

Artículo Original

Análisis cuasi-experimental del efecto de un programa de entrenamiento en liderazgo sobre la autoestima de estudiantes universitarios

Quasi-experimental analysis of the effect of a leadership training program on the self-esteem of university students

***Ruiz Villegas, R¹; González Tregnaghi, H.G.²; González Ramírez H.A.²**

¹Consultora Internacional PROFERR. Asunción, Paraguay

²Universidad Americana. Asunción, Paraguay

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar el efecto de un programa de entrenamiento en liderazgo sobre la Autoestima de estudiantes universitarios en el Año 2015. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo con diseño cuasi-experimental con medida pre - post. La población del estudio estuvo compuesta por 180 alumnos inscriptos en el programa, y la muestra final estuvo integrada por 69 estudiantes, quienes cursaron y concluyeron la capacitación. Para la recolección de datos se empleó el Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI) (Brinkmann & Segure, 1989). El análisis de los datos fue realizado mediante el Programa SPSS 11.0. Los resultados reportan un incremento significativo en la autoestima social, autoestima académica/laboral; autoestima hogar y autoestima general en los estudiantes considerando las medidas empleadas antes y luego del entrenamiento recibido.

Palabras clave: Liderazgo, autoestima general; autoestima social; autoestima académica; autoestima Hogar.

ABSTRACT

The purpose of this research was to evaluate the effect of a leadership training program on the self - esteem of university students in 2015. The study corresponds to the quantitative approach with quasi - experimental design with pre - post measure. The study population consisted of 180 students enrolled in the program, and the final sample consisted of 69 students, who completed and completed the training. The Stanley Coopersmith Self-Esteem Inventory (SEI) was used for the data collection (Brinkmann & Segure, 1989). The analysis of the data was made through the SPSS 11.0 Program. The results report a significant increase in social self-esteem, academic / work self-esteem; Home self-esteem and general self-esteem in students considering the measures used before and after the training received.

Keywords: Leadership, general self-esteem; social self-esteem; academic self-esteem; home self-esteem.

INTRODUCCIÓN

Desde hace mucho tiempo el mundo académico se ha preguntado sobre los factores que generan éxito personal y profesional en una persona. Por ejemplo, el Dr. Daniel Goleman en su influyente artículo (Goleman, 2004) hace énfasis en la inteligencia emocional como la base de la formación de un líder.

***Autor Correspondiente:** Lic. Richar Ruiz Villegas. Director de la consultora internacional PROFERR. Correo electrónico: rr@proferr.com

Fecha de recepción: 01/05/2019 Fecha de aceptación: 02/07/2019



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una licencia Creative Commons

Temas como la inteligencia emocional, actitud, autoestima hacen parte de las llamadas habilidades blandas en donde el liderazgo representa la sumatoria de una serie de habilidades humanas que se pueden aprender, desarrollar y practicar (Klatt & Hiebert, 2001).

En este contexto, se presenta la siguiente investigación con el propósito de demostrar que la autoestima definida como el sentido que un individuo tiene de su valor, o la medida en que una persona valora, aprueba, aprecia, premia o se aprecia a sí misma (Blascovich, 1991), es influida positivamente por la realización del Curso de entrenamiento en Liderazgo, donde el aporte principal del mismo estuvo dirigido a los jóvenes, estudiantes universitarios y todas las personas que deseen lograr éxito personal y profesional.

La hipótesis plantea que la autoestima de los alumnos aumenta después de asistir al programa de entrenamiento en liderazgo *inside out*, entendido desde la perspectiva del desarrollo de adentro hacia afuera, ya que trata del aumento en la habilidades blandas propias del individuo, tales como el pensamiento crítico, creativo y estratégico, la ruptura de paradigmas, la fijación de metas y su planificación, la actitud y la proactividad que luego se expresan en comportamientos externos como la comunicación efectiva, la negociación y la resolución de conflictos entre otros (Norris, 2008).

La relación existente con el problema es que al aumentar la autoestima después del curso de liderazgo se aumentará la probabilidad de que cada alumno desarrolle habilidades de liderazgo y contribuya a moldear su identidad propia como líder auténtico (George, Sims, McLean, & Mayer, 2007).

Evaluar el éxito o fracaso de un programa, usualmente a través de estudios experimentales o cuasi-experimentales, solo es apropiado si los objetivos del programa son específicos y medibles, el programa está bien implementado para los participantes a quienes va dirigido y las medidas resultantes son confiables y válidas. (APA, 2013).

Una de las partes más importantes en todo entrenamiento en liderazgo es la enfocada a la autoestima, ya que sin autoestima saludable no se puede desarrollar carácter de líder. (Schiraldi, 2007).

Un estudio realizado por la universidad de Alejandría en Egipto en donde concluyeron que existe relación entre autoeficacia y efectividad de líderes del sector salud, y resaltaron la importancia de contar con programas de mejoramiento continuo en autoestima y autoeficacia (Abou, 2017).

Diversos estudios han demostrado la importancia de la auto estima en el desempeño exitoso de un profesional. Por ejemplo, el desarrollado en la Universidad Eastern Illinois de Estados Unidos en donde se pudo comprobar el impacto de la autoestima en comportamientos de liderazgo (Moran, 2015). También la investigación llevada a cabo por investigadores rumanos en el año 2013 en donde encontraron que la modificación de creencias en relación consigo mismo, hacia los otros y hacia lo social formaban un auto concepto global de autoestima saludable que ayudaba en su desempeño como estudiantes competentes (Păunescu, Pițigoi, Gagea, & Păunescu, 2013).

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque de la Investigación: Corresponde a una investigación cuantitativa, cuasi experimental, con diseño pre y post prueba.

Variables involucradas:

- Variables Dependientes: Autoestima general; y las subescalas: Autoestima académica/laboral, Autoestima hogar; Autoestima Social.

- Variable Independiente: Entrenamiento en liderazgo, basado en dinámicas de grupo orientadas a la introspección personal.
- Variables extrañas: características de los participantes como: la edad; educación y formación previa; rasgos de personalidad; nivel socioeconómico.
- Técnicas de control empleadas:

Población y muestra: La población del estudio estuvo compuesta por 180 alumnos inscriptos en el programa, y la muestra final estuvo integrada por 69 estudiantes, quienes cursaron y concluyeron el entrenamiento en Liderazgo *inside out 2015*. Este curso tuvo, como uno de sus objetivos, entrenar a los participantes para mejorar su Autoestima.

Instrumento de recolección de datos: se empleó el Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI), en su versión adaptada en Chile (Brinkmann, Segure, & Solar, 1989). Que corresponde a un instrumento de auto-reporte de 58 ítems, en el cual el sujeto lee una sentencia declarativa y luego decide si esa afirmación es "igual que yo" o "distinto a mí". El inventario está referido a la percepción en cuatro factores: autoestima general, social, hogar y académico/laboral. Los autores originales reportan que realizaron los estudios de confiabilidad y validez, obteniendo coeficientes con valores entre los 0.81 y 0.93 para las diferentes escalas. Ocurre lo mismo para la versión adaptada empleada para esta investigación (Brinkmann, Segure, & Solar, 1989).

Procedimiento:

Los estudiantes universitarios asistieron durante 9 meses los días sábados al curso de liderazgo, en el cual recibieron entrenamiento para mejorar la autoestima. En el primer día se les administró el Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI), a fin de tener una medida pre entrenamiento.

Con base en la teoría del aprendizaje experiencial (Kolb, 2015), el curso buscó generar un cambio de conducta a través de la aplicación de los conceptos por medio de actividades de reflexión. Las dinámicas estuvieron enfocadas en los tipos de autoestima que evalúa el instrumento empleado para el efecto, indicadas en el siguiente cuadro:

Tipo de autoestima	General	Hogar	Académica/Laboral	Social	Total
Dinámica realizada	Listado de autopercepciones	Reemplazo de creencias	Aformaciones	Cuestionamiento socrático	Escritura expresiva

A continuación se especifican las dinámicas empleadas en el entrenamiento realizado:

- Listado de auto percepciones: Consistió en entregar un listado de 20 atributos positivos a cada alumno en donde cada uno debía elegir aquellos que consideraba ciertos en su persona. Luego se ubicaban en parejas en donde cada uno leía los atributos del compañero. Al final se buscaba evaluar principalmente aquellos indicadores positivos no elegidos (Beck, 1979).

- Reemplazo de creencias: Con base en el primer ejercicio de búsqueda convertir a cada alumno en un investigador probando las hipótesis planteadas hacia su persona para identificar y dejar de creer lo que no fuere cierto en cada uno e implantar creencias empoderadoras (Burns, 1980).
- Afirmaciones: Continuando con el enfoque en las creencias, se trabajó con la técnica del cuadro de afirmaciones, técnica desarrollada por el experto norteamericano en desarrollo humano Noah St John en el año 2013 que consiste en colocar tres columnas en donde de izquierda a derecha se coloca la nueva creencia que se quiere adoptar en formato infinitivo, luego esa misma creencia se coloca en la segunda columna en forma de pregunta y por último en la tercera columna se ubican tres respuestas (John, 2013).
- Cuestionamiento socrático: Cada alumno realizó un listado de conceptos y creencias que tenía sobre sí mismo, sobre los demás y el país. Luego cada uno verificó la validez de las creencias comentadas sobre las tres áreas; él mismo, los demás y su país, en donde el objetivo era llegar a conclusiones positivas o por lo menos neutrales a través del pensamiento crítico. (Martínez, 2012)
- Escritura expresiva: El objetivo era proporcionar un mecanismo para que los alumnos pudieran descargar las emociones negativas a través de ejercicios de escritura terapéutica. Esta técnica, creada por el Dr. Pennebaker en el año 1990, ha demostrado alta eficacia en el tratamiento de manejo de problemas de auto concepto y emocionales, así como también en desajustes psicológicos cotidianos que puedan afectar a las personas (Pennebaker & Evans, 2014). A la autoestima se le ha descrito como el sistema inmunológico del ser, que al igual que el sistema inmunológico normal, al fallar también repercute en las demás áreas de la vida. El escribir para expresar todo aquello que duele ha demostrado ser uno de los mecanismos más importantes a la hora de hacer mantenimiento psico emocional a la autoestima de las personas (Pennebaker & Chung, 2007)

Los alumnos contaban con un manual de trabajo en donde se encontraban las guías para la realización de cada actividad de reflexión. En total se llevaron a cabo 3 sesiones de cuatro horas cada una enfocadas en la autoestima.

Consideraciones Éticas: la investigación tuvo en cuenta, la voluntad de los participantes, esto significa que solo se procedió a administrar los cuestionarios a aquellos que expresaban su consentimiento informado de forma oral además del consentimiento escrito firmado por cada participante.

RESULTADOS

Se muestran los resultados de las dos administraciones del instrumento, tanto para antes de iniciado el curso de liderazgo, como una vez concluido el mismo.

La Tabla 1 indica los promedios y desviaciones de las Escalas de la Autoestima, notándose que en todas ellas existió un aumento de puntuaciones luego del curso de liderazgo.

Tabla 1: Estadísticos Descriptivos

Escalas	Media	Desviación estándar
Autoestima Social (pre curso)	6,075	1,5697
Autoestima Académica/Laboral (pre curso)	5,836	1,8716
Autoestima Hogar (pre curso)	5,090	2,0870
Autoestima General (pre curso)	19,851	4,2862
Autoestima Social (post curso)	6,657	1,3434
Autoestima Académica/Laboral (post curso)	6,731	1,3210
Autoestima Hogar (post curso)	5,851	1,6446
Autoestima General (post curso)	22,179	2,9177

La Tabla 2 reporta prueba de normalidad realizada con los promedios de la diferencia entre la medición de autoestima luego y antes del curso de liderazgo. Se puede observar que ninguna escala cumple una distribución normal (*sig.* <0.05)

Tabla 2: Prueba de Normalidad

Diferencias entre promedios pre y post curso	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Autoestima Social	,227	67	,000
Autoestima Académica/Laboral	,237	67	,000
Autoestima Hogar	,167	67	,000
Autoestima General	,217	67	,000
Autoestima Total	,156	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 3 muestra el resultado de la prueba de diferencias entre muestra relacionadas para distribuciones no normales. En la misma se puede notar que todas las escalas existen diferencias estadísticamente significativas ((sig. < 0.05) en la Autoestima de los participantes del curso de liderazgo, en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 3: Prueba de Normalidad

Estadísticos de prueba ^a	Diferencias de escalas pre y post curso				
	S1 - S2	L1 - L2	H1 - H2	G1 - G2	Autoestima Total
Z	-3,419 ^b	-4,023 ^b	-3,025 ^b	-4,570 ^b	-6,960 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,001	,000	,002	,000	,000

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

b. Se basa en rangos positivos.

DISCUSIÓN

Se observa que la autoestima aumentó significativamente en todas las dimensiones, a decir: autoestima social, autoestima académica/laboral, autoestima hogar y autoestima general, luego de la realización del curso de liderazgo. Se infiere al respecto que esto podría deberse al entrenamiento en liderazgo realizado, cuya metodologíateórico-práctica, empleando dinámicas como el cuestionamiento socrático, la recontextualización cognitiva, a formaciones y escritura expresiva, que estuvieron orientadas al aumento de los tipos de autoestima mencionadas. Estas estrategias tomadas principalmente de la psicoterapia cognitivo conductual, podría haber desarrollado habilidades para reemplazar creencias limitantes a través de una reflexión personal, cuestionando en todo momento de forma positiva las creencias hacia sí mismo, hacia las demás personas y hacia su contexto, como mecanismo de modificación de creencias centrales (Millings & Carnelley, 2015). Las sesiones se realizaron con ayuda de elementos audiovisuales que impulsaron a cada estudiante a la autorreflexión continua al respecto del valor de cada individuo, de sus características y peculiaridades, así como el potencial que tiene para convertirse en líder (Bobek & Tversky, 2016). Este descubrimiento se va dando a medida se desarrolla el entrenamiento, que, además, incluyó estrategias educativas al respecto de los estilos básicos de aprendizaje, auditivo, kinestésico o sensorial (Blackwell, 2012).

Se recomienda realizar estudios similares, o experimentales, de tal manera a medir objetivamente el cumplimiento de objetivos que proponen cursos similares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Goleman, D. (2004). ¿Qué hace a un líder? *Harvard Business Review*, 10.
- Jim Blascovich, J. T. (1991). *Measures of social psychological attitudes, Vol. 1. Measures of personality and social psychological attitudes*. San Diego: Academic Press.
- Klatt, B., & Hiebert, M. (2001). *The encyclopedia of leadership*. New York: McGraw-Hill.
- George, B., Sims, P., McLean, A., & Mayer, D. (2007). Descubra su autentico liderazgo. *Harvard Business Review*, 8.
- Norris, S. E. (2008). An Examination of Self-Leadership. *Emerging leadership journeys*, 19.

- Kolb, D. A. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New York: Pearson education Inc.
- John, N. S. (2013). *The Book of Affirmations* ®. New York: Hay House Inc.
- Martínez, E. (2012). *El Diálogo Socrático en la Psicoterapia*. Bogotá: Ediciones SAPS.
- Pennebaker, J., & Evans, J. (2014). *Expressive Writing: Words That Heal*. Washigton: Idyll Arbor Inc.
- Schiraldi, G. R. (2007). *10 Simple Solutions for Building Self-Esteem: How to End Self-Doubt, Gain Confidence, & Create a Positive Self-Image*. Oakland: New Harbinger Publications Inc.
- Moran, A.J. (2015). *An Examination of Self-Esteem's Impact on the Leadership Behaviors of Female Undergraduate Student Leaders*. Illinois: Masters Theses.
- McCormick, M. J. (2001). *Self-Efficacy and Leadership Effectiveness: Applying Social Cognitive Theory to Leadership*. Houston: Journal of Leadership Studies.
- Abou, E. (2017). Relationship between Leadership Self-Efficacy and Leadership Effectiveness of First-Line Nurse Managers. *Arts and Social Sciences Journal*, 9.
- Beck, A.T. (1979). *Cognitive Therapy and the Emotional Disorders*. New York: Penguin books Inc.
- Burns, D.D. (1980). *Feeling Good: The New Mood Therapy*. New York: HarperCollins Publishers.
- APA. (2013). *Manual of The American Psychological Association, sixth edition*. Whashington DC: APA.
- Brinkmann, H., Segure, M.T., & Solar, M.I. (1989). Adaptación y estandarización del Inventario de Autoestima de Coopersmith. *Revista Chilena de Psicología*, 9.
- Pennebaker, J.W., & Chung, C.K. (2007). Expressive Writing, Emotional Upheavals, and Health. *Reserachgate*, 59.
- Millings, A., & Carnelley, K. B. (2015). Core belief content examined in a large sample of patients using online cognitive behavior therapy. *Journal of Affective Disorders*, 9.
- Bobek, E., & Tversky, B. (2016). Creating visual explanatins improves learning. *Cognitive research principles and implications.*, 14.
- Păunescu, C., Pițigoi, G., Gagea, G., & Păunescu, M. (2013). Study on the Self-evaluation of Self-esteem among Young Adults. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5.
- Blackwell, J.O. (2012). *Engage: The Trainer's Guide to Learning Styles*. San Francisco: John Wiley & Sons Inc.