



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

---

**Facultad de Estudios Superiores Iztacala  
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia**

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

REA acerca de la importancia del liderazgo juvenil con base en la  
metodología SOOC

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

Lauro Reyna Castro

Director: Dr. Germán Alejandro Miranda Díaz

Dictaminadores:

Dr. Germán Alejandro Miranda Díaz

Mtra. Zaira Yael Delgado Celis

Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, junio 2020.





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

|   |    |
|---|----|
| <b>Contenido</b>  |    |
| <b>Agradecimientos y Dedicatoria</b>  | 3  |
| <b>Introducción</b>   | 5  |
| <b>Capítulo 1. Liderazgo</b>  | 6  |
| <b>Capítulo 2. Formas de enseñar el liderazgo</b>   | 10 |
| <b>Capítulo 3. Modelo SOOC</b>  | 18 |
| Experiencias de uso del Modelo SOOC   | 19 |
| <b>Capítulo 3. Descripción del REA y escenario de aplicación</b>  | 23 |
| <b>Capítulo 4. Resultados esperados y conclusiones</b>  | 26 |
| <b>Referencias</b>  | 28 |
| <b>Anexo 1. Cartas descriptivas del REA sobre características principales del liderazgo desde el modelo SOOC.</b> | 30 |
| <b>Anexo 2</b>  | 55 |
| <b>Anexo 3</b>  | 57 |

## **Agradecimientos y Dedicatoria**

### **Dedicatoria**

*A Jesucristo*

*Cuyas enseñanzas y liderazgo han sobrepasado fronteras, tiempos y épocas.  
Gracias por darme fuerzas cuando ya no podía más,  
por inspirarme a seguir adelante cuando dudaba si valía la pena seguir;  
por tu amor incondicional, sin ti no lo habría logrado.*

*A mi amada esposa Gina*

*Por inspirarme con tu ejemplo de estudiar,  
por animarme a emprender esta aventura,  
por acompañarme día a día,  
por ser instrumento de Dios para ser quien soy.  
Gracias por tu amor, sin ti no lo hubiera logrado.  
Te amo mi bella...*

*A mis hijos, Elliott, Bruno, Kenneth, Andrew.*

*Gracias por ser pacientes, por retrasar paseos, películas etc.,  
para darme tiempo de estudiar;  
por ayudarme, animarme y retarme a continuar,  
por estar siempre presentes. Los amo.*

### **Agradecimientos**

*En memoria*

*A mi papá Lauro*

*Sé que te hubiera gustado ver el final de la carrera. Gracias por inspirarme  
con tu ejemplo a nunca rendirme a pesar de las circunstancias difíciles,  
y por ser un líder aún en tiempo de crisis.*

*A mi mamá*

*Porque constantemente me animabas con bromas a continuar.  
Por tu amor incondicional de una madre amorosa.*

*A mis hermanos Sandra, Olga, Dalia, Heriberto y Víctor*

*Por animarme a continuar, por sus palabras de ánimo y porque siempre serán  
parte de mi vida.*

*A mi asesor de tesis  
Dr. José Manuel Meza Cano  
Por su tiempo, paciencia, apoyo y críticas constructivas.  
Por retarme a continuar y ser mejor.*

*A mis sinodales  
Dr. Germán Alejandro Miranda Díaz  
Mtra. Zaira Yael Delgado Celis  
Mtra. Jessica Gómez Rodríguez  
Lic. Enrique Luna López  
Por su tiempo y disponibilidad en estos tiempos tan difíciles para la humanidad.*

*A mi Alma Máter, la Máxima Casa de Estudios,  
Universidad Nacional Autónoma de México,  
por darme la oportunidad de realizar este sueño.*

*A SUAYED  
Es un orgullo haberme formado mediante la tecnología y planes de estudio  
desarrollados, sin los cuales no hubiera logrado completar este sueño.*

*A todos mis profesores  
Por su dedicación y por su tiempo dedicado a lo largo de toda mi carrera.*

## Introducción

El siguiente manuscrito habla del desarrollo de un Recurso Educativo Abierto (REA) con materiales didácticos de aprendizaje, con el propósito de que los jóvenes de 14 a 19 años del instituto INSTE México, puedan identificar las características principales del liderazgo.

El recurso fue diseñado en la plataforma *Moodle* por contar con las características necesarias para el desarrollo del REA, desarrollado con la metodología SOOC donde el estudiante podrá ir ampliando sus conocimientos previos, partiendo de un problema y con la retroalimentación de sus compañeros.

El presente recurso aborda el tema del liderazgo dado que es un tema importante en la actualidad, en donde se presentan escenarios derivados de la gran cantidad de información de todo tipo y lugares, por lo que es necesario formar estudiantes críticos, para que a partir de esto se puedan desarrollar líderes que sepan dirigir, que conozcan a dónde se debe llegar y cómo llegar.

A pesar de esto, es necesario poner en perspectiva el desarrollo de este tipo de perfil, por lo que vale la pena preguntar ¿Cómo nace un líder? ¿Cuáles son las características de un verdadero líder? ¿Por qué los hombres y las mujeres deciden seguir a un líder? ¿Son necesarios los líderes?

Son preguntas que se pueden hacer, por lo que, en este recurso educativo, se darán a conocer las principales características de los líderes.

## Capítulo 1. Liderazgo

¿Qué es lo que hace que una persona sea un líder? ¿Por qué existen tantas definiciones de liderazgo? En este caso, únicamente se revisan las definiciones formales documentadas, ya que si se le pregunta a un número suficiente de personas ¿qué es un líder? o ¿qué es el liderazgo? sin duda, se tendrían un número mucho mayor de definiciones.

Muchos critican a quienes se encuentran en puestos de autoridad, ya sean presidentes, jefes de grandes empresas, políticos o atletas, entre otros; pero pocos critican a quienes consideran que son sus líderes. Generalmente, cuando una persona considera líder a alguien, no la crítica, sino todo lo contrario, la defiende aún de sus errores; tiende a justificarla, lo cual se puede observar tanto en la historia, como en la actualidad.

Primeramente, se debe definir ¿qué es el liderazgo? Es el proceso en el que una persona ejerce su influencia sobre otras para dirigir, estructurar y facilitar las actividades y relaciones dentro de un grupo u organización (Yukl, 2008).

*Katz y Kahn*, en su libro *the social psychology of organizations* de 1978, definen el liderazgo como el aumento de la influencia por encima del cumplimiento mecánico de las directrices habituales de la organización (Yukl, 2008).

Para Kohler (2011), el líder es aquella persona capaz de influir en los demás. La influencia que ejerce es por su autoridad moral, la cual inspira confianza a los miembros del grupo (Kohler, 2011).

Aún en el ámbito religioso, definen a un líder como una persona con capacidades y responsabilidades que le son dadas por Dios, que ejerce influencia sobre un grupo específico del pueblo de Dios para cumplir los propósitos de Dios para aquel grupo (Venditti y Venditti, 2012).

La mayoría de las definiciones del liderazgo, tienen en común la idea de que se trata de un proceso de influencia sobre otros individuos, aunque varían en otros aspectos. Tomando en cuenta únicamente esta parte en común, se observa la importancia del liderazgo en la comunidad, en nuestro país y en el mundo; cuando una persona considera a alguien como líder, es que ha sido influenciado por esa persona y muy probablemente su forma de pensar será como semejante a la de ese líder.

Los líderes son necesarios en todas las organizaciones, ya sean educativas, en el sector empresarial, en la religión o en la política de los países.

Entre los jóvenes y adolescentes actuales están los próximos líderes; en las escuelas se preparan los futuros médicos, licenciados, ingenieros, etc. Pero, ¿en

dónde se preparan los líderes? O quizás sería pertinente primeramente preguntarse si ¿los líderes nacen ya con las características necesarias para ser líderes? O también podría preguntarse ¿de dónde surgen los líderes?

Existen líderes que pueden ser asignados formalmente o surgir del interior de un grupo, el poder de influir en los demás desde el interior del grupo es tan importante como el ser un líder asignado formalmente (Robbins y; Judge, 2017). Un individuo puede ser un líder sin tener el nombramiento de líder, para saber quién es un líder, “Por ejemplo, vaya a la reunión de un grupo de personas que no conozca y obsérvelas durante 5 minutos. Sabrá quién es el líder. Cuando alguien hace una pregunta ¿a quién mira la gente? ¿A quién esperan escuchar? La persona a la que miran es el verdadero líder” (Maxwell, 1998, p. 34). Si en muchas ocasiones el líder no es el que es asignado formalmente en ese puesto ¿de dónde surge el líder?

La teoría de los rasgos considera las cualidades y características personales que distinguen a los líderes de quien no lo son (Robbins, Judge, 2017). En esta teoría, se estudiaron las características de muchos líderes en su momento, pero podríamos preguntarnos si esas características de los líderes se relacionaban con el nivel de estudios o el estatus social, o características similares.

Si se considera esta teoría, se pueden citar fácilmente las características de un líder e identificarlo desde que es niño o joven, y se podría pensar que sería cuestión de seguir su vida para ver cómo surge un nuevo líder; pero no siempre es así. Se pueden encontrar hombres y mujeres con muchos dones y talentos, hábiles, bien parecidos, persuasivos, brillantes incluso; con muchas características de líder, pero como dice el autor Zig Ziglar: muchos de ellos apenas van unos pasos adelante del cobrador (Ziglar, 1978).

En la actualidad, y con la ayuda de los medios masivos de comunicación, con el desarrollo y la accesibilidad del Internet, se puede decir que día a día surgen nuevos líderes en la juventud. Cabe señalar que un líder es aquél que ejerce influencia sobre otro, entonces los jóvenes a los que llamamos *influencers* (como comúnmente se les denomina) están influyendo en la nueva generación, pero ¿qué es un *influencer*? Se le denomina *influencer* a una personalidad pública que se hizo famosa a través de Internet y que encuentra en el ámbito digital su principal ámbito de influencia. Se trata de celebridades con miles o millones de seguidores en las redes sociales, un buen *influencer* puede abrir un debate de cualquier tema, gracias a contar con una predisposición natural al liderazgo (Porto y Gardey, 2019).

Patricia Galiana, periodista *freelance* y redactora en IEBSchool, define *influencer* como una persona capaz de transmitir credibilidad sobre un tema determinado y



que su opinión y/o recomendaciones son muy tenidas en cuenta a la hora de tomar decisiones por parte de los usuarios (Sarnago, 2018).

Xelo Romero, en su blog “Innovación y Social Media” define *influencer* como “una persona que moviliza a muchos seguidores, una persona que tiene influencia y repercusión en las comunidades de los medios en los que se expresa” (Sarnago, 2018).

Muchos de esos jóvenes *influencers* no cubren con las características de esta teoría, ya que en otra época, probablemente nadie hubiera sabido de su existencia. Entonces se tienen líderes que no cubren con la teoría de los rasgos, así como tenemos líderes extrovertidos y líderes introvertidos. Esto nos lleva a continuar con nuestra pregunta.

En contraposición con las teorías de los rasgos se encuentran las teorías conceptuales del liderazgo que plantean que es posible capacitar a los individuos para convertirlos en líderes (Robbins y; Judge, 2017). No se habla si la influencia que ejercen los líderes es evaluable o se puede juzgar, si tiene valores y principios (ese es otro tema). El tema central entonces es que, si la teoría de los rasgos no se aplica, entonces debemos de tomar en cuenta las teorías conceptuales, y de ahí surgen una serie de preguntas ¿a partir de qué edad se debe empezar a capacitar a los jóvenes para convertirlos en líderes? ¿a quiénes se debe de capacitar?

Debido al hecho de que muchas decisiones importantes se toman en la juventud, como la elección de la profesión a la que se dedicarán, o con quién formarán una familia, se puede comprender que es importante conocer desde la juventud la importancia del liderazgo, sus alcances y las consecuencias de ser un buen líder o ser un mal líder.

A lo largo de la vida, los jóvenes, tienen a identificar figuras a las cuales tomar como líderes o en otros casos convertirse en estas figuras; por lo tanto, es importante saber escoger a quién o a quiénes seguirán, de la misma manera, es importante que sean líderes con valores favorecedores para la comunidad y las personas cuando los demás los sigan.

Como se señaló en párrafos anteriores, se está desarrollando un grupo (en su mayoría de jóvenes) a los que llamamos *influencers*, que son jóvenes que están influenciando y liderando a muchos otros. En esta época, los líderes están surgiendo desde la juventud, y llama la atención que la dinámica del liderazgo se inicia en la familia, la primera influencia y el primer liderazgo son ejercidos por los padres (Kohler, 2011). Con base en esto, se puede resaltar la importancia de estar preparados desde la juventud para ser buenos líderes ya que, aunque no se realice intencionalmente, en diferentes momentos de la vida se puede influenciar a

diferentes personas por medio de lo que se habla, se escribe modela con las acciones.

En la actualidad, se puede observar por medio de las diferentes plataformas sociales como *Facebook*, *Twitter*, *Instagram*, *YouTube*, entre otras, el número de seguidores, el número de gente a la que se está influenciando por medio de imágenes o unas cuantas palabras o escritos; otros más lo hacen por medio de videos o música. Millones de personas están siendo de influencia por medio de las redes sociales; incluso las campañas políticas están haciendo un uso cada vez más fuerte de las redes sociales para influir en las personas. En México, los usuarios de Internet pasan en promedio más de 8 horas conectados, y más del 80% de ese tiempo lo invierten en las redes sociales (Asociación de Internet MX, 2018). Con base en esto, se puede observar el nivel de influencia que se tiene entre las personas a través de estos recursos digitales.

Es importante poder reflexionar acerca de la responsabilidad que se tiene como líderes; como hombres y mujeres que influyen con opiniones, con comentarios, con videos, con imágenes, en cada *post* o publicación. Los jóvenes necesitan conocer las características y el alcance que pueden tener como líderes en la actualidad y en el futuro.

Es así que se puede señalar que el liderazgo se adquiere por medio del aprendizaje y la experiencia, y en la época en que vivimos, con el auge de la web 2.0, han surgido nuevas formas enseñanza, y con ella, un sinfín de nuevas posibilidades para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para el desarrollo del liderazgo, es tan importante la capacitación como la experiencia, y por tanto se puede afirmar que son las personas con las que se convive cotidianamente y que son personas interesadas en prepararse aquellas de las que se puede ganar experiencia de calidad. Con base en esto, se promueve el desarrollo de un curso en una modalidad que una estos factores, como es el curso abierto en línea con énfasis social (SOOC por sus siglas en inglés, Social Open Online Course) el cual podremos revisar más ampliamente en el siguiente capítulo.

## **Capítulo 2. Formas de enseñar el liderazgo**

A lo largo de la historia, el liderazgo ha sido un motivo de estudio y enseñanza en diferentes ámbitos, tanto académicos como laborales, intentando solucionar algunas preguntas como ¿qué hace que las personas sigan a un individuo? ¿Por qué lo consideran un líder? ¿Qué cualidades pueden diferenciar a los seguidores de aquellos que deciden no serlo? Entre otras preguntas. A continuación, se muestran algunos ejemplos de cómo se ha enseñado el liderazgo en el ámbito académico y laboral.

### **Un modelo para la enseñanza de las competencias de liderazgo**

En el trabajo de Matell (2007), se tuvo como propósito desarrollar el criterio necesario para la elaboración de un plan personal de desarrollo de competencias de liderazgo, basado en un modelo de competencias.

La capacitación fue dirigida a un grupo de trabajadores de una empresa privada del sector industrial-servicio, en donde el autor señala que el liderazgo no tan solo es estar al frente de un equipo de trabajo, sino que implica habilidades, conocimientos y actitudes como ser ejemplo, conocer el negocio, saber delegar y tener capacidad para la autocrítica y el aprendizaje continuo.

En este trabajo se puede observar la evolución del liderazgo. El liderazgo ha evolucionado, porque las teorías que lo intentan explicar también han ampliado sus perspectivas, sobre la comprensión del hombre y del mundo.

En este trabajo se usó una Metodología para elaborar planes de desarrollo personal basados en el modelo de 25 competencias de liderazgo de Cardona y García-Lombardía. El primero en hablar de ese concepto fue McClelland (1973) Se realizaron tres talleres con estructura y contenidos similares sobre “liderazgo”. Los objetivos del taller fueron:

- a) Conocer el “qué”, el “cómo” y el “para qué” del “liderazgo por competencias”.
- b) Identificar 25 competencias de liderazgo que ayuden a lograr el éxito personal y de la empresa.
- c) Lograr que los participantes elaboren un primer plan personal que permitiera el desarrollo de por lo menos tres competencias de liderazgo.

Los participantes de los talleres contaron con diferentes profesiones como ingenieros civiles, industriales, de materiales, de minas y de producción; licenciados en Administración, licenciados en Recursos Humanos, psicólogos y contadores públicos, por lo que tenían diferentes posiciones dentro de la empresa

## **Liderazgo en medicina: ¿debemos enseñarlo y evaluarlo?**

El objetivo del trabajo de Sánchez-Mendiola (2015) fue proveer un panorama actualizado sobre el liderazgo en medicina y sus implicaciones educativas.

En este trabajo se observa que en los últimos años las enseñanzas sobre liderazgo han tenido una mayor explosión, y se requiere que los maestros y alumnos que viven la formación de recursos humanos sean conscientes de la importancia de usar esta información en su desarrollo personal.

En este trabajo se señala la importancia de líderes en diferentes áreas, en este caso dentro del área de la medicina. Uno de los puntos relevantes es que exponen la diferencia entre Liderazgo asignado vs. Emergente, donde el líder asignado es el que tiene el puesto, ya sea de director, de gerente, etc., mientras que el líder emergente es cuando el grupo identifica a otra persona con una posición más influyente en la organización, independientemente de su cargo.

Se expone que todo líder eficaz dentro de la medicina debe tener 38 valores necesarios para ser líder; dentro de los principales se encuentran la integridad, el ser merecedor de confianza, la visión, la excelencia, el trabajo en equipo, respeto, desarrollo del personal, rendición de cuentas y construcción de relaciones; entre otras.

Es tal la importancia actual del liderazgo, que el Programa de Maestría y Doctorado en Ciencias Médicas, Odontológicas y de la Salud de la Facultad de Medicina de la UNAM en la Ciudad de México, ha ampliado el programa de Maestría en Educación en Ciencias de la Salud para incluir esta temática, a través de un curso de un semestre titulado “Liderazgo y Cambio Organizacional en Educación en Ciencias de la Salud”.

Una de las conclusiones de este trabajo, es que se vuelve fundamental que el profesional de la salud con responsabilidades docentes, reflexione sobre la importancia y la necesidad del liderazgo efectivo dentro del área médica, así como los conceptos básicos de liderazgo y cambio organizacional.

## **Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones**

En el trabajo de Gajardo y Ulloa (2016) principalmente se aborda el tema del liderazgo pedagógico, el cual se entiende como un liderazgo para el aprendizaje. También se exponen brevemente los modelos de prácticas de liderazgo con énfasis en el aprendizaje de los estudiantes.

Se describieron cuatro categorías, que muestran impacto en el aprendizaje de los estudiantes. Dichas categorías son:

- a) Establecer dirección;
- b) Rediseñar la organización;
- c) Desarrollar personas;
- d) Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.

Unas de las conclusiones de este trabajo son que en gran medida, el liderazgo del director y el equipo docente es el factor movilizador de la mejora escolar. Así mismo, surgen algunas preguntas, por ejemplo ¿cómo detectamos y formamos líderes tempranamente?; ¿cómo formamos a los líderes en servicio?; ¿cuáles son los métodos más efectivos para que cambien sus prácticas? Las reformas educativas impactan directamente en las escuelas y sus salas de clases por lo que responder a estas interrogantes será estratégico para el futuro (Gajardo y Ulloa, 2016).

### **Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza**

La investigación de Rodríguez-Molina (2011) se enmarca dentro del enfoque cualitativo de tipo descriptivo; en ella se realizó una intervención.

Los hallazgos principales muestran una diferencia explícita entre el líder administrativo y el pedagógico, y este último es valorado positivamente por el cuerpo docente.

Se comparte que la calidad de las escuelas depende en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo compuesto por el director o rector, el vicerrector académico, el coordinador académico o el jefe técnico pedagógico.

El líder pedagógico, de acuerdo con las recientes investigaciones, centra su quehacer educativo en: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación.

Se desarrollaron las tres dimensiones de la tarea del líder pedagógico que están definidas principalmente por el desempeño como: planificador, organizador y evaluador.

Algunas de las conclusiones de este trabajo, son que los líderes dentro de los centros educativos resultan ser fundamentales en los resultados del aprendizaje de los estudiantes. Se abre un foco de estudios e investigaciones para desarrollar y perfeccionar a los agentes, que son esenciales y significativos dentro de las instituciones educativas.

## **Propuesta de un juego de rol para evaluar la competencia del liderazgo basado en el método de desarrollo de habilidades gerenciales**

En el trabajo de Botero (2011) se comparte que el liderazgo es muy difícil de encontrar en los profesionales que llevan las riendas de las organizaciones. Esta habilidad se ha convertido en una de las más importantes por los siguientes motivos:

1. Es la capacidad de un director para guiar y dirigir.
2. Es vital para la supervivencia de cualquier organización.
3. Muchas corporaciones pueden tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización, pero no sobrevivir debido a la falta de un líder apropiado (Botero, 2011).

Se plantea una estrategia de juego a través de la cual podrán aprender la importancia del líder para las empresas como los siguientes ejemplos.

El juego de la confianza. Este juego de roles consta de un escenario en el cual un jugador X, el cual confía en un inversor Y, decide cuánto dinero entregarle, para que Y le entregue luego los beneficios. Al inversor se le entrega el triple del dinero que recibe de X, de parte del moderador del juego. Luego Y decide cuánto dinero devolverle a X. Dicho juego se utiliza para medir la confianza al interior de una organización o de un sistema social.

Virtual Leader. Este videojuego, diseñado por la empresa SimuLearn, Inc., tiene como propósito y temática la enseñanza del liderazgo, equilibrando la diversión con contenido temático. Dicho juego está conformado por un conjunto de escenarios, en los cuales se representan reuniones a diferentes niveles y con agendas distintas, donde el jugador puede observar a todos los participantes de dichas reuniones, así como escuchar las ideas que plantean y discuten y, finalmente, tomar decisiones superando los conflictos de intereses que se tienden a presentar en este tipo de círculos (Aldrich, 2004).

### **Enseñanza del liderazgo a través del cine**

En el trabajo de Gorrochotegui (2012) se describe la experiencia del uso de tres películas (Stone, Los Coristas, Duelo de Titanes) como recurso didáctico para enseñar conductas de liderazgo a un grupo de gerentes de una empresa de televisión del sector privado.

Se expone la importancia y utilidad del recurso didáctico de las películas para la enseñanza de las características del líder.

Los objetivos de todo el curso fueron:

- 1) Familiarizarse con el concepto de liderazgo.
- 2) Profundizar en la teoría del liderazgo positivo y resonante basado en la inteligencia emocional.
- 3) Ahondar en la descripción y evaluación de competencias de liderazgo positivo y resonante.
- 4) Conocer y describir las competencias del liderazgo personal del modelo de competencias.

Concluyeron que el uso de películas como un instrumento didáctico en la enseñanza del liderazgo, permitió un ejercicio de reflexión, ya que es una de las características naturales del hombre. Para los gerentes que participaron en este trabajo, fue de utilidad, y les ayudó a evidenciar o comprender cuáles son las prácticas de liderazgo en sus propios trabajos, así como sus responsabilidades dentro de la organización a la que pertenecen.

### **¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?**

El artículo de Bolívar-Botía (2010) hace una revisión de la literatura y de algunas de las experiencias internacionales más recientes sobre cómo el liderazgo pedagógico constituye un factor relevante en la mejora de resultados de los establecimientos educativos.

Diversos informes internacionales ponen de manifiesto que el liderazgo marca una diferencia en la calidad del aprendizaje.

Como conclusiones de este artículo, tenemos que los efectos exitosos del liderazgo en el aprendizaje de los alumnos dependerán mucho tanto de las prácticas desarrolladas, como de que el liderazgo esté distribuido o compartido, en una comunidad profesional de aprendizaje efectivo.

Cierran mencionando el modelo de liderazgo pedagógico el cual tiene tres características importantes.

- 1) Privilegia la mejora de la calidad de la enseñanza y la de los resultados de los alumnos.
- 2) Considera el liderazgo como una función distribuida en lugar de una actividad ligada a un rol.

- 3) Requiere una inversión más o menos continua en conocimientos y competencias.

### **Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación.**

El objetivo del trabajo de Perugini y Solano (2016) es brindar una aproximación teórica-metodológica respecto del fenómeno del liderazgo.

En este trabajo se habla de diferentes teorías como son:

- 1) El enfoque de rasgos
- 2) El enfoque conductual
- 3) El enfoque situacional
  - a. Teoría de la contingencia
  - b. Teoría de las metas
  - c. Teoría de los sustitutos del liderazgo
  - d. Teoría de la decisión normativa
  - e. Teoría de los recursos cognitivos
  - f. Teoría de la interacción
- 4) El enfoque transformacional

Algunas de las conclusiones que se presentan en este trabajo fueron que evaluar el liderazgo no es un trabajo simple. Surge la necesidad de abordar el fenómeno desde una perspectiva integradora superando la tendencia a la segmentación y fragmentación que han presentado las diferentes líneas de investigación que estudiaron a los líderes. (Perugini y Solano, 2016). Dado que se trata de un fenómeno poco investigado en nuestro medio, se plantea el desafío de llevar a cabo investigaciones locales con el objetivo de generar, entre otras cosas, instrumentos válidos y confiables para la evaluación del mismo, ya sea a partir de la adaptación de técnicas creadas en otros medios, como así también del diseño de nuevos instrumentos adaptados a nuestra realidad cultural. (Perugini y Solano, 2016).

Como podemos ver, muchos de los trabajos que se presentaron son para el personal que se encuentra en el campo laboral, y que ya son líderes de algún modo o líderes potenciales. Únicamente en el trabajo titulado Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones, podemos ver que en las conclusiones se



plantean ciertas preguntas, como por ejemplo, ¿cómo detectamos y formamos líderes tempranamente? Que nos lleva a la duda de preparar líderes a una edad temprana y de eso podríamos partir a la pregunta de ¿cuál es una edad temprana?

Son muchos los métodos de enseñanza de liderazgo, como el del uso didáctico del cine. En el presente trabajo, se emplea un Recurso Educativo Abierto (REA) para mostrar los conceptos básicos de liderazgo.

### **¿Qué son los Recursos Educativos Abiertos (REA)?**

Según Butcher, Kanwar y Uvalic-Trumbic (2015) en su acepción más simple, el concepto de Recursos Educativos Abiertos (REA) se refiere a cualquier recurso educativo que esté totalmente a disposición para ser usado por profesores y alumnos, sin que haya necesidad de pagar regalías o cualquier tipo de derechos de autor.

Los REA han emergido como un concepto con gran potencial para apoyar la transformación educativa. Su valor en la educación reside en la idea de usar recursos como instrumento integral de comunicación de planes de aprendizaje basado en recursos; su poder consiste en la facilidad con la que esos recursos, ya digitalizados, pueden ser compartidos a través de la Internet. La principal diferencia entre los REA y cualquier otro tipo de recurso educativo, es su licencia, los REA son recursos educativos que incorporan una licencia que facilita su reutilización, y potencial adaptación, sin tener que solicitar autorización previa al autor.

El potencial transformador de la educación que tienen los REA gira alrededor de tres posibilidades:

1. Mayor disponibilidad de materiales de aprendizaje relevantes y de alta calidad que contribuyen para preparar estudiantes y educadores más productivos. Ya que los REA eliminan las restricciones referentes a las copias de recursos, ayudan a reducir el costo del acceso a materiales educativos. El pago de regalías por el uso de libros de texto y otros materiales educativos constituye una proporción significativa del costo total, los procesos para la adquisición de autorización para usar material sujeto con derechos de autor pueden consumir mucho tiempo y dinero.
2. Esto permite la adaptación de los materiales, que es uno de los muchos mecanismos para la construcción del alumno como participante activo en el proceso educativo, éstos aprenden mejor haciendo y creando, y no únicamente leyendo. Las licencias de contenido que fomentan la actividad y la creatividad de

los alumnos a través de la reutilización y adaptación de esos contenidos, pueden contribuir a la creación de entornos de aprendizaje más eficaces.

3. Los REA poseen el potencial para aumentar la capacitación al permitir que instituciones y educadores accedan, a bajo costo o gratuitamente, a los medios para desarrollar habilidades en los estudiantes y docentes en la producción de materiales educativos.

La apertura deliberada, por lo tanto, confirma que la inversión de tiempo y recursos en el diseño de entornos educativos eficaces es extremadamente importante para la buena educación, además se puede aprovechar el capital intelectual común, en vez de duplicar esfuerzos similares y por último la colaboración mejorará la calidad de los REA.

Para el desarrollo del REA acerca de la importancia del liderazgo juvenil con base en la metodología SOOC, como su nombre lo dice, se empleará el modelo SOOC, el cual describiremos en nuestro siguiente capítulo.

### Capítulo 3. Modelo SOOC

La estructura del método SOOC se constituye de dos ejes: el primero se refiere a los componentes transversales, que son elementos que se pueden presentar a lo largo de toda la metodología instruccional. En tanto que el segundo eje refiere a las fases que conforman el modelo y que representan un momento en el que se da mayor énfasis a alguno de los dos procesos psicológicos: social o cognitivo. (seminario de educación, mediación y tecnología , 2019) (Belloch)

#### Componentes transversales

- a) Apoyo social
- b) Tutoría
- c) Artefactos para la colaboración
- d) Artefactos cognitivos
- e) Fuentes de Información

El proceso del modelo SOOC se lleva a cabo en fases y etapas, las cuales se complejizan conforme avanzan.

#### 1) Fase 1: Planteamiento del problema.

El propósito en esta fase es el de motivar a los estudiantes centrando el aprendizaje en un objetivo, buscando como resolverlo mediante una serie de etapas.

##### a) Etapa 1: Situación de aprendizaje.

En esta etapa se presenta un caso, un problema donde el alumno se identifique, un caso que podría enfrentar en su vida, el cual puede tener varias respuestas probables.

##### b) Etapa 2: Contexto.

En esta etapa se muestran los diferentes escenarios o aspectos que pueden influir en el problema, para que el alumno pueda tener un panorama más claro.

##### c) Etapa 3: Conocimiento previo.

En esta etapa se consideran los conocimientos del alumno, se plantean prácticas donde pueda mostrar posibles soluciones con base en sus conocimientos adquiridos con anterioridad. Sirve como una especie de

andamio donde podrá ir aumentando, cambiando o corrigiendo conocimientos adquiridos.

## 2) Fase 2: Praxis.

En esta fase se plantea reconocer los elementos necesarios para poder solucionar el problema, se presenta la mayor cantidad de información para ir aumentando los conocimientos necesarios para la solución del problema.

### a) Etapa 4: Representación.

En esta etapa se presentan los conceptos y elementos mediante tablas, mapas, u otros recursos para que el alumno los descubra.

b) Etapa 5: Manipulación. En esta etapa el participante comenzará a aplicar los conceptos y elementos que aprendió en la etapa anterior para ir buscando una probable solución al problema que fue plantado al principio. En esta etapa la socialización entre pares es importante.

c) Etapa 6: Modelado. En esta etapa se muestran situaciones similares donde los estudiantes puedan ver opciones de las respuestas.

## 3) Fase 3: Resolución. Esta es la última fase, que es el cierre del proceso de aprendizaje. Donde se juntan las fases anteriores más las aportaciones de los estudiantes.

a) Etapa 7: Integración. Los estudiantes realizan su propuesta de la solución al problema tomando en cuenta todo lo desarrollado en él, así como las aportaciones de sus compañeros.

b) Etapa 8: Evaluación entre pares. Mediante una rúbrica establecida, los estudiantes son evaluados mutuamente por los otros estudiantes, con el propósito de reflexionar acerca de los elementos utilizados para la resolución del problema.

## Experiencias de uso del Modelo SOOC

Los siguientes, son algunos trabajos en donde podemos aprender más del uso del modelo SOOC:

1. Concordancia de la evaluación entre pares en la implementación de un curso abierto, con base en los trabajos de Jonassen (2000) y Merrill (2002). Es desarrollado el modelo SOOC en el cual es muy importante la retroalimentación entre pares. En este trabajo podemos ver más a profundidad este aspecto del modelo, en donde se puede observar la

importancia de dicha práctica de una forma activa en un curso sobre metodología de la investigación.

En este estudio se pudo concluir que atravesaba el método SOOC con la retroalimentación entre pares y se podía trabajar con grandes cantidades de alumnos sin la necesidad de un docente.

Así mismo, en este estudio se reconoce la importancia de los organizadores y de la herramienta gestionada, ya que esto permite que se puedan realizar arreglos bajo la metodología socio constructivistas poco usada (Miranda, Meza y Delgado, 2018).

2. Visualización de toma de decisiones en un MOOC con énfasis social (SOOC). En este trabajo se consideró la toma de decisiones con base en el modelo SOOC. Para ello se utilizó la plataforma de Moodle donde se pudo observar el desempeño de uno de los estudiantes. Esto fue de utilidad para el instructor para poder evaluar la actividad desarrollada en las fases del modelo.

En la fase de representación del problema, se pudo observar e identificar las ejecuciones de cada participante para indagar acerca del tipo de interacción que tuvo con el ejercicio (Díaz, Delgado y Meza, 2018).

3. Validación de una secuencia didáctica digital para identificar la violencia en el noviazgo. (Ramírez Mejía & Miranda Díaz) Este trabajo es un taller desarrollado en la plataforma de Moodle usando el modelo SOOC con alumnos de CCH plantel Azcapotzalco. En este trabajo podemos ver cómo se desarrollan todas las fases del modelo SOOC.

En este trabajo se expone como una secuencia didáctica fue aplicada de forma presencial de forma exitosa y posteriormente fue adaptada para realizarse de manera virtual. Para ello, fue utilizada la metodología SOOC considerando todas sus etapas dentro de la plataforma Moodle.

4. Visualización de la toma de decisiones en la representación de problemas en un modelo de curso abierto en línea con énfasis social (SOOC). En este trabajo se revisa de una forma práctica, el uso de las fases del modelo y la importancia de las actividades de toma de decisiones dentro de las ciencias sociales.

Se diseñó un curso extracurricular abierto y en línea, de metodología de la investigación al que se denominó "Curso Social Abierto en Línea de Metodología", el cual prescindiría del rol del docente, mientras permitiría el trabajo colaborativo y el acompañamiento social entre pares.

El reporte presenta los primeros resultados de una unidad del curso de metodología de investigación basado en la metodología SOOC.

Participaron 120 alumnos de una licenciatura de psicología en línea, de los cuales, se seleccionaron al azar dos participantes para analizar su ejecución en la solución del problema en la fase de representación del problema.

Se pudo concluir que atender a la toma de decisiones en la fase de representación del problema, permite contrastar las ejecuciones de cada participante para indagar acerca del tipo de interacción que tuvo con el ejercicio, lo cual permitiría perfilar a los participantes de acuerdo a categorías.

En este estudio se encontraron dos tipos de usuario:

- a) Los enfocados a la resolución de la tarea.
- b) Los del perfil de exploración.

La metodología instruccional SOOC, también permitió probar la escalabilidad de una metodología que fue pensada para afrontar los escenarios de cursos con grandes cantidades de usuarios, así mismo puede ser empleado para impartir cursos masivos en línea (Miranda, Delgado, y Meza, 2017).

5. Un vuelo en SOOC hacia la libertad de cátedra con el propósito de que todos los docentes puedan ejercer su libertad de cátedra. Se propone el uso del modelo SOOC para que cada docente cree su modelo propio.

En este estudio se observa la importancia de la libertad de cátedra, pero a su vez algunos de sus problemas y limitaciones, a pesar de ser un derecho constitucional, se implementó el modelo SOOC para ser usado por los docentes como un instrumento practico para ser implementado por los docentes en el desarrollo de sus asignaturas.

Partiendo de un problema que se detectó en las prácticas docentes de la MADEMS Psicología en el CCH Azcapotzalco; el resultado fueron cinco unidades temáticas durante las cuales se pretende mostrar un panorama general de la libertad, la libertad de cátedra, su importancia, para que en último lugar el participante realice una crítica a su ejercicio de libertad de cátedra y dé cuenta de una reflexión en miras de una reconstrucción de ella en su práctica cotidiana. (Moreno y Miranda, 2017)

Como se puede observar, el uso del modelo SOOC es muy versátil y se puede usar de diferentes maneras y en diversas situaciones dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Asimismo es un modelo que puede usarse en diferentes niveles educativos.

### **Capítulo 3. Descripción del REA y escenario de aplicación**

El objetivo de este recurso es exponer a los alumnos del instituto INSTE, las características principales del liderazgo en los jóvenes a través de un recurso educativo.

En el recurso educativo, el alumno podrá conocer la importancia del liderazgo y sus principales características en su desarrollo personal, mediante la solución de un problema que enfrentan muchos jóvenes. En su día a día, los jóvenes están enfrentando dudas acerca de cómo enfrentar el futuro, qué es lo que harán y cómo lo enfrentarán. Se parte de la idea de que, uno de los conceptos donde se unen muchas de las definiciones del liderazgo es que el liderazgo es influenciar, y ser influenciados por lo que en el REA se hace alusión a este proceso.

El recurso será realizado en la plataforma Moodle por tratarse de una plataforma versátil y cubrir las necesidades de ser un recurso totalmente en línea. Se usará el modelo SOOC en el desarrollo del recurso, cumpliendo con todas las fases y etapas del modelo descritas anteriormente.

En la primera fase, se abordará el planteamiento del problema que se procurará resolver. Se planteará un problema cotidiano basado en un caso, que quizás podría coincidir de alguna manera con los participantes del recurso.

En la primera etapa Situación de aprendizaje, se expondrán los detalles del problema planteado, donde se usarán nombres y lugares ficticios, pero estará basado en experiencias cercanas al estudiante. El problema se desarrollará con jóvenes de edad aproximada. Los participantes tendrán un rango de edad que abarca de los 14 a los 19 años. El problema planteado es un caso donde se tiene que reconocer si alguien es líder o no lo, es y la importancia que las acciones y palabras tienen sobre las personas que nos rodean, ya sea de forma física o virtual.

En la etapa dos Contexto, se plantearán diferentes opciones en donde se puede desarrollar el problema, ya que la personalidad, la edad, el trasfondo cultural, educativo y familiar, son factores que pueden influir en el problema.

En la etapa tres Conocimiento previo, se explorarán los conocimientos previos que tienen los participantes con respecto al liderazgo. Podrán exponer con sus compañeros sus conocimientos y se irá formando una especie de andamio del conocimiento, donde irán aumentando con la retroalimentación de sus pares.

Dentro de la etapa cuatro Representación, contará con un énfasis cognitivo, se presentarán por medio de mapas conceptuales, los principales elementos para resolver el problema.



En la etapa cinco Manipulación, será muy importante la socialización, por lo tanto, los participantes comenzarán a plantear la solución al problema. En esta etapa, los mismos participantes tendrán la oportunidad de revisar los planteamientos y comentarlos.

En la etapa seis, Modelado se presentarán algunos ejemplos de líderes actuales, entre ellos, dos *youtubers*. Estos podrán ser analizarlos y comparados con nuestro problema, teniendo así un panorama más amplio y actual.

Etapa siete Integración. En esta etapa, el participante integrará todos los elementos aprendidos más sus conocimientos previos, y planteará una solución al problema realizando un mapa conceptual y sus conclusiones para realizar sugerencias al personaje del caso problema.

Etapa 8 Evaluación entre pares. Los participantes evaluarán y comentarán la solución de uno de sus compañeros por medio de una rúbrica.

Los detalles de cada etapa se detallarán en las cartas descriptivas en el anexo 1.

### **Escenario de aplicación**

Este REA se empleará en el instituto bíblico INSTE con sede en México, es un instituto de educación a distancia con presencia en más de 40 países. Su material está traducido a más de 15 idiomas. México cuenta con más de 3000 alumnos. Los estudios no tienen reconocimiento de validez oficial en México. Actualmente está en trámites de renovación del reconocimiento oficial en Estados Unidos y el reconocimiento en República Dominicana. En Estados Unidos hasta el año pasado, al término de los estudios se extendía un reconocimiento oficial de "*Bachelor of Theology*".

El instituto cuenta con una gama muy variada de edades en sus estudiantes, pero el REA estará dirigido en especial para jóvenes de 15 a 19 años y se comenzará a realizar en México, con planes de continuar en Centroamérica y Sudamérica.

Se utilizará en la plataforma Moodle versión 3.8.

Respecto a en la página ([inste.org](http://inste.org)) oficial de INSTE se encuentra lo siguiente:

Podemos adaptar su experiencia de aprendizaje a sus necesidades, y proveerle una atmósfera que cambiará su vida y moldeará su futuro.

El modelo que IGBC (Inste Global Bible College) utiliza, está basado en las relaciones, es un modelo hebreo que incorpora el aprendizaje al ritmo de vida de la iglesia y del aprendiz.

Su visión para una efectiva educación a distancia es la siguiente:

Proporcionar una capacitación Teológica accesible a todos, proporcionando capacitación y entrenamiento en tu ciudad en tu tiempo disponible, tener una fuerte presencia online.

Crear nuevos Cursos Digitales para facilitar un aprendizaje más fácil y rápido.

## **Capítulo 4. Resultados esperados y conclusiones**

En este REA solo se presentan las características principales de los líderes, ya que se espera que los jóvenes puedan conocer la importancia de los líderes en el ambiente en donde se desarrollan, y ellos puedan decidir ser parte.

El REA está pensado para motivar a los jóvenes a investigar más acerca de cómo ser un líder en la posición en donde se encuentren. Se busca impulsar a los jóvenes a buscar los cambios necesarios en sus vidas; que conozcan que prácticamente en cualquier posición social en donde se encuentren se está influyendo de una u otra manera a los que nos rodean, e inclusive, a algunas personas de las próximas generaciones.

El modelo SOOC cuenta con muchas ventajas que pueden permitir un mejor aprovechamiento de los recursos educativos y facilitar una mejor dialéctica dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Es un recurso sumamente flexible y adaptable, lo cual permitiría su uso en diferentes escenarios y situaciones. Por medio del modelo SOOC el joven puede ir desarrollando sus habilidades para solucionar problemas, además de ir recabando sus conocimientos previos para poder proporcionar una solución a los mismos. Por medio de este modelo son expuestos a algunos conocimientos y/o habilidades que fueron adquiridos con anterioridad y de este modo fueron puestos en práctica para continuar construyendo su propio conocimiento y comprender la importancia de ejercer un buen liderazgo.

De la misma manera, se espera que los docentes creen conciencia acerca de la importancia de enseñar lo que significa el liderazgo a las nuevas generaciones. De propiciar un diálogo en donde se vea reflejada esta realidad y su importancia. De ser intencionales en buscar oportunidades para abordar el tema del liderazgo entre los jóvenes, donde tanto docentes o expertos, como los jóvenes logren propiciar una retroalimentación que genere propuestas, reflexiones, ideas, opiniones, y un interés alrededor del tema.

Otro aspecto importante del uso del modelo SOOC es la posibilidad de democratizar la educación en línea y extender así la justicia social, al llegar a jóvenes de diferentes niveles socioeconómicos, políticos, educativos y generar un diálogo entre docentes y alumnos. Donde la interacción entre estudiantes permita también generar un diálogo que enriquezca no únicamente su estudio, sino diversas habilidades que le permitirán ser utilizadas durante su preparación académica y para la vida.

Existen diversas líneas de cursos que se pueden realizar posteriormente, como ejemplo.

- Capacitando a futuros líderes.  
En este REA respondería a la pregunta ¿Cómo puedo ser un líder Juvenil?
- Conociendo tus características de líder.  
En un REA donde se puede profundizar en las características del líder conociendo sus fortalezas.
- Como prepararte para ser un líder.  
Un REA en donde se conozca cómo realizar los cambios necesarios para ser un líder.
- Desarrollando tus cualidades de líder.  
Un REA donde se conozcan las cualidades de un líder, así como valores y principios necesarios en un líder.
- Siendo un líder desde cualquier posición.  
Un REA en donde se conozca cómo ser líderes de 360 grados, aprendiendo como ser líder en cualquier posición dentro de la organización.
- Líder en tiempos de crisis.  
Un REA en donde se aprenda cómo ser un líder en situaciones difíciles y confusas.

## Referencias

- Arreola, J. (2016). Se buscan líderes, resolvamos la crisis. *Forbes México*.  
Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/se-buscan-lideres-resolvamos-la-crisis/>
- Asociación de Internet MX. (2018). *Asociación de Internet MX*. Obtenido de <https://www.asociaciondeinternet.mx>
- Belloch, C. (s.f.). *Diseño Instruccional*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Foro de Davos (2017). Globalización y liderazgo responsable par aun mundo polarizado. *Canvas consultores*. Obtenido de <https://www.canvasconsultores.com/foro-de-davos-2017-globalizacion-y-liderazgo-responsable-para-un-mundo-polarizado/>
- Kohler, M. (2011). *Comunicación y liderazgo para jóvenes*. Cd. México: grupo editorial éxodo.
- Maxwell, J. C. (1998). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Nashville: Thomas Nelson, inc.
- Miranda, G. A., Delgado, Z. Y., y Meza, J. M. (2017). Visualización de la toma de decisiones en la representación de problemas en un modelo de curso abierto en línea con énfasis social. *Congreso Nacional de Educacion educativa*, 1-17.
- Miranda, GA., Meza, JM y Delgado, Z. Y. (2018). Concordancia de la evaluación entre pares. *Aproximaciones desde la investigación y la innovación*, 328-334.
- Miranda, GA. Meza, JM y Delgado, Z. Y. (2018). Visualización de toma de decisiones en un MOOC con énfasis social. *Aproximaciones desde la investigación y la innovación*, 1652-1658.
- Moreno, M. N., y Miranda, G. A. (2017). Un vuelo en SOOC hacia la libertad de cátedra. *Tercer Encuentro universitario de mejores prácticas de uso de TIC en la educación*, 1-8.
- Porto, J. P., y Gardey, A. (2019). Influencer. *Definición*. Obtenido de: <https://definicion.de/influencer>
- Ramírez Mejía, A. P., y Miranda Díaz, G. A. (s.f.). *Validación de una secuencia didáctica digital para identificar la violencia en el noviazgo*. México: UNAM.

Sarnago, C. B. (2018). *El fenómeno "influencer" en los consumidores y empresas*. La Rioja: Universidad de La Rioja.

seminario de educación, mediación y tecnología . (2019). *solución de problemas*. México: Centro de Experimentación Psicoeducativa.

Valu e xperience. (2017). Déficit de liderazgo, causas y posibles soluciones. *valu e xperience*. Obtenido de <https://valuexperience.com/deficit-de-liderazgo-causas-y-posibles-soluciones/>

Venditti, N., y Venditti, L. (2012). *Liderazgo Eclesial*. Des Moines: Open Bible.

Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. Madrid: Pearson educación.

Ziglar, Z. (1978). *Nos veremos en la cumbre*. México: Diana.

**Anexo 1. Cartas descriptivas del REA sobre características principales del liderazgo desde el modelo SOOC.**

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Unidad Uno</b>                     |  |
| <b>Aprendizaje esperado. OBJETIVO</b> | Que los jóvenes de 14 a 19 años del instituto INSTE México logren identificar las características principales del liderazgo. |

| <b>Duración de la unidad</b> |          |
|------------------------------|----------|
| <b>En línea</b>              | 20 horas |
| <b>Presencial</b>            |          |


|              |                    |
|--------------|--------------------|
| <b>Etapa</b> | <b>1. Problema</b> |
|--------------|--------------------|

| <b>Duración de la etapa: 4 horas</b> |         |                   |         |
|--------------------------------------|---------|-------------------|---------|
| <b>Presencial</b>                    |         | <b>En línea</b>   | 4 horas |
| <b>Grupal</b>                        | 3 horas | <b>Individual</b> | 1 hora  |

| <b>Instrucción</b>  |                     |                              |
|---|---------------------|------------------------------|
| <b>Pantalla instrucción</b>   | <b>Herramientas</b> |                              |
| En toda organización es importante el liderazgo, pero ¿quién es el que ocupará ese lugar cuando | <b>Tipo</b>         | <b>Especificación de uso</b> |

|   |                               |   |
|---|-------------------------------|---|
| <p>sea necesario remplazar a los líderes actuales?, o ¿quién ocupará las nuevas posiciones de liderazgo que surjan?</p> <p>Los próximos líderes se encuentran entre los jóvenes actuales, líderes en la industria, la política, la religión, en los negocios e inclusive, dentro de los hogares.</p> <p>En un grupo de enseñanza media se realizaron varias preguntas, entre ellas ¿quién era el líder del grupo? y ¿quién quisieras que fuera el líder de grupo?, ¿por qué consideraban que fuera él líder? Y ¿por qué quisieran que él o ella fuera el líder? También se les preguntó si ellos quisieran ser los líderes de grupo. Las entrevistas fueron realizadas oralmente y de forma personal. La mayoría contestó que no quisieran ser los líderes y tampoco les gustaba el líder en ese momento. Así mismo, la mayoría respondió que les gustaría que un joven llamado Andrés fuera el líder del grupo, por sus cualidades y sus principios morales.</p> <p>En la entrevista con Andrés, un joven de 15 años, consideró que él no era un líder, que probablemente nunca será un líder, y que si llegara a ser un líder, esto sería por accidente, casualidad o azares del destino. Observemos un poco más de cerca a Andrés. Es un joven deportista, ha sido nombrado estudiante del mes, participa en concursos de lectura de libros, competencias de ajedrez, es bilingüe, participa en concursos de oratoria en español e inglés; es ordenado y puntual en sus actividades, entre otras cualidades.</p> | <p>Actividad tipo página.</p> | <p>Presenta el contenido.</p> <p>Ilustrar con <a href="https://pixabay.com/es/photos/lugar-de-trabajo-equipo-1245776/">https://pixabay.com/es/photos/lugar-de-trabajo-equipo-1245776/</a></p> |
|---|-------------------------------|---|



| Pantalla interacción  | Tipo   | Especificación de uso              |
|---|--|------------------------------------|
|  <p>Por tanto y con base en lo anterior, responde las siguientes preguntas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Se nace con los rasgos para ser líder?</li> <li>2. Los rasgos de personalidad, sociales, físicos e intelectuales con los que nacemos ¿definen si somos o no líderes?</li> <li>3. ¿Qué características consideras que son necesarias en los líderes para enfrentar los retos actuales?</li> <li>4. ¿Qué características se necesitan para ser un líder en la época tecnológica?</li> <li>5. ¿Los <i>influencers</i> son o no son líderes?</li> </ol> | <p>Preguntas interactivas de diferentes formatos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. respuesta de verdadero o falso.</li> <li>2. respuesta de verdadero o falso.</li> <li>3. respuestas de opción múltiple.</li> <li>4. respuestas de opción múltiple.</li> <li>5. Respuesta de verdadero y falso.</li> </ol> | <p>Espacio de preguntas activo</p> |
| <b>Tipo de apoyo social</b>   |  |                                    |
| <p>Rol del facilitador</p> <p><input type="checkbox"/> No aplica</p>  | <p>Rol del estudiante</p>  |                                    |
| <b>Instrucciones de diseño gráfico</b>  | <b>Instrucciones de montaje en el LMS</b>  |                                    |
| <p>Ilustrar con una imagen relacionada al tema.</p>   | <p>Habilitar las fechas de la lección indicadas.</p> <p>Habilitar las fechas de la bitácora.</p>   |                                    |

|                               |
|-------------------------------|
| <b>Fuentes de información</b> |
|-------------------------------|

| <i>Bitácora</i>   |           |                       |
|---|-----------|-----------------------|
| Indicadores de evaluación   |           | Herramientas          |
| <input type="checkbox"/> El alumno contesta a las preguntas de acuerdo al conocimiento que tiene sobre el planteamiento del problema. | Tipo      | Especificación de uso |
|   | No aplica | No aplica             |


|              |                                 |
|--------------|---------------------------------|
| <b>Etapa</b> | <b>2. Contexto del problema</b> |
|--------------|---------------------------------|

| Duración: 3 horas |        |                  |         |
|-------------------|--------|------------------|---------|
| <b>Presencial</b> |        | <b>En línea</b>  | 3 horas |
| <b>Grupal</b>     | 1 hora | <b>Individua</b> | 2 horas |

| Instrucción o contexto   |                        |  |
|--|------------------------|--|
| Pantalla   | Herramientas           |  |
| <p>Si un joven como Andrés considera que no será un líder, ¿qué pensarán los jóvenes que no poseen esas cualidades? ¿Cómo se puede ayudar a los Andrés que se encuentran en las escuelas? En ocasiones, los menos aptos o preparados son los que toman el liderazgo, y eso lo podemos ver en el liderazgo de las naciones y de las empresas. Actualmente, pareciera que los líderes de los jóvenes son los <i>influencers</i> de YouTube.</p> <p>En algunos artículos se menciona que estamos viviendo una crisis de liderazgo, tano en el gobierno como en la iniciativa privada.</p> | Tipo                   | Especificación de uso  |
|  | 1. Actividad de libro. | 1. Presenta el contenido de cada una de las etapas de manera secuencial. |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>En el foro de Davos 2017 donde se dieron cita alrededor de 3000 líderes mundiales tenía el nombre de “Liderazgo Responsivo y Responsable” el Trust Barometer, elaborado por Edelman cada año. En su edición de 2017, el barómetro avisa de una crisis de confianza nunca antes vista, pues cae en los cuatro tipos de organizaciones que analiza el informe (empresas, gobiernos, ONGs y medios de comunicación) de forma amplia y sin precedentes desde que se realiza este estudio, hace más de 17 años. (Foro de Davos, 2017)</p> <p>En la revista Forbes de México un artículo se titula “Se buscan líderes, resolvamos la crisis”. En este artículo se afirma que el 2016 nos mostró que el liderazgo falló, pues el mundo cambió más rápido que sus idealizados líderes. Después de años de avance en la evolución y formación de líderes, diferentes sociedades del mundo han puesto un “hasta aquí”, despidiendo a sus viejos mandatarios y encumbrando a inusuales nuevos líderes. El autor de este artículo de Forbes está afiliado al Foro Económico Mundial y ha sido seleccionado para participar en la Reunión Anual 2017 del organismo como representante de las juventudes mexicanas. (Arreola, 2016)</p> <p>También podemos encontrar personas de la sociedad que han observado esta situación, no tan solo los especialistas en algunos blogs que hablan de estos temas, como Déficit de Liderazgo: Causas y Posibles Soluciones donde afirman que “Ha pasado más de una década desde la primera alerta sobre la escasez de líderes. Innumerables encuestas indicaron una disminución significativa en la fuerza de liderazgo, así como muchos informes exponían que las brechas de habilidades de liderazgo se convertirían en una de las principales</p> |  |  |
|---|--|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>preocupaciones entre los profesionales de la gestión de talento y CEOs por igual.” (value experience, 2017).</p> <p>En las estadísticas del INEGI, se dice que 9% de la población de México está conformado por: Jóvenes de 15 a 19 años, pero la mayoría de los cursos para el desarrollo de liderazgo están centrado en los adultos; de hecho, la mayoría de los que toman los cursos o leen libros de liderazgo son hombres o mujeres que ya se encuentran en posiciones de liderazgo. En una ocasión, un autor de libros de liderazgo escribió que en una fiesta en la que se encontraba le preguntaron a qué se dedicaba, cuando él contestó que a escribir libros y a dar conferencias de liderazgo, el que lo escuchaba le respondió que cuando fuera líder leería uno de sus libros. El autor comenta en su libro que pensó: si leyeras uno de mis libros ya serías líder.</p> <p><b>2. ¿Qué es el liderazgo?</b></p> <p>Katz y Kahn, en su libro <i>The social psychology of organizations</i> de 1978, definen el liderazgo como el aumento de la influencia por encima del cumplimiento mecánico de las directrices habituales de la organización (Yukl, 2008).</p> <p>Para Kohler (2011), el líder es aquella persona capaz de influir en los demás. La influencia que ejerce es por su autoridad moral, la cual inspira confianza a los miembros del grupo (Kohler, 2011).</p> <p>Aún en el ámbito religioso, definen a un líder como una persona con capacidades y responsabilidades que le son dadas por Dios, que ejerce influencia sobre un grupo específico del pueblo de Dios para cumplir los propósitos de</p> |  |  |
|--|--|--|

| <p>Dios para aquel grupo (Venditti y Venditti, 2012).</p> <p>La mayoría de las definiciones del liderazgo, tienen en común la idea de que se trata de un proceso de influencia sobre otros individuos, aunque varían en otros aspectos. Tomando en cuenta únicamente esta parte en común, podemos ver la importancia del liderazgo en nuestra comunidad, en nuestro país y en nuestro mundo; cuando una persona considera a alguien como líder, es que ha sido influenciado por esa persona y muy probablemente su forma de pensar será como la de ese líder.</p>   |              |   |
|---|--------------|---|
| Pantalla interacción  | Tipo         | Especificación de uso   |
| <p> Por tanto y con base en lo anterior, comente con sus compañeros en el foro.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué es un líder?</li> <li>2. ¿Cómo capacitar a los jóvenes para que sean los líderes de su época?</li> <li>3. ¿Se necesita preparar a los futuros líderes?</li> <li>4. ¿Se nace siendo líder?</li> <li>5. ¿Se llega al liderazgo por accidente?</li> <li>6. ¿Uno se prepara para ser líder cuando ya tiene un puesto de liderazgo?</li> <li>7. Si es necesario prepararse para ser un líder, ¿Cuándo debe de comenzar esa capacitación?</li> <li>8. ¿Por qué en las escuelas no existe una clase de preparación para el liderazgo como las matemáticas o la filosofía?</li> </ol> | <p>Foro.</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Espacio de comunicación donde los participantes comentan acerca de las preguntas planteadas.</li> </ol> |

| Tipo de apoyo social  |  |      |                       |           |           |
|---|--|------|-----------------------|-----------|-----------|
| Rol del facilitador<br><br><input type="checkbox"/> No aplica   | Rol del estudiante<br><br>Revisar las participaciones de los compañeros y hacer alguna observación o comentario con respecto a la pregunta   |      |                       |           |           |
| Instrucciones de diseño gráfico   | Instrucciones de montaje en el LMS   |      |                       |           |           |
| Ilustrar la pantalla con una imagen relacionada al texto que se presenta.<br><br><a href="https://pixabay.com/es/photos/empresario-inicio-593358/">https://pixabay.com/es/photos/empresario-inicio-593358/</a><br><br><a href="https://pixabay.com/es/photos/inicio-pizarra-habitaci%C3%B3n-interior-3267505/">https://pixabay.com/es/photos/inicio-pizarra-habitaci%C3%B3n-interior-3267505/</a> | Habilitar las fechas de la lección indicadas.  |      |                       |           |           |
| Indicadores de evaluación   | Herramientas   |      |                       |           |           |
| <input type="checkbox"/> El alumno contesta a las preguntas de acuerdo al conocimiento que tiene sobre el planteamiento del problema.<br><br><input type="checkbox"/> El alumno retroalimenta las aportaciones de dos de sus compañeros.  | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">Tipo</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">Especificación de uso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">No aplica</td> <td style="text-align: center;">No aplica</td> </tr> </tbody> </table> | Tipo | Especificación de uso | No aplica | No aplica |
| Tipo  | Especificación de uso  |      |                       |           |           |
| No aplica   | No aplica  |      |                       |           |           |



|              |                               |
|--------------|-------------------------------|
| <b>Etapa</b> | <b>3. Conocimiento previo</b> |
|--------------|-------------------------------|

**Duración: 1 hora**

|                   |            |                   |            |
|-------------------|------------|-------------------|------------|
| <b>Presencial</b> |            | <b>En línea</b>   | 1 hora     |
| <b>Grupal</b>     | 30 minutos | <b>Individual</b> | 30 minutos |

**Instrucción o contexto**

| <b>Pantalla</b>  | <b>Herramientas</b> |  |
|--|---------------------|--|
|  | <b>Tipo</b>         | <b>Especificación de uso</b>   |
| Después de revisar los comentarios de tus compañeros en el foro anterior vamos a realizar un mapa conceptual de las características principales de un líder. | 1. Tarea entregable | 1. Presenta el contenido de cada una de las etapas de manera secuencial. |

| <b>Pantalla interacción</b>   | <b>Tipo</b>  | <b>Especificación de uso</b>  |
|---|--|---|
|  <p>A continuación, realizarás una entrega de un mapa conceptual con las características que tú consideras que debe tener un líder.</p> <p>Después de subir la imagen de tu mapa mental a un foro, deberás dar tu opinión de al menos dos de tus compañeros.</p> |  <p>1. Tarea entregable<br/>2. Foro de discusión</p> | <p>1. Espacio de entrega para el trabajo de los participantes.</p> <p>2. Espacio de comunicación donde los participantes comentarán los trabajos de sus compañeros.</p> |

**Tipo de apoyo social**

|                            |                                  |
|----------------------------|----------------------------------|
| <b>Rol del facilitador</b> | <b>Rol de los participantes:</b> |
|----------------------------|----------------------------------|

|   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Calificar la entrega conforme a rúbrica.         | <input type="checkbox"/> Entrega del trabajo asignado.<br><input type="checkbox"/> Comentar el trabajo de sus compañeros.   |
| <b>Instrucciones de diseño gráfico</b>                                    | <b>Instrucciones de montaje en el LMS</b>   |
| Ilustrar la pantalla con una imagen relacionada al texto que se presenta. | Habilitar las fechas de la lección indicadas.<br><br>Configurar el foro para subir el archivo correspondiente.<br><br>Habilitar área de entrega para el archivo indicado. |

| <b>Fuentes de información</b>  |                     |                              |
|--|---------------------|------------------------------|
| No aplica  |                     |                              |
| <b>Indicadores de evaluación</b>   | <b>Herramientas</b> |                              |
| <input type="checkbox"/> El facilitador evaluará la entrega del mapa mental conforme a la rúbrica.                       | <b>Tipo</b>         | <b>Especificación de uso</b> |
| <input type="checkbox"/> El alumno interactúa en el foro con sus compañeros conforme a la entrega de sus mapas mentales. | No aplica           | No aplica                    |



|              |                                       |
|--------------|---------------------------------------|
| <b>Etapa</b> | <b>4. Representación del problema</b> |
|--------------|---------------------------------------|

|                            |  |  |  |
|----------------------------|--|--|--|
| <b>Duración 30 minutos</b> |  |  |  |
|----------------------------|--|--|--|

|                   |  |                   |            |
|-------------------|--|-------------------|------------|
| <b>Presencial</b> |  | <b>En línea</b>   | 30 minutos |
| <b>Grupal</b>     |  | <b>Individual</b> | 30 minutos |

|                               |  |  |  |
|-------------------------------|--|--|--|
| <b>Instrucción o contexto</b> |  |  |  |
|-------------------------------|--|--|--|

| <b>Pantalla</b>   | <b>Herramientas</b>   |  |
|---|---|--|
|   | <b>Tipo</b>   | <b>Especificación de uso</b>   |
| <p>Ahora veremos un poco acerca de los diferentes tipos de liderazgos</p> <p>1. Liderazgo carismático</p> <p>El sociólogo Max Weber, definió el carisma como cierta cualidad en la personalidad de un individuo, la cual lo separa de la gente común y hace que se le trate como si estuviera dotado con poderes o cualidades supernaturales, superhumanos o, al menos, bastante excepcionales. Estos poderes son accesibles a las personas comunes y se consideran de origen divino o ejemplares y con base en ellos, el individuo al que se le asignan es tratado como líder.</p> <p>A pesar de esto, las investigaciones indican que el liderazgo carismático no es exclusivo de los líderes mundiales, sino que cualquier individuo puede desarrollarlo.</p> <p>Las características principales de un líder carismático son:</p> <p>a) Visión y articulación. Tiene una visión clara y es capaz de compartir la visión en términos que los demás son capaces de comprender.</p> <p>b) Riesgo personal. Dispuesto a correr riesgos</p> | <p>Por medio de una presentación H5P se presentarán un mapa conceptual de las características de los diferentes tipos de liderazgos y las principales características de los líderes.</p> | <p>1. Presenta el contenido de los diferentes tipos de líderes, y sus características.</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>personales y económicos con el fin de alcanzar esa meta.</p> <p>c) Sensibilidad ante las necesidades de los seguidores. Puede percibir las habilidades de los demás y responde a sus necesidades y sentimientos.</p> <p>d) Comportamiento poco convencional. Adopta conductas nuevas y en ocasiones contrarias a las normas.</p> <p>2. Liderazgo transaccional y transformacional</p> <p>Los líderes transaccionales, son quienes guían hacia metas establecidas aclarando las metas y los roles de las tareas.</p> <p>Las características principales de los líderes transaccionales son:</p> <p>a) Recompensa continua. Promete recompensas como un intercambio al esfuerzo de sus seguidores, reconoce los logros y el buen desempeño.</p> <p>b) Administración activa. Observa y busca cambios a las reglas establecidas en los estándares y toma acciones para corregirlos.</p> <p>c) Administración pasiva. Solo interviene si no se cumplen con las reglas o estándares establecidos.</p> <p>d) Renuncia a sus responsabilidades, evita tomar decisiones.</p> <p>Los líderes transformacionales, inspiran a sus seguidores a ir más allá de sus límites en beneficio de la organización.</p> <p>Las características principales de los líderes</p> |  |  |
|--|--|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>transformacionales son:</p> <p>a) Influencia idealizada. Proporciona una visión y un sentido de misión, inspira orgullo, gana respeto y confianza.</p> <p>b) Motivación inspiradora. Comunica altas expectativas, usa símbolos para concentrar los esfuerzos, expresa propósitos importantes en una forma sencilla.</p> <p>c) Estimulación intelectual. Fomenta la inteligencia, la racionalidad y la solución cuidadosa de los problemas.</p> <p>d) Consideración individualizada. Trata a todos sus seguidores de forma individual, concede atención individual, dirige, asesora.</p> <p>3. Liderazgo auténtico</p> <p>Se concentran en los aspectos morales de lo que es un líder. Saben quiénes son, saben en lo que creen y en lo que valoran, actúan libremente conforme a lo que creen y a sus valores.</p> <p>Comparten información, estimulan una comunicación abierta y se adhieren a sus ideales, por lo tanto, la gente llega a creer en ellos, tienen fe en ellos, produce un efecto vigorosamente positivo que fortalece el desempeño de la organización.</p> <p>Es un líder con ética. Tratan a sus seguidores con ética, con justicia, brindándoles información honesta.</p> <p>Un líder con ética no solo influye en sus seguidores directos, sino también en toda la estructura jerárquica de la organización.</p> <p>4. Liderazgo positivo</p> |  |  |
|--|--|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>Un aspecto importante del líder positivo, es que crea confianza. Es cuando un líder se muestra vulnerable ante otra persona o circunstancia, pero está dispuesto a arriesgarse. Los seguidores de un líder en quien confían saben que no abusará de su posición sobre ellos.</p> <p>La confianza fomenta la toma de riesgos.</p> <p>Facilita el hecho de compartir la información.</p> <p>Un grupo donde hay confianza es más eficaz.</p> <p>La confianza en los equipos aumenta la productividad.</p> <p>No es necesario que se cuenten con todas las características del líder, pero si es deseable reunir algunas características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Saber influir</li> <li>b) Decisión</li> <li>c) Profundo sentido de la justicia</li> <li>d) Valor inquebrantable</li> <li>e) Dedicación al trabajo</li> <li>f) Cooperación y actitud al trabajo</li> <li>g) Visión de oportunidad</li> <li>h) Intuición de las crisis</li> </ul> |  |  |
|--|--|--|

| Pantalla interacción   | Tipo  | Especificación de uso |
|--|---|-----------------------|
| <p>Con base en la información anterior realiza tu propio mapa mental de las características del liderazgo.</p> <p>Sube tu mapa mental a un foro para ser contado por tus compañeros.</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tarea de entrega.</li> <li>2. Subir el mapa mental a un foro</li> </ol> |                       |

| Tipo de apoyo social   |  |
|--|--|
| <p>Rol del facilitador:</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> | <p>Rol de los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Realizarán la entrega de un mapa mental.</li> <li><input type="checkbox"/> Revisar y comentar al menos dos entregas de sus compañeros.</li> </ul> |

| Instrucciones de diseño gráfico  | Instrucciones de montaje en el LMS   |
|--|--|
| <p>Ilustrar la pantalla con una imagen relacionada al texto que se presenta</p> <p><a href="https://pixabay.com/es/photos/hombres-empleados-traje-trabajo-1979261/">https://pixabay.com/es/photos/hombres-empleados-traje-trabajo-1979261/</a></p> <p><a href="https://pixabay.com/es/photos/mujeres-trabajo-en-equipo-equipo-1209678/">https://pixabay.com/es/photos/mujeres-trabajo-en-equipo-equipo-1209678/</a></p> <p><a href="https://pixabay.com/es/photos/ordenador-port%C3%A1til-oficina-mano-3196481/">https://pixabay.com/es/photos/ordenador-port%C3%A1til-oficina-mano-3196481/</a></p> <p><a href="https://pixabay.com/es/photos/apret%C3%B3n-de-manos-las-manos-3091906/">https://pixabay.com/es/photos/apret%C3%B3n-de-manos-las-manos-3091906/</a></p> <p><a href="https://pixabay.com/es/photos/inicio-reuni%C3%B3n-lluvia-de-ideas-594090/">https://pixabay.com/es/photos/inicio-reuni%C3%B3n-lluvia-de-ideas-594090/</a></p> | <p>Habilitar las fechas del taller indicadas.</p> <p>Configurar el área para las entregas indicadas</p> <p>Configurar el foro para subir las herramientas.</p> |


| Fuentes de información  |           |                       |
|---|-----------|-----------------------|
| Indicadores de evaluación   |           | Herramientas          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> El alumno identifica las características del líder.</li> <li><input type="checkbox"/> El alumno comenta y se retroalimenta los trabajos de al menos dos de sus compañeros.</li> </ul> | Tipo      | Especificación de uso |
|   | No aplica | No aplica             |

|              |   |
|--------------|---|
| <b>Etapa</b> | <b>Espacio de manipulación (aplicación)</b> |
|--------------|---|

**Duración: 1 hora**

|                   |            |                   |            |
|-------------------|------------|-------------------|------------|
| <b>Presencial</b> |            | <b>En línea</b>   |            |
| <b>Grupal</b>     | 30 minutos | <b>Individual</b> | 30 minutos |

**Instrucción o contexto**

| <b>Pantalla</b>   | <b>Herramientas</b> |   |
|---|---------------------|---|
| <p>Con base en toda la información recibida hasta el momento por parte del curso y de la retroalimentación de tus compañeros,</p> <p>es momento de considerar ¿qué le dirías a Andrés? Y a los compañeros de Andrés.</p> <p>¿Cómo lo podrías ayudar?</p>  | <b>Tipo</b>         | <b>Especificación de uso</b>  |
|   |                     |   |
| <b>Pantalla interacción</b>   | <b>Tipo</b>         | <b>Especificación de uso</b>  |
|  <p>En el foro responde.</p> <p>¿cómo podrías ayudar a Andrés?</p> <p>¿Cómo podría ayudar a escoger a un líder a los compañeros de Andrés?</p> <p>y comenta el trabajo de al menos dos de tus compañeros</p> <p>con base en todo lo estudiado con anterioridad explica tus bases al responder las preguntas. En un mínimo una cuartilla.</p> | 1. Foro.            | 1. Foro. Espacio de comunicación donde los participantes comentarán acerca de las preguntas planteadas. |

| Tipo de apoyo social  |   |
|---|---|
| Rol del facilitador:<br><input type="checkbox"/> No aplica                | Rol de los participantes:<br><input type="checkbox"/> Revisa la instrucción o contexto.<br><input type="checkbox"/> Comparte su trabajo y comenta por lo menos el de dos de sus compañeros. |
| Instrucciones de diseño gráfico   | Instrucciones de montaje en el LMS  |
| Ilustrar la pantalla con una imagen relacionada al texto que se presenta. | <input type="checkbox"/> Asignar y configurar el foro<br><input type="checkbox"/> Vincular y habilitar el acceso al foro  |

| Fuentes de información  |              |                       |
|---|--------------|-----------------------|
| No aplica   |              |                       |
| Indicadores de evaluación   | Herramientas |                       |
| El alumno identifica los elementos que conforman el planteamiento del problema. | Tipo         | Especificación de uso |
| El alumno planteará una solución para Andrés y su grupo.                        | No aplica    | No aplica             |



|              |  |
|--------------|--|
| <b>Etapa</b> | <b>6. Modelado y casos relacionados.</b> |
|--------------|--|

| <b>Duración: 30 minutos</b> |  |                   |            |
|-----------------------------|--|-------------------|------------|
| <b>Presencial</b>           |  | <b>En línea</b>   | 30 minutos |
| <b>Grupal</b>               |  | <b>Individual</b> | 30 minutos |
|                             |  |                   |            |

| <b>Instrucción o contexto</b>  |                     |  |
|--|---------------------|--|
| <b>Pantalla</b>  | <b>Herramientas</b> |  |
|  | <b>Tipo</b>         | <b>Especificación de uso</b>   |
| <p>A continuación, te presentamos una serie de ejemplos sobre algunos planteamientos del problema. Revísalos y contrástalos con tu planteamiento para que puedas hacer mejoras.</p> <p>Presentación del ejemplo</p> <p>En la larga lista de videos que existe en las redes sociales, podemos destacar a la página de YouTube como la más destacada y dentro de esta, podemos mencionar varios nombres, pero solo mencionaremos a dos: Germán Garmendia (HolaSoyGerman) y Mariand Castrejon (Yuya), con ingresos que van de los 14,000 a los 34,000 dólares mensuales. Son jóvenes que están influenciando, en otras palabras, dirigiendo a jóvenes.</p> <p>Son jóvenes con diferentes aspiraciones y deseos, por ejemplo, German es un joven chileno. Su principal deseo era la música y gracias a sus altos ingresos pudo mudarse a México para poder continuar con sus</p> | Modelo libro        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presenta el contenido de un ejemplo</li> </ol> |

| <p>aspiraciones musicales.</p> <p>Mariand Castrejon comenzó escribiendo blogs de modas y maquillaje, aprovechando su gracia y simpatía continuó su idea en videos.</p> <p>Ambos se convirtieron en líderes de jóvenes sin planearlo mientras buscaban otros proyectos, pero actualmente son líderes de jóvenes y otros no tan jóvenes.</p> <p>Mientras tanto, como ejemplo, observamos a Sean Covey, autor de libros como “Los 7 Hábitos de los Adolescentes Altamente Efectivos” y “Las 6 Decisiones más importantes de tu vida”. Actualmente ha sido de influencia en muchos jóvenes. Fue entrenado por su padre y en la compañía de su padre, la cual que se dedica entre otras cosas, a la capacitación de líderes.</p> <p>En estos tres casos presentados podemos ver diferentes tipos de líderes, así como algunas de sus características.</p> <p>Al finalizar la presentación, se presentará un mapa conceptual resumiendo las características y tipos de liderazgo de cada uno de los ejemplos.</p> |             |                              |
|---|-------------|------------------------------|
| <b>Pantalla interacción</b>   | <b>Tipo</b> | <b>Especificación de uso</b> |
| No aplica   | No aplica   | No aplica                    |

| <b>Tipo de apoyo social</b> |                           |
|-----------------------------|---------------------------|
| Rol del facilitador         | Rol de los participantes: |

|   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> No aplica  | <input type="checkbox"/> Revisa los casos relacionados. |
| <b>Instrucciones de diseño gráfico</b>                                    | <b>Instrucciones de montaje en el LMS</b>               |
| Ilustrar la pantalla con una imagen relacionada al texto que se presenta. |   |

| <b>Fuentes de información</b>                        |                     |                              |
|--|---------------------|------------------------------|
|  |                     |                              |
| <b>Indicadores de evaluación</b>                     | <b>Herramientas</b> |                              |
| El alumno revisa los casos relacionados presentados. | <b>Tipo</b>         | <b>Especificación de uso</b> |
|  | No aplica           | No aplica                    |

|              |                        |
|--------------|------------------------|
| <b>etapa</b> | <b>7. integración.</b> |
|--------------|------------------------|

| <b>Duración: 30 minutos</b> |            |                 |            |
|-----------------------------|------------|-----------------|------------|
| <b>Presencial</b>           |            | <b>En línea</b> | 30 minutos |
| Grupal                      | 30 minutos | Individual      |            |

| <b>Instrucción o contexto</b>  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Pantalla</b>  | <b>Herramientas</b>   |  |
| <p>A partir de la revisión de los ejemplos y de las observaciones que han realizado en su planteamiento de Andrés,</p> <p>a) Elabora un mapa conceptual con las características de Andrés.</p> <p>b) Elabora una conclusión en donde elabores el consejo para Andrés y sus compañeros.</p> <p>Revisen la rúbrica que se presenta para verificar que su situación contempla los elementos necesarios.</p> | <b>Tipo</b>   | <b>Especificación de uso</b>   |
|  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lección</li> <li>2. Taller</li> <li>3. Rúbrica</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presenta el un mapa conceptual.</li> <li>4. Herramienta que permite la entrega y asignación de tareas.</li> <li>1. Instrumento de evaluación.</li> </ol> |

| <b>Pantalla interacción</b>     | <b>Tipo</b> | <b>Especificación de uso</b> |
|---------------------------------|-------------|------------------------------|
| <b>Interacción</b><br>No aplica | No aplica   | No aplica                    |

| <b>Tipo de apoyo social</b>  |  |
|--|--|
| Rol del facilitador:<br><input type="checkbox"/> No aplica               | Rol de los participantes:<br><input type="checkbox"/> Realiza la integración y la sube al taller<br><input type="checkbox"/> Realiza la tarea de manera individual<br><input type="checkbox"/> Subirla al taller |
| <b>Instrucciones de diseño gráfico</b>                                   | <b>Instrucciones de montaje en el LMS</b>  |
| Ilustrar la pantalla con una imagen relacionada al texto que se presenta | Habilitar las etapas del taller en las fechas indicadas.   |

| <b>Fuentes de información</b>   |                     |                              |
|---|---------------------|------------------------------|
| Rúbrica de evaluación   |                     |                              |
| <b>Indicadores de evaluación</b>  | <b>Herramientas</b> |                              |
| El alumno identifica los puntos de mejora de su producto inicial y realiza los ajustes necesarios de forma individual.<br>Rúbrica de evaluación | <b>Tipo</b>         | <b>Especificación de uso</b> |
|   | No aplica           | No aplica                    |

|  |                                   |  |  |
|--|-----------------------------------|--|--|
| <b>Unidad</b>  |                                   |  |  |
| <b>etapa</b>   | <b>8. Evaluación entre pares.</b> |  |  |
| <b>Duración: 1 hora</b>  |                                   |  |  |
| <b>Presencial</b>  |                                   | <b>En línea</b>  | 60 minutos   |
| <b>Grupal</b>  |                                   | <b>Individual</b>  | 60 minutos   |
| <b>Instrucción o contexto</b>  |                                   |  |  |
| <b>Pantalla</b>  |                                   | <b>Herramientas</b>  |  |
| <p>Ya has llegado a la última fase. Por último, deberás revisar y evaluar la integración final de dos de tus compañeros, por lo que debes ingresar al <u>Taller</u> y revisar los documentos que te fueron asignados. Guíate en la rúbrica que se te plantea en el Taller.</p> <p>Recuerda que si no entregas tu documento en la fase de integración, no se te pueden asignar los documentos para evaluar.</p> |                                   | <b>Tipo</b>  | <b>Especificación de uso</b>   |
|  |                                   | Taller   | Herramienta que permite la entrega y asignación de tareas.                                   |
| <b>Pantalla interacción</b>  |                                   | <b>Tipo</b>  | <b>Especificación de uso</b>   |
|  |                                   | Taller<br>Rúbrica  | Herramienta que permite la entrega y asignación de tareas.<br><br>Instrumento de evaluación. |
| <b>Tipo de apoyo social</b>  |                                   |  |  |
| <b>Rol del facilitador</b><br><br><input type="checkbox"/> No aplica   |                                   | <b>Rol de los participantes:</b><br><br><input type="checkbox"/> Lee cuidadosamente las instrucciones<br><br><input type="checkbox"/> Revisa la rúbrica de evaluación<br><br><input type="checkbox"/> Califica los trabajos de los |  |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | compañeros asignados  |  |
| <b>Instrucciones de diseño gráfico</b>  | <b>Instrucciones de montaje en el LMS</b>                             |  |
| Ilustrar la pantalla con una imagen relacionada al texto que se presenta.   | Asignar los trabajos a evaluar.<br>Habilita acceso a la rúbrica.      |  |
| <b>Fuentes de información</b>   |   |  |
| Documento: Etapa evaluación entre pares   |   |  |
| <b>Indicadores de evaluación</b>  | <b>Herramientas</b>   |  |
| El alumno recibe una calificación a su trabajo por parte de algunos de sus compañeros de grupo utilizando como herramienta la rúbrica de evaluación | <b>Tipo</b>   | <b>Especificación de uso</b>   |
|   | Rúbrica   | Descarga y evalúa el o los trabajos asignados.<br>Instrumento de evaluación. |
| <b>Instrucciones de diseño gráfico</b>  | <b>Instrucciones de montaje en el LMS</b>                             |  |
| Ilustrar la pantalla con una imagen relacionada al texto que se presenta.   | Asignar los trabajos a evaluar.<br>Habilita las frases de la rúbrica. |  |

## Anexo 2

### Rúbrica

|                           | <b>Capacitado</b>  | <b>Aceptable</b>   | <b>Aprendiz</b>  | <b>No cumple</b>   |
|---------------------------|--|--|--|--|
| <i>Formato</i>            | Cumple con <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carátula</li> <li>• Mapa</li> <li>• Conclusiones</li> <li>• Referencias</li> </ul>   | Cumple con<br>al menos tres de los criterios solicitados   | Cumple con<br>al menos dos de los criterios solicitados  | No Cumple con los criterios solicitados                    |
| <i>Extensión</i>          | Cumple con <ul style="list-style-type: none"> <li>• El mapa conceptual y mínimo dos cuartillas de conclusiones</li> </ul>  | Cumple con <ul style="list-style-type: none"> <li>• El mapa conceptual y mínimo una cuartilla de conclusiones</li> </ul> | Cumple con <ul style="list-style-type: none"> <li>• El mapa conceptual y las conclusiones en menos de una cuartilla</li> </ul> | No Cumple con<br>El mapa conceptual o con las conclusiones |
| <i>Elementos del mapa</i> | Cumple con <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las características del líder</li> <li>• Las características de Andrés</li> <li>• Los tipos de líderes</li> <li>• Las características de un mapa conceptual</li> </ul> | Cumple con<br>Al menos tres de los criterios solicitados   | Cumple con<br>Al menos dos de los criterios solicitados  | No Cumple con los criterios solicitados                    |
| <i>Elementos del caso</i> | Cumple con <ul style="list-style-type: none"> <li>• El caso de Andrés</li> <li>• El caso de los compañeros de Andrés</li> <li>• Características de líder</li> </ul>  | Cumple con<br>Al menos tres de los criterios solicitados   | Cumple con<br>Al menos dos de los criterios solicitados  | No Cumple con los criterios solicitados                    |



|                     |  |  |  |  |
|---------------------|--|--|--|--|
|                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de líder</li> </ul>   |  |  |  |
| <i>Conclusiones</i> | <p>Cumple con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las características del líder.</li> <li>• Las características de Andrés.</li> <li>• Los tipos de líderes.</li> <li>• Las características de un mapa conceptual</li> </ul> | <p>Cumple con</p> <p>Al menos tres de los criterios solicitados</p>                              | <p>Cumple con</p> <p>Al menos dos de los criterios solicitados</p>   | <p>No Cumple con</p> <p>los criterios solicitados</p>                                    |
| <i>Referencias</i>  | <p>Cumple con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas las referencias en formato APA</li> </ul>   | <p>Cumple con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Algunas de las referencias</li> </ul> | <p>Cumple con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las referencias pero no en formato APA</li> </ul> | <p>No Cumple con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las referencias</li> </ul> |

## Anexo 3


### Capturas de pantalla del REA en Moodle.

Tablero / Mis cursos / REAI

**REAI**

- Participantes
- Insignias
- Competencias
- Calificaciones
- General
- Tenemos un problema
- Contexto del problema
- Conocimiento previo
- Representación del problema
- Espacio de manipulación (aplicación)
- Modelado y casos relacionados.

General

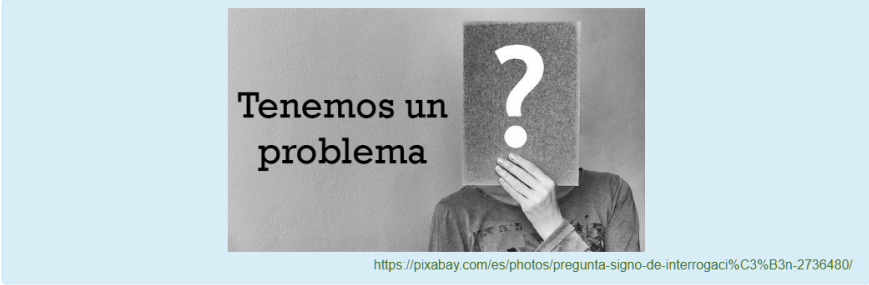


REA Acerca de la importancia del liderazgo juvenil con base en la metodología SOOC

**REAI**

- Participantes
- Insignias
- Competencias
- Calificaciones
- General
- Tenemos un problema
- Contexto del problema
- Conocimiento previo
- Representación del problema
- Espacio de manipulación (aplicación)
- Modelado y casos relacionados.

Tenemos un problema



Tenemos un problema

<https://pixabay.com/es/photos/pregunta-signo-de-interrogaci%C3%B3n-2736480/>

- Tenemos un problema
- ¿Se nace con los rasgos para ser líder?
- Los rasgos de personalidad, sociales, físicos e intelectuales entre otros, que son con los que nacemos ¿definen si somos o no líderes?
- ¿Qué características consideras que son necesarias en los líderes para enfrentar los retos actuales?
- ¿Consideras que las características que se necesitan para ser un líder en la época tecnológica son diferentes de las características de los líderes antes de la era tecnológica?
- ¿Consideras que los influencers son líderes?

- REAI
- Participantes
- Insignias
- Competencias
- Calificaciones
- General
- Tenemos un problema
- Contexto del problema
- Conocimiento previo
- Representación del problema
- Espacio de manipulación (aplicación)
- Modelado y casos relacionados.
- Integración

Contexto del problema ☑

Por tanto y con base en lo anterior, comente con sus compañeros en el foro. ☑

---

**Conocimiento previo**



Conocimiento  
previo

<https://pixabay.com/es/photos/libro-abierto-la-colecci%C3%B3n-de-1428428/>

realizar un mapa mental de las características principales de un líder. ☑

- REAI
- Participantes
- Insignias
- Competencias
- Calificaciones
- General
- Tenemos un problema
- Contexto del problema
- Conocimiento previo
- Representación del problema
- Espacio de manipulación (aplicación)
- Modelado y casos relacionados.

Tablero / Mis cursos / REAI / Contexto del problema / Contexto del problema ACTIVA

## Contexto del problema ⚙

< >

### 1. Contexto del problema



<https://pixabay.com/es/photos/empresario-inicio-593358/>

Si un joven como Andrés considera que no será un líder, ¿qué pensarán los jóvenes que no poseen esas cualidades? ¿Cómo se puede ayudar a los Andrés que se encuentran en las escuelas? En ocasiones, los menos aptos o preparados son los que toman el liderazgo, y eso lo podemos ver en el liderazgo de las naciones y de las empresas. Actualmente, pareciera que los líderes de los jóvenes son los influencers de YouTube.

En algunos artículos se mencionan que estamos viviendo una crisis de liderazgo, tanto en el gobierno como en la iniciativa privada.

En el foro de Davos 2017 donde se dieron cita alrededor de 3000 líderes mundiales tenía el nombre de "Liderazgo Responsivo y Responsable" el Trust Barometer, elaborado por Edelman cada año. En su edición de 2017, el barómetro avisa de una crisis de confianza nunca antes vista, pues cae en los cuatro tipos de organizaciones que analiza el informe (empresas, gobiernos, ONGs y medios de comunicación) de forma amplia y sin precedentes desde que se

Tabla De Contenidos

1. Contexto del problema
2. ¿qué es el liderazgo?