



*La comunicación de liderazgo y los comportamientos eficaces de los discentes del aula*

*Leadership communication and effective classroom behaviors of learners*

*Comunicação de liderança e comportamentos eficazes do aluno em sala de aula*

Luis Gerardo Santillán-López <sup>I</sup>  
[luis.santillanlo@ug.edu.ec](mailto:luis.santillanlo@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-7696-8400>

Eva Leonor Medrano-Freire <sup>II</sup>  
[eva.medranof@ug.edu.ec](mailto:eva.medranof@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-5956-9416>

Francisco Roberto Silva-Vera <sup>III</sup>  
[francisco.silvav@ug.edu.ec](mailto:francisco.silvav@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-3320-2875>

**Correspondencia:** [luis.santillanlo@ug.edu.ec](mailto:luis.santillanlo@ug.edu.ec)

Ciencias de la comunicación  
Artículo de revisión

\***Recibido:** 30 de septiembre de 2020 \***Aceptado:** 29 de octubre de 2020 \* **Publicado:** 23 de noviembre de 2020

- I. Máster en Administración de Empresas, Profesores de la Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- II. Magister en Gerencia Educativa, Máster en Administración de Empresas, Profesores de la Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- III. Máster en Investigación de Mercados, Máster en Administración de Empresas, Profesores de la Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

## **Resumen**

El objetivo general de la investigación es analizar la comunicación de liderazgo y los comportamientos eficaces de los discentes del aula. La metodología a estudiar se basó en un diseño bibliográfico con un tipo de investigación documental. Los resultados se basaron en un análisis de la comunicación de liderazgo y comportamientos eficaces del discente, pero desde perspectivas separadas. Como conclusión, existen múltiples factores que inciden en el desarrollo del estudiante dentro de un aula de clase, estas son la comunicación y el comportamiento, regidas por el liderazgo que puedan tener sobre otros compañeros, por lo que obtener una comunicación efectiva de tipo horizontal donde busque valorar las opiniones e ideas de los demás, a través de la confianza, respeto y valoración, aunado a un comportamiento con valores morales y éticos permitirán forjar a los nuevos líderes de las sociedades; son las unidades educativas las catalizadoras de este desarrollo a través de prácticas de liderazgo transformador, fomentando así comportamientos eficaces que busquen solucionar problemas, pero a su vez enfrente los grandes retos académicos por medio del conocimiento de las habilidades como la perseverancia, el autoconocimiento y autoeficacia de sí mismo para enfrentar las adversidades y tomar las mejores decisiones.

**Palabras clave:** Comunicación; liderazgo; comportamiento; discentes.

## **Abstract**

The general objective of the research is to analyze the leadership communication and effective behaviors of classroom learners. The methodology to be studied was based on a bibliographic design with a type of documentary research. The results were based on an analysis of effective learner behavior and leadership communication, but from separate perspectives. In conclusion, there are multiple factors that affect the development of the student within a classroom, these are communication and behavior, governed by the leadership they may have over other classmates, so obtaining an effective horizontal communication where seek to value the opinions and ideas of others, through trust, respect and appreciation, coupled with behavior with moral and ethical values will allow forging the new leaders of societies; The educational units are the catalysts for this development through transformative leadership practices, thus promoting effective behaviors that seek to solve problems, but at the same time face great academic challenges through knowledge of skills such as perseverance, self-knowledge and self-efficacy of himself to face adversity and make the best decisions.

**Keywords:** Communication; leadership; behavior; learners.

## **Resumo**

O objetivo geral da pesquisa é analisar a comunicação da liderança e os comportamentos eficazes dos alunos em sala de aula. A metodologia a ser estudada baseou-se em um desenho bibliográfico com modalidade de pesquisa documental. Os resultados foram baseados em uma análise do comportamento eficaz do aluno e na comunicação da liderança, mas a partir de perspectivas diferentes. Em conclusão, são múltiplos os fatores que afetam o desenvolvimento do aluno dentro de uma sala de aula, estes são a comunicação e o comportamento, regidos pela liderança que possam ter sobre os demais colegas, obtendo-se assim uma comunicação horizontal efetiva onde buscar valorizar as opiniões e ideias dos outros, por meio da confiança, do respeito e da valorização, aliadas a comportamentos com valores morais e éticos que permitirão forjar os novos líderes das sociedades; as unidades educacionais são os catalisadores desse desenvolvimento por meio de práticas transformadoras de liderança, promovendo comportamentos efetivos que buscam solucionar problemas, mas ao mesmo tempo enfrentam grandes desafios acadêmicos por meio do conhecimento de habilidades como perseverança, autoconhecimento e autoeficácia de si mesmo para enfrentar as adversidades e tomar as melhores decisões.

**Palavras-chave:** Comunicação; Liderança; comportamento; aprendizes.

## **Introducción**

La investigación engloba a los discentes del aula, lo cual significa que su centro de atención son las personas que reciben enseñanza, los estudiantes (VISOR, 1999). Según las nuevas metodologías pedagógicas, los estudiantes tienen un protagonismo en su misma formación basada en las teorías constructivistas del conocimiento, por supuesto junto a la orientación de los docentes. Es decir, construyen entre ambos, un conocimiento diferente. Con sus características propias. Con la posibilidad de que se agreguen elementos cada vez más desde el enfoque constructivista del aprendizaje (Maroto & Rodríguez, 2009).

Esto ha permitido transformar los paradigmas de la educación, donde anteriormente era propulsado por las teorías conductistas, la cual el docente era quien poseía el conocimiento y solo transfería el mismo hacia los estudiantes. En la actualidad eso ha cambiado, y más por el auge de la tecnología. Según Espinoza (2008) el estudiante ha de cambiar su rol hacia uno más activo en la construcción de su propio proceso de aprendizaje, por lo que no sirve solo para

asimilar información, sino que ha de ser crítico, indagador, reflexivo, investigador, creativo (citado por Souali, 2011).

En este sentido, la madurez académica y la personalidad del estudiante va cambiando con el pasar del tiempo, pasando de una formación de carácter, en los primeros años de vida producto de la formación del ser, a una totalmente abierta y con protagonismo en la toma de decisión de lo que desea aprender. Esto es producto del propio conformado de su futuro, como persona y como profesional. En especial esto último, porque se forjan los valores que se concretan en la cultura profesional en y desde la cual cada estudiante ha de asumirla en su perspectiva y proceder en coherencia con la axiología, que estime más coherente y responsable (Medina Rivilla, Domínguez Garrido, & Sánchez Romero, 2008).

Es así, como el discente se hace responsable de su misma formación, mediante la implicación en los aspectos de su propio aprendizaje, tal como lo refleja López-Fernández (2016) a continuación:

La planificación (objetivos de aprendizaje definidos y negociados).

La implementación (realización de actividades/tareas/problemas, detección de errores y corrección facilitada por la retroacción didáctica).

La evaluación (conocimiento de los criterios de evaluación, los momentos y formas en que se procederá durante y/o al final del proceso). (pág. 98)

Además, de estos aspectos metodológicos se deben agregar otros parámetros para el desarrollo de los estudiantes en su formación académica como lo son la comunicación, el liderazgo y los comportamientos eficaces. De estas, una base fundamental para el desarrollo de cualquier relación es la comunicación. De forma general, es el proceso de interacción social democrática que se basa sobre el intercambio de símbolos por los cuales los seres humanos comparten voluntariamente sus experiencias bajo condiciones de acceso libre e igualitario, diálogo y participación (Beltrán, 2006).

Es de destacar, que existen dos factores que se deben resaltar en la interacción entre las personas y no es mas que diferenciar entre la comunicación y la información. La primera se entiende como el proceso de compartir un mismo objeto de conciencia con sus relaciones con otras; y la información dice respecto de la organización los rasgos materiales para una conciencia, o sea, la comunicación expresa la totalidad del proceso (Brönstrup, Godoi, & Ribeiro, 2007). A razón de este particular, la comunicación se engloba con la información. Por lo cual, es un fenómeno inherente a la relación grupal de los seres vivos, mediante el cual se obtiene información de su

entorno y de otros entornos, a través de sus investigaciones, interrogantes, diálogos, comentarios y exposiciones (Souali, 2011).

De la misma manera, los sistemas organizativos se basan en un buen clima de trabajo ya para ello cuentan con el valor agregado que da la comunicación en todos los niveles. Es por ello, que es el eslabón que integra y da sentido a las partes del sistema; de manera que la unidad, armonía y secuencia de las actividades organizadas en un sistema se logran gracias a la comunicación (Vota, Balderrama, & Murga, 2008). Dentro de estos sistemas organizativos están las unidades educativas. En este sentido, la comunicación en los contextos educativos es de suma importancia porque los mecanismos de comunicación se establecen a cada momento lo cual se evidencia en las interacción docente-estudiante, docente-docente, estudiante-estudiante, docente-estudiante-contexto (Souali, 2011).

Otro de las variables que conciernen al desarrollo de los estudiantes durante la formación académica es el liderazgo. Esta constituye un fenómeno fundamental en la evolución de la sociedad humana y por consiguiente en el desarrollo y perdurabilidad de las organizaciones sociales (Ramírez Méndez, 2013). Además, Salazar (2006) y González (2011) afirman que el liderazgo se constituye en la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos; orientada a un cambio voluntario, en el modo de pensar y de actuar, buscando metas comunes, haciéndoles conscientes de sus propias necesidades y las del otro (González, González, Ríos, & León, 2013). Por esta razón existen diferentes tipologías de los liderazgos, las cuales tendrán como perspectiva la funcionalidad y la incidencia de las personas o los objetivos a perseguir. Estas se pueden observar a través de la Tabla 1.

**Tabla 1:** Tipología de los estilos de liderazgos.

TIPOS	CARACTERÍSTICAS
<i>Participativo</i>	Se caracteriza por cuanto el líder considera la opinión de los subordinados, y les consulta para decidir. De igual modo, cuando enfrenta un problema consulta a sus subordinados y pregunta por sugerencias.
<i>Colaborativo</i>	Se caracteriza porque el líder ayuda a los suyos en los trabajos encomendados, está atento al bienestar del grupo, trata a todos por igual y se afana en los detalles para que todos se sientan bien.
<i>Instrumental</i>	Se caracteriza porque el líder explica a sus subordinados como llevar a cabo el trabajo, decide el modo en el cual las cosas se deben hacer, define los estándares de desempeño y los esquemas de trabajo, sin consulta de ningún tipo.

**Fuente:** (Pedraja R & Rodríguez P, 2004)

También, el liderazgo tiene la facultad de poder incidir en el clima cualquier organización. Es así que, según Ekvall, L y Ryhammar (1997) establecen que el estilo de liderazgo influye sobre el clima y el clima influye sobre la creatividad y la productividad; además, el liderazgo influye en forma directa sobre la productividad (citado por Pedraja R & Rodríguez P, 2004). En este particular, para que el liderazgo sea eficaz —esto es, que cree y desarrolle un clima en el que todos puedan expresar sus potencialidades y maximizar sus rendimientos— se han de tener en cuenta cuatro componentes (Alves, 2000), tal como se puede visualizar en la Figura 1.

**Figura 1:** Componentes del liderazgo eficaz.



Fuente: (Alves, 2000)

Sin duda alguna, el liderazgo lo ejerce el docente dentro de las instituciones educativas, pero en especial en las aulas de clases, pero también es fundamental el liderazgo estudiantil para poder conseguir los objetivos del aprendizaje y en tal sentido el rendimiento académico. Estos componentes que conforman el liderazgo eficaz deben ser tomados en cuenta por los discentes a la hora de desarrollar la vida formativa como futuros profesionales.

Esta situación está asociada al comportamiento que se pueda tener para enfrentar las diversas situaciones que puedan ocurrir en el trayecto del aprendizaje. De manera general, los comportamientos humanos están constituidos por las conductas observables y no observables de las personas frente a diferentes estímulos y situaciones, los cuales se ven influenciados por factores tales como la personalidad y la cultura donde se encuentre inmersa la persona en cuestión (Espinosa Pineda, 2015). Los comportamientos están referidos a dos estructuras. Estos incorporan la comunicación y la ejecución (Martín Serrano, Acción/comunicación, en las ciencias y en los comportamientos, 2008). Estas estructuras se detallan en la Tabla 2.

En consecuencia, el comportamiento que asume el estudiante es de vital importancia en los demás aspectos desarrollados, como la comunicación y liderazgo. Si su comportamiento es

positivo con acciones participativas en búsqueda del conocimiento, aunado a la comunicación efectiva que pueda tener, tendrá la capacidad de convertirse en un líder o guía para los demás compañeros.

Por lo tanto, el objetivo general de la investigación es analizar la comunicación de liderazgo y los comportamientos eficaces de los discentes del aula. La metodología a estudiar se basó en un diseño bibliográfico con un tipo de investigación documental.

**Tabla 2:** Estructuras de los comportamientos

ESTRUCTURA	CARACTERÍSTICAS
<i>Ejecución o acción</i>	<p>Para dar cuenta de aquellos comportamientos en los cuales el sujeto trabaja los objetos para transformarlos en otros, siendo el resultado de esa transformación el logro que persigue su comportamiento. En la acción ejecutiva, la materia es materia prima; la energía, fuente de fuerza transformable en trabajo, y los útiles, instrumentos concebidos para llevar a cabo esa transformación.</p> <p>Igualmente, hace falta una teoría de la acción para explicar aquellos comportamientos en los cuales el sujeto, con sus actos, afecta al estado físico o biológico de otro sujeto (o es afectado física o biológicamente en su estado por el otro). Este tipo de comportamiento es el que en la naturaleza determina de manera inmediata la vida y la muerte, la reproducción y la producción material.</p>
<i>Comunicación</i>	<p>Para dar cuenta de aquellos comportamientos en los cuales el Actor trabaja los objetos (materiales expresivos) con el propósito de que designen para Alter a otros objetos, sujetos o ideas (objetos de referencia), siendo esa designación el logro que persigue su comportamiento. En la acción expresiva, la materia es sustancia expresiva; la energía, fuente de señales, y los útiles, instrumentos concebidos para permitir que las señales salven la distancia espacio-temporal que separa a los Actores.</p> <p>Igualmente, hace falta una teoría de la comunicación para explicar aquellos comportamientos en los cuales el actor se arriesga a sustituir en sus relaciones con Alter el empleo de la fuerza por el de la información. Este tipo de comportamiento es el que en la Naturaleza determina el paso de la conducta reactiva a la conducta electiva o, lo que es lo mismo, son los comportamientos que han introducido una riqueza creciente en las relaciones de las especies (intraespecíficas e interespecíficas), orientando la evolución</p>

**Fuente:** (Martín Serrano, Un modelo de los comportamientos interactivos que incorpora la comunicación y la ejecución. , 2011)

## Metodología

La investigación se basó en un diseño bibliográfico de tipo documental. El diseño se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase, donde se efectúa un proceso de abstracción científica, generalizando sobre la base de lo fundamental, partiendo de forma ordenada y con objetivos precisos (Palella Stracuzzi &

Martins Pestana, 2010). Para lograr este propósito se utilizó herramientas como textos, documentos y artículos científicos publicados disponibles en la web.

## **Resultados y discusión**

### **Comunicación de liderazgo de los discentes del aula**

Una base fundamental para el desarrollo de los discentes en el aula de clase es el efecto de liderazgo que pueda tener con respecto a los demás compañeros. Existen investigaciones que afirman que el liderazgo se hace más no se nace, porque depende de la voluntad de las personas para motivar. Por lo que, se puede deducir que el liderazgo en un proceso personal y social que se construye desde la condición de género, clase y etnia (Mata & Gamero, 2018). Además, los líderes deben tener la capacidad de formular y cumplir los objetivos que se plantean en ciertas circunstancias. Estos objetivos deben tener ciertas condiciones como son capacidad, compromiso y claridad.

En primer lugar, las personas cuyos esfuerzos son necesarios para la consecución del objetivo, deben sentir que poseen las capacidades para lograrlo o que en el proceso las desarrollarán mediante la experticia y el apoyo de otros. Segundo, el compromiso se genera cuando las personas perciben que hay una conexión entre un objetivo y lo que valoran. Por ejemplo, si los docentes valoran la visión del líder en cuanto a propiciar que todos los estudiantes sean alumnos comprometidos y exitosos, respaldarán las metas específicas tendientes a mejorar los logros y el compromiso de determinados grupos de estudiantes. La tercera condición para establecer objetivos efectivos es la claridad. Cuando los objetivos son claros y específicos se puede efectuar un seguimiento de los progresos realizados e introducir los ajustes necesarios. Por el contrario, cuando son vagos, hay incertidumbre en cuanto al objetivo y a los progresos realizados. (Robinson, 2019, pág. 126)

Sin duda, estos tres factores influyen en la determinación de los objetivos de los líderes por lo que debe existir una forma de poder incentivar el liderazgo dentro de los estudiantes y para ello están los docentes como primer factor clave para este cambio o transformación. Esta consideración es tomada en cuenta por la experiencia de investigadores que relacionan el éxito de la productividad académica con la eficacia y eficiencia del trabajo de los líderes en las aulas de clases. Esto lo confirma Murillo (2010), Anderson (2010) y Bolívar (2010) que comentan

que el liderazgo escolar es un factor clave para lograr cambiar las escuelas y mejorar la educación (citado por Alfaro & Guíñez, 2018).

En este sentido, se han planteado estrategias, tanto dentro como fuera del aula de clase, para incentivar el desarrollo de líderes. Los docentes son los que llevan esta batuta principalmente porque imparten las estrategias para poder impulsar esta nueva transformación del estudiante. También, debe existir un compromiso por parte de las autoridades universitarias en el cambio de currículo de las carreras, donde se incluya la formación de líderes. De este modo, las aspiraciones al liderazgo se conforman antes del ingreso formal a la carrera, lo que necesitaría de estrategias formativas que logren atraer a estos estudiantes para potenciar sus capacidades y prepararlos en las competencias necesarias de este ámbito (Alfaro & Guíñez, 2018).

Estas estrategias formativas deben ir en función de generar estudiantes con liderazgo transformacional porque buscan cambiar la perspectiva de los demás compañeros. Según Burns (1978) estos líderes ofrecen nuevos niveles de energía, compromiso y propósito moral, obteniendo una visión común de transformación de la organización mediante el desarrollo de su capacidad para trabajar en colaboración y así superar los retos y alcanzar metas ambiciosas (citado por Robinson, Lloyd, & Rowe, 2014). De manera general, existen formas de como incentivar el liderazgo transformacional en organizaciones a través de prácticas, por lo que pueden ser tomadas en cuenta para ser desarrolladas en las aulas de clase por los docentes para generar los líderes de los grupos de estudio. Estas se detallan en la Tabla 3.

**Tabla 3:** Prácticas de liderazgo transformacional educativo.

PRÁCTICAS	CARACTERÍSTICAS
<b>Desarrollo de una visión compartida y construcción de metas consensuadas.</b>	Incluidas en varias conceptualizaciones relativas al desarrollo de una visión compartida y la construcción de metas consensuadas, se incluye la identificación, desarrollo y articulación de una visión compartida que sea atractiva y estimulante para el equipo; alcanzar metas consensuadas entre el equipo; motivar al equipo con metas desafiantes pero alcanzables; comunicar optimismo sobre las metas futuras; como dar al equipo un sentido general del propósito de su trabajo y monitorizar y referir a las metas de la escuela cuando el equipo está tomando decisiones.
<b>Provisión de estímulo intelectual.</b>	Los incluidos en la conceptualización de esta práctica son líderes que desafían los supuestos del personal; estimulan y motivan su creatividad; y proporcionan información al equipo para ayudarles a evaluar sus prácticas, refinarlas y llevar a cabo sus tareas más efectivamente.
<b>Provisión de apoyo individualizado.</b>	Esta práctica incluye a los líderes que escuchan y atienden individualmente las opiniones y necesidades, que actúan como mentores o entrenadores de los miembros del equipo, que les tratan como individuos con capacidades y necesidades únicas y apoyan su desarrollo profesional.

<b>Modelización del comportamiento.</b>	Este grupo de prácticas conlleva líderes que "predican con el ejemplo", que proveen un rol modelo de conducta ética; aquellos que inculcan orgullo, respeto y confianza dentro del equipo; simbolizan el éxito; y demuestran una voluntad de cambiar sus propias prácticas como resultado de nuevos conocimientos.
<b>Mantenimiento de expectativas de alto rendimiento.</b>	Esta práctica incluye a líderes que demuestran a través de su conducta que ellos esperan un alto nivel de profesionalismo del equipo, mantienen altas expectativas para los estudiantes y esperan que los miembros del equipo sean innovadores efectivos.
<b>Provisión de recompensas contingentes.</b>	Los líderes que efectúan esta práctica recompensan a sus seguidores por completar el trabajo acordado.
<b>Gestión por excepción.</b>	Los líderes monitorizan el trabajo de sus adeptos, pero intervienen únicamente cuando las acciones de los adeptos se desvían de la norma o de las expectativas del líder.
<b>Construcción de estructuras colaborativas.</b>	Esta práctica conlleva que los líderes aseguren que el equipo tiene un adecuado involucramiento en las decisiones sobre los programas y la instrucción, estableciendo condiciones de trabajo que faciliten la colaboración en planificación y crecimiento profesional y que distribuyan el liderazgo entre los miembros del equipo.
<b>Fortalecimiento de la cultura del centro.</b>	Los líderes que realizan esta práctica promueven una atmósfera de cuidado y confianza en el equipo, construyen una cultura de colaboración que refleja la visión del centro y fomentan una colaboración continua en la implementación del programa.
<b>Involucrar a las comunidades.</b>	Conceptualizada e incluida solo en el modelo de LTE de Leithwood, en esta práctica los líderes demuestran sensibilidad para comunicar aspiraciones y solicitudes, para considerar en el centro las características y valores de la comunidad y para promover que los padres y tutores se involucren en la educación de sus hijos e hijas.
<b>Mejoramiento del programa instructivo.</b>	Esta práctica, conceptualizada tanto en el modelo de LTE de Leithwood y en el modelo de Willet, incluye planificar y supervisar la instrucción, proveer apoyo instruccional, monitorizar y regular con frecuencia el progreso del centro y contener a los miembros del distrito o las iniciativas estatales que distraen al centro de sus prioridades.

Fuente: (Sun & Leithwood, 2014)

Para que estas actividades de liderazgo transformacional sean tomadas en la educación, los docentes deben cumplir con áreas de acciones claves. Estas áreas son: distribuir el liderazgo escolar, comprometiendo y reconociendo una participación más amplia en los equipos de liderazgo y desarrollar habilidades para un liderazgo escolar eficaz a lo largo de diferentes etapas de la práctica (Castillo Armijo, Puigdellivol Aguadé, & Antúnez Marcos, 2017).

Una base fundamental, que no se debe olvidar dentro de las actividades o prácticas que se deben fomentar en la catalización de los líderes estudiantiles, es la comunicación. La consecución de los objetivos y la productividad académica es una de las prioridades del sistema y para ello la comunicación efectiva entre todos los miembros del equipo debe ser el valor principal. El líder debe plantear la misión y visión de las metas planteadas a través de cualquier medio de comunicación. Aunado a la influencia que pueda dar a través de la motiva y sentido de

pertenencia. Por lo cual, este tipo de comunicación debe comportarse como la comunicación organizacional que genera un clima estable dentro de cualquier institución.

Existen dimensiones que abarcan la comunicación organizacional, pero para este ámbito educativo se destaca el de la participación. En este punto se da la palabra al otro, se le escucha y se le reconoce, a través del trabajo en equipo, la ampliación de los ámbitos de toma de decisiones y las múltiples maneras de permitir y reconocer la iniciativa (Restrepo, 1995). Para lograr estas acciones es necesario orientar la comunicación a todos los niveles para lograr un mejor desempeño y una mayor satisfacción en el empleo, permitiendo que los individuos comprendan mejor su trabajo, sintiéndose más comprometidos con lo que hacen (Rivera, Rojas, Ramírez, & de Fernández, 2005).

Por supuesto, estas situaciones de comunicación están arraigadas a las características de los líderes de grupo, en específico por la conducta que tienen con los demás. Estas son:

La confianza (logra que sus colaboradores sean capaces de confiar en él y, además, en ellos mismos); la integridad, que se relaciona fundamentalmente con la honestidad y responsabilidad que demuestra el líder en sus actos y, muy especialmente, la credibilidad. En el liderazgo basado en la credibilidad intervienen factores claves como: la comunicación interpersonal efectiva, el cumplimiento de promesas, la delegación de responsabilidades, la motivación, la valoración de la creatividad y esfuerzo personal, la valoración del trabajo en equipo y la veracidad como paradigma de comportamiento del líder. (Pacheco, 2005, pág. 73)

### **Comportamientos eficaces de los discentes del aula**

Para poder lograr un liderazgo efectivo debe existir un comportamiento eficaz. Este último aspecto es considerado como la punta del iceberg para el desarrollo y rendimiento académico. Desde el punto de vista de liderazgo el comportamiento del líder debe ser ejemplar con valores de ética y moral. Ahora, visto como rendimiento académico, es un comportamiento no solo del líder sino de todos los participantes que hacen vida en el aula. Este punto de vista es más global. La manera de buscar el rendimiento académico óptimo es una tarea que tienda a transformarse en difícil por diversas razones. Por lo que, el logro de la eficiencia en este término produce una reacción positiva en la conducta del estudiante. En otras palabras, una situación que produce felicidad en los estudiantes es la búsqueda de metas instrumentales, tales como mejorar el rendimiento y alcanzar objetivos académicos (Deik, Moyano-Díaz, & Páez, 2014). Esta averiguación de los diversos métodos, técnicas o estrategias son herramientas que van a

acompañadas del comportamiento del estudiante a realizar las labores académicas de manera de conseguir el objetivo. En consecuencia, los patrones de comportamiento incidían claramente a favor o en contra en la predicción de la calificación de los estudiantes (Serrano & Agustí, 2011).

En este sentido, el comportamiento eficaz en el rendimiento académico o en cualquier ámbito que involucre el desarrollo profesional requiere de seguir ciertas pautas. Los discentes deben entender cual es el comportamiento adecuado para conseguir las metas pautadas. Según Good y Bophry (1987) y Anderson (2004) el establecimiento de reglas y rutinas contribuye eficazmente a crear las condiciones que permitan el aprendizaje de los estudiantes (Murillo Torrecilla, Martínez Garrido, & Hernández Castilla, 2011).

Del mismo modo, el comportamiento es un parámetro que conduce a diversas respuestas, una de ellas es la perseverancia. Esta se define como la entrega que el estudiante hace con el contenido académico durante el tiempo asignado (Martínez-Garrido, 2011). Otro es el autoconocimiento del estudiante. Este hecho incita a modificar y adaptar su comportamiento en el seno del grupo, incrementando así las habilidades comunicativas; además, permite ser conscientes y valorar aquellos aspectos que suponen un aumento de su motivación hacia la tarea (Chiva Bartoll, Pallarés Piquer, & Gil-Gómez, 2018).

De la misma manera, también se involucra la autoeficacia en el comportamiento ante diversas situaciones. Según Bandura (1987) define la autoeficacia como las creencias que tiene un individuo acerca de sus capacidades para realizar una acción determinada (citado por De La Roca, 2012).

La autoeficacia percibida desempeña un papel fundamental en el funcionamiento humano puesto que afecta el comportamiento no sólo de manera directa, sino también por su impacto en otros determinantes claves tales como metas y aspiraciones, expectativas de resultados, tendencias afectivas y percepción de los impedimentos y oportunidades que se presentan en el medio social. (De La Roca, 2012, pág. 9)

En consecuencia, los comportamientos específicos y características de los estudiantes son las únicas variables necesarias para predecir el aprendizaje en la escuela (Martínez-Garrido, 2011). Sin duda, son los comportamientos y las habilidades las que demuestran el verdadero carácter de los estudiantes frente a las adversidades que puedan presentar, tanto académico como de trabajo en equipo. Es así que Richardson y McBryde Wilding (2009) comentan que son las

múltiples habilidades las que resaltan la capacidad para ser capaces de hacer frente a la sobrecarga de información en la toma de decisiones eficaz (citado por Serrano & Agustí, 2011).

## Referencias

1. Alfaro, W., & Guíñez, C. (2018). Aspiraciones al liderazgo: indagación narrativa en una estudiante de pedagogía en formación inicial. *Entramados: educación y sociedad*, (5), 123-133. Obtenido de <http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/entramados/article/view/3058>
2. Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133.
3. Beltrán, L. R. (2006). La comunicación para el desarrollo en Latinoamérica: un recuento de medio siglo. *Anagramas: Rumbos y sentidos de la comunicación*, 4(8), 53-76.
4. Brönstrup, C., Godoi, E., & Ribeiro, A. (2007). Comunicación, lenguaje y comunicación organizacional. *Signo y pensamiento*, 26(51), 26-37.
5. Castillo Armijo, P., Puigdellivol Aguadé, I., & Antúnez Marcos, S. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 41-59. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052017000100003&script=sci\\_arttext&tlng=n](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052017000100003&script=sci_arttext&tlng=n)
6. Chiva Bartoll, Ò., Pallarés Piquer, M., & Gil-Gómez, J. (2018). Aprendizaje-servicio y mejora de la Personalidad Eficaz en futuros docentes de Educación Física. *Revista Complutense de Educación*, 29(1), 181-197. Obtenido de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/172333>
7. De La Roca, D. V. (2012). Eficacia en estudiantes de último año de psicología clínica en relación a la práctica profesional supervisada. Guatemala: Trabajo de grado para optar al título de Psicólogo Clínico de la Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/42/De-La-Roca-David.pdf>
8. Deik, M. T., Moyano-Díaz, E., & Páez, D. (2014). Comportamiento juvenil universitario en busca de la felicidad: su caracterización y su eficacia. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1419-1428. Obtenido de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/4480/9942>

9. Espinosa Pineda, Y. C. (2015). Caracterización de los comportamientos humanos que propician cambios educativos y su incidencia en el aprendizaje organizacional. Bogotá, Colombia: Trabajo de grado para optar al título de Maestra en Administración de Instituciones Educativas con acentuación en educación básica. Obtenido de <https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/621308/02Yuly%20Caterine%20Espinosa%20Pineda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15(3), 355-371.
11. López-Fernández, O. (2016). El portafolio digital discente como metodología evaluativa innovadora: Estudio de caso múltiple del comportamiento de los aprendices de su propio aprendizaje virtual en el contexto del Espacio Europeo de Educación Superior. Barcelona, España: Trabajo de la Universitat de Barcelona. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/387814>
12. Maroto, O., & Rodríguez, J. C. (2009). El Guión de Clase en la Educación Superior, herramienta necesaria para la Función del Docente y el Aprendizaje de los Discentes. *Odvotos-International Journal of Dental Sciences*, (11), 111-116. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4995/499551914020.pdf>
13. Martín Serrano, M. (2008). Acción/comunicación, en las ciencias y en los comportamientos. Madrid, España: La mediación social. Edición conmemorativa del 30 aniversario. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/13106/>
14. Martín Serrano, M. (2011). Un modelo de los comportamientos interactivos que incorpora la comunicación y la ejecución. . Madrid, España: *Dialéctica acción-comunicación*, 223-240. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/13102/>
15. Martínez-Garrido, C. (2011). 25 investigaciones clave en eficacia escolar. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 15(3), 149-174. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230010.pdf>
16. Mata, R. M., & Gamero, M. E. (2018). La violencia y su relación con el liderazgo en las estudiantes universitarias. *GénEr* ♀ ♂ s, 25(24), 139-160. Obtenido de <http://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/1568>

17. Medina Rivilla, A., Domínguez Garrido, M. C., & Sánchez Romero, C. (2008). FORMACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE LOS DISCENTES MEDIANTE UN DISEÑO INTEGRADO DE MEDIOS. *EccoS Revista Científica*, 10(2), 327-357. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/715/71511645004.pdf>
18. Murillo Torrecilla, F. J., Martínez Garrido, C., & Hernández Castilla, R. (2011). Decálogo para una enseñanza eficaz. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y cambio en Educación*, 9(1), 6-27. Obtenido de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/661375>
19. Pacheco, R. (2005). Competencias claves para la comunicación organizacional. *Revista latinoamericana de comunicación Chasqui*, 70-79.
20. Palella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2010). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas, Venezuela: FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
21. Pedraja R, L., & Rodríguez P, E. (2004). Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas. *Revista facultad de ingeniería-Universidad de Tarapacá*, 12(2), 63-73.
22. Ramírez Méndez, G. A. (2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente. *Revista Universidad y Empresa*, 15(25), 5-11.
23. Restrepo, M. (1995). Comunicación para la dinámica organizacional. *Signo y pensamiento*, 14(26), 91-96.
24. Rivera, A. B., Rojas, L. R., Ramírez, F., & de Fernández, T. Á. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium*, 1(2), 32-48.
25. Robinson, V. (2019). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante: afrontar el reto del cambio. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 123-145. Obtenido de <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/3068>
26. Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(4e), 13-40. Obtenido de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/663297>
27. Serrano, M. J., & Agustí, M. F. (2011). Aprender a informarse en la red: ¿son los estudiantes eficientes buscando y seleccionando información?. *Teoría de la*

- Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información, 12(1), 47-79.  
Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2010/201021400004.pdf>
28. Souali, W. (2011). La relación docente-discente en el aula de E/LE. Trabajo de grado para optar al título de Master en didáctica de Lenguas de la Universidad de ORAN. Obtenido de <https://theses.univ-oran1.dz/document/TH3579.pdf>
29. Sun, J., & Leithwood, K. (2014). Efectos del liderazgo escolar transformacional en el rendimiento de los estudiantes. REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12(4e), 41-70. Obtenido de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/663305>
30. VISOR. (1999). Enciclopedia VISOR, Tomo 8. Argentina: Plaza & Janés Editores, S.A. .
31. Vota, A. M., Balderrama, J. L., & Murga, L. E. (2008). Comunicación y cambio organizacional. Revista Latina de comunicación social, 11(63), 418-434.

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).