



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

**Formación de liderazgo transformacional en Centros
de Prácticas Pre Profesionales I y II, para estudiantes
de Trabajo Social de la UNMSM. Lima-Perú, 2019**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

AUTOR

Lucy Gladys TOLENTINO MENDIETA

ASESOR

Mg. Pricila LEÓN PRETEL

Lima, Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Tolentino, L. (2024). *Formación de liderazgo transformacional en Centros de Prácticas Pre Profesionales I y II, para estudiantes de Trabajo Social de la UNMSM. Lima-Perú, 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Trabajo Social]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Lucy Gladys Tolentino Mendieta
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72906171
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-2453-4931
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Pricila León Pretel
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08639095
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4760-4971
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Elsa Isabel Beatriz Oblitas Béjar
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06595561
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Jorge García Escobar
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25770337
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Juana Patricia Hidalgo Euribe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08756320

Datos de investigación	
Línea de investigación	E.4.7.7. Trabajo Social y alternativas para la intervención profesional
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima Latitud: -12.0583333333333 Longitud: -77.0833333333333
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020-2023
URL de disciplinas OCDE	Otras humanidades https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#6.05.01 Otras ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.09.02



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
VICEDECANATO ACADEMICO DE PREGRADO

**ACTA PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

En Lima a los 11 días del mes de marzo del dos mil veinticuatro, a 15:30 pm horas, reunidos en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Sociales, bajo la presidencia de la Lic. Elsa Isabel Beatriz Oblitas Béjar, con la asistencia de los miembros del Jurado y de la Vicedecana Académica de la Facultad, se inició la sustentación de la Tesis presentada por la Bachiller: **TOLENTINO MENDIETA LUCY GLADYS**, para optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**, titulada:

“FORMACIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN CENTROS DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES I Y II, PARA ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNMSM. LIMA-PERÚ, 2019.”

A continuación, se formularon las preguntas y observaciones por parte de los miembros del Jurado. Luego de absueltas, el Jurado procedió a calificar la exposición de la Tesis obteniendo la nota:

17 (Diecisiete)

El Jurado, de conformidad al Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar a la **Bachiller: TOLENTINO MENDIETA LUCY GLADYS** el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL** y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:

Lic. Beatriz Oblitas Béjar
Presidente

Mg. Jorge García Escobar
Miembro

Dra. Juana Patricia Hidalgo Euribe
Miembro

Mg. Pricila León Pretel
Asesor



UNMSM

Firmado digitalmente por CASALINO
SEN Carlota Alicia FAU 20148092282
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.05.2024 12:49:14 -05:00

Vicedecana Académica



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Pabellón José Carlos Mariátegui – Ciudad Universitaria
Teléfono: 6197000 Anexo 4003. Lima – Perú.

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Pricila León Pretel, en mi condición de asesora acreditada, con la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 003-2024-EPTS-FCCSS-UNMSM, de la tesis de investigación académica, cuyo título es **“FORMACIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN CENTROS DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES I Y II, PARA ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNMSM. LIMA-PERÚ, 2019.”** presentada por la Bachiller Lucy Gladys Tolentino Mendieta para optar el título profesional de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL, **CERTIFICO** que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de **17% de similitud**, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

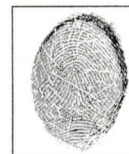
Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título correspondiente.

Firma de la asesora:

DNI: 08639095

Nombres y apellidos de la asesora

Mag. Pricila León Pretel



A mis padres, a mis abuelos y a mi asesora,
por la confianza y apoyo brindado.

Agradecimientos

A la Magister Pricila León Pretel, gracias por su confianza, inspiración, apoyo y guía desde el primer momento.

A mi mamá, por su amor, por su soporte, por siempre confiar en mí y apoyarme en cada momento de este camino.

A mi papá, por su cariño y apoyo brindado.

A mi abuela y mi abuelo, por su cariño, por sus grandes consejos, por su motivación, por su apoyo constante y sin medida.

A todas aquellas mujeres que me inspiran y motivan a lograr todos mis sueños y metas.

A mis seres queridos que me apoyan y motivan día a día.

Índice

- I. INTRODUCCIÓN
- II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN
 - 1.1. Planteamiento
 - 1.2. Formulación
 - 1.3. Objetivos
 - 1.4. Hipótesis
 - 1.5. Justificación
- III. MARCO TEÓRICO
 - 2.1. Antecedentes de la investigación
 - 2.2. Bases teóricas
 - 2.3. Marco conceptual
- IV. METODOLOGÍA
 - 3.1. Metodología cuantitativa
 - 3.2. Técnicas en el método cuantitativo
 - 3.3. Encuestas
 - 3.4. Observación
 - 3.5. Aplicación del método en la presente investigación
- V. RESULTADOS
- VI. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
- VII. ANÁLISIS DE RESULTADO
- VIII. CONCLUSIONES
- IX. BIBLIOGRAFÍA

I. Introducción

El liderazgo transformacional es un factor importante en la formación profesional de los(as) trabajadores(as) sociales, los cuales se desempeñan en espacios sociales donde imparten educación, capacitación, promoción, etc. Sin embargo, la formación de capacidades para este tipo de liderazgo no es frecuente desde las universidades nacionales; lo que sí ocurre en las universidades privadas, para formar profesionales que realizan trabajos vinculados con personas.

Durante el desarrollo del estudio se ha comprobado que, este tipo de liderazgo es muy poco estudiado, por lo tanto, diríamos que existe un vacío de conocimiento sobre el mismo. Nuestro interés ha sido, conocer la formación que imparten los centros de prácticas pre profesionales, a las y los estudiantes de trabajo social de la UNMSM.; en cuanto al liderazgo específicamente el liderazgo transformacional, ya que, como apreciaremos en este estudio, el desempeño de los(as) trabajadores(as) sociales puede ser más eficiente adquiriendo las capacidades de dicho liderazgo. Es por ello, que mostramos en este estudio el aporte que brindan los centros de prácticas con la aceptación de la escuela de trabajo social.

El estudio se ha realizado en 3 espacios. El sector más grande de intervención para el trabajo social es salud, donde la promoción social es fundamental. El liderazgo transformacional impulsa estrategias de prevención, buscando empoderar a las personas y comunidades para tomar el control de su propia salud, considerándola como un completo estado de bienestar de salud física, mental y comunitaria.

En Aldeas Infantiles (ONG's) los líderes transformacionales dirigen proyectos de desarrollo comunitario y educación popular, inspirando así a los participantes para generar un

impacto positivo en su comunidad. Además, los líderes de estas instituciones podrían desarrollar programas de formación para líderes sociales, fortaleciendo así sus capacidades.

En el ejército, el liderazgo transformacional promueve el desarrollo profesional de los jóvenes que realizan un servicio militar voluntario, brindándoles oportunidades de aprendizaje y crecimiento; a través de programas de formación y capacitación, incluso brindan apoyo para ellos y sus familiares en el manejo de estrés, ansiedad, depresión y otros retos psicosociales que se presentan en dicho ámbito.

Con los resultados encontrados se pretende motivar a la escuela de trabajo social de la UNMSM para mejorar la formación profesional de los egresados y egresadas, considerando el perfil de egreso y las sumillas de las prácticas preprofesionales la capacitación el liderazgo; coordinando con los centros de prácticas y específicamente con los(as) supervisores(as) de campo. Nuestros docentes deben estar convencidos de la importancia que tiene formar no solo a profesionales con conocimientos sino con capacidades de líderes para un desempeño eficiente..

II. Problema de Investigación

1.1. Planteamiento

Un concepto generalizado del liderazgo es que se trata de un conjunto de habilidades sociales y emocionales que son propias de un orientador, que designa tareas e influye en un grupo determinado de personas para lograr alcanzar los objetivos deseados. Estas habilidades y capacidades necesarias para ser un líder pueden ser innatas o pueden desarrollarse a través de la educación, la experiencia y la retroalimentación constante.

En los países de primer mundo el desarrollo de habilidades para el liderazgo se inicia desde la primera infancia a través de la estimulación temprana; debido a su desarrollo

tecnológico y alto nivel educativo de su población, ya que, no solo le dan prioridad al desarrollo académico de sus habitantes sino también al desarrollo social. En estos países el líder es reconocido no solo como una persona autoritaria que da órdenes; sino, es aquel que logra la participación total del grupo e influye en todos los miembros del grupo para que se involucren constantemente en el objetivo común. En Europa y Asia donde la disciplina es practicada en cada momento del día por los ciudadanos, los líderes siempre sobreponen el trabajo en equipo, no alardean de sus logros y trabajan constantemente en el desarrollo de las capacidades y habilidades de cada uno de los miembros.

En América Latina, existen muchas problemáticas sociales como el desempleo, la corrupción en los distintos niveles de gobierno, la falta de una atención oportuna en temas de salud y la baja calidad educativa. En la región, según el Banco de desarrollo de América Latina y el Caribe se cuenta con un 33.7% de población en situación de pobreza y un 13.1% en pobreza extrema, provocando que los habitantes tengan que trabajar una mayor cantidad de horas para poder cubrir la canasta básica familiar que requieren para subsistir, incluso en la mayoría de estos países se trabaja por lo menos 48 horas semanales con un sueldo mínimo que en muchos de los casos no supera dicha canasta. Los líderes en nuestra región son percibidos como autoritarios y son encargados de resolver todos los problemas que se presentan, teniendo una actitud reactiva y manteniendo a los demás miembros del grupo bajo sus instrucciones. En la actualidad, existen algunos autores latinoamericanos que están empezando a dar otro significado al liderazgo y resaltan la importancia de este en el campo social. En este contexto, la labor profesional del trabajador(a) social es fundamental pues es quién se vincula directamente con las poblaciones vulnerables y en riesgo social, que requieren ejercer una participación democrática activa, que en

muchas ocasiones no es posible debido a la falta de personas con las habilidades y capacidades necesarias para organizar y motivar a dichas poblaciones.

El Perú, al ser un país Latinoamericano, comparte algunas carencias con sus vecinos de la región. A pesar de que es un país centralizado en la capital, podemos ver cómo incluso en los distritos de Lima Metropolitana conocidos como “conos” se acentúan la desigualdad social y la falta de oportunidades. En este sentido, el liderazgo es fundamental para el trabajador(a) social, pues podemos ayudar a estas personas abandonadas por el Estado a lograr que su voz sea escuchada a través de su organización y la participación activa para el logro de sus objetivos comunes.

En nuestro país, el desarrollo de distintas habilidades blandas para el liderazgo no es un tema relevante para los padres a la hora de educar a sus hijos, y consideran que dichas habilidades son importantes no solo para el desarrollo de esta competencia, sino para la convivencia diaria con otras personas. Las personas que cuentan con la suficiencia económica, pueden ayudar a desarrollar estas habilidades desde que sus hijos están en la primera infancia, pues acuden a centros de estimulación temprana donde se le brinda el soporte necesario para que desarrollen su área social. En los colegios públicos donde los niños pueden asistir desde los 3 años, no brindan espacios para el desarrollo de sus habilidades blandas, a diferencia de los colegios privados donde incluso existen cursos de desarrollo personal o talleres de liderazgo a cargo de psicólogos educativos.

En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) la formación que se recibe no incorpora el tema del liderazgo, lo cual es muy relevante, pues sabemos que un líder debe tener sus habilidades blandas muy desarrolladas y que estas se van desarrollando a través del tiempo, es decir, que en la universidad pueden adquirir o reforzar dichas habilidades. En el año

2017 se brindó un taller llamado “Sanmarquinos para el Perú” que solo benefició a 140 estudiantes de una población aproximada de 30 000 estudiantes, y no existen talleres de liderazgo dictados por la Facultad de Ciencias Sociales. Además, los exámenes psicológicos anuales son para detectar posibles enfermedades psicológicas, y no para detectar oportunidades de mejora en los alumnos y ayudarlos con distintos talleres dependiendo de sus oportunidades de mejora. Hasta el momento no existe una investigación sobre el liderazgo en las estudiantes de Trabajo Social en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sin embargo, hay algunas investigaciones sobre este tema en otras escuelas de la universidad.

A diferencia de universidades privadas, donde brindan oportunidades a través de diversos talleres gratuitos que ayudan al fortalecimiento de habilidades blandas, dirigidas estudiantes, docentes y egresados. Como la Universidad del Pacífico que cuenta con un Centro de Liderazgo para el Desarrollo - Lidera UP, que dicta cursos y programas para fomentar el desarrollo de habilidades blandas de toda su comunidad universitaria, o en la Pontificia Universidad Católica del Perú de cursos “Massive Open Online Courses” que incluyen cursos de liderazgo gratuitos.

Esta investigación pretende identificar cuáles son las oportunidades que tienen los(as) estudiantes de trabajo social de consolidar las habilidades de liderazgo en el ejercicio de sus prácticas pre profesionales. Asimismo, las limitaciones que existen para consolidar dichas habilidades desde las prácticas pre profesionales que impactan positivamente en los futuros trabajadores(as) sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Nos preguntamos si las prácticas pre profesionales nos pueden brindar oportunidades para consolidar habilidades para el liderazgo, esto se puede ver reflejado en lo siguiente: El supervisor de prácticas debe dar a conocer a través de sus acciones y decisiones los valores y principios de sí mismo, es decir, no solo dice cómo deberían ser o comportarse los practicantes,

sino que, lo demuestra con sus acciones tanto en lo personal como en lo profesional, además, debe enfatizar en el sentido del deber y dar mucha relevancia al trabajo en equipo, siempre debe demostrar su empatía hacia los demás y debe integrar al practicante al grupo de trabajo.

Bass y Riggio (2006) en su libro “Transformational leadership”, el líder transformacional es aquel que enseña con el ejemplo; por lo tanto, en un centro de prácticas es fundamental el rol que toma el supervisor, debido a que, debe demostrar que su labor va más allá de su interés individual, y siempre debe buscar la participación de todo el grupo para lograr los objetivos del área, delegando actividades según las capacidades de cada integrante, incluso llegando a causar en el practicante un sentimiento de orgullo, respeto y confianza. Además, expresa confianza en el practicante y deja claro que siempre será un soporte para él, deben ser optimistas en que las metas propuestas serán cumplidas por el equipo y expone asertivamente sobre las necesidades del centro de prácticas buscando motivar al equipo a alinearse con ellas.

El supervisor de prácticas es esencial para guiar y orientar a los(as) practicantes en su trayectoria laboral y académica. En este sentido, es líder quién posee una amplia experiencia y habilidades para sugerir nuevos métodos que permitan completar las tareas de manera más eficiente y efectiva. Además, debe tener la capacidad de aportar nuevas perspectivas para resolver los problemas que se presenten durante el desarrollo de las prácticas.

Es importante que el supervisor considere la opinión de los(as) practicantes, ya que, esto contribuirá a mejorar la calidad de las prácticas y a fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo. Asimismo, los centros de prácticas deben ofrecer talleres y cursos que permitan capacitar al practicante en su desenvolvimiento profesional y académico, lo que le permitirá adquirir nuevas habilidades y conocimientos que serán de gran utilidad en su carrera. Por último, es crucial que el supervisor dedique el tiempo necesario para enseñar y capacitar al estudiante,

considerando sus necesidades y habilidades personales. Lo que implica una atención individualizada y un seguimiento constante del trabajo, que permitirá detectar oportunidades de mejora y brindar la orientación necesaria para que alcancen sus objetivos.

En algunos centros de prácticas, los(as) alumnos(as) solo reciben órdenes para implementar actividades ya diseñadas por otras personas, pocas veces, se tienen oportunidades que exijan una responsabilidad autónoma, no se hace una capacitación previa sobre lo que se requiere, no se realizan reuniones de trabajo donde se intercambie opiniones, se planifique y se analicen los problemas a resolver, estas son las principales limitaciones que existen para fortalecer el liderazgo en los alumnos durante sus prácticas pre profesionales. De este modo, las alumnas y alumnos de trabajo social se ven con la preocupación de no contar con formación adecuado para su desarrollo en los centros de prácticas.

La ausencia de esta capacidad en los profesionales de trabajo social, se ve reflejado en los pocos cargos altos que ejercen, ya que, en muy pocas ocasiones se puede ver estos asumiendo una gerencia en caso de las empresas o cargos altos en establecimientos públicos. Además, este es un profesional que requiere de habilidades de liderazgo, ya que, es fundamental para su desempeño en todos los campos de intervención; al ser quién se encarga de laborar directamente con las poblaciones vulnerables y en riesgo social con distintas necesidades que afectan su calidad de vida. Es importante resaltar la labor del trabajador social que también busca promover a través de su liderazgo la organización de las personas, identificando sus habilidades para liderar y hacer que tomen acción como líderes ya sea en comunidades del área rural o urbana, en una empresa, en una escuela, en un centro de salud, etc.

Teniendo en cuenta que el liderazgo sale a relucir en un primer momento en los alumnos de Trabajo social, durante su desenvolvimiento de las prácticas pre profesional, es aquí donde se

van a notar las primeras oportunidades o limitaciones existentes, es por ello que en los centros de prácticas el supervisor y el profesor de prácticas tienen que instruir y guiar a los practicantes, formando así nuevos líderes, para que los alumnos mejoren en la confianza en sí mismos y ser los próximos en seguir abriendo campo profesional para los trabajadores sociales.

En consecuencia, el liderazgo de los trabajadores sociales es indispensable para realizar una intervención correcta; estos profesionales son una parte fundamental de una sociedad y sobre todo en países como el Perú, entre los ámbitos en los que se desempeñan tenemos; educación, salud, violencia, etc.

Los resultados de la investigación ayudarán a identificar si los estudiantes de trabajo social están siendo formados para ser líderes, siendo fundamental las actividades que se realizan en la universidad en pro de fomentar el desarrollo de habilidades para el liderazgo, que es importante durante el desempeño laboral. Por ello, pretendemos contribuir en la formación profesional, fortaleciendo las habilidades blandas de los(as) trabajadores sociales desde los centros de prácticas y la universidad.

1.2. Formulación

a) *Problema Principal:*

¿Qué formación en liderazgo transformacional ofrecen los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II en la UNMSM, año 2019?

b) *Problemas Secundarios:*

- ¿Qué formación en la llamada “influencia idealizada” ofrecen los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II?

- ¿Qué formación en la llamada “motivación inspiracional” ofrecen los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II?
- ¿Qué formación en la llamada “estimulación intelectual” ofrecen los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II?
- ¿Qué formación en la llamada “consideración individualizada” ofrecen los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II?

1.3. Objetivos

a) *Objetivo General:*

Identificar la formación en liderazgo transformacional que se ofrecen los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II en la UNMSM, año 2019.

b) *Objetivos Específicos:*

- Conocer la formación en la llamada “influencia idealizada” que se ofrecen en los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II.
- Determinar la formación en la llamada “motivación inspiracional” que se ofrecen en los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II.
- Describir la formación en la llamada “estimulación intelectual” que se ofrecen en los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II.
- Identificar la formación en la llamada “consideración individualizada” que se ofrecen en los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general:

Los centros de prácticas pre profesionales I y II, no ofrecieron una formación en liderazgo transformacional a los(as) estudiantes de trabajo social de la UNMSM, en el año 2019.

1.5. Justificación

El liderazgo transformacional para los profesionales de trabajo social es requerido como herramienta teórica y metodológica para su intervención, debido a que están interactuando con personas y necesitan de las características de un líder transformacional para cumplir con el ejercicio de su profesión, ya que, este no se queda el conocimiento que tiene sino para sí mismo, sino que lo comparte con los demás y le gusta enseñar a través del ejemplo.

El aporte teórico de la investigación es saber cómo es el liderazgo en los estudiantes de trabajo social durante las prácticas pre profesionales y si se fomenta el desarrollo de distintas habilidades y capacidades propia de un líder transformacional, pues según lo revisado en fuentes virtuales no existe algún estudio realizado con anterioridad en el país, ni a nivel regional. El aporte práctico con esta investigación, servirá como referencia para puedan generarse los medios necesarios para las mejoras correspondientes en los centros de prácticas, como integrar capacitaciones gratuitas en estos espacios.

Esta investigación pretende dar a conocer como el liderazgo transformacional sería un gran aporte para el ejercicio del trabajo social y, por ende, lo importante que es el hecho que los estudiantes desde su primer año de prácticas puedan tener supervisores de prácticas que ejerzan este tipo de liderazgo y que busquen en todo momento apoyar en la formación de distintas habilidades y capacidades de los practicantes. Formando así profesionales con un mayor

compromiso con la formación de personas independientes y capaces de alcanzar sus propias metas a través de la capacitación y guía.

III. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

a) *Antecedentes Internacionales:*

Choy-Brown, M., Stanhopeb, V., Wacksteinc, N. y Coled, H. (2021) en su artículo titulado *Do social workers lead differently? Examining associations with leadership style and organizational factors (¿Lideran diferente los(as) trabajadores(as) sociales? Examinando la asociación entre el estilo de liderazgo y los factores organizacionales)*, que tiene como objetivo principal “evaluar las asociaciones entre la formación en trabajo social, los estilos de liderazgo y factores organizacionales”¹ (p. 1). El nivel de investigación es descriptivo con enfoque cuantitativo. La población involucrada en fue de 49 líderes y 224 empleados que trabajan en 10 organizaciones de servicios humanos en salud conductual. En las conclusiones vemos que los trabajadores sociales difieren en su liderazgo en comparación con los líderes que no son de la profesión, mostrando que los trabajadores sociales tienen mayores calificaciones en el estilo de liderazgo transformacional. Conociendo que este estilo tiene impactos positivos en efectividad y

¹ Cita traducida por nosotros.

resultados, además que está asociado con mejoras del clima organizacional, la cultura y el compromiso; y con el conocimiento de prácticas basadas en evidencia. Los resultados de este estudio, evidencia que las competencias de los trabajadores sociales están basadas en su compromiso con individuos, grupos y organizaciones; y que integran lo teórico y práctico en su desempeño profesional, estas capacidades hacen que los trabajadores sociales se adapten mejor al estilo de liderazgo transformacional.

Las autoras reconocen la importancia que los estudiantes tengan oportunidades dentro de las escuelas de trabajo social para llevar cursos relacionados con la gestión y el liderazgo, además que los profesores de las escuelas son quienes deben fomentar la aplicación de las competencias de los trabajadores sociales como líderes, ya que, así se podrían demostrar aún más impacto en las organizaciones y comunidades respectivas. Es así como se reconoce la importancia del liderazgo transformacional en la profesión del trabajo social, quienes son más propensos a tener este tipo de liderazgo y mencionando que, desde las aulas se debe promover oportunidades para el fortalecimiento de esta competencia.

Yu Z., Luo H., Tan W. y Niu L. (2022) en su artículo titulado “A Case Study of Social Work Leadership in the Pandemic Intervention in Wuhan” (Un caso de estudio de liderazgo del trabajo social en la intervención durante la pandemia en Wuhan), que tiene como objetivo principal “conocer el liderazgo del trabajo social en el proceso de soporte y servicio a las comunidades afectadas por la pandemia”² (p. 2). El tipo de investigación es descriptiva con enfoque cuantitativo. La población fue de 488 voluntarios incluyendo 128 trabajadores sociales, 115 psicoterapeutas, 63 profesiones de la salud, y 66 asistentes administrativos. Este artículo

² Cita traducida por nosotros.

concluye mencionando que son los profesionales de trabajo social quienes, por sus diferentes habilidades y recursos, tomaron el liderazgo en la intervención interdisciplinaria en la crisis sanitaria.

Este artículo, menciona que existe muy poca literatura sobre el liderazgo de los profesionales del trabajo social. Sin embargo, son estos profesionales que, por las habilidades que tienen toman la batuta en el liderazgo de los equipos interdisciplinarios en casos de crisis; ya que, su intervención no es únicamente individual como otros profesionales de la salud; menciona también que hay una cierta predeterminación de los trabajadores sociales hacia el liderazgo transformacional por la serie de similitudes en las habilidades y valores que tienen.

Hussain A. y Ashcroft R. (2020) en su artículo titulado “Social work leadership competencies in health and mental healthcare: a scoping review protocol” (Competencias del liderazgo de trabajo social en la salud y el cuidado de la salud mental: Un protocolo de revisión del alcance), tiene como objetivo “identificar y sintetizar la literatura actual sobre competencias de liderazgo en trabajo social dentro del ámbito de la salud y la atención de la salud mental en América del norte”³ (p. 3). El método de investigación fue intrusivo. Esta revisión de alcance incluyó la literatura en el contexto de América del norte respecto al rol de los trabajadores sociales en el ámbito de la sanidad publicada entre 2005 y 2020. El estudio busca conocer las actuales competencias de liderazgo en trabajo social en el sistema de salud, debido a que los trabajadores sociales en este ámbito trabajan constantemente de manera interdisciplinaria.

Es así como este estudio nos relata la importancia que tiene el trabajador(a) social para empoderar a otros y otras a partir de sus competencias profesionales; estos son conceptos

³ Cita traducida por nosotros.

abarcados por el liderazgo transformacional, ya que, este tipo de liderazgo también busca el logro de los demás tanto colectiva como individualmente.

Schaub J., Hewison A., Haworth S. y Miller R. (2022) en su artículo titulado A Leadership Model for Social Work: Drawing on Health Care to Inform Social Work Leadership (Un modelo de liderazgo para el trabajo social: Aprovechar la atención médica para informar sobre el liderazgo del trabajo social), tiene como objetivo “presentar los recientes desarrollos en relación al trabajo social en Inglaterra, y el contexto en el que debe demostrarse el liderazgo.”⁴(p.2). El tipo de investigación es descriptiva, con enfoque cualitativo. Es un estudio teórico que revisa la literatura existente y hace una reflexión respecto al modelo de liderazgo que tienen los trabajadores sociales en Inglaterra. En las conclusiones, los autores mencionan que el liderazgo más adecuado para los trabajadores sociales en este contexto es el compasivo, ya que, según los autores es un estilo que se presenta mucho en los profesionales de la salud.

De acuerdo a los autores mencionados, en ese contexto, el liderazgo más adecuado es el liderazgo compasivo, cabe mencionar que este tipo de liderazgo no es muy estudiado aún y que podría ser el más adecuado para el contexto de salud. Sin embargo, como también mencionan los autores los estudios con respecto a este tema son limitados. En nuestro caso, la investigación que realizamos es sobre el liderazgo transformacional, considerándolo como el más adecuado para los trabajadores sociales en nuestro contexto.

Chipo Takaza, S., Kanyere, D. y Chitereka, C. (2022) en el capítulo de su libro titulado “Perspective chapter: Fostering effective leadership in social work organisations” (Capítulo de

⁴ Cita traducida por nosotros.

perspectiva: Fomentando un liderazgo efectivo en organizaciones de trabajo social), su objetivo principal es “examinar la naturaleza, los tamaños y las estructuras de las organizaciones para establecer los modelos apropiados para cada organización desde la perspectiva del trabajo social”⁵ (p. 11). El nivel de investigación es descriptivo con enfoque cuantitativo. Las organizaciones estudiadas fueron: el departamento de bienestar social y desarrollo, CARITAS Zimbabwe y Plan Internacional Zimbabwe; estas fueron muestreadas para conocer el tipo de teorías y modelos de liderazgos que son aplicados por los trabajadores(as) sociales. Como conclusiones de este capítulo, el liderazgo de estos profesionales, en las organizaciones antes mencionadas, está siendo efectivo; y es importante comprender los enfoques de este para la mayor eficacia y crecimiento de estas. Además, se debe promover las investigaciones sobre cuál es el tipo de líder más eficaz para ser un profesional de trabajo social.

Este estudio, nos motiva a seguir estudiando sobre el tema del liderazgo en los trabajadores(as) sociales, debido a la importancia del rol de este profesional en la sociedad. Por lo tanto, la importancia de ser líder fomenta el crecimiento en cada una de las personas con las que trabaja.

b) Antecedentes Nacionales:

Castillo G. y Castro R. (2019) en su investigación titulada Estilos de liderazgo y desempeño académico en estudiantes que realizan prácticas pre profesionales en un centro de formación tecnológica, que tiene como objetivo “Determinar la relación existente entre los Estilos de Liderazgo y el Desempeño Académico en la práctica preprofesional en los estudiantes de la especialidad de Agroindustria de un Centro de Formación Tecnológica de la Región

⁵ Cita traducida por nosotros.

Lambayeque” (p. 5) La investigación utiliza metodología cuantitativa y diseño descriptivo correlacional. Tuvo como muestra a 107 estudiantes entre el tercer y sexto semestre de un Centro de Formación Tecnológica (CFT) de la región Lambayeque, que realizan sus prácticas pre profesionales. Concluye que la mayor cantidad de estudiantes cuentan con un estilo de liderazgo transformacional, el cual tiene relación con el desempeño académico de los estudiantes.

Es interesante que esta investigación también nos da a conocer que el estilo de liderazgo que tienen los y las estudiantes se relaciona con el desempeño académico de estos, además de lo importante que es fortalecer en los estudiantes las capacidades para el liderazgo transformacional.

Guerra R. (2022) en su tesis titulada Inteligencia emocional y liderazgo en estudiantes de prácticas pre profesionales de una escuela profesional en una universidad privada de Chiclayo, que tiene como objetivo principal “el determinar la relación entre inteligencia emocional y liderazgo en estudiantes universitarios,”. (p. 4) La investigación es de tipo básico, cuantitativo, descriptivo-correlacional y de corte transversal. La muestra fue de 122 estudiantes, cuyos datos se recopilaron con el inventario de inteligencia emocional de BarOn Ice y la escala de liderazgo MLQ 5x. En esta investigación, se encontró que solo hay una minoría de 3.90% de los estudiantes que presentan un nivel alto del manejo adecuado de sus emociones, un 76.20% de estudiantes presentan un nivel medio y un 9.80% un nivel bajo. Respecto a los estilos de liderazgo, se encuentra que el 61% tiene un estilo de liderazgo transaccional, el 32% un estilo transformacional y el 7% un estilo laizzes faire. Además, que existe una relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en estos estudiantes.

Esta investigación, dio como resultado que, las personas participantes del estudio cuentan con el estilo de liderazgo transaccional, para este resultado se utilizó el cuestionario creado por Bass MLQ 5x, que es fundamental para conocer que estilo de liderazgo tiene la persona que lo realiza. Para nuestra investigación estaremos utilizando este cuestionario, que nos ayudará a saber si en los centros de prácticas se fomenta la formación de líderes transformacionales, teniendo en cuenta que, el tipo de líder forma a otros a través del ejemplo influyendo positivamente en el grupo.

Castillo (2019) en su investigación titulada “Habilidades sociales y desempeño en prácticas pre profesionales de los estudiantes de la carrera de derecho de una universidad privada, Trujillo, 2019”, que tiene como objetivo principal ... “determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y desempeño en las prácticas pre profesionales en estudiantes de la carrera de Derecho de una universidad privada, Trujillo, 2019.” (p. 15). Esta investigación fue de un carácter no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Tuvo como muestra a 30 estudiantes de la carrera de Derecho que realizan prácticas pre profesionales en dicha universidad. Como sabemos los líderes requieren de habilidades sociales y en este estudio nos muestra como estas habilidades son muy importantes para el desempeño de los centros de prácticas, sin embargo, esta investigación carece de un marco teórico que es necesario añadir. Cabe resaltar que, dichas destrezas son importantes para las ciencias sociales, especialmente para los y las trabajadores sociales, ya que, durante su desempeño laboral están en constante interacción con otras personas.

Galindo L. y Tapia M. (2021) en su tesis titulada “Los estilos de liderazgo de las estudiantes de enfermería de una Universidad en Lambayeque- 2018”, que tiene como objetivo principal “analizar y comprender los estilos de liderazgo de las estudiantes de enfermería de una universidad en Lambayeque.” (p. 11). La investigación es de tipo cualitativo con enfoque de estudio de caso. Se contó con una población conformada por 306 estudiantes y una muestra de 13 obtenida por saturación y redundancia. Como conclusiones nos dicen las autoras que en estas estudiantes de enfermería aún se tiene la concepción que se nace con habilidades de liderazgo y según este estudio su estilo de liderazgo es principalmente transformacional y transaccional.

Respecto a la interrogante, a que si se pueden fortalecer nuestras habilidades y capacidades para llegar a ser un líder o si precisamente cada una de las personas nace con ellas, también se plantea en nuestra investigación, puesto que, algunos autores y personas señalan como lo mencionan en este estudio que un líder nace, también podemos ver que en esta investigación se pide a las autoridades de la facultad que puedan implementar una serie de cursos para fortalecer el liderazgo.

Flores (2018) en su tesis titulada Desarrollo del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la práctica pre-profesional del ISP Honorio Delgado Espinoza de Arequipa, 2018, que tiene como objetivo principal “determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente de la práctica pre profesional de los estudiantes del ISP Honorio Delgado Espinoza.” (p.30). La investigación es cuantitativa. La muestra fue de 43 estudiantes habiendo sido iniciada la investigación con la promoción ingresante 2014 – 2018 y se obtuvo los resultados finales con los 43 estudiantes, los cuales cursan el IV, VI, y X ciclo de la carrera de formación pedagógica al 2018. Un resultado

importante del estudio es la comprobación que, a través de las prácticas pre profesionales los estudiantes pueden fortalecer su liderazgo. Demostrando así, que los alumnos durante su tiempo universitario pueden fortalecer su liderazgo y que son habilidades con las que necesariamente tengas que nacer.

2.2. Bases Teóricas

En este apartado se presentan los enfoques del liderazgo, especialmente del liderazgo transformacional, estos guiarán la metodología y la comprensión de las variables de investigación: *a) oportunidades en las prácticas pre profesionales y b) liderazgo transformacional.*

2.2.1. Liderazgo

Tipos de Liderazgo. Este ha sido definido por muchos factores y sigue redefiniéndose a medida que la sociedad evoluciona; sin embargo, las principales teorías sobre el liderazgo nos dicen que es una habilidad que tiene una persona para influir en otras en pro de conseguir un objetivo común.

El poder influenciar en los demás, para un líder, es fundamental. La importancia de la influencia, es el elemento central en la teoría del liderazgo carismático, que según Maxwell (2007) en su libro *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo: Siga estas leyes y la gente lo seguirá a usted*, nos dice que “El verdadero liderazgo no puede ser otorgado. Procede de la influencia, y esta no debe imponerse, sino que debe ganarse” (p. 37). Así, el liderazgo es una competencia que logra influenciar a grupos y personas que persiguen objetivos sociales, económicos, políticos,

etc. Según esta teoría, el líder es un gran comunicador, que expresa una visión clara y demuestra confianza en sí mismo, influyendo en las demás personas y lo hace a través del ejemplo que da en lo que dice y hace.

El liderazgo es muy importante en las organizaciones, pues tienen una estructura ascendente, y los líderes son conscientes que, para mejorar la productividad es de suma importancia trabajar con el personal y conseguir un alto desempeño en la organización. La teoría situacional nace bajo la noción de este contexto, Hersey, Blanchard y Johnson (1998) en su libro *Administración del comportamiento organizacional*, nos dicen que el liderazgo es “el proceso de influir en las actividades de un individuo o grupo, en los esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación” (p. 99). El líder bajo esta teoría adopta diferentes estilos de liderazgo dependiendo de la situación y de su equipo, para que así su trabajo sea mucho más eficaz y pueda conseguir los mejores resultados.

Según Lewin (1939) en su libro “*Teoría del campo y experimentación en psicología social*”, nos menciona que existen 3 estilos de liderazgo que los individuos pueden ir adoptando de acuerdo al contexto donde se encuentren. Estos son:

El liderazgo autoritario: Este estilo se basa en la coacción del líder hacia el grupo, siendo este el único encargado de tomar las decisiones, e influyendo en los otros miembros del grupo para seguir las indicaciones sin objetar. El futuro con este estilo es incierto, pues es solo este quién sabe cuál será el siguiente paso, los otros miembros del equipo no tienen claro lo que va a suceder. Este liderazgo solo se centra en tomar el mando y las decisiones, no participa en el trabajo inmediato, y a la hora de tener una crítica ya sea positiva o negativa es una opinión subjetiva y arbitraria.

El liderazgo democrático: Busca identificar el grupo y contexto donde va a desempeñarse, el líder fomenta la participación de todo el conjunto a la hora de la toma de decisiones con respecto a lo que se va a realizar o no. Además, es este quien da a conocer al grupo la perspectiva que tiene para el futuro de la organización, actuando como parte del equipo, dejando que los miembros del equipo puedan elegir las tareas que mejor les va, y al momento de hacer un crítica positiva o negativa es muy objetivo.

El liderazgo laissez-faire: En este caso el líder solo actúa en casos extremos, por lo general no ejerce liderazgo.

En los últimos años el liderazgo ha demostrado ser una habilidad importante para un individuo, como para la sociedad, en la cual no son necesaria solo las acciones individuales, sino tareas grupales que conllevan a un logro específico, por lo que, Rojas (2012) en su investigación “Liderazgo distribuido para una educación de calidad”, nos dice que este “es una actividad colectivamente coordinada consciente o inconscientemente que opera en las interacciones sociales, a través de la cual se construye y se fortalece el conocimiento y la cultura de la organización respecto a la consecución de metas y objetivos”. Este líder no se percibe como quién tiene autoridad sobre los demás sino como parte de estos, reconociendo el esfuerzo y la dedicación de los demás, siempre tiene una propuesta de solución, y si es que ya no está conforme con el sentir de la comunidad deja de ser legitimados por estos.

De acuerdo con la mayoría de autores, el liderazgo se aprende a medida que se van adoptando nuevas costumbres y adquiriendo nuevos conocimientos. Es decir, el liderazgo no es algo necesariamente innato, una persona puede nacer con las capacidades para llegar a ser un líder, pero también las puede adquirir durante su vida. Como lo dice Maxwell en su libro “Liderazgo al máximo: Maximice su potencial y capacite a su equipo”, las habilidades de un

individuo son inherentes al entorno y... “aunque es verdad que algunas personas nacen con dones naturales más grandes que otros, la capacidad de dirigir es en realidad una combinación de destrezas, que en su mayor parte pueden ser adquiridas y mejoradas” (p. 41). De esta manera, vemos que, aunque existen algunos que han nacido con ciertas capacidades con las que es más sencillo adoptar la postura de un líder, estas capacidades también pueden ser aprendidas.

Sin embargo, según la teoría de los rasgos nos dice que existen algunas particularidades constantes en ciertas personas que hacen la diferencias entre aquellos que son líderes y aquellos que no, es así, como estos autores consideran que el líder no se hace, sino nace con estas habilidades.

De igual manera, se debe de considerar que ciertamente algunas personas nacemos con una predisposición (ciertas características) que nos hacen ser mejor que otros en ciertas áreas, no obstante, es posible incrementar nuestras habilidades blandas y capacidades como lo menciona Maxwell.

Liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional, impulsa a un cambio en una situación determinada, para ello es importante el trabajo en equipo y promover entre los miembros del grupo el comprometidos para alcanzar metas. El liderazgo transformacional es una teoría que se sustenta en el desarrollo del equipo, al respecto Bass y Riggio (2006) en su libro “Transformational leadership” nos dicen que el líder transformacional... “es aquel que estimula e inspira a los seguidores tanto para lograr resultados extraordinarios como, en el proceso, para desarrollar su propio carácter de liderazgo”⁶. (p. 3) Esta teoría nos dice que el líder en una institución busca garantizar la eficacia de los grupos de trabajo que deben estar motivados, para que de esta manera puedan conseguir mejores resultados que los esperados, impulsando el

⁶ Cita en inglés traducida por nosotros

cambio y buscando estimular intelectualmente a todas las personas que conforman el equipo de trabajo. Este líder transformacional, es capaz de llegar a cambiar la filosofía de la entidad teniendo un gran impacto en su cultura, fomentan la participación de todo el grupo, trabajando junto a ellos para encontrar las acciones más indicadas y de esta manera conseguir la eficacia del equipo, no temiendo a afrontar riesgos para conseguir el objetivo final. El liderazgo transformacional tiene cuatro dimensiones:

Influencia idealizada. Se basa en la confianza y el respeto mutuo entre el líder y los seguidores, describe a los líderes transformacionales como aquellos que son admirados y respetados por sus seguidores. Estos líderes inspiran a otros a través de sus valores, su comportamiento con altos estándares éticos y morales. Además, tienen una visión clara y atractiva del futuro que son capaces de comunicarla de manera convincente, lo que inspira a los demás a creer en esa visión y a esforzarse por alcanzarla.

Los seguidores desean ser como ellos y están dispuestos a seguir sus instrucciones y esfuerzos. La influencia idealizada es un componente esencial para el liderazgo transformacional, ya que permite a los líderes generar un impacto significativo en sus seguidores y motivarlos a alcanzar su máximo potencial. Esta influencia puede ser positiva, ya que, motiva a las personas a esforzarse por alcanzar metas y lograr el éxito, siguiendo el ejemplo de la persona idealizada. También fomenta el aprendizaje y el crecimiento personal de las personas idealizadas y sirven como modelo a seguir y fuente de inspiración.

Inspiración motivacional. Es la capacidad del líder para motivar y estimular a sus seguidores a alcanzar metas y desafíos más allá de lo que creen que son capaces. Los líderes transformacionales son capaces de comunicar una visión inspiradora y convincente del futuro,

articulando una meta atractiva y desafiante, que va más allá de los intereses personales y que enfoca los esfuerzos colectivos hacia un propósito común.

La motivación motivacional implica utilizar estrategias motivacionales efectivas, que pueden incluir el reconocimiento y la recompensa según los logros, para ello, es necesario establecer metas desafiantes pero alcanzables, brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo, así como, fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Es importante destacar que la motivación inspiradora va más allá de la motivación extrínseca basada en recompensas y beneficios tangibles. En lugar de eso, se enfoca en la motivación intrínseca, que se basa en la satisfacción personal, el sentido de logro y la pasión por el trabajo. Los líderes transformacionales son capaces de despertar y nutrir dicha motivación en sus seguidores, lo que lleva a un mayor compromiso y desempeño en el trabajo.

Estimulación intelectual. Según Bass, la estimulación intelectual se enfoca en fomentar el desarrollo intelectual y el pensamiento crítico de los líderes y de aquellos a quienes lideran. El liderazgo transformacional busca inspirar y motivar a los individuos a pensar de manera innovadora, cuestiona el estado común de las cosas y busca soluciones creativas a los problemas. Para estimular intelectualmente, es importante fomentar un ambiente de aprendizaje continuo, esto se puede lograr a través de la promoción de la lectura de libros y artículos relevantes, la asistencia a conferencias y seminarios, y la participación en cursos y programas de capacitación.

Además, es fundamental fomentar el debate y la discusión de ideas, esto implica crear espacios donde los miembros puedan expresar libremente sus puntos de vista, plantear preguntas desafiantes y explorar diferentes perspectivas. Estos intercambios intelectuales ayudan a

expandir el pensamiento, a generar nuevas ideas y soluciones que pueden impulsar la transformación y el crecimiento de la organización.

Otra forma de estimular intelectualmente el liderazgo transformacional es proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y personal. Esto puede incluir la asignación de proyectos desafiantes, la participación en equipos multidisciplinarios y la guía individualizada. Esto permite a los miembros del grupo ampliar sus habilidades, adquirir nuevos conocimientos y fortalecer su capacidad para liderar con visión y perspectiva.

Consideración individualizada. Según Bass, la consideración individualizada implica un liderazgo personalizado que reconoce y atiende las necesidades individuales de los miembros del equipo. Al hacerlo, se fomenta el crecimiento personal, la motivación y el compromiso, lo que contribuye a un liderazgo transformacional efectivo y al logro de resultados significativos. Esto se refiere a la capacidad del líder para reconocer y atender las necesidades individuales de cada miembro del equipo.

Los líderes transformacionales muestran un interés genuino por el bienestar de sus seguidores, establecen relaciones cercanas, brindan apoyo emocional y se esfuerzan por entender sus motivaciones, metas y desafíos individuales. Esto implica conocer a sus seguidores, tratar a cada persona de manera única y adaptar su estilo de liderazgo para satisfacer esas necesidades individuales. También ofrecen retroalimentación constructiva y reconocimiento personalizado, lo que ayuda a motivar y empoderar a los miembros del equipo.

Se busca promover el crecimiento y desarrollo personal de cada individuo, fomentando su autoestima, confianza y sentido de pertenencia. Al tener en cuenta las necesidades y

capacidades individuales, los líderes transformacionales pueden ayudar a sus seguidores a alcanzar su máximo potencial y lograr un mayor compromiso con los objetivos comunes.

Liderazgo transformacional en trabajo social. El trabajo social y el liderazgo transformacional se relacionan en varios aspectos fundamentales. Tanto el trabajador social como el líder transformacional buscan empoderar a los individuos, educándolos y capacitándolos para que estos se vuelvan también líderes y puedan alcanzar sus propios objetivos. A continuación, se presenta una valoración detallada de la relación entre el trabajo social y el liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional, es un estilo que se caracteriza por la influencia, la motivación e inspiración, el estímulo de capacidades y la consideración individualizada del líder para que el equipo logre alcanzar un objetivo común. Los líderes transformacionales buscan crear un sentido de propósito compartido, impulsando el cambio positivo y fomentando el desarrollo personal y profesional de todos los miembros del grupo. Este enfoque es sumamente relevante en el campo del trabajo social, pues se busca educar a los demás y promover el bienestar humano y social.

En el trabajo social, los líderes transformacionales pueden desempeñar un papel crucial en la formación de equipos efectivos y resilientes como lo hemos visto en los antecedentes y más aun conociendo que estos tienen una excelente capacidad para liderar equipos de trabajo interdisciplinarios (tomando en cuenta que el trabajador social, en cualquier rama donde se desenvuelva, siempre trabaja de manera interdisciplinaria). Son capaces de inspirar y motivar a otros trabajadores sociales y profesionales en general, promoviendo un sentido de propósito compartido y alentando a los individuos a superar los desafíos y alcanzar sus metas. Además, los trabajadores(as) sociales como líderes transformacionales pueden desarrollar las habilidades y

competencias necesarias para abordar eficazmente las complejas demandas y desafíos de su trabajo.

2.2.2. Centros de prácticas pre profesionales

Las prácticas pre profesionales, se constituyen como espacios donde los estudiantes universitarios articulan el conocimiento adquirido en los centros de estudios y las actividades prácticas propias de la carrera; siendo fundamental para el estudiante al egresar de la universidad. Por tanto, las prácticas son de suma importancia en la formación de un profesional; los orígenes de las prácticas pre profesionales de la carrera de trabajo social se inician desde la década de los años 60 del siglo XX en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En las prácticas pre profesionales se aplica la teoría aprendidas en la universidad, desempeñándose de acuerdo a sus capacidades y competencias, y continuando su formación práctica.

En Estados Unidos se conoce a las prácticas pre profesionales como ‘internship’ que según la Universidad de Carolina del Norte son “una experiencia de campo relacionada con los intereses profesionales del estudiante, especialización académica o disciplina de la escuela de posgrado”⁷, con respecto a lo que requiere el estudiante en las prácticas pre profesionales la Universidad de Harvard nos dice que el practicante se debe “...tomar la iniciativa y ser proactivo, encontrar formas de destacarse y diferenciarse, y ser resistente y adaptable si su primer plan no funciona”⁸.

En España, Universidad Complutense de Madrid nos dice que la práctica pre profesional es aquella actividad “...que permite que sus estudiantes adquieran conocimientos prácticos

⁷ Cita traducida por nosotros.

⁸ Cita traducida por nosotros.

relacionados con sus estudios y el mundo del trabajo”. Además, según la Universidad de Valencia el objetivo principal de que los estudiantes puedan realizar sus prácticas es permitir ...“a los(as) estudiantes aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica favoreciendo, al mismo tiempo, la adquisición de competencias que los(as) preparen para el ejercicio de actividades profesionales”, entonces los estudiantes no solo asisten a los centros para poner en práctica los conocimientos ya adquiridos, sino que también logran nuevas competencias y habilidades.

En Perú en la UNMSM, según la Escuela Profesional de Trabajo Social en su Plan de Estudios 2009 nos dice que, “La práctica pre profesional es parte constitutiva de la formación profesional, es el espacio que articula la formación teórica y práctica del Trabajador Social. Asimismo, vincula al alumno con el ejercicio profesional” (pág. 20). Los alumnos llevan cursos de prácticas durante 3 años, donde paso a paso el estudiante se va involucrando un poco más en las áreas de desempeño de la carrera.

En la primera práctica, se busca que el estudiante aprenda a reconocer y analizar las instituciones correspondientes, identificando el perfil profesional del trabajo social y las acciones específicas en el campo, además, identificará las problemáticas de la población y aplicará lo aprendido en la carrera, por lo cual, realizará un diagnóstico. En la 2da práctica, el estudiante analizará y buscará intervenir en una problemática social, aplicando estrategias, técnicas aprendidas en la universidad. En la tercera práctica el estudiante “propone y ejecuta programas y/o proyectos de promoción social.” (pág. 42). En la cuarta práctica el estudiante busca potenciar las capacidades de un colectivo hacia un desarrollo social, además, hará acciones de seguimiento y evaluación de proyectos. En la quinta y sexta práctica el estudiante busca “...participación activa de los actores sociales. Identifica redes sociales, sus necesidades, intereses, objetivos y

acciones articulados al desarrollo regional. Plantea propuestas de intervención profesional de corto y mediano plazo”. (p. 45).

Podemos concluir que, el centro de prácticas es una institución pública o privada donde los(as) estudiantes acuden a ejercitarse en las funciones profesionales adquiriendo nuevos conocimientos y capacidades en las diversas áreas de desempeño.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Trabajo social

Según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales “El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social”. Considerando que cuando la carrera se aplica en la práctica, también puede utilizar las distintas teorías que diseñan otras carreras de las ciencias sociales.

2.3.2. Oportunidad

Según la Real Academia Española una oportunidad es un ... “momento o circunstancia oportuno o convenientes para algo”. Es decir, si es que en un determinado contexto se han habilitado ciertas condiciones para que se pueda desarrollar una habilidad determinada, y aprender cómo actuar en el momento donde se encuentra.

2.3.3. Limitación

Según la Real Academia Española es la ... “acción y efecto de limitar o limitarse”. Es decir, estar en un determinado momento y contexto donde hubo condiciones determinadas las cuales no permiten a una persona poder desarrollarse y aprender cómo actuar en ciertos momentos.

2.3.4. *Mercado ocupacional*

El mercado ocupacional es un conjunto de oportunidades de empleo disponibles en un campo o industria específica, según el Banco Mundial (2010) “El mercado laboral es un canal importante a través del cual se suministran los beneficios del dividendo demográfico” (p. 11)

2.3.5. *Desempeño profesional*

El desempeño profesional se refiere a cómo un individuo realiza sus tareas y responsabilidades en su rol profesional, según Camasca (2019) el desempeño ... “es la capacidad de un individuo, grupo u organización para llevar a cabo los procesos que aumentan la posibilidad de obtener los resultados que se buscan” (p. 57), que en el caso sería en el campo profesional.

2.3.6. *Semestre académico*

Un semestre académico es un período de tiempo en el calendario universitario, tradicionalmente, un año académico se divide en dos semestres, cada uno de los cuales puede durar aproximadamente 17 semanas. Durante este periodo, los estudiantes toman un conjunto de cursos y participan en actividades académicas y extracurriculares.

2.3.7. *Practicante pre profesional:*

Un practicante es un estudiante universitario que realiza prácticas profesionales en un entorno de trabajo real. Los estudiantes aplican las teorías y las habilidades que han aprendido en el aula en situaciones de la vida real, bajo la supervisión de profesionales experimentados. Es decir, aquella persona que al pasar por un proceso de selección consigue la oportunidad de realizar prácticas en un lugar específico donde podrá poner en práctica el conocimiento adquirido.

2.3.8. *Supervisor de prácticas*

Es aquel profesional que guía y supervisa a los practicantes durante su experiencia práctica en la institución donde se desempeña profesionalmente. Este puede proporcionar orientación y retroalimentación a los practicantes acerca de los conocimientos, capacidades y habilidades que se necesitan cada estudiante para poder desenvolverse profesionalmente de manera adecuada.

2.3.9. *Supervisor docente*

Es aquel profesor universitario que lleva a cargo el curso de prácticas pre profesionales, supervisando el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes durante su experiencia de práctica. El supervisor docente trabaja en estrecha colaboración con el supervisor de prácticas para asegurar que la experiencia de práctica sea beneficiosa para el estudiante y esté alineada con los objetivos de aprendizaje académico y métodos de intervención de acuerdo a la problemática que aborda.

IV. Metodología

3.1. Metodología Cuantitativa

El enfoque cuantitativo toma en cuenta la medición numérica y el análisis estadístico para obtener los resultados. En este enfoque “El orden es riguroso, ...de las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones” (Hernandez Sampieri, Fernandez & Baptista, 2014, p. 4).

Tiene como ventaja el ser replicables, comparables con otros contextos y se puede analizar con procedimientos fiables, ya que, el autor no puede influir en los resultados por ser lo más objetivo posible (Santander Universidades, 2021).

3.2. Técnicas en el Método Cuantitativo

En el método cuantitativo son importantes para poder recolectar los datos y medir las variables de la investigación, se tiene las siguientes técnicas:

“Encuestas o cuestionarios. las encuestas o los cuestionarios que se emplean plantean una misma serie de preguntas cerradas a un gran número de participantes o utilizan escalas para medir datos numéricos.

Experimentos. se incluyen pruebas de hipótesis en un laboratorio y pruebas de relaciones de causa y efecto.

Observación. se cuenta el número de veces que ocurre un fenómeno o evento en concreto o se codifican datos observados para expresarlos en números.

Selección de documentos. se obtienen datos numéricos de informes financieros o a partir de un recuento de apariciones de palabras” (Santander Universidades, 2021).

A través de estas técnicas se puede obtener datos creíbles y aceptados por los investigadores. Que ayudan a medir estadísticamente y concluir las relaciones entre las variables.

3.3. Instrumento

Cuestionario MLQ 5X. Se validó en Estados Unidos, fue creado por Bernard M. Bass y Bruce J. Avolio, este cuestionario es un instrumento auto-administrado que consta de 45 ítems, que se fundamenta en la teoría del liderazgo transformacional de Bass, que ha sido ampliamente validada en diferentes contextos, la confiabilidad del cuestionario MLQ 5X es alta con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.90 o superior en la mayoría de los estudios. La escala de valores para medición y las puntuaciones es la de Likert de 5 puntos, que mide: la inspiración inspiradora, que mide la capacidad del líder para inspirar y entusiasmar a los seguidores, la consideración individualizada, que mide la capacidad del líder para atender las necesidades

individuales de los seguidores, la estimulación intelectual, que mide la capacidad del líder para desafiar a los seguidores a pensar de manera crítica y creativa, la delegación de autoridad, que mide la capacidad del líder para delegar responsabilidades a los seguidores, y la orientación a la tarea: mide la capacidad del líder para establecer metas y objetivos claros y monitorear el progreso hacia el logro de esos objetivos.

3.4. Aplicación del Método en la Presente Investigación

El método de investigación aplicado en el estudio fue cuantitativo, interesaba conocer la relación entre la formación en liderazgo transformacional y los centros de práctica pre profesional I y II.

A partir de esta investigación pretendíamos describir correctamente la formación en liderazgo transformacional que ofrecen los centros de prácticas para los(as) estudiantes de trabajo social.

Esta investigación corresponde a un diseño no experimental, porque su objetivo no es el de someter a la variable a ciertos estímulos o condiciones manipulándola, sino el de conocer a la variable en su contexto natural y ver exactamente como se da el fenómeno a estudiar. Asimismo, tiene un diseño transversal, pues se busca analizar y observar a la variable en un solo momento, lugar y grupo determinado.

El alcance es descriptivo, los aspectos que vamos a describir son: las situaciones que pasan los(as) estudiantes en los centros de prácticas pre profesionales; que pueden o no encontrar oportunidades para la formación como líderes transformacionales. Una vez conocidos los datos,

que arrojarán la técnica y el instrumento usados para medir las variables, se procederá a describir la situación encontrada.

Ámbito

Centros de prácticas pre profesional (de Lima Metropolitana). Escuela profesional de Trabajo Social.

Universo

50 estudiantes de la escuela profesional de Trabajo Social que han realizado prácticas pre profesionales (I y II) en diversas instituciones de Lima Metropolitana en el año 2019.

Unidad de análisis

Estudiante de la escuela profesional de Trabajo Social que ha realizado la primera y segunda práctica pre profesional en alguna institución de Lima Metropolitana, en el año 2019

Tamaño de la muestra

24 estudiantes de la escuela profesional de Trabajo Social, se considerará a varones y mujeres que hayan realizado prácticas pre profesionales en diversas instituciones de Lima Metropolitana.

Tipo de muestreo

La muestra es elegida por conveniencia, para ello se determinó seleccionar estudiantes de la escuela profesional de Trabajo Social, promoción 2017, que hayan realizado las prácticas pre profesional I y II, de los cuales se tomó en cuenta a los(as) 24 practicantes que tuvieron la disposición para poder participar en la investigación.

Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta, que se empleó para la recolección de los datos, fue unipersonal, estructurado y con preguntas cerradas. Se realizó con el objetivo de medir el porcentaje de alumnos(as) oportunidad que tienen los practicantes para formarse como líderes transformacionales.

Estrategias

La estrategia fue realizar la encuesta de manera virtual, por ello se envió el formulario mediante los correos electrónicos y la aplicación Whatsapp.

Variables

Se consignarán las siguientes variables:

Liderazgo transformacional.

Influencia idealizada. Los líderes transformacionales en todo momento actúan bajo altos valores éticos, todos sus seguidores confían en ellos y son respetados.

Inspiración inspiracional. Los líderes transformacionales inspiran a todos sus seguidores y los motivan para cumplir los objetivos, dando mucha importancia al trabajo en equipo, además, reflejan optimismo en una visión alentadora del futuro.

Estimulación intelectual. Los líderes transformacionales buscan innovar con creatividad y buscando siempre hacer un equipo más eficiente, no se inquieta de posibles errores o estar en contra de lo que la mayoría considera correcto.

Consideración individual. Los líderes transformacionales prestan especial atención a las necesidades individuales de cada miembro del grupo, están dispuestos a escuchar activamente a sus seguidores, incluso siempre buscan desarrollar sus habilidades o potenciarlas, actuando con cada uno de ellos según sus necesidades.

Centro de Prácticas pre profesionales.

- ***Conocimientos.***
 - Comunicación eficaz
 - Inteligencia emocional
 - FODA
 - Habilidades sociales
 - Equipos de trabajo
- ***Capacidades.***
 - Empático
 - Asertivo
 - Orador
 - Confianza en sí mismo
 - Autoestima

● ***Funciones profesionales***

- Investigación social
- Asistencia social
- Promoción social
- Gestión social

Para el análisis se utilizará las medias del cuestionario MLQ-5X. Para demostrarnos la relación entre las oportunidades en los centros de prácticas para la formación de estudiantes en el liderazgo transformacional. Finalmente, en el procesamiento y análisis de los datos de la información recogida en esta investigación, se utilizó el software Excel.

V. Análisis de Resultado

Para realizar el análisis de los datos, se consideró que la encuesta comprende 45 ítems, que se valoran de 0 a 4. Cuando estos valores oscilan entre 2.75 y 2.99 estamos entre los percentiles 45 y 50 que indica un valor positivo (Mind Garden 2004: 102)

Nuestro estudio tiene 4 objetivos específicos correspondientes a las dimensiones del liderazgo transformacional por lo que, presentaremos cada uno de ellos y la forma de medir con el instrumento señalado.

Objetivo N°1 Conocer la formación en la llamada “influencia idealizada” que se ofrece en los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II.

Influencia idealizada, es uno de los aspectos del liderazgo transformacional, y se resume en el conjunto de capacidades que puede tener una persona para producir seguridad, fiabilidad,

veracidad y admiración; buscando que otras personas se identifiquen con sus cualidades, ideas y creencias. Para describir dichas capacidades en la formación de las(os) estudiantes desarrollada en los centros de prácticas I y II utilizaremos la Tabla N°1:

Tabla N°1

Influencia idealizada en los supervisores de prácticas

Influencia idealizada en los supervisores de prácticas						
	0: Nunca	1: Raras veces	2: Algunas veces	3: Bastante a menudo	4: Siempre	Media
6. Daba a conocer cuáles eran sus valores y principios más importantes.	0%	8%	21%	54%	17%	2.8
10. Me hacía sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella.	8%	8%	25%	46%	13%	2.5

14. Enfatizaba la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	0%	8%	42%	42%	8%	2.5
18. Iba más allá de su propio interés por el bien del grupo.	8%	8%	33%	42%	8%	2.3
21. Se había ganado mi respeto por su forma de actuar.	8%	17%	17%	42%	17%	2.4
23. Consideraba los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomaba.	0%	17%	13%	58%	13%	2.7
25. Demostraba un sentido de autoridad y confianza	0%	21%	33%	38%	8%	2.3
34. Enfatizaba la importancia de una misión común.	4%	13%	29%	46%	8%	2.4

*Cuestionario MLQ-5X, autor M. Bass.

Vemos que el 71% de los encuestados respondieron que su supervisor(a) de prácticas mostraba notoriamente cuáles eran sus valores y principios más importantes "bastante a menudo" o "siempre", teniendo un valor positivo de 2.8 como media. Esto indica que mayoritariamente los practicantes reconocen a sus supervisores como abiertos y transparentes sobre sus valores, lo cual es relevante para que sigan bajo la misma línea ética y de valores.

Incluso con una media de 2.7, casi con un valor positivo, podemos ver que casi la mayoría de los(as) supervisores consideraban los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomaba, indicando que no siempre basaban sus decisiones con los valores que decían tener. Sin embargo, en este ítem debemos considerar que los valores y principios se suelen aprender desde casa, en la familia y desde una corta edad.

Las siguientes consideraciones de la influencia idealizada no llegan a ser percibidos en los supervisores de prácticas por los practicantes, ya que la media no alcanza un valor positivo. Con una puntuación media de 2.5 tenemos que, los(as) practicantes no se sentían orgullosos de

trabajar con sus supervisores, esto se podría deber a una variedad de factores, como la falta de confianza, respeto de motivación. Además, los(as) practicantes tampoco notaron que los(as) supervisores de prácticas enfatizaran en la importancia de tener un fuerte sentido del deber, lo que podría notarse en las acciones diarias durante su desempeño laboral.

Con una puntuación más baja de 2.4 tenemos, los(as) practicantes indican que los(as) supervisores(as) no se habían ganado su respeto por su forma de actuar, y que no enfatizaban en la importancia de una misión común, no sentían que estos tuvieran una visión clara para el futuro.

Con la puntuación más baja de 2.3 tenemos que los(as) practicantes, no identifican que sus líderes iban más allá de su propio interés por el bien del grupo, por lo que no sentían que su supervisor(a) fuera un líder altruista, con empatía, generoso y considerado. Además, que no demostraba un sentido de mando y confianza, por lo tanto, no ha sido identificado por los estudiantes como una figura de autoridad con las características de la influencia idealizada.

Al respecto, Cardona (2000) nos señala que es fundamental que el líder transformacional obtenga el apoyo y la cooperación de sus seguidores, por ello, debe dar ejemplo, no mediante lo que dice, sino que, es fundamental que lo demuestre a través de acciones que sigan los valores y principios, siendo un referente ético. Aparentemente el supervisor(a) conoce los valores de la influencia idealizada. Sin embargo, solo los expresa verbalmente, como por ejemplo “debemos ser puntuales” y él(ella) llega tarde. Entonces, es fundamental que los(as) supervisores(as) de prácticas den ejemplo mediante sus acciones, como lo dice Cardona.

Por su parte, Zhihong, Hai, Weijia & Liya (2022) en su artículo “A case study of social work leadership in the pandemic intervention in Wuhan” afirma que es importante que los(as)

trabajadores(as) sociales, como líderes, sean capaces de tener una visión clara, logrando inspirar y motivar a los demás miembros del grupo.

Finalmente, según Bass, el seguidor -el(la) practicante en este caso- admite compartir la ética y los valores del líder. En nuestro caso, los(as) estudiantes no identificaron en sus supervisores que sus decisiones se sustentaran en aspectos morales y éticos dignos de seguir.

Los resultados del cuestionario indican que en los centros de prácticas se brinda una experiencia mixta con su líder. Puesto que, los estudiantes notaban que su líder daba a conocer sus principios y valores. Sin embargo, no se sintieron orgullos de trabajar con ellos, consideraron que sus supervisores(as) de prácticas no actuaban de forma altruista y al momento de realizar sus actividades no actuaban de acuerdo a sus valores. Además, no se ofrecía una visión clara para el futuro, que sirve para establecer un camino para alcanzar las metas propuestas.

En conclusión, los resultados obtenidos nos demuestran que, los supervisores de prácticas no son identificados por los(as) practicantes como líderes con influencia idealizada, es decir no tienen las habilidades necesarias para influir de manera positiva en los estudiantes.

Por otro lado, para describir las capacidades que los practicantes señalan que culminaron las prácticas I y II utilizaremos Tabla N°2:

Tabla N°2

Influencia idealizada en los practicantes pre profesionales

Influencia idealizada en los practicantes pre profesionales						
	0: Nunca	1: Raras veces	2: Algunas veces	3: Bastante menudo	4: Siempre	Media
6. Daba a conocer cuáles eran sus valores y principios más importantes.	0%	0%	4%	58%	38%	3.3

10. Me hacía sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella.	0%	0%	17%	63%	21%	3.0
14. Enfatizaba la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	0%	4%	8%	54%	33%	3.2
18. Iba más allá de su propio interés por el bien del grupo.	0%	8%	13%	63%	17%	2.9
21. Se había ganado mi respeto por su forma de actuar.	0%	0%	13%	58%	29%	3.2
23. Consideraba los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomaba.	0%	0%	4%	54%	42%	3.4
25. Demostraba un sentido de autoridad y confianza	0%	4%	29%	46%	21%	2.8
34. Enfatizaba la importancia de una misión común.	0%	0%	4%	71%	25%	3.2

*Cuestionario MLQ-5X, autor M. Bass.

De acuerdo a los resultados, los(as) practicantes se calificaron con puntajes altos, dando una media positiva. Es decir, para ellos durante sus prácticas se percibieron como personas que actuaron de manera ética, que tenían presente los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomaron; eran responsables y coherentes con sus valores. Considerándose a sí mismos como capaces de comunicar sus ideas y propuestas de manera clara, eran precisos y acompañaron sus palabras con el lenguaje no verbal. Además, estimaron que, durante ese tiempo enfatizaron en la importancia del trabajo en equipo y que se comprometieron con el éxito de todos, incluso estuvieron dispuestos(as) a sacrificar sus intereses personales por el bien del equipo y que estaban dispuestos a ayudar a los demás. Asimismo, consideraron que contaron con un sentido de autoridad y confianza y que los miembros del equipo se sentían orgullosos(as) de trabajar con él/ella.

De acuerdo a Forer (1949), cuando una persona tiene que validarse a sí mismo mediante un test con afirmaciones, no se debe esperar que las personas sean lo suficientemente objetivas

para poder autoevaluarse. En relación con nuestro estudio podemos observar que la mayoría de los(as) practicantes se calificaron con puntuaciones muy altas, por lo tanto, consideramos que es debido a la falacia de validación personal.

En conclusión, los resultados de los datos obtenidos nos señalan que en general los(as) practicantes se consideran a sí mismos como individuos con influencia idealizada, ya que, según sus propias puntuaciones cumplen con las características de la influencia idealizada señaladas por Bass, se concibieron como personas confiables y respetadas, aquello les debería permitir generar un mayor compromiso y motivación en los demás. Sin embargo, al tener puntajes considerablemente altos, podemos suponer que los encuestados cayeron en la falacia de validación personal.

Objetivo N°2 Determinar la formación en la llamada “motivación inspiracional” que se ofrecen en los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II.

Análisis sobre la motivación inspiracional, es la capacidad del líder para motivar y estimular a sus seguidores a alcanzar metas y desafíos, siendo capaz de comunicar una visión inspiradora y convincente del futuro, que enfoca los esfuerzos colectivos hacia un propósito común. Además, implica utilizar estrategias motivacionales efectivas, creando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, lo que lleva a un mayor compromiso y desempeño en el trabajo. Para describir dichas capacidades de la motivación inspiracional en la formación de las(os) estudiantes desarrollada en los centros de prácticas I y II utilizaremos la Tabla N°3:

Tabla N°3

Motivación inspiracional en los supervisores prácticas

Motivación inspiracional en los supervisores practicas

	0: Nunca	1: Raras veces	2: Algunas veces	3: Bastante menudo	4: Siempre	Media
9. Hablaba de forma optimista sobre el futuro.	8%	8%	25%	50%	8%	2.42
13. Hablaba entusiastamente acerca de qué necesidades debían ser satisfechas.	0%	17%	33%	42%	8%	2.42
26. Presentaba una convincente visión del futuro.	0%	8%	58%	33%	0%	2.25
36. Expresaba confianza en que las metas serán cumplidas.	0%	17%	33%	33%	17%	2.50

*Cuestionario MLQ-5X, autor M. Bass.

De acuerdo a, los resultados de nuestra encuesta, podemos demostrar que los(as) practicantes puntuaron con una media menor a 2.75 en todas las características de la motivación inspiracional. Esto se explica en que, los estudiantes no vieron que sus supervisores de prácticas se expresaban del futuro de forma optimista, es decir, por lo general no eran positivos y no mostraban esperanza sobre el futuro del equipo. Asimismo, estos no se sentían inspirados, lo que demuestra que no se distinguía en los(as) supervisores(as) las habilidades propias de un líder capaz motivar a los demás para que puedan poner todo de su parte y alcanzar las metas planteadas.

De igual manera, respecto a las características de crear un sentido de propósito, la media es de 2.42, lo que evidencia que los(as) estudiantes consideraron que sus supervisores(as) no les brindaron lo necesario para entender el impacto que iba a tener su trabajo y cada una de las actividades que realizaban. A su vez, con una media 2.25, se observó que no presentaron una convincente visión del futuro, por lo que, nos demuestra que los estudiantes perciben que sus supervisores no son capaces de comunicar una visión clara y atractiva del futuro.

Para Bass (2010) la motivación inspiracional “es un proceso social en el que un líder influye en los seguidores para que se esfuercen por lograr metas que son desafiantes pero alcanzables" (p. 602). Por lo que, es realmente importante que los(as) supervisores tengan esta capacidad de incitar al equipo a alcanzar las metas que se proponen a nivel del área como de la organización, hablando de lo importante que son las metas y cada uno de los miembros para alcanzarlos.

Los resultados del cuestionario indican que, los(as) supervisores de prácticas no utilizaban un estilo de liderazgo transformacional, por lo que, no lograron cultivar en los(as) practicantes una visión convincente del futuro, para aumentar así su rendimiento y compromiso, alineándolos para el logro de las metas en común. Puesto que, los estudiantes no notaron a sus líderes como personas capaces de comunicar de modo convincente con palabras y con acciones, un panorama atractivo respecto al futuro.

En conclusión, los resultados obtenidos nos demuestran que, los supervisores de prácticas no son identificados por los(as) practicantes como líderes con motivación inspiracional, es decir no tienen las habilidades necesarias motivar a los estudiantes y lograr que rindan mejor para el logro de resultados.

Por otro lado, para describir las capacidades que los practicantes señalan que culminaron las prácticas I y II utilizaremos la Tabla N°4:

Tabla N°4

Motivación inspiracional en los practicantes pre profesionales

Motivación inspiracional en los practicantes pre profesionales

	0: Nunca	1: Raras veces	2: Algunas veces	3: Bastante menudo	4: Siempre	Media
9. Hablaba de forma optimista sobre el futuro.	0%	0%	21%	63%	17%	2.96
13. Hablaba entusiastamente acerca de qué necesidades debían ser satisfechas.	0%	4%	25%	42%	29%	2.96
26. Presentaba una convincente visión del futuro.	0%	0%	21%	67%	13%	2.92
36. Expresaba confianza en que las metas serán cumplidas.	0%	0%	13%	54%	33%	3.2

*Cuestionario MLQ-5X, autor M. Bass.

De acuerdo a los resultados, los(as) practicantes se calificaron con puntajes altos, dando una media positiva en todas las características. Es decir, los encuestados creen que hablaron de forma optimista sobre el futuro, se percibían como individuos que poseían una mentalidad positiva y mantenían esperanza sobre un futuro provechoso.

Incluso, los(as) practicantes se veían a sí mismos como individuos capaces de hablar apasionadamente sobre las necesidades que se tenía de cada uno de los miembros del grupo. Además, consideraron que presentaron una convincente visión del futuro, lo que indica que se distinguían capaces de comunicar una visión clara y atractiva del futuro, crear un camino claro a seguir para alcanzar las metas propuestas por el equipo, y que expresaron confianza en que las metas serán cumplidas.

De acuerdo con Dunning (2011), el efecto Dunning-Kruger nos dice que las personas que no tienen conocimiento sobre un tema, suelen sobrestimar su desempeño a la hora de una autoevaluación respecto a un tópico. En relación con nuestro estudio, podemos observar que la mayoría de los(as) practicantes se calificaron con puntuaciones considerablemente altas, por lo

tanto, consideramos que es debido a este efecto, ya que, la mayoría de los(as) encuestados(as) no conocen sobre los tipos de liderazgo.

En general, la encuesta nos muestra resultados positivos. Los(as) practicantes pre profesionales se auto conciben como individuos que practican la motivación inspiracional, lo que debería tener un impacto positivo en su rendimiento y compromiso. Sin embargo, los(as) estudiantes se valoran con puntajes muy altos, por lo que, se puede suponer que es por el efecto Dunning-Kruger.

Objetivo N°3 Describir la formación en la llamada “estimulación intelectual” que se ofrecen en los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II.

Análisis sobre la estimulación intelectual, es un componente del liderazgo transformacional que se enfoca en fomentar el desarrollo intelectual y el pensamiento crítico de aquellos a quienes lideran, busca inspirar y motivar a pensar de manera innovadora, cuestionando el estado común de las cosas y buscando soluciones creativas. Para ello, es importante fomentar el aprendizaje continuo, el debate y la discusión de ideas, esto va a permitir generar nuevas ideas y soluciones que impulsen la mejora y el crecimiento de la organización. Esto implica, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y personal, con la asignación de proyectos desafiantes en equipos multidisciplinarios, permitiendo a los miembros del grupo ampliar sus habilidades, adquirir conocimientos y fortalecer su capacidad para liderar con visión y perspectiva.

Para describir dichas capacidades de la estimulación intelectual en la formación de las(os) estudiantes desarrollada en los centros de prácticas I y II utilizaremos la Tabla N°5:

Tabla N° 5

Estimulación intelectual en los supervisores practicas

Estimulación intelectual en los supervisores practicas						
	0: Nunca	1: Raras veces	2: Algunas veces	3: Bastante menudo	4: Siempre	Media
2. Me proporcionaba formas nuevas de enfocar problemas.	8%	25%	58%	8%	0%	1.67
8. Consideraba diferentes perspectivas cuando intentaba solucionar los problemas.	0%	25%	50%	25%	0%	2.00
30. Me hacía ver los problemas desde muy distintos ángulos.	0%	42%	25%	17%	17%	2.08
32. Sugería nuevas formas de completar el trabajo.	0%	25%	42%	25%	8%	2.17

*Cuestionario MLQ-5X, autor M. Bass.

Los resultados de la encuesta muestran que los(as) practicantes pre profesionales perciben que sus supervisores no cumplían con la estimulación intelectual. La media de los resultados en cuanto a las características de la estimulación intelectual es menor de 2.75 en cada una de ellas. Es decir, los(as) estudiantes consideraron que los(as) supervisores(as) no presentaron nuevas formas de enfocar los problemas que se presentaban durante el desempeño del equipo, y que no proporcionaba diferentes perspectivas al intentar solucionarlos.

Asimismo, se resuelve que los(as) supervisores no sugerían nuevas formas de completar los trabajos que debían cumplir, y que no tenían la capacidad de visualizar distintos ángulos de un problema.

Según Bass y Riggio (2006), para tener las características de la estimulación intelectual debes ser capaz de innovar en las maneras de cómo afrontar y resolver de manera creativa los problemas que se van presentando, incitando que los demás miembros de su equipo también presenten nuevas propuestas, y sin críticas en el supuesto que cometan un error. En relación a nuestro estudio, podemos ver que los(as) supervisores no contaban con estas capacidades y no brindaban, por lo que, puede significar una falta de creatividad para resolver los problemas.

Los resultados de la encuesta muestran que los(as) practicantes pre profesionales no percibían que sus supervisores(as) fomentaran la estimulación intelectual. Esto es un signo negativo, ya que, si no tienen esas habilidades no pueden fomentar en los(as) estudiantes estas capacidades creativas.

Por otro lado, para describir las capacidades que los practicantes señalan que culminaron las prácticas I y II utilizaremos la Tabla N°6:

Tabla N° 6

Estimulación intelectual en los practicantes pre profesionales

Estimulación intelectual en los practicantes pre profesionales						
	0: Nunca	1: Raras veces	2: Algunas veces	3: Bastante menudo	4: Siempre	Media
2. Me proporcionaba formas nuevas de enfocar problemas.	0%	0%	5%	14%	5%	3.00
8. Consideraba diferentes perspectivas cuando intentaba solucionar los problemas.	0%	0%	2%	16%	6%	3.17

30. Me hacía ver los problemas desde muy distintos ángulos.	0%	0%	6%	15%	3%	2.88
32. Sugería nuevas formas de completar el trabajo.	0%	0%	2%	18%	4%	3.08

*Cuestionario MLQ-5X, autor M. Bass.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, los(as) practicantes pre profesionales creen tener un alto nivel de estimulación intelectual. La media de la estimulación intelectual en esta dimensión es de 3.00. Es decir, se percibían como personas que siempre proporcionaron formas nuevas de enfocar problemas, y que reflexionaron en diferentes perspectivas cuando intentaron solucionar los problemas que acontecían. Además, se consideraron personas capaces de ayudar a los demás a ver los problemas desde distintos ángulos, incluso se auto perciben como individuos que solían sugerir nuevas formas de completar los trabajos.

Los resultados de la encuesta muestran que estos se conciben como individuos con un nivel alto de estimulación intelectual. Sin embargo, al tener valores tan altos en los promedios, podemos deducir que influyó en los encuestados el efecto de Dunning–Kruger, que nos permite entender el motivo por el cual se sobreestimaron al completar la encuesta.

Objetivo N°4 Identificar la formación en la llamada “consideración individualizada” que se ofrecen en los centros de prácticas pre profesionales de trabajo social I y II.

Análisis sobre la consideración individualizada, es la capacidad de personalizar, reconociendo y atendiendo las necesidades individuales de los miembros del equipo. Al hacerlo, fomenta el crecimiento personal y el compromiso, lo que contribuye al logro de resultados significativos, ya que, comprende un interés genuino por el bienestar de sus seguidores, establecer relaciones cercanas, brindar apoyo emocional y se esfuerzan por entender sus

motivaciones, metas y desafíos individuales. Esto implica conocer a sus seguidores, tratar a cada persona de manera única y adaptar su estilo de liderazgo para satisfacer esas necesidades individuales. También ofrecen retroalimentación constructiva y reconocimiento personalizado, lo que ayuda a motivar y empoderar a los miembros del equipo. Se busca promover el crecimiento y desarrollo personal de cada individuo, fomentando su autoestima, confianza y sentido de pertenencia. Al tener en cuenta las necesidades y capacidades individuales, los líderes transformacionales pueden ayudar a sus seguidores a alcanzar su máximo potencial y lograr un mayor compromiso con los objetivos comunes.

Para describir dichas capacidades de la motivación inspiracional en la formación de las(os) estudiantes desarrollada en los centros de prácticas I y II utilizaremos la Tabla N°7:

Tabla N° 7

Consideración individualizada en los supervisores prácticas

Consideración individualizada en los supervisores prácticas						
	0: Nunca	1: Raras veces	2: Algunas veces	3: Bastante menudo	4: Siempre	Media
15. Dedicaba tiempo a enseñar y capacitar al equipo de practicantes	17%	42%	17%	25%	0%	1.5
19. Me trataba como persona individual más que como miembro de un grupo.	8%	8%	75%	8%	0%	1.83
29. Consideraba que tenía necesidades y	25%	17%	33%	17%	8%	1.67

habilidades diferentes						
de los otros.						
31. Me ayudaba a						
mejorar mis	8%	17%	50%	17%	8%	2
capacidades.						

*Cuestionario MLQ-5X, autor M. Bass.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, respecto a la consideración individualizada los(as) practicantes pre profesionales calificaron a sus supervisores con una media total de 1.75. Es decir, los(as) encuestados(as) percibieron que sus supervisores no dedicaron un tiempo para enseñar y capacitar al equipo de trabajo y que no sintieron ser tratados como personas individuales más que como solo miembros de un grupo. Además, los(as) practicantes consideran que sus supervisores no lograron reflexionar acerca que cada uno de los miembros del grupo tenía necesidades y habilidades diferentes, por lo que, debían capacitar a cada uno de acuerdo a esto, es por ello, que no lograron ayudar a los(as) estudiantes a mejorar sus capacidades.

Según Bass y Riggio (2006), la consideración individualizada es muy importante, debido a que, para que el líder debe aceptar cada una de las diferencias y ayuda a mejorar cada miembro del grupo según lo que necesita, delegando tareas y monitoreando el proceso los participantes del equipo. En relación a nuestro estudio, podemos notar que los(as) supervisores(as) no

Los resultados de la encuesta muestran que los(as) practicantes pre profesionales no percibían que sus supervisores(as) fomentaran la consideración individualizada en los centros de prácticas. Hecho que, impacta negativamente en los estudiantes, puesto que, las necesidades de estos no están siendo cubiertas, porque no se tomó en cuenta que cada persona tenía formas distintas de aprendizajes, además de, diferentes capacidades y habilidades por mejorar. Se puede

concluir que los líderes no pudieron influir para que los practicantes desarrollaran esta capacidad de la consideración individualizada.

Por otro lado, para describir las capacidades que los practicantes señalan que culminaron las prácticas I y II utilizaremos la Tabla N°8:

Tabla N° 8

Consideración individualizada en los practicantes pre profesionales

Consideración individualizada en los practicantes pre profesionales						
	0: Nunca	1: Raras veces	2: Algunas veces	3: Bastante menudo	4: Siempre	Media
15. Dedicaba tiempo a enseñar y capacitar al equipo de practicantes	0%	0%	33%	46%	21%	2.88
19. Trataba a los demás como persona individual más que como miembro de un grupo.	29%	8%	21%	38%	4%	1.79
29. Consideraba que cada persona tenía necesidades y habilidades diferentes de los otros.	0%	0%	4%	67%	29%	3.25
31. Ayudaba a mejorar las capacidades de otros.	0%	0%	13%	75%	13%	3.00

*Cuestionario MLQ-5X, autor M. Bass.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se muestra que los practicantes pre profesionales se percibían como persona con las características de la consideración individualizada, teniendo una media mayor a 2.75 es cada una de las características. Es decir, los

(las) practicantes se percibían como individuos que dedicaron tiempo a enseñar y capacitar a los otros miembros del equipo, e indicaron que trataron a los otros pensando en cada una de sus individualidades más que como miembros de un grupo. Además, creen que tomaron en cuenta que cada miembro de un equipo tiene necesidades y habilidades diferentes. Y se perciben como individuos que ayudaron a sus compañeros a mejorar sus capacidades.

Los resultados de la encuesta muestran que estos se conciben como personas con las características de la consideración individualizada. Sin embargo, al tener puntuaciones tan altas en el promedio de la media total, podemos concluir que en los encuestados cayeron bajo el efecto de Dunning–Kruger, que causo que se sobreestimaron al completar la encuesta.

Como parte de las capacidades y habilidades que se busca formar en los centros de prácticas, se preguntó a los(as) estudiantes que capacitaciones se les brindó en los centros de prácticas, para lo cual analizaremos la tabla N°9:

Tabla N° 9

Capacitaciones a los(as) practicantes en los centros de prácticas:

Capacitaciones recibidas por los(as) practicantes	
Comunicación eficaz	20.8%
Inteligencia emocional	20.8%
FODA	20.8%
Habilidades sociales	33.3%
Equipos de trabajo	29.2%
Liderazgo	25.0%

Ninguna de las anteriores	50.0%
---------------------------	-------

Según los resultados de nuestra encuesta podemos ver que solo el 50% de los(as) practicantes han tenido algún tipo de capacitación en su centro de prácticas y que más del 50% no tuvieron capacitaciones para fomentar el desarrollo de habilidades sociales. Considerando que para la estimulación intelectual es fundamental fomentar entre los seguidores desarrollar sus distintas habilidades sociales e intelectuales, vemos el motivo por el cual los(as) practicantes no sentían que sus supervisores los estimularan intelectualmente.

VI. Contrastación de Hipótesis

Nuestra hipótesis fue planteada, afirmando que los centros de prácticas pre profesionales I y II, no ofrecen una formación en liderazgo transformacional a los(as) estudiantes de trabajo social de la UNMSM, en el año 2019. Para lo cual, se utilizó el cuestionario de liderazgo multifactorial MLQ-5X, a partir del cual, los datos estadísticos muestran que los(as) supervisores(as) no poseen las características de un líder transformacional, y si los tienen no lo aplican en los centros de prácticas.

Finalmente, la hipótesis general ha sido aceptada totalmente.

VII. Conclusiones

1. En relación a la dimensión de influencia idealizada, podemos concluir que los(as) supervisores(as) de prácticas no son valorados por los(as) practicantes como líderes con esta característica. Esto podría deberse a la falta de capacitación en la influencia idealizada en las áreas donde se desenvuelven los(as) trabajadores(as) sociales, por lo que, no logran influir en los(as) estudiantes y no muestran sus valores y principios para que los vean como un ejemplo a seguir.

2. Respecto a la motivación inspiracional, los(as) supervisores(as) no cuentan con esta característica del liderazgo transformacional, debido que los(as) practicantes no notaron que se les proporcionaran nuevas formas de enfocar los problemas, viéndolos desde distintos ángulos; incluso no poseían diferentes perspectivas de las situaciones que se presentaban y no sugerían nuevas formas de completar las actividades. Estos hallazgos muestran que los(as) supervisores al no tener las características de la motivación inspiracional no pueden fomentarlos, ni formar a los(as) practicantes con estas habilidades.

3. Según la encuesta nos muestra que los(as) practicantes percibían que sus supervisores(as) estaban ajenos(as) a la estimulación intelectual, esto podría ser debido a la falta de experiencia de los(as) supervisores(as) y capacitación en la estimulación intelectual en los programas de trabajo social. Por lo que no se fomentaba en los centros de prácticas la estimulación intelectual, ya que, no se inculcaba en los(as) estudiantes en afrontar los problemas de manera creativa y con nuevas miradas que ayuden a ser más eficientes.

4. Los(as) practicantes no concebían a sus supervisores con las características de la consideración individualizada. Es decir, los(as) practicantes notaron que sus supervisores no

dedicaron tiempo a enseñar y capacitar al equipo, y no consideraron que cada uno de ellos tenían necesidades y habilidades diferentes, por lo que no lograron ayudarlos a mejorar sus capacidades.

5. Las y los estudiantes valoran las capacidades del liderazgo transformacional para su desempeño.

6. Estos hallazgos sugieren que los(as) supervisores(as) tanto de los centros de prácticas no están considerando la formación de los(as) practicantes de manera integral, incorporando el liderazgo transformacional como factor importante para el desempeño laboral, ya que, ellos mismo no poseen las características de un líder transformacional, y por ende no utilizan este tipo de liderazgo, que como hemos analizado es de gran ayuda para la labor profesional del trabajador(a) social al momento de liderar equipos de trabajo ya sea con sus colegas o dentro de un equipo multidisciplinario.

VIII. Recomendaciones

1. Los(as) docentes supervisores(as) deben coordinar con los(as) supervisores(as) de campo una forma integral de aprendizaje de los(as) alumnas de trabajo social, buscando no solo conocimiento, sino la formación como líderes transformacionales. Para mejorar la influencia idealizada, los(as) supervisores podrían; ser abiertos y transparentes en exponer sus valores y principios, considerando los aspectos morales y éticos en las decisiones que toman e inspirar y motivar a los demás.

2. Para mejorar la motivación inspiracional, los(as) supervisores podrían; comunicar una visión clara y atractiva del futuro de la organización, destacar el impacto del trabajo de los practicantes en el logro de esa visión, inspirarlos a alcanzar sus metas personales y profesionales.

3. Para mejorar su estimulación intelectual de los(as) estudiantes los(as) supervisores de campo podrían; proporcionar oportunidades de aprendizaje continuo, debate y discusión de ideas, asignar proyectos desafiantes en equipos multidisciplinarios, fomentar la reflexión crítica y el pensamiento creativo.

4. Para mejorar la consideración individualizada de los(as) practicantes los(as) supervisores podrían; dedicar tiempo a conocerlos(as) individualmente, adaptar su estilo de liderazgo a las necesidades individuales, ofrecer retroalimentación constructiva y reconocimiento personalizado. Al tomar estas acciones, los(as) supervisores pueden ayudar a los(as) practicantes a desarrollar un mayor compromiso y desempeño en el trabajo.

5. Teniendo en cuenta la importancia del liderazgo transformacional en la labor del Trabajador Social, es necesario promoverlo en los centros de prácticas, por lo que, es necesario promover diversos talleres que beneficien a los(as) practicantes para el fortalecimiento de las capacidades del liderazgo transformacional, que también pueda beneficiar a los supervisores de prácticas para desarrollar este tipo de liderazgo en los centros de prácticas.

IX. Bibliografía

Aaker, D. A. (2006). *Liderazgo de marca*. Barcelona: Deusto.

Banco de desarrollo de América Latina y el Caribe. (06 de abril de 2022). *Banco de desarrollo de América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2022/04/5-datos-sobre-pobreza-en-america-latina-y-el-caribe/>

Banco Mundial. (2010). *EL MERCADO LABORAL PERUANO DURANTE EL AUGE Y CAÍDA*.

Lima: LEDEL SAC. Obtenido de Informe No. 50915-PE.

Camasca. (2019). *Administración y Trabajo social*. Lima: Daibrens E.I.R.L.

Castillo. (2019). Habilidades sociales y desempeño en prácticas pre profesionales de los estudiantes de la carrera de derecho de una universidad privada. Trujillo, Perú.

Castillo Rueda, G., & Castro Gutierrez, R. P. (2019). Estilos de liderazgo y desempeño académico en estudiantes que realizan prácticas pre profesionales en un centro de formación tecnológica. Lima. Obtenido de

<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/10169>

Cerna. (2017). Aplicación de la metodología del aprendizaje servicio para la formación de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de primaria y educación bilingüe intercultural de la Universidad Nacional Santiago Antúnez De Mayolo, 2015. Huaraz.

Chaparro. (2018). Inteligencia emocional y desempeño en las Prácticas Pre-Profesionales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión . Huacho, Lima, Perú.

Chavez Flores, E. M. (2007). El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la U.N.M.S.M. Lima, Perú.

Chipo Takaza, S., Kanyere, D., & Chitereka, C. (2022). Perspective Chapter: Fostering Effective Leadership in Social Work Organisations. En *Social Work*.

doi:10.5772/intechopen.106281

Choy-Brown, M., Stanhope, V., Wack, N., & Cole, H. D. (2020). Do Social Workers Lead Differently? Examining Associations with Leadership Style and Organizational Factors. *Hum Serv Organ Manag Leadersh Gov*, 332-342. Obtenido de 10.1080/23303131.2020.1767744

Dunning, D. (2011). Chapter five - The Dunning–Kruger Effect: On Being Ignorant of One's Own Ignorance. *Advances in experimental social psychology*, 247-296.

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL. (2009). Plan curricular 2009. Lima, Perú: San Marcos.

Espín , & Aguila . (2018). Formación académica y liderazgo en los estudiantes de la carrera de enfermería, Universidad Estatal De Bolívar. Guanujo, Ecuador.

Espinoza, Lalangui , Guachichullca, & Espinoza. (2019). Competencias específicas del profesional de trabajo social en el contexto educativo ecuatoriano. Ecuador.

Federación Internacional de Trabajadores Sociales. (2020). *Federación Internacional de Trabajadores Sociales*. Obtenido de Definición Global del Trabajo Social: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/#:~:text=El%20social%20es%20una,la%20liberaci%C3%B3n%20de%20las%20personas,&tect=La%20siguiente%20definici%C3%B3n%20se%20puede,nivel%20nacional%2>

Flores. (2018). Desarrollo del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la práctica pre-profesional del ISP Honorio Delgado Espinoza. Arequipa , Perú.

Forer, B. R. (1949). *The fallacy of personal validation: A classroom demonstration of gullibility*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. Los Angeles.

Galindo Altamirano, L. E., & Tapia Chavesta, M. S. (2021). Los estilos de liderazgo de las estudiantes de Enfermería de una Universidad en Lambayeque - 2018. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9341>

Guerra Fernández, R. M. (2022). Inteligencia emocional y liderazgo en estudiantes de prácticas preprofesionales de una escuela profesional en una universidad privada de Chiclayo. Chiclayo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103919>

Heath, S. M. (22 de agosto de 2014). *Janium*. Obtenido de El liderazgo un desempeño efectivo: <http://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>

Hernández , García , & Navarrete. (2015). *Prácticas de Liderazgo en Personal de Trabajo Social: Análisis y Relación con Algunas Variables Socio laborales*. Hidalgo, Mexico.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: INTERAMERICANA EDITORES S.A.

Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson , D. (1998). *Administración del comportamiento organizacional*. Ciudad de Mexico: Prentice-Hall.

Hussain, A., & Ashcroft, R. (2020). Social work leadership competencies in health and mental healthcare: a scoping review protocol. *BMJ Open*, 5-10. doi:10.1136/bmjopen-2020-038790

Jiménez. (2020). Fortalecimiento del liderazgo estudiantil y docente en la Educación Superior: revisión crítica de avances y limitaciones en las instituciones mexicanas. Mexico.

- La Universidad Complutense de Madrid . (2020). *La Universidad Complutense de Madrid* .
Obtenido de Oficina de Prácticas y Empleo: <https://www.ucm.es/ope/practicas>
- Lewin. (1939). *Teoría del campo y experimentación en psicología social*. España: Paidós.
- López, B. y. (2016). Causas de las deficientes relaciones interpersonales entre los estudiantes de Trabajo Social. Manta, Ecuador.
- Lupano Perugini, M. L. (2013). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. Buenos aires , Argentina.
- Maxwell. (2007). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo: Siga estas leyes y la gente lo seguirá a usted*. Tennessee: Grupo Nelson.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (24 de 09 de 2020). *Ministerio de Economía y Finanzas*.
Obtenido de DIRECTIVA N° 005-2020-EF/43.02:
https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/DIRECTIVA_RD268_2020EF4301.pdf
- Ramos Cuellar, Bernal, Espinosa, Cañizares, Hernández, & Rojas. (2019). La inteligencia emocional en la formación de profesionales de Trabajo Social en salud. Cuba.
- Real Academia Española. (2009). *Diccionario panhispánico de dudas 2005*. Obtenido de Oportunidad: <https://www.rae.es/dpd/oportunidad>
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario panhispánico de dudas*. Obtenido de Limitación: [rae.es/dpd/limitacion](https://www.rae.es/dpd/limitacion)
- Riggio, R., & Bass, B. (2006). *Transformational leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates .

Rojas. (2012). *Liderazgo distribuido para una educación de calidad*. Mexico.

Ronquillo, S. (2019). *Buen Vivir En El Desarrollo Del Liderazgo Estudiantil*. Talleres Educativos. Guayaquil, Ecuador.

Santander Universidades. (10 de 12 de 2021). *Santander Becas*. Obtenido de Santander Becas Web site: <https://www.becas-santander.com/es/blog/cualitativa-y-cuantitativa.html>

Schaub, J., Hewison, A., Haworth, S., & Miller, R. (2022). A Leadership Model for Social Work: Drawing on Health Care to Inform Social Work Leadership. *The British Journal of Social Work*, 2911–2930. doi:10.1093/bjsw/bcab185

Universidad de Carolina del Norte. (2020). *Servicios de carrera universitaria*. Obtenido de Practicantes: ¿Qué? ¿Cuándo? ¿Por qué?: <https://careers.unc.edu/students/internship-search/internships-what-when-and-why>

Universidad de Valencia. (2020). *Universidad de Valencia* . Obtenido de UV Prácticas: <https://www.adeituv.es/practicas/>

Vohs, K. D. (02 de Febrero de 2024). *Barnum Effect*. Obtenido de Encyclopedia Britannica: <https://www.britannica.com/science/Barnum-Effect>

Zhihong , Y., Hai, L., Weijia, T., & Liya, N. (2022). A Case Study of Social Work Leadership in the Pandemic Intervention in Wuhan. *The British Journal of Social Work*, 2183–2197.

X. Anexos

Anexo 01: Cuestionario De Liderazgo Multifactorial (MLQ-5X) Formulario para practicantes sobre los supervisores de prácticas y autopercepción

Instrucciones: A continuación, aparecerán cuarenta y cinco afirmaciones. Juzgue la frecuencia en que cada situación fue realizada

0: Nunca	1: Raras veces	2: Algunas veces	3: Bastante menudo	4: Siempre
----------	----------------	------------------	--------------------	------------

En mi primer año de prácticas, mi supervisor en mi centro de prácticas:

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Me prestaba ayuda cuando observaba mis esfuerzos. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Me proporcionaba formas nuevas de enfocar problemas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. No intervenía hasta que los problemas se agravaban. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Centraba su atención en aquello que no funcionaba de acuerdo con lo previsto (irregularidades, errores o desviaciones de los estándares). | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Evitaba involucrarse cuando surgían temas importantes. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Daba a conocer cuáles eran sus valores y principios más importantes. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Estaba ausente cuando se le necesitaba. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Consideraba diferentes perspectivas cuando intentaba solucionar los problemas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Hablaba de forma optimista sobre el futuro. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Me hacía sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Personalizaba las responsabilidades cuando se fijaban los objetivos. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Esperaba a que las cosas vayan mal antes de intervenir. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Hablaba entusiastamente acerca de qué necesidades debían ser satisfechas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Enfatizaba la importancia de tener un fuerte sentido del deber. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Dedicaba tiempo a enseñar y capacitar al equipo de practicantes. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Establecía los incentivos relacionados con la consecución de objetivos. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. Mostraba que era partidario(a) de “si yo no lo he roto, yo no arreglo”. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. Iba más allá de su propio interés por el bien del grupo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Me trataba como persona individual más que como miembro de un grupo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. Demostraba que los problemas deben ser crónicos antes de actuar. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. Se había ganado mi respeto por su forma de actuar. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. Concentraba toda su atención cuando resolvía problemas, errores o quejas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. Consideraba los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomaba. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

24. Hacía un seguimiento de los errores detectados.	0	1	2	3	4
25. Demostraba un sentido de autoridad y confianza.	0	1	2	3	4
26. Presentaba una convincente visión del futuro.	0	1	2	3	4
27. Comunicaba regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	0	1	2	3	4
28. Evitaba tomar decisiones.	0	1	2	3	4
29. Consideraba que tenía necesidades y habilidades diferentes de los otros.	0	1	2	3	4
30. Me hacía ver los problemas desde muy distintos ángulos.	0	1	2	3	4
31. Me ayudaba a mejorar mis capacidades.	0	1	2	3	4
32. Sugería nuevas formas de completar el trabajo.	0	1	2	3	4
33. Se demoraba en responder los temas urgentes.	0	1	2	3	4
34. Enfatizaba la importancia de una misión común.	0	1	2	3	4
35. Expresaba su satisfacción cuando yo cumplía las expectativas.	0	1	2	3	4
36. Expresaba confianza en que las metas serán cumplidas.	0	1	2	3	4
37. Era efectivo en satisfacer mis necesidades relacionadas con el trabajo.	0	1	2	3	4
38. Utilizaba formas de liderazgo que son satisfactorias.	0	1	2	3	4
39. Me incitaba a hacer más de lo que yo tenía previsto.	0	1	2	3	4
40. Demostraba su autoridad.	0	1	2	3	4
41. Trabajaba conmigo de una forma satisfactoria.	0	1	2	3	4
42. Aumentaba mis deseos de tener éxito.	0	1	2	3	4
43. Conseguía que la organización sea eficiente.	0	1	2	3	4
44. Incrementaba mi esfuerzo y motivación.	0	1	2	3	4
45. Lideraba un grupo que era efectivo.	0	1	2	3	4

Después de mi primer año de prácticas, yo:

1. Presto ayuda a los demás cuando observo sus esfuerzos.	0	1	2	3	4
2. Proporciono a los demás nuevas formas de enfocar problemas.	0	1	2	3	4
3. No intervengo hasta que los problemas se agravan.	0	1	2	3	4
4. Centro mi atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto (irregularidades, errores o desviaciones de los estándares)	0	1	2	3	4
5. Evito involucrarme cuando surgen temas importantes.	0	1	2	3	4
6. Doy a conocer cuáles son mis valores y principios más importantes.	0	1	2	3	4
7. Estoy ausente cuando se me necesita.	0	1	2	3	4
8. Considero diferentes perspectivas cuando intento solucionar los problemas.	0	1	2	3	4
9. Hablo de forma optimista sobre el futuro.	0	1	2	3	4
10. Hago sentir a los demás orgulloso/a de trabajar conmigo.	0	1	2	3	4

11. Personalizo las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	0	1	2	3	4
12. Espero que las cosas vayan mal antes de intervenir.	0	1	2	3	4
13. Hablo entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	0	1	2	3	4
14. Enfatizo la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	0	1	2	3	4
15. Dedico tiempo a enseñar y capacitar a las personas con las que comparto.	0	1	2	3	4
16. Establezco los incentivos relacionados con la consecución de objetivos.	0	1	2	3	4
17. Muestro que soy partidario de “si yo no lo he roto, yo no arreglo”.	0	1	2	3	4
18. Voy más allá de mi propio interés por el bien del grupo.	0	1	2	3	4
19. Trato a los demás como individuos más que como miembro de un grupo.	0	1	2	3	4
20. Demuestro que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.	0	1	2	3	4
21. Me he ganado el respeto de los demás.	0	1	2	3	4
22. Concentro toda mi atención cuando resuelvo problemas, errores o quejas	0	1	2	3	4
23. Considero los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomo.	0	1	2	3	4
24. Hago seguimiento de los errores detectados.	0	1	2	3	4
25. Demuestro sentido de autoridad y confianza.	0	1	2	3	4
26. Presento una convincente visión del futuro.	0	1	2	3	4
27. Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	0	1	2	3	4
28. Evito tomar decisiones.	0	1	2	3	4
29. Considero que cada persona tiene necesidades y habilidades diferentes.	0	1	2	3	4
30. Hago ver al resto los problemas desde distintos ángulos.	0	1	2	3	4
31. Ayudo a los demás a mejorar sus capacidades.	0	1	2	3	4
32. Sugiero buscar nuevas formas de completar el trabajo.	0	1	2	3	4
33. Me demoro en responder los temas urgentes.	0	1	2	3	4
34. Enfatizo la importancia de una misión común.	0	1	2	3	4
35. Expreso mi satisfacción cuando otros cumplen las expectativas.	0	1	2	3	4
36. Expreso confianza en que las metas serán cumplidas.	0	1	2	3	4
37. Soy efectivo en satisfacer las necesidades relacionadas con el trabajo de los otros.	0	1	2	3	4
38. Utilizo formas de liderazgo que son satisfactorias.	0	1	2	3	4
39. Incito al resto a hacer más de lo que ya tenían previsto.	0	1	2	3	4
40. Soy efectivo en representar mi mayor autoridad a los demás.	0	1	2	3	4
41. Trabajo con el resto de una forma satisfactoria.	0	1	2	3	4
42. Aumento en los demás sus deseos de tener éxito.	0	1	2	3	4
43. Consigo que la organización sea eficaz.	0	1	2	3	4
44. Incremento en los demás sus esfuerzos y motivación.	0	1	2	3	4
45. Lidero un grupo que es efectivo.	0	1	2	3	4

Durante tu primer año de prácticas en tu centro de prácticas, se desarrolló alguna capacitación de:

- Comunicación eficaz
- Inteligencia emocional
- FODA
- Habilidades sociales
- Equipos de trabajo
- Liderazgo
- Ninguna de las anteriores