

**CONSTRUYENDO SOCIEDADES: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA
FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL
BUILDING SOCIETIES: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN THE PROFESSIONAL
TRAINING OF SOCIAL WORKERS**

Autores: ¹Enedit del Cisne Pesantes Campoverde, ²Tannia Allison Yagual León, ³Elizabeth Celestina Castillo Salvatierra y ⁴Ruth Rubí Peña Holguín.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-5436-1447>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-2362-373X>

³ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8588-8090>

⁴ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6058-7099>

¹E-mail de contacto: epesantesc3@unemi.edu.ec

²E-mail de contacto: tyaguall@unemi.edu.ec

³E-mail de contacto: ecastillos1@unemi.edu.ec

⁴E-mail de contacto: rpenah1@unemi.edu.ec

Afiliación: ^{1*2*3*4}Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador).

Artículo recibido: 16 de Noviembre del 2025

Artículo revisado: 18 de Noviembre del 2025

Artículo aprobado: 1 de Diciembre del 2025

¹Licenciada en Ciencias de la Educación Inicial de la Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador).

²Licenciada en Diseño Gráfico y Publicidad. Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador).

³Ingeniera Comercial mención Administración de Recursos Humanos. Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador).

⁴Ingeniera en Sistemas Computacionales. Universidad Estatal de Milagro, (Ecuador).

Resumen

El objetivo de la investigación en construir sociedades desde el liderazgo transformacional en la formación profesional del trabajador social. La metodología se encuentra en el modelo paradigmático positivista, también conocido como paradigma empírico-analítico o racionalista, es una corriente filosófica y epistemológica que busca comprender la realidad a través de la observación empírica y el análisis objetivo. Se considera que la investigación es de carácter descriptiva, el estudio permite observar y medir el fenómeno estudiado, se apoya en un estudio de campo. En relación a la población, son todos los estudiantes del (VII) semestre de Trabajo social de la Universidad Estatal De Milagro; por ser un número pequeño, se considera utilizar el total de la población, constituyéndose una población muestral. La recolección de información, se realiza mediante la técnica de la encuesta, en relación a los docentes se le aplica como instrumento un cuestionario. El cuestionario estará conformado por doce (12) alternativas de respuesta, siempre, algunas veces, y nunca; redactados de manera clara a fin de evitar confusión en las respuestas de los sujetos. La

encuesta y su aplicación sería vía online, es decir mediante las plataformas para crear encuestas Google Académico o Questionpro, enviadas por correo electrónico, lo importante es llegar a una muestra posible de treinta y dos (32) estudiantes, por lo tanto, permitirá tener una visión más amplia del problema. Se concluye que: La investigación sobre la formación del líder transformacional y trabajador social, en un modelo dual que combina la enseñanza teórica con la práctica laboral, estableciendo un vínculo directo entre la academia y el mundo profesional. Este enfoque es particularmente valioso para desarrollar líderes transformacionales en el ámbito del trabajo social, una profesión comprometida con la justicia social y el bienestar comunitario.

Palabras clave: Construyendo sociedades, Liderazgo, Transformacional, Formación profesional, Trabajador Social.

Abstract

The objective of this research is to build societies through transformational leadership in the professional training of social workers. The methodology is based on the positivist paradigm, also known as the empirical-

analytical or rationalist paradigm. This philosophical and epistemological approach seeks to understand reality through empirical observation and objective analysis. The research is considered descriptive, allowing for the observation and measurement of the phenomenon under study, and is supported by fieldwork. The population consists of all students in the seventh semester of the Social Work program at the State University of Milagro. Due to the small number of students, the entire population is considered, thus constituting a sample population. Data collection is carried out using a survey technique. A questionnaire is used as the instrument for faculty members. The questionnaire consists of twelve (12) response options: always, sometimes, and never; clearly worded to avoid confusion in the participants' responses. The survey and its application would be online, using platforms such as Google Scholar or QuestionPro, and sent via email. The goal is to reach a sample of thirty-two (32) students, thus allowing for a broader understanding of the problem. It is concluded that: Research on the training of transformational leaders and social workers, in a dual model that combines theoretical instruction with practical work experience, establishes a direct link between academia and the professional world. This approach is particularly valuable for developing transformational leaders in the field of social work, a profession committed to social justice and community well-being.

Keywords: Building societies, Leadership, Transformational, Professional Development, Social Worker.

Resumo

O objetivo desta pesquisa é construir sociedades por meio da liderança transformadora na formação profissional de assistentes sociais. A metodologia baseia-se no paradigma positivista, também conhecido como paradigma empírico-analítico ou racionalista. Essa abordagem filosófica e epistemológica busca compreender a realidade por meio da observação empírica e da análise objetiva. A

pesquisa é de natureza descritiva, permitindo a observação e a mensuração do fenômeno em estudo, e é apoiada por trabalho de campo. A população é composta por todos os alunos do sétimo semestre do curso de Serviço Social da Universidade Estadual de Milagro. Devido ao pequeno número de alunos, toda a população foi incluída, constituindo, assim, uma amostra representativa. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário. Um questionário foi aplicado aos docentes. O questionário continha doze (12) opções de resposta: sempre, às vezes e nunca; formuladas de maneira clara para evitar confusão nas respostas dos participantes. O questionário e sua aplicação seriam conduzidos online, utilizando plataformas como Google Acadêmico ou QuestionPro, e enviados por e-mail. O objetivo é alcançar uma amostra de trinta e dois (32) alunos, proporcionando, assim, uma perspectiva mais ampla sobre o problema. A conclusão é que: A pesquisa sobre a formação de líderes transformacionais e assistentes sociais, em um modelo dual que combina instrução teórica com experiência prática de trabalho, estabelece uma ligação direta entre a academia e o mundo profissional. Essa abordagem é particularmente valiosa para o desenvolvimento de líderes transformacionais na área do serviço social, uma profissão comprometida com a justiça social e o bem-estar da comunidade.

Palavras-chave: Sociedades construtoras, Liderança, Transformacional, Formação Profissional, Assistente Social.

Introducción

El pensamiento crítico permite a los líderes transformadores y a las comunidades revisar sus pasos, su historia y su camino para poder repensar su situación y visualizar la posibilidad de cambios a sus problemáticas; como dijo Escobar (1991, citado por Altuve, 2010) el pensamiento crítico es “aquello que permite que uno se libre de uno mismo [...] el esfuerzo por saber cómo y hasta qué punto podría ser posible pensar de manera diferente, en lugar de legitimar lo que ya se conoce” (p.8). Según lo

anterior, su ejercicio al desarrollo del pensamiento crítico partiendo de las necesidades o problemáticas de los contextos, las posibles soluciones y el uso de sus recursos propios para tener una mirada real de las situaciones de los territorios y el camino para promover la transformación y potenciación comunitaria desde la mirada social, tecnológica, ambiental y económico-productiva. Desde esta concepción de la solidaridad, que por demás dignifica al ser humano en su naturaleza misma, se da el paso a la acción solidaria, es decir, al reconocimiento y aceptación de las realidades propias, vistas ya en contexto, con sus ventajas y desventajas, traducidas en necesidades, pero también en recursos y potencialidades para poder luego plantear posibles soluciones que atiendan a las necesidades propias, en principio con los recursos con los que la comunidad cuenta.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2014), en uno de los seis objetivos de la Educación para todos, afirma que: velar porque las necesidades de aprendizaje de todos los jóvenes y adultos se satisfagan mediante un acceso equitativo a un aprendizaje adecuado y a programas de preparación para la vida activa. Es necesario preguntarse ¿Qué sociedad se construye desde el liderazgo transformacional? Esto hace reflexionar, que la educación debe estar centrada en preparar a los estudiantes con aptitudes de competencia para poder afrontar y dar soluciones a los problemas existentes en su vida diaria, tener en cuenta si los estudiantes cursan una educación superior y de especialidad, centrar el interés en ellos a fin de ir mejorando los contenidos de los currículos para garantizar la formación sólida y de competencia. Por lo tanto, el objetivo es Construir sociedades desde el liderazgo transformacional en la formación profesional

del trabajador social. Así lo señala Escudero (2009), la idea de comunidad tiende a connotar calidez de relaciones entre las personas, pero también puede suponer una forma de invasión y negación de la individualidad. Su cercanía comporta reconocimiento, pero también un medio sutil de vigilancia y control. El sentimiento de pertenencia a una comunidad garantiza afiliación, pero también puede conducir a crear divisiones entre ‘nosotros’ (los que están dentro) y los ‘otros’ (los de fuera), constituyendo la base de conflictos identitarios bien conocidos.

En estos tiempos donde el liderazgo transformacional es un tema de gran envergadura, muchas instituciones de educación direccionan de manera equívoca esta labor, negando a los estudiantes y docentes ejercer un verdadero liderazgo. El líder se ve como figura importante para el funcionamiento eficaz de la institución; además es una persona considerada como responsable de guiar a todos los integrantes de su equipo en un mismo camino, guía al equipo en la búsqueda del logro de los objetivos de la institución. De esta manera, Cruz et al. (2013) manifestaron que, en efecto, “los líderes transformacionales crean una visión que innovaría, creencias fuertemente relacionadas a la misión, comunicación y articulación con los empleados, de tal forma que logren una congruencia en valores y creencias, así como una visión compartida de la misión a cumplir” (p. 6). Es preciso entonces entender que, el líder de la institución debe estar atento a las innovaciones, para poder realizar cambios que benefician a la institución, teniendo el personal preparado para ser innovadores en las diferentes tareas que se presenten en el cumplimiento de sus funciones.

Bracho y García (2013) señalan sobre este aspecto lo siguiente: “El enfoque de liderazgo

transformacional se entiende como el más pertinente, donde la transformación del entorno representa un aspecto fundamental, lo cual es posible a través de la acción del líder quien inspira y motiva a sus seguidores”. (p. 176). Por con siguiente, Chen y Cuervo (2022), señala que “las teorías de liderazgo transformacional logran definir que debe existir intercambio entre los integrantes de la organización y el líder. Invita a los miembros del grupo que participen en beneficio de los intereses colectivos, implicando una transformación implícita”. (p. 34). El liderazgo transformacional representa un enfoque clave en la formación profesional del trabajador social, orientado a potenciar no solo las habilidades técnicas, sino también el compromiso ético y la capacidad de innovación en contextos organizativos y comunitarios. Según Velasco (2011), el líder transformacional actúa como un agente de cambio que promueve en sus seguidores una nueva forma de percibir su trabajo, enfocándose en la realización personal más que en recompensas externas. Este tipo de liderazgo fomenta la transformación de valores, creencias y actitudes, incentivando la motivación y el compromiso profundo con la misión de la organización o la comunidad.

En el ámbito del trabajo social, Borges (2023) destaca que las prácticas de liderazgo transformacional implementadas por profesionales en roles de liderazgo permiten afrontar desafíos complejos en agencias gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro, promoviendo el desarrollo de equipos más autónomos y comprometidos. Este liderazgo no solo impulsa la eficiencia de los equipos, sino que también refuerza la responsabilidad social y la ética profesional, esenciales para la misión del trabajo social. Para iniciar esta reflexión teórica (sin pretender reducir la reflexión a una definición conceptual de la categoría trabajo), parafraseando a Lukács

(2004) en su obra *Ontología del Ser Social*, que se entiende el trabajo como la categoría fundante del ser social. El trabajo es tomado como la categoría fundante del ser social, en tanto es a partir de la realización del trabajo que se desarrollan otras características y capacidades propias de los seres sociales, la conciencia, el lenguaje y la cooperación son algunas de ellas. En el sustrato teórico que opera como soporte de la producción teórica de Trabajo Social y que se ha expresado como corrientes de pensamiento al interior de la profesión puede encontrar la presencia desigualmente desarrollada de varias matrices teóricas. Podría decirse que solo en los últimos años (a partir de la Reconceptualización), la profesión asumida en forma consiente y crítica la elaboración de planeamientos teóricos que le ayuden a entender la problemática sobre la cual actúa, su porqué y su trascendencia, a partir, no solo de planeamientos que le dan “respaldo a su qué hacer”, sino de explicaciones que permitan entender las determinaciones contextuales, que sobre la profesión existen, en toda su dinamicidad y contradicción.

En la actualidad las organizaciones deben ser capaces de adaptarse al entorno competitivo global, que cada vez ejerce una mayor presión en su adaptación (Feinberg et al., 2005). Adaptarse forma parte de la estrategia de cualquier organización y en esa adaptación se remarca la necesidad de estudiar e investigar el tipo de liderazgo más adecuado, dada la creciente importancia que tienen los líderes de todos los niveles como actores principales y ejecutores dentro de una organización. Algunas revisiones recientes acerca del liderazgo transformacional (Mendoza et al., 2007) evidenciaron cómo el concepto de liderazgo transformacional ha ido tomando forma y fuerza tanto en su desarrollo como investigaciones durante dos décadas. En este

contexto, el objetivo de la revisión bibliografía es integrar aquellas investigaciones más recientes respecto al estudio del liderazgo transformacional, que posibiliten la comprensión del estado actual de la cuestión y la propuesta de líneas de estudios futuros. Actualmente una de las propuestas con mayor cantidad de investigaciones y objeto de esta revisión, es la del liderazgo transformacional. Su principal precursor fue Bass (1985), quien basó su trabajo en las ideas originales de House (1971) y Burns (1978) sobre el liderazgo carismático, a partir de la consideración del liderazgo transaccional y transformacional de Bass y Avolio (1990). Esta propuesta considera el liderazgo de forma relacional (líder-seguidores) teniendo en cuenta los posibles efectos bidireccionales en este proceso. Por un lado, se considera la función de líder en el proceso motivacional de sus seguidores mediante la transformación de sus actitudes y valores, así como en el efecto sobre su rendimiento (Bass, 1985). El liderazgo transformacional se refiere al proceso en el que un individuo entabla y crea conexiones con otros, que elevan la motivación y moral de ambos, tanto del líder como de sus seguidores. Así el líder responde a las necesidades y motivaciones de sus seguidores y trata de ayudarlos a desarrollar su máximo potencial (Northouse, 2001).

Proporcionar a la formación profesional una cultura integral requiere de una transformación de la concepción de los perfiles profesionales y, por tanto, de los diseños de los programas académicos; de las estructuras que los dirigen y monitorean: los colectivos docentes, las asignaturas y las formas de dirección. Del mismo modo, es una necesidad la definición de nuevos conceptos y principios de formación, que van definiendo una concepción y realidad pedagógica que centrada en los procesos

universitarios interrelacionados, dirigidos éstos al desarrollo de la personalidad que exige no sólo conocimientos y habilidades, sino valores de la profesión bien definidos. La educación como proceso social debe responder a las exigencias de las nuevas realidades, a través de la formación de un ser humano más culto, donde la ciencia, la tecnología y las humanidades sean partes integradas e integrantes de cultura profesional; así como hoy el desarrollo científico y tecnológico se encarga de transformar los derechos humanos en derechos de tercera generación (colectivos, del medio ambiente, del desarrollo humano sostenible; la responsabilidad y compromiso social de las instituciones, organizaciones y de la persona); la gestión de los recursos en gestión del conocimiento; la dirección por instrucción en dirección por valores, donde la participación y la creatividad de las personas estén presentes; también es necesario transformar la educación y la formación de los futuros profesionales.

Lo descrito anteriormente se refleja en el sector educacional, sobre todo en la necesidad de transformar los aprendizajes, a partir de resignificar la concepción de educación, enseñanza y aprendizaje, de forma tal que posibilite la preparación de los sujetos para la vida y el trabajo, lo que favorece el desarrollo individual y social. Es por ello que, en las universidades, cada vez con mayor frecuencia, se aboga por perfeccionar la formación inicial de los profesionales, debido a que la carencia demostrada en la práctica educativa resulta evidente. Este proceso de formación profesional se logra con la formación de valores, sentimientos que identifican al hombre como ser social. Además, lo educativo comprende el desarrollo de convicciones, la voluntad, y otros elementos de la esfera volitiva y afectiva que, junto con la cognitiva, permiten la formación multilateral de la personalidad del hombre. A la

vez, está condicionado históricamente y toda época y sociedad determinan y hacen específicos los objetivos del proceso formativo, no obstante, siempre comprende la unidad de la instrucción y la educación (García et al., 2016).

La formación profesional del trabajador social es un proceso clave para preparar a los futuros profesionales que intervienen en diversos contextos sociales, con el fin de promover el bienestar y la justicia social. Según Hernández (2021), esta formación requiere una revisión constante de sus metodologías para adaptarse a los cambios sociales y académicos, fortaleciendo competencias y habilidades profesionales que permitan responder a los desafíos contemporáneos del trabajo social. Es fundamental que la educación en trabajo social articule teoría y práctica, siendo indispensable el equilibrio entre la enseñanza académica y la experiencia en terreno. De Robertis (2019) enfatiza que el trabajo social se basa en una metodología rigurosa que integra aspectos epistemológicos, ético-políticos, y relacionales, lo que posibilita una intervención profesional integral y orientada a la transformación social. La formación debe contemplar el aprendizaje de métodos como el trabajo de caso, grupo y comunidad, los cuales son pilares para la acción profesional efectiva (Fallas, 2020). Asimismo, la formación debe responder a las necesidades de las poblaciones vulnerables y contribuir a la construcción de políticas públicas justas. Caicedo (2022) señala que el perfil del trabajador social debe incluir competencias teóricas y metodológicas sólidas para diseñar, implementar y evaluar intervenciones sociales, con una mirada humanista y ética que privilegie la dignidad y los derechos humanos.

Materiales y Métodos

El estudio se encuentra en el modelo paradigmático positivista, también conocido

como paradigma empírico-analítico o racionalista, es una corriente filosófica y epistemológica que busca comprender la realidad a través de la observación empírica y el análisis objetivo. Se basa en la idea de que el conocimiento científico se obtiene mediante la experimentación y la medición, y que es posible formular leyes universales que explican el comportamiento del mundo natural y social. Por ello, asumido por el método cuantitativo en razón de que los datos obtenidos para el logro de los objetivos son susceptibles a medición. Para Ríos (2017). Por la naturaleza de datos o enfoque, responde a la característica de la información. Cuantitativa, se refiere a datos susceptibles de cuantificar, por lo general estudia muchos casos y explica características externas. De allí que se puede decir que el modelo investigativo que rige el presente trabajo es cuantitativo. Se considera que la investigación es de carácter descriptiva, el estudio permite observar y medir el fenómeno estudiado, en tal sentido, Hernández Fernández y Baptista (2014), señalan: Los estudios descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables (dentro del enfoque cuantitativo) o ubicar, categorizar y proporcionar una visión de una comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o una situación (p. 123).

El tipo de estudio se determina en correspondencia con el nivel de conocimiento que se desea alcanzar con la investigación. Para el desarrollo de esta, la mejor opción el estudio de tipo descriptivo se realizó un diagnóstico de la situación de construir sociedades: el liderazgo transformacional en la formación profesional del trabajador social. Este plan es el que se define como diseño de la investigación, y abarca los pasos y estrategias para llevar a cabo la investigación en forma clara y

sistemática, se apoya en un estudio de campo. Hernández et al. (2014) como su nombre lo dice el diseño “Se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 439).

También conocida como investigación de campo, es un método de recolección de datos que implica recolectar información directamente de la fuente en el entorno natural donde ocurre el fenómeno de interés. Este método permite observar e interactuar con los participantes, recopilar datos detallados y obtener una comprensión más profunda del tema de investigación. En relación a la población, está constituido por la totalidad de las unidades de análisis, es decir, los sujetos que conforman la población son todos los estudiantes del (VII) semestre de Trabajo social de la Universidad Estatal De Milagro. La muestra es una parte de la población. Para Ríos (2017) es el subconjunto representativo de la población. Se asume que los resultados encontrados en la muestra son válidos para la población. Como la población está representada por un número pequeño, se considera utilizar el total de la población, constituyéndose una población muestral, y por lo tanto no se lleva a cabo ningún tipo de muestreo.

Las técnicas e instrumentos de recolección de información que se incorporarán a lo largo de todo el proceso de investigación, en función del problema. Por su parte, Bavaresco de Prieto (2010) destaca la necesidad de documentar y describir claramente las técnicas de recolección de datos utilizadas” (p. 36). Esto permite a los lectores evaluar la calidad de los datos y la confiabilidad de los resultados. Las técnicas representan la parte abstracta de la recolección de datos; es la forma que emplea el investigador

para obtener dato. La recolección de información, se realiza mediante la técnica de la encuesta donde Arias (2020) la define como: “Una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular” (p.73) en relación a los docentes se le aplica como instrumento un cuestionario. El instrumento de recolección de datos para ser utilizado en el estudio, debe ser aprobado mediante el cumplimiento de los siguientes requisitos según Ríos (2017): (a) Calidad; incluye aceptación categórica en estilo, estética y claridad de sus elementos, como preguntas, presentación, material, atractivo, organización, extensión, duración, lenguaje. (b) Confiabilidad; se refiere a que los resultados obtenidos deban tener consistencia interna (c). La confiabilidad se puede medir a través del coeficiente alfa de Cronbach, métodos de mitades y otros. Se recomienda consultar bibliografía especializada al respecto. (d) Validez; tiene en cuenta que el instrumento sea pertinente al estudio, midiendo aquello que se tiene como objetivo, (e) Objetividad; consiste en evitar direccionalidad e influencia en las respuestas. El cuestionario estará conformado por alternativas de respuesta, siempre, algunas veces, y nunca; redactados de manera clara a fin de evitar confusión en las respuestas de los sujetos. La encuesta y su aplicación sería vía online, es decir mediante las plataformas para crear encuestas Google Académico o Questionpro, enviadas por correo electrónico, lo importante es llegar a una muestra posible de treinta y dos (32) estudiantes, por lo tanto, permitirá tener una visión más amplia del problema.

Resultados y Discusión

Para que los datos recolectados tengan algún significado, se hace necesario introducir un conjunto de operaciones en la fase de análisis e

interpretación de los resultados, con el propósito de organizarlos e intentar dar respuesta a los objetivos planteados en el estudio. Como la afirma Tamayo (2016) "...la interpretación es lo contrario de la abstracción, el proceso de abstracción parte una cosa real y desprende de ellas la forma desnuda, el concepto, mientras que en el proceso de interpretación parte de un concepto vacío y busca una cosa real que lo encarne" (p. 49) De acuerdo a lo anterior la interpretación es un viaje en sentido inverso a la abstracción, aunque ambas conducen al conocimiento.

Tabla 1. Resultados obtenidos de la variable *Construyendo Sociedades*

Indicador	Alternativas de respuesta		
	S Fr(%)	AV Fr(%)	N Fr(%)
La participación ciudadana es fundamental para construir sociedades democráticas.	66	34	-
La educación inclusiva contribuye significativamente al desarrollo social y a construir sociedades más justas.	60	34	6
La participación comunitaria en proyectos sociales es clave para el bienestar colectivo.	47	38	15
Totales	58	35	7

Fuente: elaboración propia

Los resultados que se reflejan en la tabla 1, de la variable construyendo sociedades, el 58% expresaron siempre, la participación ciudadana es fundamental para construir sociedades democráticas; implica intervenir, opinar y decidir en asuntos públicos, fomentando la transparencia y el derecho a ser consultados e involucrados en la toma de decisiones. Alexander, (2006) citado en Tognato, (2016) plantea la Teoría de la Esfera Civil, enfatizando valores como solidaridad, libertad y justicia en la construcción de la sociedad civil y democrática, contribuyendo a entender las dinámicas internas de las sociedades latinoamericanas. Esto fortalece la democracia al garantizar que las decisiones se tomen con el consentimiento de la mayoría, respetando derechos de minorías y promoviendo la descentralización y publicidad en las decisiones

públicas. Además, la participación ciudadana contribuye a la legitimación de las decisiones gubernamentales y al fortalecimiento del sistema democrático representativo y participativo. De esta manera, el 35% respondía que, la educación inclusiva es clave para el desarrollo social y la construcción de sociedades más justas porque promueve la cohesión social, el respeto por la diversidad y la equidad. A su vez, la participación comunitaria en proyectos sociales es esencial para el bienestar colectivo, pues facilita la solución de problemas comunes y genera un sentido de protagonismo y responsabilidad compartida. El 7% manifestaban que nunca a través de la participación activa en la gestión pública y en iniciativas sociales, las comunidades pueden incidir directamente en su desarrollo y en la mejora de las condiciones de vida. Esta colaboración impulsa la inclusión social, la gobernabilidad democrática y la cohesión comunitaria, aspectos vitales para el bienestar colectivo.

Tabla 2. Resultados obtenidos de la variable *Liderazgo Transformacional*

Indicador	Alternativas de respuesta		
	S Fr(%)	AV Fr(%)	N Fr(%)
El líder comunica una visión clara y convincente que guía al equipo hacia el logro de objetivos compartidos	72	28	-
El líder inspira y motiva a los miembros del equipo a alcanzar metas altas y desafiantes.	50	25	25
Incentiva el líder en la participación activa y el compromiso de los miembros con los cambios propuestos.	63	34	-
Totales	62	29	9

Fuente: elaboración propia

Como se observa la tabla 2, el 62% manifestaron siempre la comunicación clara es fundamental para que todos los miembros comprendan el propósito y los objetivos del equipo. Esto fomenta el alineamiento y la coherencia en las acciones, facilitando la colaboración y la eficiencia. Líderes efectivos transmiten sus ideas de forma comprensible y

abierta, asegurando que cada integrante entienda su rol dentro de la visión común. Además, Bass y Riggio (2006) profundizan en esta teoría describiendo las dimensiones clave del liderazgo transformacional: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. De esta manera, el 29% opinaron algunas veces, así que, un líder inspirador fomenta la confianza, el compromiso y la ambición en el equipo, promoviendo la superación de obstáculos y el logro de resultados ambiciosos. Esto crea un ambiente laboral positivo donde los miembros se sienten valorados y apoyados. Sin embargo, el 9% contestaron nunca es un liderazgo efectivo que promueve la participación activa y el compromiso mediante el empoderamiento de los colaboradores, alentándolos a involucrarse en procesos de cambio y mejora continua.

Tabla 3. Resultados obtenidos de la variable Formación Profesional

Indicador	Alternativas de respuesta		
	S Fr(%)	AV Fr(%)	N Fr(%)
La calidad de la formación profesional proporcionada en la institución fomenta el desarrollo de habilidades prácticas.	78	22	-
La formación profesional que recibe le permite aplicar conocimientos teóricos en situaciones reales	69	19	12
Los programas de formación profesional en el área están actualizados según las necesidades del mercado.	81	19	-
Totales	76	20	4

Fuente: elaboración propia

Como se observa en la figura 3, el 76% expresaron siempre es esencial para asegurar que los estudiantes no solo adquieran conocimientos teóricos, sino también competencias aplicables en entornos laborales. La formación práctica contribuye a una mejor preparación para enfrentar escenarios reales, incrementando la empleabilidad y eficacia profesional. La calidad se vincula a la adecuación de instalaciones, recursos didácticos y la capacitación del profesorado

para impartir estas habilidades. Como lo explica, Arnold (2002) destacado por sus análisis sobre la pedagogía de la formación técnico-profesional, enfatiza la necesidad de reformar la cultura didáctica, desarrollar competencias y vincular la formación con las nuevas tecnologías y demandas sociales. Aunado a ello, el 20% contestaron algunas veces, esto indica que algunos no ven una correcta integración entre teoría y práctica, fundamental para consolidar el aprendizaje significativo y transferible. La aplicación práctica consolida conceptos y desarrolla la capacidad de resolución de problemas, adaptabilidad y toma de decisiones en contextos reales, capacidades vitales para el éxito profesional. Asimismo, el 4% nunca. Sin embargo, es necesario que la actualización curricular es clave para mantener la relevancia y pertinencia del proceso formativo frente a los cambios tecnológicos, económicos y sociales. Programas alineados con las demandas del mercado laboral aseguran que los egresados posean competencias acordes a las tendencias y requerimientos actuales, favoreciendo su inserción y desarrollo laboral.

Tabla 4. Resultados obtenidos de la variable Trabajador Social

Indicador	Alternativas de respuesta		
	S Fr(%)	AV Fr(%)	N Fr(%)
El trabajador social muestra empatía y comprensión hacia las personas a las que atiende.	56	31	13
Fomenta la participación comunitaria para fortalecer los vínculos sociales.	63	25	13
Contribuye a la sensibilización sobre los derechos humanos y sociales	50	50	-
Totales	56	35	9

Fuente: elaboración propia

El desarrollo de la variable: Trabajador social, el 56% del promedio manifestaron siempre la empatía es una competencia emocional clave que incluye la capacidad cognitiva y afectiva de entender y compartir sentimientos ajenos, fundamental para establecer una relación de

confianza y apoyo con los usuarios. Un trabajador social empático puede detectar necesidades reales, respetar las particularidades de cada persona y brindar un acompañamiento personalizado digno y efectivo. A su vez, el 35% respondieron algunas veces. La Federación Internacional de Trabajo Social (IFSW 2024) define el trabajo social como una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación de las personas. Se basa en principios de justicia social, derechos humanos y respeto a la diversidad, e interviene en las interacciones entre individuos y sus entornos para aumentar el bienestar social. De esta manera, el 35% opinaron algunas veces promueve la inclusión y participación activa de las personas en su entorno comunitario, lo que favorece el desarrollo de redes de apoyo, la solidaridad y la cohesión social. Sin embargo, el 9% nunca, cumplen con el rol que implica educar y concientizar a la población sobre sus derechos, fomentando una cultura de respeto, justicia social y empoderamiento. El trabajador social actúa como agente de cambio promoviendo la defensa de los derechos humanos y sociales, aportando a la construcción de sociedades más equitativas y justas.

Conclusiones

La investigación sobre la formación del líder transformacional y trabajador social, en un modelo dual que combina la enseñanza teórica con la práctica laboral, estableciendo un vínculo directo entre la academia y el mundo profesional. Este enfoque es particularmente valioso para desarrollar líderes transformacionales en el ámbito del trabajo social, una profesión comprometida con la justicia social y el bienestar comunitario. El liderazgo transformacional es importante en la gestión educativa dado que contribuye con el

desarrollo de los procesos enfocados en direccionar, organizar y controlar los recursos de la institución a fin de ofrecer sustentabilidad con la participación de los estudiantes y actores sociales y por último, los líderes transformacionales fomentan sentimientos de identificación institucional que permite a los colaboradores desarrollar su creatividad y compromiso para el cumplimiento de las actividades en la gestión educativa. Así mismo, el impacto favorable del liderazgo transformacional en las reacciones emocionales y psicológicas de los miembros de la organización, a través de las dimensiones de estímulo intelectual, reconocimiento individual, motivación e inspiración y carisma, produce simultáneamente mejoras en el desempeño de las personas y el grupo y los líderes que rápidamente se adaptan a la variedad de requerimientos organizacionales y contextos por lo que es posible maximizar eficacia y efectividad. Esta experiencia práctica les brinda la oportunidad de observar y desarrollar prácticas efectivas de liderazgo transformacional en contextos diversos, donde deben enfrentar retos socioeconómicos y culturales. Al adquirir competencias tanto académicas como profesionales, los estudiantes fortalecen su capacidad para ejercer un liderazgo que promueva la justicia social, el compromiso comunitario y la resiliencia organizacional.

Referencias Bibliográficas

- Altuve, G., & José, G. (2010). El pensamiento crítico y su inserción en la educación superior. *Actualidad Contable Faces*, 13(20), 5—+.
- Arias, F. (2020). El proyecto de investigación: guía para su elaboración. Editorial Episteme.
- Arnold, R. (2002). Formación profesional: nuevas tendencias y perspectivas. OIT—CINTERFOR.

- Bass, B. (1985). Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas. The Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (1990). Desarrollo del liderazgo transformacional: Manual para el cuestionario multifactorial de liderazgo. Consulting Psychologists Press.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bavaresco, A. (2010). Proceso metodológico en la investigación: Cómo hacer un diseño de investigación (5.ª ed.). Editorial de la Universidad del Zulia.
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *TELOS*, 15(2), 165–177.
- Borges-Alverio, A. (2023). Prácticas efectivas de liderazgo transformacional en el trabajo social. *Revista Voces*, 1(2), 45–60.
- Burns, J. (1978). Liderazgo. Harper & Row.
- Caicedo, L. (2022). Trabajador social: una mirada humanista en la formación profesional. *Revista Latinoamericana de Trabajo Social*, 14(2), 45–60.
- Cruz-Ortiz, A., et al. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Universidad & Empresa*, 15(25), 13–32.
- Chen, S., & Cuervo, J. (2022). La influencia del liderazgo transformacional en el compromiso laboral..., mediada por la motivación de los empleados. *The Learning Organization*, 29(5), 567–585. <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2022-0011>
- De Robertis, B. (2019). Metodología de la intervención en trabajo social. Editorial de Trabajo Social.
- Escudero, J. (2009). Formación en centros y comunidades docentes de aprendizaje: teoría y práctica. Biblioteca Nueva.
- Fallas, Y. (2020). Fundamentos teórico-metodológicos en el trabajo social. *Revista Ciencias Sociales*, 36(1), 115–130.
- Feinberg, B., Ostroff, C., & Burke, W. (2005). El papel del acuerdo intragrupal en la comprensión del liderazgo transformacional. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 471–488.
- García, Y., Colunga, S., & García, J. (2016). Acercamiento a los fundamentos epistémicos del proceso de formación profesional del profesor. *Opuntia Brava*, 8(2), 1–16.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
- Hernández, N. (2021). Formación profesional y metodologías situadas en trabajo social. *Revista de Estudios Sociales*, 15(3), 112–128.
- House, R. (1971). Una teoría de la ruta-meta sobre la eficacia del liderazgo. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–338.
- International Federation of Social Workers. (2024). Social work. IFSW.
- Lukács, G. (2004). Ontología del ser social: El trabajo. Ediciones Herramienta.
- Mendoza, I., Ortiz, M., & Parker, H. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional. *Revista del Centro de Investigación*, 7(27), 25–41.
- Northouse, P. (2001). Teoría y práctica del liderazgo (2.ª ed.). Sage Publications.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). Educación para todos: Objetivos y metas. UNESCO.
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Servicios Académicos Intercontinentales.
- Tognato, C. (2016). *The Civil Sphere* (Reseña del libro). *Revista Colombiana de Sociología*, 39(1), 363–366.
- Velasco, M. (2011). El liderazgo transformacional. *Revista de Psicología Organizacional*, 4(1), 15–27.



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright © Eredit del Cisne Pesantes Campoverde, Tannia Allison Yagual León, Elizabeth Celestina Castillo Salvatierra y Ruth Rubí Peña Holguín.

