HOJA DE ESTILO PARA COMUNICACIONES Y CARTELES

INVESTIGACIÓN

Tipo de aporte: *Marque con una X el tipo de aporte que presenta.*

|  |  |
| --- | --- |
| X | Comunicación - Investigación |
|  | Póster - Investigación |

Tema del aporte: *Marcar con una X el tema del aporte realizado.*

|  |  |
| --- | --- |
| X | Metodologías y estrategias para la nueva gestión del conocimiento colectivo y la promoción de la cultura del aprendizaje.*Métodos y estrategias para la nueva gestión colectiva del conocimiento y la promoción de una cultura del aprendizaje* |
|  | es un nuevo sentido de aprendizaje y formación en las organizaciones de*El nuevo significado del aprendizaje y la formación en las organizaciones.* |
|  | Gestión del talento e inteligencia colectiva en las organizaciones*Gestión del talento e inteligencia colectiva en las organizaciones.* |
|  | Redes corporativas para la promoción de la cultura del aprendizaje y la inteligencia colectiva en las organizaciones.*Redes cooperativas para promover la cultura del aprendizaje y la inteligencia colectiva en las organizaciones.* |
|  | Aprendizaje social y gestión colaborativa del conocimiento colectivo.*El aprendizaje social y colaborativo en la gestión colectiva del conocimiento.* |
|  | Gestión del aprendizaje formal e informal en las organizaciones.*Gestión del aprendizaje formal e informal en las organizaciones.* |
|  | El papel de los altos ejecutivos en los nuevos escenarios,*El papel de los directivos en los nuevos escenarios.* |

**AUTOLIDERAZGO E IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL: UNA ENCUESTA DE DOCENTES DE ESCUELA SECUNDARIA DE PAKISTÁN**

**Sadaf Saeed\* Jo-Anne Kelder**

Universitat Autònoma de Barcelona/España\*; Universidad de Tasmania/Australia

\* sadaf.saeed@autonoma.cat , +34 613 98 02 83

***Resumen***

Este estudio de investigación basado en encuestas investigó las habilidades de autoliderazgo y la identificación organizacional de los docentes en las escuelas secundarias del sector público en el distrito de Rawalpindi, Pakistán. El objetivo de este estudio fue investigar la relación entre las habilidades de autoliderazgo y la identificación organizacional de los docentes. El marco teórico se basa en dos teorías La teoría del autoliderazgo de Manz (1986) y la identificación organizacional se basa en (Ashforth & Mael, 1992) la teoría de la “teoría de la identidad social”. En esta investigación se utilizaron dos instrumentos: “Las habilidades revisadas de autoliderazgo” de (Houghton & Neck, 2002) y la identificación organizacional de (Mael & Ashforth, 1992). Se invitó a profesores de escuelas secundarias públicas de Rawalpindi a responder a un cuestionario combinado. La población era N=1480 (54% mujeres; 46% hombres) docentes de escuelas secundarias del sector público. El cuestionario autoadministrado se distribuyó a 409 (27%) docentes que fueron seleccionados mediante la técnica de muestreo estratificado proporcional. 350 profesores devolvieron el cuestionario (mujeres 54 %; hombres 46 %). Se utilizó la versión SPSS 21.0 para analizar los datos mediante estadística descriptiva. Se utilizó la correlación de Pearson para identificar una relación positiva entre las habilidades de autoliderazgo y la identificación organizacional. Si los maestros tienen una fuerte afiliación con su organización, tienen más oportunidades de mostrar sus habilidades de autoliderazgo que mejoran el desempeño de los estudiantes y la cultura de aprendizaje. Este estudio identifica una oportunidad para desarrollar habilidades de autoliderazgo docente para fomentar una cultura educativa del personal que se identifique con su escuela y su misión. Esto destaca que, para aquellas escuelas que buscan cultivar una identidad docente positiva vinculada a la cultura y los valores organizacionales, apoyar el desarrollo del autoliderazgo puede ser un buen primer paso.

**AUTOLIDERAZGO E IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL: UNA ENCUESTA DE DOCENTES DE ESCUELA SECUNDARIA DE PAKISTÁN**

**Sadaf Saeed, Jo-Anne Kelder**

Universitat Autònoma de Barcelona/España; Universidad de Tasmania/Australia

# 1.1. Introducción

El primer autor realizó esta investigación como parte de una Maestría por Investigación. Esta propuesta presenta los problemas del sistema educativo de Pakistán y el Objetivo de Desarrollo Sostenible (Educación) como una aspiración necesaria para los países en desarrollo en la economía del siglo XXI. La investigación se centra en un aspecto de un sistema educativo sólido en el contexto de Pakistán: las características docentes del autoliderazgo y la identificación de la organización y su relación con el desempeño docente. Presenta la literatura sobre estos conceptos y los resultados de una encuesta a docentes de escuelas secundarias del sector público. El estudio identifica una oportunidad para fomentar una cultura de aprendizaje del personal que se identifique con su escuela y su misión. Destaca que apoyar el desarrollo del autoliderazgo y la identificación con la organización puede ser una forma prometedora de fomentar el desempeño docente e impactar positivamente en la cultura de aprendizaje para un sistema educativo que ofrece habilidades del siglo XXI.

## 1.1.1. La educación en un país en desarrollo

La educación juega un papel fundamental para lograr el progreso de cualquier país (Madani, 2019). La educación puede generar cambios en la situación social, económica, política y cultural (Khan & Haseeb, 2017). Organizaciones como la UNESCO están alentando el enfoque en que los estudiantes aprendan habilidades del siglo XXI (UNESCO, 2015). El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para la Educación tiene como objetivo "Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos". (ONU, 2014, np), expresando la relación entre educación y beneficios para un país y sus ciudadanos. La UNESCO y la OCDE identificaron las habilidades del siglo XXI que se requieren para el desarrollo del conocimiento de la sociedad de manera sostenible. “El desarrollo sostenible educativo es una educación completa y transformadora que se enfoca en el contenido y los resultados del aprendizaje, la pedagogía y el entorno de aprendizaje” (González-Salamanca, et al., 2020, p. 6).

## 1.1.2. Sistema educativo en Pakistán

Pakistán es un país en desarrollo y su sistema educativo enfrenta desafíos continuos (Ahmad, Ali, Khan & Khan, 2014; Bibi & Ahmad, 2019). Los problemas clave para el sector educativo de Pakistán son: mala gestión, maestros sin capacitación, bajo rendimiento de los maestros, infraestructura deficiente, bajo presupuesto financiero y planes de estudio y métodos de enseñanza obsoletos (Batool & Webber, 2019). Pakistán tiene una baja tasa de alfabetización en comparación con los países desarrollados y carece de recursos financieros y económicos (Bibi & Ahmad, 2019).

El sistema educativo de Pakistán necesita ser transformado si quiere brindar a sus ciudadanos una educación que desarrolle las habilidades del siglo XXI. La pedagogía transformadora basada en habilidades promueve el aprendizaje autónomo, la participación y la colaboración, la resolución de problemas, la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad, y vincula el aprendizaje formal e informal. Es esencial que los docentes tengan habilidades docentes actuales, información y experiencia innovadora para cumplir con el requisito de enseñar habilidades del siglo XXI (Nooruddin & Bhamani, 2019).

## 1.1.3. Transformar un sistema educativo

El cambio puede ser difícil y lleva tiempo, pero crea un efecto significativo en la sociedad (Khan & Haseeb, 2017). Las personas requieren la información, las habilidades, los valores y las actitudes necesarias para participar en el desarrollo sostenible (Lozano et al., 2017; González-Salamanca, et al., 2020). El desempeño, la experiencia, la calificación académica y profesional de los docentes y su formación están vinculados a la calidad de la educación. La formación de desarrollo profesional está directamente asociada con el rendimiento académico del estudiante (Madani, 2019). El rol o desempeño de un maestro mejora la cultura de aprendizaje (Akram, Watkins y Sajid, 2013). Sin embargo, la docencia se considera una profesión agitada y dura (Sakaalvik & Sakaalvik, 2018). Los problemas en la carrera profesional de un docente pueden afectar negativamente su desempeño (Saeed et al., 2013).

Se requiere que los docentes tengan una calificación profesional (Khan & Haseeb, 2017), sin embargo, Ahmad et al., (2014) informaron que no hay suficientes oportunidades para el desarrollo profesional continuo de los docentes (2014), una situación que continúa en el presente. Las habilidades pedagógicas son vitales para promover el desarrollo sostenible en el siglo XXI (Lozano, 2017). Los docentes que asisten a talleres y sesiones de capacitación durante su carrera profesional demuestran sus habilidades mejoradas en su enseñanza y aprendizaje (Anderson, 2000). Los docentes deben estar motivados para adquirir nuevas habilidades y experiencia para enseñar las habilidades del siglo XXI, pero no reciben apoyo (Khan y Haseeb, 2017). Es evidente que los maestros expertos y altamente capacitados pueden contribuir al desarrollo y la cultura del aprendizaje.

# 1.2. Objetivos

La pregunta de investigación y la hipótesis fueron:

**Pregunta de investigación** *¿En qué medida existe una relación entre las habilidades de autoliderazgo y la identificación organizacional entre los docentes de secundaria del sector público?*

**Hipótesis** *Existe una relación positiva entre las habilidades de autoliderazgo y la identificación organizacional de los docentes del sector público en el nivel secundario.*

Los objetivos de este estudio fueron comprender: 1) la relación de las habilidades de autoliderazgo y la identificación organizacional de los docentes de la encuesta y 2) la relación entre esos conceptos y su impacto en el desempeño laboral de la literatura.

# 1.3. Metodología

## 1.3.1 Marco teórico

La teoría del autoliderazgo de Manz (1986) y el trabajo de Ashforth y Mael (1992) sobre la identificación organizacional (basado en la teoría de la identidad social) fueron la base del marco teórico. El autoliderazgo es un proceso de automotivación o autodirección en el que una persona se influye a sí misma para lograr objetivos (Neck & Manz, 2010). El autoliderazgo se basa en tres estrategias para que un individuo evalúe su comportamiento: centrado en el comportamiento, recompensa natural y patrón de pensamiento constructivo (Ay., Karakaya & Yilmaz, 2015).

La identificación organizacional es un tipo particular de identificación social; es la afiliación de un individuo a esa organización donde se define a sí mismo como miembro de la organización (Mael & Ashforth, 1992). Cada organización tiene sus propios objetivos, metas y objetivos; La identificación organizacional es un punto donde tanto la organización como los miembros de esa organización comparten los mismos fines y objetivos.

## 1.3.2 Prueba piloto

Para esta investigación se adaptaron dos instrumentos, “habilidades de autoliderazgo revisadas” (Houghton & Neck, 2002) e identificación organizacional (Mael & Ashforth, 1992). La escala de habilidades de autoliderazgo se basa en declaraciones de 33 ítems. Estos elementos clasifican cinco dimensiones de las habilidades de autoliderazgo. La escala para medir la identificación organizacional consta de 6 enunciados de ítems. La escala combinada tenía tres secciones: 1) información demográfica, 2) enunciados de ítems de autoliderazgo y 3) enunciados de ítems de identificación de la organización. Las respuestas fueron una escala de Likert de cinco puntos que van desde 5 (totalmente precisa) a 1 (nada precisa).

El instrumento de encuesta adaptado fue evaluado por tres expertos del Departamento de Educación de Pakistán para determinar la validez del contenido en relación con los objetivos de la investigación. Se seleccionaron 50 docentes de 5 docentes de escuelas secundarias públicas para la prueba piloto. El cuestionario combinado de habilidades de autoliderazgo e identificación organizacional se distribuyó en 25 maestras y 25 maestras de los grados 9 y 10. La confiabilidad de la encuesta se verificó mediante Cronbach Alpha. Los puntajes de confiabilidad para las dimensiones de habilidades de autoliderazgo fueron (.868), (.813) y (.848) y la identificación organizacional fue (.761). Un alfa de Cronbach de 0,06 indicó que los elementos de la encuesta eran confiables.

## 1.3.3 Encuesta

El cuestionario de autoinforme se distribuyó a los maestros de escuelas secundarias del sector público junto con cartas de autorización del funcionario del distrito educativo de la ciudad pakistaní de Rawalpindi durante seis meses (2017/2018). La población era N=1480 (54% mujeres; 46% hombres) docentes. Se distribuyó a 409 (27%) docentes, seleccionados mediante la técnica de muestreo estratificado proporcional (Neyman, 1992). 350 profesores devolvieron el cuestionario (mujeres 54 %; hombres 46 %). Se utilizó la versión SPSS 21.0 para analizar los datos mediante estadística descriptiva. Se utilizó la correlación de Pearson para analizar los datos para determinar la existencia y el grado de una relación positiva entre las habilidades de autoliderazgo y la identificación organizacional.

# 1.4. Resultados

El análisis de los datos de la encuesta ha demostrado una relación significativa positiva entre las habilidades de autoliderazgo y la identificación organizacional entre los maestros de secundaria en el sector público.

## 1.4.1 Encuesta de docentes

Los resultados de la encuesta de maestros se presentan a continuación.

**Tabla 1.** Puntajes de habilidades de autoliderazgo y puntajes de identificación organizacional

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Construir** | **Elementos** | **x̅ (DE)** |
| **Auto liderazgo** |
| Establecimiento de metas propias | 4 | 4.1 (2.24) |
| Auto-recompensa | 3 | 3.8 (2.12) |
| Autocrítica constructiva | 4 | 4.2 (2.17) |
| Auto-observación | 4 | 4.2 (2.18) |
| autoguiado | 2 | 3,9 (1,18) |
| Enfoque de recompensa natural | 4 | 4,0 (2,24) |
| Visualización de un desempeño exitoso | 5 | 3.2 (2.01) |
| Charla con uno mismo | 3 | 4.4 (2.20) |
| Evaluación de creencias y suposiciones | 4 | 3,9 (2,30) |
| **Identificación organizacional** | 6 | 4.2 (3.61) |

**Tabla 2.** Correlación de habilidades de autoliderazgo e identificación organizacional

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Construir** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |
| Establecimiento de objetivos personales | **.78** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Auto-recompensas | .30 | **.79** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Autocrítica constructiva | .51 | .36 | **.75** |  |  |  |  |  |  |  |
| Auto-observación | .70 | .24 | .54 | **.78** |  |  |  |  |  |  |
| autoguiado | .30 | .37 | .26 | .32 | **.89** |  |  |  |  |  |
| Enfoque pensamiento recompensa natural | .64 | .40 | .50 | .61 | .35 | **.76** |  |  |  |  |
| Visualización de un desempeño exitoso | .61 | .30 | .51 | .68 | .34 | .59 | **.75** |  |  |  |
| Charla con uno mismo | .31 | .32 | .33 | .29 | .23 | .32 | .27 | **.81** |  |  |
| Evaluación de creencias y suposiciones | .60 | .44 | .70 | .59 | .36 | .57 | .58 | .39 | **.76** |  |
|  | .39 | .29 | .41 | .41 | .20 | .32 | .31 | .17 | .41 | **.77** |

*Todas las correlaciones de las variables son significativas hasta p < 0,01, los alfas de Cronbach para la consistencia interna de las subescalas se presentan en la diagonal*

El análisis de regresión lineal entre las habilidades de autoliderazgo y la identificación organizacional de los docentes reveló que existe un efecto positivo y significativo entre las habilidades de autoliderazgo de los docentes (R 2 = 0,22; p < 0,001). Además, la técnica de una vía (ANOVA) explicó la asociación significativa entre la puntuación de autoliderazgo de los docentes (F = 96,86; p < 0,001). El resultado del coeficiente reveló una diferencia significativa entre las habilidades de autoliderazgo y la identificación organizacional. El valor del coeficiente de habilidades de autoliderazgo fue de .07, con t = 9.84 que fue significativo al nivel de 0.5 como p < .001.

**Tabla 3.** Correlación entre las dimensiones del constructo de habilidades de autoliderazgo e identificación organizacional

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Auto liderazgo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Habilidades centradas en el comportamiento | 1 |  |  |  |
| Habilidades naturales de recompensa | .70 | 1 |  |  |
| Habilidades de patrones de pensamiento constructivo | .77 | .62 | 1 |  |
| Identificación organizacional | .48 | .32 | .38 | 1 |

***1.5. discusiones y conclusiones***

Los maestros de escuela del sector público deben estar capacitados para proporcionar habilidades del siglo XXI que mejoren la cultura del aprendizaje. Se encontró en el estudio de (Khan & Haseeb, 2017) que no existen suficientes oportunidades de desarrollo profesional para los docentes. Si se les brinda capacitación en habilidades docentes, podrán mostrar liderazgo para cambiar el sistema educativo con su desempeño. El resultado del estudio de investigación concluyó que existe una relación positiva significativa entre las habilidades de autoliderazgo y la identificación organizacional entre los docentes de secundaria del sector público. La identificación de un maestro con su organización se vuelve más fuerte, tiene oportunidades para utilizar sus habilidades de liderazgo, lo que puede resultar en una mejora organizacional o de los estudiantes.

Con base en la literatura, planteamos la hipótesis de que los maestros con autoliderazgo e identificación con la organización tienen más probabilidades de construir una cultura de aprendizaje positiva para los estudiantes y buscar oportunidades para enseñar habilidades del siglo XXI de manera efectiva (lo que va en contra de la cultura arraigada de enseñanza autorizada centrada en el contenido). Para que Pakistán logre el sistema educativo deseado, necesita identificar maestros con liderazgo propio e identificación con la organización; proporcionar capacitación profesional para que los maestros desarrollen estas características y recompensar a los maestros por liderar el desarrollo de culturas de aprendizaje que animen a los estudiantes a lograr esas habilidades.

**REFERENCIAS**

Ahmad, I., Ali, A., Khan, I. y Khan, FA (2014). Análisis crítico de los problemas de la educación en Pakistán: posibles soluciones. *Revista Internacional de Evaluación e Investigación en Educación* , *3* (2), 79-84.

Ashforth, BE y Mael, F. (1992). Teoría de la identidad social y la Organización. Academy of management review, 14(1), 20-39.

Ay, FA, Karakaya, A. y Yilmaz, K. (2015). Relaciones entre el autoliderazgo y las habilidades de pensamiento crítico. *Procedia-ciencias sociales y del Comportamiento* , 207, 29-41.

Batool, SH y Webber, S. (2019). Mapeo del estado de la alfabetización informacional en las escuelas primarias: el caso de Pakistán. *Biblioteconomía e Investigación en Ciencias de la Información,* 41(2), 123-131. [https://doi.org/10.1016/j.lisr.2019.04.006](https://doi.org/10.1016/) .

Bibi, A. y Ahmad, W. (2019). Causas de la deserción escolar de las niñas en las escuelas primarias en el distrito Swat de Tehsil Bahrain, KPK Pakistán. *Revista asiática de educación contemporánea* , 3(1), 44-58.

González-Salamanca, JC, Agudelo, OL, & Salinas, J. (2020). Competencias clave, educación para el desarrollo sostenible y estrategias para el desarrollo de habilidades del siglo XXI. Una revisión sistemática de la literatura. *Sostenibilidad* , 12(24), 10366.

Houghton, JD y Neck, CP (2002). El cuestionario de autoliderazgo revisado: Prueba de una estructura factorial jerárquica para el autoliderazgo. *Revista de psicología gerencial* , *17* (8), 672-691.

Jehan, N., Khan, F. y Sadiqa, BA (2021). La lucha de las niñas por la educación: un estudio exploratorio de Tehsil Balambat, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistán. *Revista de Ciencias Gerenciales* , *15* (4).

Khan, F. y Haseeb, M. (2017). Análisis del programa de formación docente: un estudio comparativo de Indonesia, Malasia y Pakistán. *Paradigmas* , *11* (1), 13-17.

Lozano, R., Merrill, MY, Sammalisto, K., Ceulemans, K. y Lozano, FJ (2017). Conectando competencias y enfoques pedagógicos para el desarrollo sostenible en la educación superior: una revisión de la literatura y una propuesta de marco. *Sostenibilidad* , 9(10), 1889.

Madani, RA (2019). Análisis de la Calidad Educativa, un Objetivo de la Política de Educación para Todos. *Estudios de Educación Superior* , 9(1), 100-109.

Manz, CC (1986). Autoliderazgo: Hacia una teoría ampliada de los procesos de autoinfluencia en las organizaciones. *Revisión de la Academia de Administración* , *11* (3), 585-600.

Mohanty, A. y Dash, D. (2018). Educación para el desarrollo sostenible: un modelo conceptual de educación sostenible para la India. *Revista internacional de desarrollo y sostenibilidad* , *7* (9), 2242-2255.

Cuello, CP y Manz, CC (2010). *Dominar el autoliderazgo: empoderarse para la excelencia personal* . Pearson.

Neyman, J. (1992). Sobre los dos aspectos diferentes del método representativo: el método de muestreo estratificado y el método de selección intencional. En *Avances en estadística* (págs. 123-150). Springer, Nueva York, NY.

Nooruddin, S. y Bhamani, S. (2019). Compromiso del liderazgo escolar en el desarrollo profesional continuo de los docentes: un estudio de caso. *Revista de Educación y Desarrollo Educativo* , 6(1), 95-110.

Rashid, K. y Mukhtar, S. (2012). Educación en Pakistán: problemas y sus soluciones. *Revista internacional de investigación académica en negocios y ciencias sociales* , 2(11), 332.