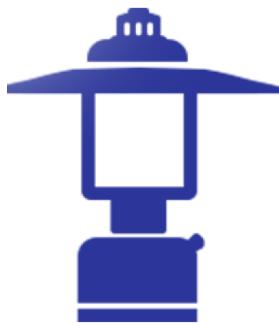


PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y EXPERIENCIAS IBEROAMERICANAS EN LA FORMACIÓN DE LÍDERES JÓVENES UNIVERSITARIOS



THEORETICAL PERSPECTIVES AND IBERO-AMERICAN EXPERIENCES IN THE TRAINING OF YOUNG UNIVERSITY LEADERS

Jorge Misas Hernández^{1*}

E-mail: jorge.misashernandez95@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7180-4298>

María Magdalena López Rodríguez del Rey²

E-mail: mmrodriguez@ucf.edu.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2776-3756>

Laura María Alpízar Peña²

E-mail: lapizar268@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0131-8629>

¹Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”, Cienfuegos, Cuba

²Dirección de Desarrollo Municipal de Cumanayagua, Cienfuegos, Cuba

*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Misas Hernández, J., López Rodríguez del Rey, M. M., y Alpízar Peña, L. M. (2025). Perspectivas teóricas y experiencias iberoamericanas en la formación de líderes jóvenes universitarios. *Revista Conrado*, 21(105), e4424.

RESUMEN

En los temas relacionados con la responsabilidad de los jóvenes ante la sociedad, se ha convertido en el centro de los debates políticos y pedagógicos. Sin embargo, más allá de los discursos teóricos y pedagógicos acerca de cómo formar a los jóvenes para que asuman el liderazgo, se vienen gestando iniciativas que deben ser registradas y estudiadas como un referente importante para nuevas propuestas. El proyecto de investigación doctoral formación de líderes jóvenes que se desarrolla en la Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”, asumió la tarea de sistematizar las perspectivas teóricas y las experiencias iberoamericanas y desde ellas conformar un marco referencial para pensar nuevas propuestas. Se asumió como problema ¿Cuáles son las perspectivas teóricas y experiencias iberoamericanas en la formación de líderes jóvenes? Se planteó como objetivo determinar los referentes teóricos y prácticos de la formación de líderes jóvenes que pueden servir de base a nuevas propuestas. La metodología se basó en la localización, selección, análisis de contenido de fuentes publicadas e identificadas en las bases de datos de Google Académico. El estudio confirma que en las iniciativas y experiencias prácticas en Iberoamérica existen importantes referentes teóricos y metodológicos para elaborar nuevas propuestas de formación de líderes jóvenes.

Palabras clave:

Categorías de análisis, Formación, Liderazgo, Jóvenes, Sociedad.

ABSTRACT

Regarding issues related to the responsibility of young people to society, it has become the focus of political and pedagogical debates. However, beyond the theoretical and pedagogical discourses on how to train young people to assume leadership, initiatives are emerging that should be recorded and studied as an important reference for new proposals. The doctoral research project “Training Young Leaders,” being developed at the Carlos Rafael Rodríguez University of Cienfuegos, took on the task of systematizing Ibero-American theoretical perspectives and experiences and, from there, forming a framework for considering new proposals. The problem was: What are the Ibero-American theoretical perspectives and experiences in the training of young leaders? The objective was to determine the theoretical and practical references for training young leaders that can serve as the basis for new proposals. The methodology was based on the location, selection, and content analysis of published sources identified in Google Scholar databases. The study confirms that initiatives and practical experiences in Latin America provide important theoretical and methodological references for developing new proposals for training young leaders.

Keywords:

Analysis categories: Training, Leadership, Youth, Society.



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0.

Vol 21 | No.105 | julio-agosto | 2025
Publicación continua
e4424



INTRODUCCIÓN

La educación del Siglo XXI exige la formación de ciudadanos que respondan a las nuevas relaciones que impone la sociedad global; pero, sobre todo, que sean capaces de transformar con determinación y proactividad las condiciones en que transcurre su vida personal y social. Este reclamo adeuda la reflexión pedagógica acerca del tipo de influencias y experiencias formativas que pueden ser resignificadas para contribuir a la formación de líderes jóvenes sobre todo en el ámbito social.

El debate internacional respecto al tema apunta a hacia autores como: (Morell et al., 2020; López, 2022; Martínez, 2022; Sánchez y López, 2023), quienes advierten acerca de varias aristas aún poco exploradas, pero de manera coincidentes centran la atención en aspectos claves como lo conceptual metodológico y prácticas que aportan a la significatividad del proceso formativo dirigido a este propósito. En primer lugar, es recurrente la referencia de líder como la persona con compromiso, carisma, capacidad de movilización y empatía.

En cualquier caso, ser líder se concibe como una cualidad que se alcanza a partir de la coexistencia de factores biopsicosociales, pero sobre todo de las condiciones culturales que permiten generar experiencias socioeducativas, con este propósito. En consecuencia, el liderazgo se expresa en la actividad que el líder realiza y desde la cual manifiesta sus cualidades en el trabajo con sus colaboradores.

La relevancia de la formación de líderes supone comprender el alcance que tienen las influencias que configuran el proceso educativo en general y la intencionalidad implícita o explícita que se declare según el nivel educativo; por tanto, incluye los aspectos cognitivos y sociopsicológico que fortalecen la configuración de la personalidad en las relaciones con los demás, en crear climas y entornos favorables, en el cumplimiento de metas, en la delegación de funciones. Por tanto, se trata del conjunto de actividades, estrategias o programas que modifican las circunstancias que rodean el sujeto y permitirán el desarrollo más efectivo del grupo u organización en cuestión.

El término formación de líderes informa de un proceso pedagógico que se caracteriza por la intencionalidad de potenciar las cualidades y condiciones de la persona para el ejercicio de liderazgo. Téngase en cuenta que la finalidad de la formación de líder se concibe como un proceso de estimulación del desarrollo de personas identificadas como posibles líderes en y desde el propio liderazgo que desempeñan. Se explica así que las influencias del

proceso formativo deberán aumentar la capacidad individual del joven para guiar a otros en la participación o movilización hacia la acción personal o de la organización a la que pertenecen, en la solución de los problemas de la sociedad en general.

Sin embargo, desde el punto de vista práctico las reflexiones acerca de las experiencias que hoy se desarrollan en Iberoamérica, y con mayor énfasis en América Latina, resultan un referente obligado en esta investigación, al declarar como problema la interrogante ¿Cuáles son las perspectivas teóricas y experiencias iberoamericanas en la formación de líderes jóvenes? Se planteó como objetivo determinar los referentes teóricos y prácticos de la formación de líderes jóvenes que pueden servir de base a nuevas propuestas.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se identifica como investigación de tipo cualitativo, que se caracteriza por el tratamiento al problema científico desde un enfoque epistemológico crítico-social, integrando los métodos cuantitativos y cualitativos durante la sistematización, descripción e intervención para transformar la realidad. Lanuez et al (2008) sostienen que el carácter dialéctico de este tipo de investigación se basa en las funciones metodológicas de los niveles del conocimiento en la relación entre el ser y el pensar, en la objetividad de la verdad y el papel de la práctica como criterio valorativo del conocimiento. Bizarra (2009) insiste que lo relevante de esta metodología es que el investigador es un docente que, desde su aula identifica el problema y mediante la teorización comprende los vacíos epistemológicos que contrastan la realidad al identificar las causas y hace propuestas para transformar la realidad.

Durante el proceso investigativo se emplearon diferentes métodos, teóricos, pero se utilizó como método fundamental el análisis de contenido de diferentes artículos consultados a partir de una búsqueda en Google académico y en las principales bases de datos. La selección de las fuentes por muestreo intencional al identificarse con dos aspectos básicos de la selección; el tema y su correspondencia al marco geográfico iberoamericano, en particular en América Latina. Los análisis, inferencias y conclusiones se realizaron a partir de la relevancia de las fuentes disponibles en publicaciones en idioma español incluidas en Revistas en el ranking Scimago JR. En este caso la muestra incluyó 28 de artículos, correspondiente a México (6), Chile (3), Venezuela (4), Colombia (4), Perú (3) y Cuba (8).

En este mismo orden el análisis de contenido se centró en las siguientes categorías de análisis. Tabla 1

Tabla 1. Criterios de análisis para la sistematización

Categorías de análisis	Subcategorías
Identificación de la experiencia	País Destinatarios Desarrolladores Propósitos o fines
Concepción a formativa	Conceptualización Características Postura metodológica
Formas de organización	Estructura Enfoque

Fuente: Elaboración de autores

Luego en la práctica el proceso de sistematización inicio con la localización de las fuentes y la identificación de las experiencias, luego su clasificación según fechas y lugares. Más tarde se realizó el análisis de contenido de cada grupo de fuentes y una vez concluido el estudio, se realizaron las inferencias. Aun así, más de una vez fue necesario profundizar en el contenido de aquellas experiencias cuya relevancia podía ser considerada una referencia teórica y metodológica importante. Para ganar en rigor el material fue estudiados de manera individual por los autores y luego, consensuado para elaborar este resultado. Los resultados se exponen a continuación.

RESULTADOS

La sistematización de la literatura respecto a las propuestas de formación en varios sectores y países de América Latina, sustentan que la concepción formativa del liderazgo se cursa desde diversas posturas metodológicas que aun cuando no evaden el cuestionamiento, tampoco deben ser descartados, al contrario, desde ellas es posible configurar un marco más general de referencia.

Es evidente que los temas de liderazgo, se convirtieron en el centro de la indagación desde finales del siglo XX y principios del XXI. En general, los trabajos de autores como (Wolf, 2011; Capella et al. (2022) advierten que existe una tendencia a considerar cierta emergencia social para movilizar a los jóvenes para que asumen sus responsabilidades en la transformación desde el autorreconocimiento de sus potencialidades y el ejercicio; por tanto tienden a vincular este tipo de iniciativas con las necesidades sociales y la dinámica de los procesos científicos, tecnológicos y sociales de la organización estudiantil y de la actividad educativa que desarrollan las carreras. Es evidente que existen diferentes tipos de acciones a desarrollar están avalada por experiencias que se han centrado en la formación de líderes educacionales, pero

cada vez más se consolida la idea de que este proceso es necesario asumirlo como parte de la responsabilidad social que se le adjudica a la educación universitaria.

En varios los países como España, Colombia, México, Chile y Venezuela se concede la responsabilidad que se le otorga a las universidades con la formación y desarrollo de habilidades para el liderazgo y centran las influencias en el desempeño académico, profesional, investigativo y extensión universitaria estén o no formalizados en el currículo académico o formando parte de los proyectos educativos de carreras. Por tanto, se mantiene la tendencia a que este tipo de saber está asociado a la capacitación profesional posgrada, vinculados a los directivos en su desempeño.

Las que se realizan desde Centros de Educación Superior (CES), ya sean por su contenido instructivo o educativo se presentan desde una amplia gama de intenciones que, de manera articulada, contribuyen al cumplimiento de los objetivos del modelo del profesional y sintetizan la relación entre las demandas del desarrollo personal, las exigencias sociales y las particularidades del contexto.

Esta posición, permite comprender que el liderazgo de los estudiantes universitarios se identifica con las tareas de formación integral, responde a la secuenciación del trabajo educativo y le imprime una intencionalidad marcada por el compromiso y apoyo para resolver problemas sociales y preprofesionales en un marco de gestión interdisciplinaria y participativa, que debe privilegiar las alternativas de formación de líderes

Estas propuestas se orientan a identificar los líderes potenciales; en ellos se privilegian procedimientos basados en los resultados y no sólo en las necesidades individuales de los profesores. Pero, la propuesta más viable está asociada al registro del comportamiento en los diferentes momentos de las actividades. En cualquier caso, no se trata de identificar necesidades sino potencialidades en las personas y que después serán estimuladas.

Desde estas consideraciones generales la formación del líder no deberá solo pensarse desde el ejercicio de las funciones considerarse un simple adiestramiento de comportamientos. Es preciso ampliar la postura al respecto y en este sentido, se está apostando por incluir este propósito como un aspecto clave en la educación universitaria, pues, al asumir que la universidad, tiene la función de contribuir a la formación integral de los estudiantes, se justifica que estas instituciones puedan implicarse en la gestión del proceso de formación de líderes estudiantiles.

En este punto la formación del líder puede asumirse desde los programas de inducción que apoyan el desarrollo

de opiniones profesionales, al asumir diferentes tareas y aumentar la habilidad en el trabajo, además de estimular también el apoyo de los colegas y la creación de redes de cooperación profesional que se considera una parte importante de la capacitación. En general, se identifican tres iniciativas viables y sedimentadas a través del tiempo:

La primera, se identifica con los cursos de capacitación, que pueden impartirse durante un mes, o durar de uno a tres años, están diseñados para proporcionar una variedad de mecanismos de apoyo para asumir el puesto y dar los pasos iniciales hacia el liderazgo. Estos poseen un enfoque colaborativo, lo que implica optimizar la reflexión y retroalimentación basado en la evidencia e impulsado por la información (no anecdótico) para guiar la mejora y medir el impacto.

La segunda promueve la introducción del tema en el quehacer cotidiano, comprende una secuencia de iniciativas orientadas a mejorar la práctica, mejorar el desempeño y reducir las diferencias en logros.

La tercera, incluye la intervención de orientación, desde el cual se infiere el ejercicio de una praxis similar a las consultas y asesorías en las que se ofrecen ayudas para promover las relaciones interpersonales, el desarrollo humano, la socialización y la salud mental. Desde esta postura el ejercicio del liderazgo se conseguirá en la medida que se logra potenciar al ser humano en sus procesos de desarrollo y búsqueda del bienestar (Goleman, 2020).

Se explica así que los contenidos y metodologías de estos cursos (de capacitación y posgrado), enfatizan en el conocimiento (saber qué), en tanto que otros ponen énfasis en el conocimiento procesal (saber cómo), pues se insiste en que se necesita preparar líderes que sean eficaces en la práctica pero que, a la vez, posean los conocimientos básicos para su desempeño.

Las recomendaciones metodológicas apuntan a reconocer la importancia del trabajo teórico o académico complementado en el aprendizaje experiencial o de la práctica; por tanto, sugieren centrarse en actividades basados en problemas, y vivencias. Asimismo, el trabajo de grupo, las redes, la instrucción y la tutoría son aspectos de los programas, pues, sirven tanto para involucrar a los aprendices más intensivamente en el manejo de su aprendizaje como para aterrizar su conocimiento y desarrollo de habilidades en ambientes del mundo real, prácticos y consecuentes.

En este marco la experiencia en la formación de líderes en estos países permite apreciar la diversidad de contenido, formas y actores vinculados a este proceso, lo cual configura un amplio marco de referencia para estas

nuevas propuestas. Una síntesis del estudio realizado avala esta idea:

- Estrategias de formación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia, se orienta a la necesidad de fortalecer, dentro del ámbito académico y a nivel estudiantil, un estilo de liderazgo que propicie cambios dentro de la universidad, ofrece un diplomado de liderazgo transformacional, apoyado en y en técnicas pedagógicas de aprendizaje acelerado, a fin de propiciar un liderazgo juvenil en esta facultad.
- El Proyecto "Jóvenes líderes sociales y de paz" es un proyecto colombiano de índole social, que involucra a todos los estamentos que conforman la comunidad educativa, llámense directivos, directivos docentes, docentes, padres de familia y estudiantes. Los anteriores agentes estructuran las bases sobre las que se mueven el ejercicio de la política, la convivencia y la cultura, en este proceso existe un grupo que viabiliza este desarrollo con el ánimo de organizar y dirigir la puesta en marcha de las actividades planteadas.
- Programa estratégico anual diseñado por el Instituto Politécnico Nacional de México para enriquecer la formación académica integral de los estudiantes a través de una gama de actividades que incluye entre otros: el reforzamiento en habilidades suaves (pensamiento creativo, liderazgo, plan de vida, comunicación asertiva, entre otros), la participación en escenarios relevantes tanto nacionales como del exterior, el reforzamiento de las habilidades de dominio del idioma inglés, estancias industriales, estancias de investigación, talleres y cursos de instituciones tanto nacionales como en el exterior, conferencias, congresos o foros de discusión con expertos de talla internacional. Los participantes han podido organizar mejores equipos de trabajo, y desarrollar capacidades para manejar los conflictos, reconocer las debilidades y aprovechar las fortalezas para establecer relaciones entre sí para promover su desarrollo académico-profesional mutuo, inclusive después de haber finalizado sus estudios universitarios.
- Programas basados en la metacognición para el emprendimiento es un programa que se potencia el conocimiento sobre sí mismos, la organización de equipos de trabajo, experiencias para el manejo de conflictos, el análisis y reconocimiento de las debilidades y fortalezas para ejercer el liderazgo y promover el desarrollo o programas de inducción que tienden a ser opcionales y favorecen el manejo de temas legislativos, de dirección y trabajo grupal que proporcionan ayudas y apoyos ante nuevas tareas. Estos pueden ser cursos breves, de uno o dos días, organizados por las autoridades locales para introducir el reconocimiento

del contexto, la especificidad de los mecanismos para ejercer el liderazgo.

- Programas de formación de líderes en Colombia, se orienten a desarrollar habilidades socioemocionales: como parte del currículo, o como espacios de influencias, que servirán de apoyo al aprendizaje en el manejo de conflictos, la resiliencia, el autocontrol y la dirección de la organización. Al mismo tiempo, se estimula la presentación, defensa y ejecución de un pequeño proyecto de investigación o intervención en los que los estudiantes se impliquen como gestores y líderes en la solución de los problemas que afectan a los grupos.
- Programas universitarios de orientación son cada vez más enfocados en desarrollar las capacidades, habilidades de liderazgo en los estudiantes. En ellos los líderes potenciales, aprenden cómo estimular al ser humano desde sus realidades particulares (cultura, género, posición política, espiritualidad, ámbito social), así como las capacidades dirigir la gestión de la energía humana desde las funciones y tareas de orientación.

Desde esta perspectiva, la formación de líderes mediante programas formativos, es considerado como viable sobre todo si se concibe como un proceso en el cual los estudiantes son dotados de herramientas e instrumentos conceptuales, psicopedagógicos que les permite identificar y solucionan problemas, ya sea en contextos reales o en contextos simulados, al integrar el conocimiento teórico y las experiencias prácticas y generan la participación movilización y autodirección para el desempeño social.

Existen, también, otras iniciativas estratégicas en diferentes niveles de concreción desde los que es posible gestionar y supervisar el proceso de mejorar mediante un entendimiento actual y crítico de las situaciones, la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje y la retroalimentación de los procesos y sus implicaciones para mejorarla.

Entre estas iniciativas se identifican propuestas que se dirigen a la configuración del líder simbólico, desde el cual se modelan los valores y actuaciones importantes para la organización y toda la comunidad universitaria, incluyendo un compromiso de crear y sostener dentro de la institución y en todos los niveles del sistema, influencias orientadas a este propósito.

Pero, más allá de una u otra alternativa existe consenso en que la formación de líderes, se deberán iniciar en una etapa bastante temprano en el desarrollo de las habilidades de liderazgo, en las que es posible desarrollar las actividades de apoyo al aprendizaje de los estudiantes o mediante un pequeño proyecto de investigación en los se estimule el liderazgo de equipo, grupos de tareas

o grupos de trabajo y encabezar proyectos a pequeña escala.

Luego, el contenido de la formación de líderes estudiantes deberá entonces precisar la intencionalidad en los conocimientos y las habilidades relacionadas con el funcionamiento de la organización a la que pertenece para trascender hasta el desarrollo de un liderazgo más sofisticado capaz de elevar los niveles de desempeño.

En este propósito, se incluyen los proyectos que enfatizan en el intercambio de conocimientos y de experiencias. La intención es que, en pares, los líderes potenciales se instruyan entre sí y puedan lograr una mayor eficacia personal y profesional. Además, el proyecto estimula la cooperación y a fomentar el desarrollo de conceptos innovadores de liderazgo según las demandas planteadas por la propia organización.

También se identifican los procesos formativos del líder estudiantil, mediante tutorías y entrenamientos, los que cada vez son más populares. Estos se emplean de manera más general para referirse a un proceso en el cual un individuo más experimentado busca ayudar a alguien menos experimentado. El tutor o instructor utiliza formas de ayuda relacionadas con las tareas, habilidades o capacidades de una persona más específicas de la actividad que realiza pues se logra un mejor aprendizaje cuando se involucran en continuas discusiones de grupo en las cuales hacen compromisos entre sí y construyen una red de rendición de cuentas.

En cualquier caso, urge conformar una propuesta pedagógica que centre su interés en colocar a los estudiantes ante la responsabilidad de forjar actitudes, contribuir al control y desarrollo de sí mismo, guiándolos en situaciones de aprendizajes en los que consigue liberarse y pueda aflorar ante todo la autoestima, el conocimiento, habilidades valores y modos de actuación que constituyen la base para promover el emprendimiento y la proactividad en la solución de dificultades de la organización o grupo.

Se reconoce así que la formación de líderes juveniles constituye un desafío significativo, sin embargo, se identifican elementos que deben caracterizar el proceso:

- Asumir como objetivo el desarrollo personal y social de los jóvenes. El desarrollo de habilidades, los jóvenes líderes mejoran su comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas, lo que les permite articular ideas de manera efectiva y tomar decisiones. Permite un empoderamiento personal al asumir roles de liderazgo, fomenta la confianza, la autoestima y la resiliencia, ayudando a los jóvenes a enfrentar desafíos y descubrir su potencial y posee un impacto social ya que los líderes no solo se benefician individualmente,

sino que también generan cambios positivos en sus comunidades, inspirando a otros a participar activamente, (Gómez, 2020).

- Reconocer la experiencia como un pilar básico para aprender a ser líder, por tanto, supone reconocer las habilidades para observar y reflexionar, comprender situaciones desde diversos puntos de vista y establecer conexiones entre acciones y resultados; al tiempo que aprende a involucrarse manteniendo una actitud abierta y desprejuiciada al experimentar las teorías, procesar las experiencias, y en identificar las diferentes e individuales maneras de participación que se pueden generar y los aprendizajes basados en la experiencia. Por tanto, exige que la actividad formativa se sustente en requisitos básicos como la participación activa; el carácter activo y colaborativo, la reflexión sistemática, la innovación y el análisis integral de experiencia, la evidencia y transparencia del aprendizaje y la creación de un ambiente positivo y estimulante (Vargas, 2023).
- Asumir como resultado el impacto transformador en diversos contextos, los jóvenes líderes desarrollan habilidades esenciales como la comunicación efectiva, la empatía y el trabajo en equipo, lo que les permite influir positivamente en sus comunidades. Además, su capacidad para abordar problemas sociales y ambientales los convierte en agentes de cambio, promoviendo la participación cívica y el compromiso social. Fomentar el liderazgo juvenil no solo impulsa su desarrollo personal, sino que también genera un efecto multiplicador que beneficia a toda la sociedad (Pérez, 2023).
- Concebir el proceso a través de proyectos o programas (López y González, 2020) refieren que, aunque los programas educativos integran influencias formativas asociadas al currículo; sobre todo en la educación media, media superior y en la educación universitaria, sin embargo, estas acciones no son suficiente y se carece de concepción de formación integral del estudiante universitario de los fundamentos de la formación del joven líder universitario, aunque la relacionan con el encargo formativo a desarrollar durante el ejercicio profesional.

En esta línea Zamora et al. (2021), ayuda a comprender que existen otras propuestas que es necesario optimizar al integrarse a los programas formativos. En este caso, se insiste en el involucramiento de los jóvenes en la gestión social, sobre todo en la formulación, comunicación y evaluación de políticas públicas para asegurar que sus voces sean escuchadas y sus necesidades atendidas, hasta convertirse líderes de los proyectos sociales. No obstante, es necesario comprender que la formación de líderes jóvenes para la gestión social, es un proceso

complejo que requiere un enfoque multidimensional y multifactorial.

En este artículo, los enfoques multidimensional y multifactorial en la formación de líderes jóvenes se centran en desarrollar competencias técnicas y socioemocionales. Estos enfoques consideran factores como el contexto social, la autoeficacia y las relaciones interpersonales, promoviendo un liderazgo que inspira y motiva a otros.

Lo multidimensional según Unda (2018) destaca la necesidad de considerar distintas áreas que influyen en el desarrollo del liderazgo. Refieren diferentes dimensiones que van desde lo personal como es el autoconocimiento y la inteligencia emocional, vistos estos como se identifican las fortalezas y debilidades, son fundamentales para el desarrollo de habilidades de liderazgo y la capacidad de gestionar las emociones propias y las de los demás. De igual manera se encuentra la dimensión social donde se refieren a las habilidades de comunicación y construcción de relaciones donde un líder debe ser capaz de comunicarse de manera efectiva para transmitir su visión y objetivos; fomentar la colaboración y el trabajo en equipo. Y la dimensión contextual que está relacionada con la adaptabilidad vista como la capacidad de ajustar el estilo de liderazgo según el entorno o situación particular.

Mientras lo multifactorial informa entonces de la implicación organizativa y de las relaciones que se concretan en el proceso, se enfatiza en la interacción de diversos factores que estimulan el desarrollo del liderazgo. Entre los más relevantes se encuentran: factores educativos, psicológicos, Sociales y ambientales.

- Los factores educativos son los programas de formación y las mentorías; la guía de líderes experimentados puede proporcionar perspectivas valiosas y oportunidades de aprendizaje.
- Los factores psicológicos como la motivación y resiliencia; razón por la cual una persona desea convertirse en líder puede influir en la manera en que se desarrolla. La capacidad de recuperarse de fracasos y aprender de ellos es fundamental para cualquier líder.
- Los factores sociales y ambientales tales como las redes de apoyo y las experiencias prácticas; el apoyo de la familia, amigos y colegas puede facilitar el desarrollo de habilidades de liderazgo. Participar en proyectos y actividades que requieran liderazgo proporciona oportunidades para aplicar y fortalecer estas habilidades.

CONCLUSIONES

A partir de estas consideraciones generales la formación del líder no deberá solo pensarse desde el ejercicio de

las funciones considerarse un simple adiestramiento de comportamientos. Es preciso ampliar la postura al respecto al asumir que este tipo de intención está implícita en el proceso de formación integral de los estudiantes universitarios, sin embargo, en Iberoamérica es una tendencia loable el trabajo de las asociaciones no gubernamentales quienes tiene una impronta destacada en la promoción de programas para la formación de líderes juveniles.

Aun así, al analizar las diferentes perspectivas de formación que asume la gestión del proceso de formación de líderes juveniles se advierte la necesidad de que es un proceso necesario en los tiempos actuales para fomentar en los jóvenes la identidad, participación y el compromiso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Capella-Palacios, M., Quinde-Reyes, M., & Mora-Goyes, L. (2022). Acciones colectivas frente al covid-19 en Latinoamérica una exploración desde la psicología comunitaria crítica. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 8(01), e8012022368. <https://doi.org/10.22402/j.rdipycs.unam.e.8.01.2022.368>
- Goleman, D. (2020). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam.
- Gómez, R. (2020). El liderazgo como proceso de influencia. *Revista Internacional de Liderazgo*, 9(1), 15-30.
- Lanuez, M., Martínez, M. y Pérez, V. (2008). La investigación educativa en el aula. La Habana: Pueblo y Educación.
- López, J. (2022). La importancia del liderazgo servicial como generador de cambio cultural en las organizaciones. *Revista de Liderazgo y Gestión**, 12(3), 45-60.
- López, M. & González, F. (2020). The Impact of Leadership Education on Youth Development. *Education and Training*, 62(5), 525-540. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2018-0265>
- Martínez, C. E. (2022). Modelo integral de formación en liderazgo transformacional mediante la responsabilidad social universitaria. *Revista Internacional de Educación y Desarrollo*, 15(4), 200-215.
- Pérez, J. (2023). Líderes juveniles y su impacto en la participación ciudadana. *Revista de Estudios Sociales*, 12(3), 45-67. <https://doi.org/10.1234/res.2023.12.3.45>
- Sánchez, F. y López, A. (2023). Bosconia, potencia de la formación y la educación: una perspectiva desde la transformación de los territorios. *Revista de Estudios Territoriales*, 20(2), 56-72
- Unda, S., Hernández-Carrera, R. M., Comas, M. Á., & Franco, I. (2018). Fundamentación para el estudio del Modelo Multidimensional de Liderazgo Ético (MOMUCLE) en organizaciones educativas. En *Avances en democracia y liderazgo distribuido en educación: Actas del II Congreso Internacional de Liderazgo y Mejora de la Educación*. Coord. F. Javier Murillo. Madrid: RILME (Vol. 336, p. 340). Red de Investigación sobre Liderazgo y Mejora de la Educación (RILME).
- Vargas, E. (2023). Innovación y liderazgo: un estudio sobre las competencias necesarias en líderes contemporáneos. *Journal of Business Management*, 22(3), 67-85.
- Wolf, A. (2011). *The knowledge, skills, practices and attributes that are necessary for leadership roles in counseling*. <http://libres.uncg.edu/>
- Zamora, A., Morales, E., & Reyes, J. (2021). Youth Involvement in Public Policy: Best Practices and Challenges. *PolicyStudies*, 42(1), 105-121. <https://doi.org/10.1080/01442872.2020.1793256>