar que los sujetos “Algunas veces” pudieron reconocer sus cualidades; “Algunas veces” pudieron ser conscientes y expresar tanto sus límites como sus cualidades; y “Algunas veces” se adaptaban a los cambios con facilidad.

	P1	P2	P3	P4	P5
Media	3.10	3.40	3.00	2.80	3.45
Desviación estándar	0.55	0.60	0.56	0.77	0.51
Moda	3	3	3	3	3

Tabla No. 2. Dimensión de conocimiento personal de la Jornada Vespertina

Los datos presentados en la tabla No. 2 de la dimensión de conocimiento personal de la Jornada Vespertina indicaron que hay un promedio cercano a los 3 puntos que representaban un significado de “Algunas veces” en la escala de Likert. Así, lo confirmó la dispersión de los datos y la moda, siendo el 3 como dato que más repitió. De esa forma, se confirmó que “Algunas veces” pueden reconocer y expresar sus cualidades, aceptar críticas y se adaptaban a los cambios con facilidad.

En general, se observó una similitud en los datos estadísticos de los sujetos de ambas jornadas. Se observó que la dimensión de conocimiento personal está desarrollada “Algunas veces” en los estudiantes, lo cual indicó que hacía falta algún desarrollo de ciertas habilidades que les permitan conocerse, aceptarse, expresar sus debilidades y adaptarse a los cambios con facilidad.

4.2 Habilidad planificar-evaluar

En la siguiente dimensión se investigó ciertas habilidades que los líderes ignacianos tienen desarrolladas con respecto a la planificación y la evaluación. Los rubros de esas habilidades estaban representados por la planificación de futuro, comunicar necesidades, promover cambios, claridad de las metas y sus pasos concretos para alcanzarlas, así como las causas y consecuencias de fracasos en proyectos.

	P6	P7	P8	P9	P10	P11
Media	3.38	2.85	2.85	3.50	3.54	3.15
Desviación estándar	0.71	0.70	0.72	0.51	0.66	0.61
Moda	4	3	3	3	4	3

Tabla No. 3. Habilidad de planificar-evaluar Jornada Matutina

Se observó que los datos de la Jornada Matutina varían muy poco de la concentración establecida en los puntajes 3 que representa que “Algunas veces” estaba desarrolladas las habilidades de planificación y evaluación. Eso lo comprobó la dispersión de los resultados y la moda. Pero se observó algunos cambios significativos de altos puntajes en las cuestiones que terminan la planificación del futuro (P6) y la claridad en las metas que se desea alcanzar (P10).

	P6	P7	P8	P9	P10	P11
Media	3.05	2.65	2.90	3.35	3.35	3.25
Desviación estándar	0.69	0.75	0.64	0.59	0.67	0.55
Moda	3	3	3	3	3	3

Tabla No. 4. Habilidad de planificar-evaluar Jornada Vespertina

Para la Jornada Vespertina los datos que se observaron no estaban dispersos, y del valor 3 que representó que “Algunas veces” tenían desarrolladas habilidades de evaluar y planificar. Así lo amparó la dispersión de los datos y la moda, siendo 3 el valor más repetido. En ese sentido, para la Jornada Vespertina los datos resultantes indicaron que los sujetos “Algunas veces” tenían habilidades de planificar y evaluar dentro de su desarrollo general.

En términos generales, solo se observó un pequeño cambio significativo en los indicadores que 6 y 10 que presentaban la planificación del futuro como la claridad en las metas respectivamente, en la Jornada Matutina con más desarrollo. De los otros indicadores, no se observó tanta dispersión de los resultados siendo estas habilidades “Algunas veces” desarrolladas en los sujetos.

4.3 Habilidades sociales

A continuación, se presentan los datos de las habilidades sociales que todo líder ignaciano debe de tener desarrolladas. Estas habilidades incluían la capacidad de influir en los demás, expresar ideas, de ayuda a otros y el reconocimiento de buenas ideas e iniciativas de los demás.

	P12	P13	P14	P15
Media	3.15	3.23	2.69	3.35

Desviación estándar	0.74	0.68	0.79	0.55
Moda	3	3	3	3

Tabla No. 5. Habilidades sociales Jornada Matutina

En la Jornada Matutina los datos representaban una igualdad de resultados siendo 3 los valores promedios y que no estaba tan dispersos. Este valor implicó que “Algunas veces” tenían desarrolladas habilidades que les ayudaban a influir en los demás, a expresar sus ideas, ayudar a otros y el reconocimiento de buenas ideas en otros.

	P12	P13	P14	P15
Media	2.85	3.10	2.75	3.55
Desviación estándar	0.49	0.64	0.64	0.60
Moda	3	3	3	4

Tabla No. 6. Habilidades sociales Jornada Vespertina

Se pudo observar que hubo un desarrollo por encima del promedio de las habilidades sociales en los sujetos de la Jornada Vespertina. Los valores estadísticos presentados dieron claridad y no se percibió tanta dispersión en los resultados. Aunque llama la atención que la habilidad de reconocer las buenas ideas e iniciativas (P15), tuvo un promedio alto, lo cual implicó que los sujetos saben cuándo otros tienen buenas ideas y las acompañan.

Los datos generales implicaron una igualdad en el desarrollo de habilidades sociales. Aunque se observó una pequeña diferencia en la habilidad de reconocer las ideas de los otros en la Jornada Vespertina. Esto implicó que a los sujetos en general tienen desarrolladas “Algunas veces” habilidades sociales que les ayudaban a influir y la expresión de ideas, y en ayudar sin que se lo pidan.

4.4 Dimensión de ignacianidad

Esta dimensión implicaron el desarrollo de ciertas dimensiones que estaba relacionadas con la espiritualidad ignaciana para completar el conjunto de habilidades, destrezas y valores que todo líder ignaciano debe tener. Ellas son: la inclusión de proyectos solidarios, la identificación con el proyecto de Jesús y la espiritualidad ignaciana, el uso del discernimiento ignaciano para tomar decisiones y la identificación con los valores del decálogo de valores propuestos por la institución.

	P16	P17	P18	P19	P20
Media	2.50	2.88	3.08	2.65	3.23
Desviación estándar	0.93	0.68	0.66	0.71	0.59
Moda	2	3	3	2	3

Tabla No. 7. Dimensión de ignacianidad Jornada Matutina

Los resultados de la dimensión de ignacianidad para la Jornada Matutina, revelaron datos diferentes a las tablas anteriores. En primero lugar, se pudo constatar que por primera vez se obtienen valores bajos representados en 2 que significa “Casi nunca” y los promedios y la dispersión de dichos datos la acompañan. Esto significa que los sujetos “Casi nunca” se involucraban en proyectos solidarios por iniciativa propia (P16) y que “Casi nunca” presentaban una identificación con la espiritualidad ignaciana (P19). Los otros valores siguen teniendo el promedio de datos obtenidos en las otras dimensiones lo cual indicó que hace falta promover un Liderazgo Ignaciano basado en la identificación con la forma de proceder de los jesuitas.

	P16	P17	P18	P19	P20
Media	2.45	2.75	3.00	2.25	3.10
Desviación estándar	0.83	1.12	0.73	0.91	0.64
Moda	2	3	3	2	3

Tabla No. 8. Dimensión de ignacianidad de la Jornada Vespertina

Los datos de los sujetos de la Jornada Vespertina implicaron que por primera vez se obtengan promedios bajos en las tablas de la jornada. En ese sentido, los estudiantes “Casi nunca”

se incluyeron en proyectos solidarios por iniciativa propia (P16) y también, “Casi nunca” se identificaban con la espiritualidad ignaciana (P19). Los demás datos mantuvieron un equiparado promedio en cuanto a las otras dimensiones.

Al observar los datos generales de los sujetos de ambas jornadas, se pudo observar que ambos grupos constataban la poca identificación con la espiritualidad ignaciana y la auto inclusión en proyectos solidarios, lo cual llama la atención. En cuanto a las otras habilidades se siguió encontrando igualdad en los resultados porque ambos grupos demostraron que algunas veces tenían desarrollados en ellos indicadores que implicaban la identificación con el proyecto de Jesús, el discernimiento ignaciano y el decálogo de valores ignacianos propuestos por la institución.

4.5 Resultados de las preguntas abiertas

El cuestionario presentaba dos preguntas que completan la recolección de datos.

Unidad de análisis	Categorías	# sujetos
1. Formación de Liderazgo Ignaciano	Si	39
	No	1
2. Actividades que forman el Liderazgo Ignaciano	Proyecto de servicio social	23
	Actividades académicas	22
	Participación en consejo estudiantil	11
	Actividades pastorales en general	5
	Actividades deportivas	6
	Otras actividades	6

Tabla No. 9. Respuestas a las preguntas abiertas Jornada Matutina

Unidad de análisis	Categorías	# sujetos
1. Formación de Liderazgo Ignaciano	Si	19
	No	1
2. Actividades que forman el Liderazgo Ignaciano	Proyecto de servicio social	13
	Actividades académicas	8
	Participación en consejo estudiantil	5
	Actividades deportivas	3
	Actividades pastorales en general	2
	Otras actividades	2

Tabla No. 10. Respuestas a las preguntas abiertas Jornada Vespertina

En la primera pregunta abierta que se refirió a si se consideraba que en la institución educativa se formaba para el Liderazgo Ignaciano, en la Jornada Matutina 39 sujetos responden que sí se forma para el Liderazgo Ignaciano y 1 dijo que no. En la Jornada Vespertina 19 sujetos opinan que sí se forma para el Liderazgo Ignaciano y sólo 1 dijo lo contrario. Estos datos siguen revelando la igualdad entre jornadas debido a la similitud en la percepción de la formación del Liderazgo Ignaciano.

Los sujetos de la Jornada Matutina percibieron la formación del Liderazgo Ignaciano porque se buscaba que ellos tomaran la iniciativa y busquen para influir en otros por las cualidades que tienen. Así mismo, se pensó que se intentaba formarles en ser verdaderos agentes de cambio capaces de generar transformaciones en la sociedad. Otra respuesta muy común fue la participación en situaciones que provoquen solidaridad porque esto va en consonancia con los valores ignacianos propuestos.

De la misma forma, en la Jornada Vespertina se percibió que se le forma en Liderazgo Ignaciano con las actividades académicas que realiza porque ésta intentaban hacerles más conscientes de la realidad y de las necesidades del otro. Otro factor importante fueron las actividades de solidaridad propuestas pues las consideraron como una buena conexión entre las cualidades que todo líder ignaciano debe de tener.

En la segunda pregunta sobre qué actividades perciben que forman Liderazgo Ignaciano, en la Jornada Matutina tuvo más relevancia todas las actividades que tenían que ver con proyectos de servicio social como campamento misión, seminario, programas solidarios concretos; le siguieron todas las actividades que estaban relacionadas con lo académico como trabajos cooperativos o clases extra-aula; como tercer punto estuvo la participación en el consejo estudiantil, luego las actividades pastorales como tal y por último, el deporte o actividades puntuales como diálogo, arte, etc.

En la Jornada Vespertina, la percepción no tuvo variaciones con respecto a la Jornada Matutina. Los sujetos de dicha jornada percibían que los proyectos de servicio social en conjunto con las actividades académicas, eran las que más desarrollan el Liderazgo Ignaciano. De la misma forma, las actividades que le siguieron fueron la participación en el consejo estudiantil y las actividades pastorales como los encuentros y convivencias. Por último, se destacó las actividades de diálogo en la franja de Crecimiento Humano y otro tipo de convivencias entre los grados.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la percepción del desarrollo de la competencia de Liderazgo Ignaciano de ambas jornadas de un colegio del Municipio de Villa Nueva. Para evidenciar esa percepción, se obtuvieron los datos estadísticos presentados anteriormente en el análisis de resultados.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación se determinó que la percepción que tienen los estudiantes de ambas jornadas del desarrollo del Liderazgo Ignaciano representaba un desarrollo promedio en cuanto a que se mostró una muestra significativa en las respuestas al cuestionario de “Algunas veces”. Esto quiere decir que no llegaron a tener una percepción de un desarrollo alto. En ese sentido, la mayoría de los sujetos opinaban que “Algunas veces” tienen un desarrollo de la competencia de Liderazgo Ignaciano.

Según los resultados obtenidos, los sujetos opinaron que las actividades de servicio social o proyectos solidarios en general, formaban cualidades y valores referentes al liderazgo en general. De la misma forma en la investigación que propició Ríos (2015) se concluyó que existe una relación entre el desarrollo de valores y la propia percepción del desarrollo de habilidades de liderazgo. En ese mismo sentido, Lussier y Achua (2002) afirmó que dentro de las cualidades de todo líder están el emprendimiento como proceso de creación de nuevos productos; ahora bien, los proyectos que todo líder ignaciano crea tienen que ver con el desarrollo del valor de la solidaridad.

De esa misma forma, Ríos (2015) opinó que la ausencia de valores afecta directamente el proceso educativo y la construcción de un liderazgo; en la presente investigación los sujetos que opinaron que el colegio no les forma en liderazgo, se referían a la falta de valores y en la formación propiamente académica de la institución.

De la misma forma, en la investigación se pudo demostrar que parte de esa motivación al logro estaba demostrada en la orientación de metas y en la claridad que existía de parte de los sujetos en éstas. Según los resultados, los sujetos de la Jornada Matutina “Algunas veces” reconocían sus metas o tenían claridad en su futuro; y en la Jornada Vespertina, los resultados no cambiaron con respecto a los pasos que tienen que seguir para alcanzar metas, pero sí variaban en

cuanto tienen claridad en ellas. Así mismo Orellana (2015) demostró la relación entre la motivación al logro y el liderazgo en el alcance de metas específicas. También, Lussier y Achua (2002), determinaron que uno de los rasgos característicos de los líderes es la gran energía, que implica el empuje necesario para lograr objetivos y la resistencia en momentos de crisis y tensión

En la investigación de Hernández (2014), se determinó que las relaciones son satisfactorias con respecto al liderazgo de los superiores. En ese sentido, se pudo comprobar que los sujetos encuestados de la Jornada Matutina “Algunas veces” tenían buenas relaciones interpersonales con los demás cuando se trataba de ayudar a otros o de reconocer las iniciativas de los demás. Sin embargo, Lussier y Achua (2002) determinaron que los líderes tienen sensibilidad hacia los demás y saben reconocer a los miembros de su equipo y pueden entender sus problemas. Aunque a diferencia de la matutina, la vespertina obtuvieron un puntaje mayor, en el reconocimiento de iniciativas de otros.

Una de las preguntas importantes del cuestionario determinaba cuáles actividades formaban en el Liderazgo Ignaciano dentro de la institución; según los sujetos, una de esas actividades es el consejo estudiantil aunque no obtuvo una mayoría significativa. Sin embargo, Méndez (2013) determinó que las actividades de grupos referentes a los gobiernos estudiantiles favorecen y fortalecen el liderazgo en las personas. Pero como ya se ha anotado, la actividad con más presencia en esta cuestionante fue todo lo relacionado a la solidaridad. Es ahí, donde vemos la diferencia entre un líder y un líder ignaciano; eso mismo es mencionado por Vásquez (s.f.), cuando reveló las actitudes de un líder ignaciano que al partir de un conocimiento profundo de Jesús, de su mensaje y de su actuar, integra actitudes de servicio a los demás.

En ese sentido, Cuadrado (2016) mencionó que las características del líder ignaciano parten desde la capacidad de discernimiento, conocimiento personal, apertura a nuevas ideas y la formación en valores. También se destacó la importancia del discernimiento en Blanco (2008). Y en ese sentido, se observó que en los resultados obtenidos no hubo diferencias entre jornadas en los ámbitos descritos, puesto que todos los sujetos se percibieron con conocimiento de sus posibilidades, consciencia de sus limitantes y apertura al cambio, aunque esa percepción no alcanzó los puntajes mayores.

Eso mismo pasó con el discernimiento ignaciano porque los resultados obtenidos son equitativos por jornadas. Sin embargo, resultó interesante que en la descripción sobre la propia percepción de la formación del liderazgo, no opinaron al respecto con las características de Liderazgo Ignaciano propuestas por Vásquez (s.f.) y Blanco (2008). Esto fue un indicador que los sujetos encuestados no conocían las diferencias conceptuales entre un líder y otro formado por el carisma ignaciano. Esos datos concuerdan con las respuestas específicas en la dimensión de ignacianidad, donde se pudo comprobar que no había un nivel aceptable de identificación con el carisma ignaciano.

De la misma forma, las dos dimensiones que se observaron a la baja fueron las que tenían que ver con la inclusión propia en proyectos solidarios. Parece contradictorio, porque según los sujetos tanto en la matutina como en la vespertina, casi nunca se incluyeron por iniciativa propia en proyectos solidarios. Se dijo que es un dato contradictorio porque como ya hemos dicho, en ambas jornadas aseguraban que una de las actividades que forman el Liderazgo Ignaciano eran los proyectos de solidaridad; sin embargo, los sujetos no se incluían por su propia cuenta. Interpretado la contradicción, se pudo asegurar que los sujetos no poseían un líder ignaciano a cabalidad y que en las actividades solidarias de la institución hizo falta reforzar la intencionalidad del Liderazgo Ignaciano. Eso mismo, lo mencionó Lowney (2014) cuando explicó que el heroísmo se debe de entender como la capacidad de generar estables condiciones en otros y la búsqueda del bien común.

Es importante rescatar la definición que hizo Blanco (2008) de un líder ignaciano al proponer que esa persona hacía valer el potencial de otros; para los sujetos investigados se determinó que existía regularidad en reconocer los proyectos de otros, sus iniciativas y buenas ideas, aunque no se alcanzó un rendimiento alto. Sin embargo, en la vespertina ese indicador obtuvo una diferencia en el promedio, siendo estos los que más pueden reconocer las iniciativas de otros.

Por último, se observó que otro indicador de diferencia entre cualquier tipo de liderazgo y un líder ignaciano fueron características propias del carisma jesuítico. Ellas estaban definidas tanto por Lowney (2014), Vásquez (s.f.) y Blanco (2008) y para efectos de la propia investigación, se esperaba que los sujetos se identificaran con: el proyecto de Jesús, el discernimiento, la espiritualidad ignaciana y el decálogo de valores propuestos por la institución.

Según los resultados, en ambas jornadas se observó una paridad en cuanto a la identificación del proyecto de Jesús obteniendo un promedio en sus respuestas. Aunque futuras investigaciones podrán determinar si esa identificación tendrá raíz con la espiritualidad ignaciana en concreto o con lo aprendido desde la vivencia particular de su fe o de su religión.

No pasa lo mismo con la identificación con los valores propuestos por la institución, porque según los sujetos encuestados, se reconocía una identificación por encima del promedio con tales valores. Aunque se podría argumentar que la identificación con ciertos valores no dependía de la permanencia en una institución que los viva, porque hay algunos de ellos que son de una vivencia y una práctica universal.

Sin embargo, los sujetos de ambas jornadas no se lograron identificar con la espiritualidad ignaciana porque obtuvieron un promedio bajo en sus respuestas. Eso indicó y reforzó las conclusiones anteriores en cuanto los sujetos no percibían un desarrollo satisfactorio de la competencia de Liderazgo Ignaciano, aunque en algunos puntos o dimensiones, se encontró por encima del promedio. En ese sentido, podemos decir, que la institución debe mejorar la intencionalidad en las actividades que podrían reforzar el Liderazgo Ignaciano como: los proyectos solidarios, las actividades académicas y el consejo estudiantil o gobierno escolar.

VI. CONCLUSIONES

1. A partir del estudio realizado se pudo determinar la percepción de los estudiantes de V Bachillerato de ambas jornadas sobre el desarrollo de la competencia de Liderazgo Ignaciano. En ese sentido, se determinó que dichos estudiantes poseían una percepción limitada del desarrollo de Liderazgo Ignaciano porque no se identificaban con aspectos propios de todo líder y de las características propias de la ignacianidad.
2. Es importante destacar que no existió diferencia notable entre la Jornada Matutina y la Jornada Vespertina en cuanto a la percepción de ese liderazgo puesto que los resultados presentaron igualdad.
3. También se destacó la percepción que los estudiantes tenían sobre las actividades de solidarias ya que, según ellos, es donde mejor se desarrolla el Liderazgo Ignaciano. Sin embargo, pocos estudiantes se inscriben por su propia voluntad a proyectos de solidaridad o de ayuda a otros.
4. Se logró observar que no existe una clara identificación o atracción por el Liderazgo Ignaciano lo que sugiere que las actividades que se realizaban no tienen la finalidad de reforzar y desarrollar el carisma ignaciano.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la institución desarrollar con más ímpetu la competencia de Liderazgo Ignaciano, siendo más explícitos en sus actividades donde se destine a esa formación en concreto. Los estudiantes podrán tener un mejor conocimiento de sí mismos, desarrollar habilidades de organización y de relación interpersonal como una identificación clara y profunda con el carisma ignaciano
2. De la misma forma, se sugiere crear un proyecto de desarrollo de Liderazgo Ignaciano por etapas evolutivas donde se puedan favorecer éstas y otras dimensiones con el fin último de crear personas identificadas con el carisma ignaciano, con el proyecto de Jesús y con las otras habilidades.
3. Luego de crear proyectos de formación y de desarrollo de líderes ignacianos la institución podría realizar una investigación que determine el nivel de Liderazgo Ignaciano que dichas actividades fomentaron.
4. Esas actividades pueden ser también aprovechadas para todo el cuerpo docente, población no estimada en esta investigación. Para que también ellos, sean fuente de formación e identificación con el carisma ignaciano.
5. Se debe de procurar que la competencia de Liderazgo Ignaciano esté presente en alguna área académica. En ese sentido, se sugiere que sea la dirección de pastoral tanto en lo académico como en las actividades pastorales en general, la que asuma el desarrollo de dicha competencia y que después evalúe la pertinencia de sus actividades con respecto a dicha formación.
6. Se sugiere que se actualice la descripción con de la competencia de Liderazgo Ignaciano y se construyan indicadores según las cuatro dimensiones: conocimiento personal, habilidad de planificación, habilidad social e ignacianidad.

VIII. PROPUESTA – DESARROLLO DE LIDERAZGO IGNACIANO –

Como fruto de esta investigación se proponen las siguientes iniciativas para favorecer el desarrollo de la competencia de Liderazgo Ignaciano. Tal propuesta está cimentada en las cuatro dimensiones del Liderazgo Ignaciano: conocimiento personal, habilidades sociales, habilidades de planificación e ignacianidad.

La propuesta sugiere la creación de la coordinación de liderazgo; se propone que esté adherida al plan pastoral del centro y que se encargue de favorecer ciertas experiencias que formen el Liderazgo Ignaciano. Tales experiencias se llaman Curso-Talleres y está prevista desde 6 grado primaria hasta 5to bachillerato.

La siguiente tabla contiene el nombre de la experiencia, el grado al que irá dirigido, las edades que comprender y un breve sumario y,x| objetivos de las experiencias que serán importantes que vivan en esta etapa.

Nombre	Grado	Edades	Experiencias	Objetivos
Curso Taller Infantil	6 primaria	11 – 12 años	Conocimiento personal basado en los cambios físicos. Influencia positiva en los demás Conociendo a Ignacio de Loyola	En esta experiencia se requiere que los estudiantes inicien el conocimiento personal y que puedan ir influyendo a en los demás de una forma positiva. Al mismo tiempo, reconocer a Ignacio de Loyola como fundador e inspirador de actitudes de servicio.

Curso Taller Aventura	I y II básico	12 – 14 años	Taller sobre habilidades sociales. La planificación y el liderazgo La espiritualidad ignaciana	Por la etapa evolutiva y por las características del ser social de los adolescentes se tiene en cuenta el desarrollo de habilidades sociales y la planificación. También de manera creativa se presenta la espiritualidad ignaciana como propuesta de vida.
Curso Taller Amigos en el Señor	III básico y IV bachillerato	15 – 16 años	Formar comunidades La naturaleza como experiencia de liderazgo Ser para otros	En la presente etapa lo importante es la formación de comunidades que construyan actividades: fiestas patronales, mañanas deportivas. Al mismo tiempo que colaboren en el curso taller de 6to primaria.
Curso Taller Comprometidos con el futuro	V Bachillerato	17 años	Conozco mi historia Interpelo mi realidad Protejo a la naturaleza Experiencia de inserción.	La comunidad tiene una identidad definida y se preparan para su último año de colegio. Conocen su historia, la realidad del país, protegen la naturaleza y realizan experiencias de inserción. Todo definido dentro de

			Los ejercicios espirituales como propuesta de discernimiento.	un marco donde la espiritualidad ignaciana es la raíz.
--	--	--	---	--

IX. REFERENCIAS

- Achaerandio, L. (2008). *Competencias fundamentales para la vida*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Achaerandio, L. (2015). *Un modelo de Educación para el Siglo XXI. Lo que todo educador debe saber para formar y evaluar estudiantes las competencias fundamentales para la vida*. (2 ed.). Guatemala: Publicaciones Liceo Javier.
- Alberoni, F. (2003). *El arte de liderar*. España: Gedisa Editorial.
- Blanco, L. (2008). *Liderazgo ignaciano. Carta Ausjal*. Recuperado de: <https://issuu.com/ausjal/docs/ausjal>
- Cuadrado, M. (2016). Liderazgo para la transformación personal. *AEDEC*. Recuperado de: <http://www.aedec.org.ar/index.php/publicaciones/articulos/48-liderazgo-para-la-transformacion-social>
- El Mostrador. (2016). Encuesta sobre nuevos liderazgos. *El Mostrador*. Recuperado de: <http://www.elmostrador.cl/mercados/2016/04/07/crisis-de-liderazgo-55-cree-que-los-lideres-proviene-solo-de-la-elite-y-un-84-considera-necesario-el-recambio-e-ideas-provenientes-de-mujeres/>
- Estrada, M. (2010) *Jóvenes y participación social en la educación. Una experiencia en el nivel medio superior de Chiapas, México*. REICE (Tesis de licenciatura inédita) Recuperado de: <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num3/art9.pdf>
- Feldman, R. (2002). *Psicología. Con aplicaciones en países de habla hispana*. 4ta edición. México: McGraw-Hill.
- Gajardo, P. (2008). *¿Ingenieros comerciales competentes? Percepción estudiantil versus desempeño laboral*. (Tesis de licenciatura inédita) Universidad de Talca, Chile. Recuperado de: http://dspace.utalca.cl/bitstream/1950/7426/2/gajardo_baeza_resumen.pdf

- Garrán, N. (2015). *El Liderazgo directivo de ambientes de innovación educativa en los colegios Maristas de Puerto Rico*. (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Santiago de Surco, Perú.
- Goleman, D. (1998). Liderazgo que obtiene resultados. *Los clásicos de HBR*. Recuperado de: <http://ecob.scienceontheweb.net/liderazgo1.pdf>
- Gramajo, S. (2011). *Juego dirigido en la formación de líderes*. (Tesis de licenciatura inédita) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Grün, A. y Assländer, F. (2009). *Liderazgo. Un Enfoque Espiritual*. Argentina: Lumen.
- Guibert, J. (2011). *Liderazgo y valores ignacianos*. Dossier. Estudios Empresariales, 137.
- Hernández, M. (2014). *Percepción del Liderazgo femenino en rol de administradoras de empresas hoteleras en Huehuetenango*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Liceo Javier (2011). *Competencias fundamentales para la vida. Propuesta para desarrollar competencias en el proyecto curricular de la educación formal en primaria y secundaria*. (2 ed.). Guatemala: Liceo Javier, publicaciones escolares.
- Lowney, C. (2014). *El Liderazgo de los jesuitas. Autoconciencia, ingenio, amor y heroísmo*. (2 ed) .España: Sal Terrae.
- Lussier, R. y Achua, C. (2002). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo*. México: Thomson Learnig.
- Maxwell, J. (2007). *Las 21 cualidades indispensables de un líder*. Estados Unidos de América: Thomas Nelson Publishers.
- Méndez, G. (2017). *Percepción de la nueva forma de evaluación del sistema educativo hondureño por los alumnos de décimo grado del Instituto San José*. (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Méndez, J. (2013). *Gobierno escolar como estrategia para la formación de líderes*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Morales, I. (2016). Manejo de crisis y conducción del país requiere liderazgo. *Crónica*. Recuperado de: <http://cronica.gt/manejo-de-crisis-y-conduccion-del-pais-requieren-liderazgo/>
- Muralles, M. (2016). *El desarrollo significativo de competencias emprendedoras y liderazgo de los estudiantes del curso desarrollo de emprendedores, del primer ciclo de 2016, de la facultad de ciencias económicas y empresariales del campus central de la universidad Rafael Landívar*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Orellana, L. (2015). *Relación entre liderazgo y la motivación al logro de los estudiantes que participan en alguna agrupación estudiantil de las facultades de Ingeniería, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias Económicas y Empresariales*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Prieto, M. (2015). *Efectividad del estilo de liderazgo situacional y su relación con un clima organizacional participativo en el sector de pastoral*. (Tesis de Maestría) Universidad Marcelino Champagnat, Santiago de Surco, Perú.
- Real Academia Española (2017). *Percepción*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id= SX9HJy3>
- Real Academia Española. (2016) *Liderazgo*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id= NGziyCV>
- Ríos, S. (2015). *Educación en valores y su incidencia en la formación de líderes*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Sampieri, Fernández-Collado y Baptista (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ed.). México: McGraw-Hill
- Sánchez, J y Barraza, L. (2015). *Percepción sobre liderazgo*. Ra Ximhai. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
- Sánchez, J. (2002) *Psicología de los grupos. Teoría, Procesos y Aplicaciones*. España: Mc Graw Hill
- Urbáez, N. (2013). *Identificación de competencias de liderazgo en jóvenes dominicanos*. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, España.

Vásquez, C. (s/f). *Módulo 1: Identidad Ignaciana, Parte II: Nociones Básicas sobre la pedagogía y el liderazgo ignaciano*. Recuperado de: http://www.cerpe.org.ve/tl_files/Cerpe/contenido/documentos/Identidad%20Ignaciana%20-%20Modulo%20del%20DGTI/Identidad%20Ignaciana%20Parte%20II%20-%20Texto%20completo.pdf

Veliz, D. (2016). *Retroalimentación (feedback) positiva para el mejoramiento del entrenamiento (coaching) y liderazgo*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

ANEXOS

Universidad Rafael Landívar

Facultad de humanidades

Maestría en Educación y Aprendizaje

**Cuestionario sobre percepción de desarrollo de la competencia de Liderazgo
Ignaciano**

Este cuestionario tiene como objetivo determinar la percepción que tienes sobre el desarrollo de la competencia de Liderazgo Ignaciano a lo largo de tu estancia en el colegio. Responde con toda libertad a las preguntas que se plantean a continuación.

A. Datos generales

Instrucciones: Complementa la información solicitada.

Edad:		Jornada:		Género:	M	F
Años de estudio en la Institución:						

B. Cuestionario

Instrucciones: Coloca una X en la casilla que mejor describe tu opinión.

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Siempre
1. Reconozco mis cualidades con facilidad				
2. Soy consciente de mis limitantes				
3. Acepto las críticas que otros me hacen con facilidad				

4. Expreso mis limitaciones y debilidades con facilidad				
5. Me adapto a los cambios con facilidad				
6. Planifico el futuro de acuerdo a mis metas				
7. Comunico mis necesidades a otros				
8. Promuevo cambios en mi entorno				
9. Estoy seguro/a de los pasos que quiero seguir para alcanzar algo				
10. Tengo claridad de las metas que deseo alcanzar en el futuro				
11. Determino las causas del éxito o del fracaso en mis proyectos				
12. Influyo a los demás al expresar mis ideas				
13. Expreso mis ideas cuando en proyectos retadores				
14. Ayudo a otros aun cuando estos no me piden ayuda				
15. Reconozco las buenas ideas e iniciativas en los demás				
16. Me incluyo en proyectos solidarios por iniciativa propia				
17. Me identifico con el proyecto de Jesús				
18. Utilizo el discernimiento ignaciano para tomar decisiones en mi vida				
19. Me identifico con la Espiritualidad Ignaciana				

20. Me identifico con el decálogo de valores ignacianos propuestos				
--	--	--	--	--

C. Instrucciones: Responde a las siguientes preguntas con sinceridad

1. ¿Considero que en el Liceo Javier nos forman para el Liderazgo Ignaciano? Si / No ¿Por qué?

2. ¿Cuáles actividades propuestas por el Liceo Javier forman en el liderazgo ignaciano?

Anexo 2: Respuestas de las preguntas abiertas del cuestionario por jornadas

Vespertina

No.	Preguntas	
41	1	Sí. Por la visión a futuro, responsabilidad y compromiso
	2	Magis, Servicios Sociales
42	1	Sí. Motivación para tener la iniciativa
	2	Representantes de clase, Consejo Estudiantil
43	1	Sí. Promover varias actividades donde se toman las decisiones
	2	Consejo y representantes
44	1	No. Por su metodología y la exclusión entre jornadas
	2	Grupos cooperativos, deportes, extra-aulas, Seminario, Campamento Misión
45	1	Podrían reforzarlo para que todos fueran líderes
	2	Grupos, representantes y consejo
46	1	Sí. Que seamos personas que realicen un bien en el futuro
	2	Seminario y Campamento Misión
47	1	Sí. Pero es una oportunidad. Muy pocos desarrollan el liderazgo
	2	Trabajos cooperativos, Servicios Sociales, Seminario, Actividades o talleres, Extra-aula
48	1	Sí. Técnicas de pensamiento crítico para ejercer el liderazgo y tomar decisiones
	2	Evaluaciones, clases de filosofía, Ciencias sociales
49	1	Sí. Nos dan las herramientas para ser independientes
	2	Consejo Estudiantil, proyectos solidarios
50	1	Sí. Enseñan la importancia del Servicio Social, valores, asumir un buen liderazgo
	2	Seminario y Servicios Sociales
51	1	Sí. Permite desarrollarnos como personas, buscando ayudar a quien lo necesite
	2	Servicio Social, IGER
52	1	Sí. Porque hay actividades que nos hacen crecer en Liderazgo Ignaciano
	2	Convivencias, Grupos de estudio
53	1	Sí. La formación nos hace más humanos, ser conscientes de las necesidades del otro. Y mejorar el bien común

	2	Servicios Sociales,
54	1	Sí. Nos enseñan a tener solidaridad y compasión.
	2	Seminario y Campamento Misión
55	1	Sí. Nos dan herramientas para sobresalir y brindar apoyo a quien lo necesite
	2	La enseñanza de Valores y actitudes
56	1	Sí. Inculcado buenos valores y en todo nos forman en un liderazgo ignaciano
	2	Encuentros con Cristo, Servicio Sociales, Campamento Misión, Seminario
57	1	Sí. Nos comprometen al servicio a los demás al modo de Jesús
	2	Retiros espirituales, Campamentos
58	1	Sí. Cada pensamiento y enseñanza que dan la realizan para ayudar a mejorar el mundo
	2	Servicios Sociales
59	1	Sí. Nos dan herramientas para guiar nuestros planes y proyectos. Nos enseñan a buscar lo mejor de nosotros y de los demás
	2	Consejo estudiantil, TC
60	1	Sí. Cuando estoy en actividades grupales externas del colegio y hay líderes me aseguro que con lo practicado en el colegio puedo llevar mejor el mando
	2	Diálogos, Participación, Campamento Misión, inter-aulas.

Matutina

No.	Preguntas	
1	1	Sí. Nos enseñan a tomar una actitud de liderazgo en los trabajos
	2	Trabajos, cooperativos Seminario, Servicios sociales
2	1	Sí. Buscan que tengamos la iniciativa
	2	Consejo estudiantil, Representantes, actividades extra-curriculares
3	1	Sí. Por la insistencia de pensar en los otros. Pero al ser tantos no todos tienen la oportunidad de ser líderes en actividades
	2	Servicio Social, Trabajos cooperativos, consejo estudiantil
4	1	Sí. Nos enseñan cómo debe ser un líder y las cualidades que tenemos
	2	(Sin respuestas)

5	1	Sí. Nos colocan en situaciones que nos invitan a desarrollar nuestro liderazgo
	2	Trabajos cooperativos, proyectos, actividades ignacianas como encuentros o servicios sociales
6	1	Sí. Nos enseñan cómo debe ser un líder con base a valores ignacianos
	2	Proyectos, magis, Servicio Social, seminario
7	1	Sí. Todo nos orienta de cómo nuestras decisiones afectan a lo demás, y buscar propuestas que busquen el bien común
	2	Campamento Misión, Servicio social, campamento seminario, congresos
8	1	Sí. Nos demuestran que todo líder dentro y hay que aprovechar nuestras capacidades para mejorar y hacer a los demás mejorar.
	2	Magis, proyectos, consejo estudiantil, deportes grupales, actividades recreativas: teatro, coro, guitarra
9	1	Sí. Nos enseñan un liderazgo especial por valores e intentar a mirar a Jesús día a día. El Liceo Javier tiene ese fin de agentes de cambio
	2	Actividades extracurriculares, trabajos cooperativos, innovaciones en el colegio
10	1	Sí. Nos enseñan a ser siempre líderes apoyando a los demás para el conseguir el bien común
	2	Trabajos cooperativos, actividades extra-aula
11	1	Sí. Nos inculcan en valores morales y espirituales. Nos enseñan a criticar para luego construir algo mejor para la sociedad
	2	Consejo estudiantil IGER, debates, Elección de representantes, Magis, Campamento
12	1	Sí. Con sus actividades con la promoción algunos tratan de liderar al grupo con los valores del colegio
	2	Convivencias y Servicio Sociales
13	1	Sí. Nos enseñan valores fundamentales para ponerlos en práctica
	2	Magis
14	1	Sí. Porque nos dan libertad que necesitamos para volvernos líderes y guían el camino para volvernos lideres ignacianos
	2	Consejo estudiantil. Representantes, proyectos grupales y personales

15	1	Sí. Se basan en valores establecidos ayudarnos a crecer en cualquier entorno.
	2	Diálogo, trabajo cooperativo, selecciones deportivas
16	1	Sí. En todo lo que realizamos
	2	Rezar, No son tantas
17	1	Sí. Enseñan valores
	2	Servicio Social
18	1	Sí. Inculcan calores, iniciativa para ayudar a los demás, sin pedir ayuda. Hay muy buena formación en el colegio
	2	Servicio social
19	1	Sí. Desde pequeños nos enseñan valores para ser personas líderes
	2	Consejo estudiantil. Proyectos grandes en clase
20	1	Sí. Todos los días nos inculcan valores de liderazgo en clases y fuera de
	2	Magis, competencias académicas deportivas, actividades extra-aula
21	1	Sí. Nos inculcan valores desde pequeños
	2	Servicio Social, proyectos, encuentros
22	1	Sí. Nos enseñan a emprender de una manera diferente y no quedarnos callados
	2	Los servicios sociales, las clases de crecimientos humano y filosofía
23	1	Sí. Porque nos desarrollan en distintas áreas que completan a la persona para el liderazgo
	2	Magis, Servicio Social
24	1	Sí. Fomentan criterios como valores para ser líderes exitosos
	2	Servicios sociales, proyectos Seminario, trabajos en equipo
25	1	Sí. Nos inculcan en valores ignacianos
	2	Magis
26	1	No. Lo intentan, pero no lo hacen. Solo unos lo logran
	2	En os Trabajos cooperativos de las clases y en los proyectos
27	1	Sí. Realizan actividades que promueven el bien común en todos los ámbitos
	2	Servicio social, representantes de salón, consejo estudiantil, Misas, fiestas patronales, en las guías
28	1	Sí. Inculcan cómo liderar al país cuando seamos adultos

	2	diálogos
29	1	Sí. Nos enseñan a expresarnos sin importar el entorno. Dirigir por medio de valores ignacianos
	2	Servicios sociales, campamento seminario, IGER
30	1	Sí. Al actuar de manera coherente, buscando la excelencia
	2	Servicio social. seminario
31	1	Sí. Dan herramientas necesarias para poder sobresalir como líderes en nosotros
	2	Consejo estudiantil, representantes, charlas, presentaciones, inter-aulas
32	1	Sí. Servir a los demás de la mejor manera, alcanzar la excelencia. Promover la sana convivencia y la alegría en las personas
	2	Consejo estudiantil. Seminario, servicio social, representantes Campamento misión
33	1	Si. Desde cualquier área nos inculcan qué actividades y acciones debemos tomar área ser un líder ignaciano
	2	Servicio social, campamento seminario
34	1	Sí. Enseñan valores de servicio y liderazgo
	2	Servicio social seminario
35	1	Sí. Nos dan las bases que les ayudan a desarrollarse como personas en diferentes ambientes y diferentes personas
	2	Magis Deportes
36	1	Sí. El colegio ha inculcado muchos valores y el liderazgo ignaciano me ayuda a influir en os demás de forma positiva y a ayudar
	2	Campamento misión y Servicio social
37	1	Sí Porque nos impulsa a expresarnos denunciar injusticias y tener capacidad de resolución de problemas
	2	Consejo estudiantil, representantes, inter-aulas, trabajos cooperativos, seminario
38	1	Sí. Se nos educa en valores que forman un líder y se nos da el espacio para ponerlo en práctica
	2	Representantes, consejo deportes, trabajos cooperativos.
39	1	Sí. Tratan de enseñarnos las características e ideologías de un buen líder ignaciano

	2	Magis, Servicio social, actividades extra-aula
40	1	Sí Fomentan líderes desde nuestro entorno y nos demuestran a ser con valores
	2	Trabajos cooperativos, seminario servicio social