

TRABAJO FIN DE MÁSTER PROFESIONALIZADOR



PROPUESTA EDUCOMUNICATIVA



liderazgo

PODCAST PARA LA FORMACIÓN
DE LIDERES UNIVERSITARIOS



UNIVERSIDAD DE HUELVA | UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCIA

Roseimy Sánchez-Cuenca
ORCID: 0009-0009-4327-9703

Aguaded, J. Ignacio; Gómez
ORCID: 0000-0002-0229-1118

ESTRATEGIAS EDUCOMUNICATIVAS GAMIFICADAS PARA LA FORMACIÓN DE LIDERES UNIVERSITARIOS EN UNIRADIO

Trabajo Final de Prácticas (TFP)

Roseimy Sánchez-Cuenca

Director

Dr. Aguaded, J. Ignacio; Gómez



**Universidad
de Huelva**



Estrategias educomunicativas gamificadas para la formación de líderes universitarios en UniRadio.

Trabajo Final de Prácticas (TFP)

Máster de Comunicación y Educación Audiovisual

Roseimy Sánchez-Cuenca

Director/a: Aguaded, J. Ignacio; Gómez.

Universidad de Huelva | Universidad Internacional de Andalucía, 2023



ÍNDICE

I. Introducción

Introducción y justificación.....	8-11
-----------------------------------	------

II. Objetivos

2.1. Objetivo general.....	13
2.1.1. Objetivos específicos.....	13

III. Contexto Institucional

3.1. Liderazgo juvenil en la educación superior: entre la percepción y la práctica.....	15-16
3.2 Modelos teóricos de liderazgo aplicables al contexto universitario.....	16
3.2.1 Modelo de liderazgo Participativo.....	16-18
3.2.2 Modelo de liderazgo Situacional.....	18-21
3.3 Rumbo a un modelo propio de liderazgo universitario.....	21-23
3.4 La universidad como espacio para la formación de líderes integrales.....	23-24
3.5 La educomunicación como marco metodológico para la participación y el liderazgo.....	24-25
3.6 La gamificación: una técnica didáctica que potencia el aprendizaje en la generación z.....	26-27
3.7 UniRadio: un medio para potenciar el liderazgo integral universitario.....	28-30
3.8 El podcast como herramienta para la formación de líderes integrales.....	30-31

IV. Propuesta de intervención educomunicativa

4. Propuesta de Intervención Educomunicativa.....	33-34
4.1. Destinatarios.....	35
4.2. Diseño de la actividad.....	36-37
4.3. Cronograma.....	37-39
4.4. Recursos humanos, materiales y financieros... ..	39-42
4.5 Desarrollo de la propuesta.....	42-60
4.6 Resultados previsibles.....	60-61

V. Limitaciones y Autovaloración

5.1. Limitaciones de la propuesta.....	63
5.2. Autovaloración.....	63-64

REFERENCIAS

Referencias.....	66-69
------------------	-------

ANEXOS

Diario descriptivo de observación de actividades.....	71-77
---	-------

I. INTRODUCCIÓN JUSTIFICACIÓN

1. Introducción y justificación

Podría decirse que el acto de liderar ha acompañado al ser humano desde tiempos inmemorables, digamos que esta habilidad está vinculada con el hombre desde su origen como ser social. Si nos remontamos a la edad de piedra, podemos denotar como se evidenciaron los primeros indicios de liderazgo a través de las organizaciones de caza de grupo, pues, para los paleolíticos era coherente el tener una coordinación, comunicación, confianza y toma de decisiones al momento de cazar, recolectar e incluso vigilar, este rastro de liderazgo era más inclusivo y participativo ya que estos mismos se iban rotando de acuerdo a las habilidades que cada uno tenía para determinada tarea.

A lo largo de la evolución del Ser humano, se puede decir que la noción de "liderazgo" ha ido adaptándose a diferentes contextos culturales. Por ejemplo, en la antigua China el liderazgo se centraba más en la figura del emperador, pues este era el que gobernaba bajo el apoyo de un sistema de funcionarios y era considerado como una figura a cuestionamientos basados en su mérito. Digamos que se practicaba lo que hoy en día podría asumirse como "liderazgo". Se tiene la presencia de un líder que en este caso es el emperador y hay presencia de unos seguidores que en este caso sería el pueblo.

Por otra parte, para los griegos, como Heródoto, el liderazgo es la capacidad de tomar decisiones importantes, lo cual se puede asociar más con una imagen de autoridad y justicia. Para Aristóteles (384-322 A.C) el acto de liderazgo lo poseen esas personas con un conocimiento necesario y una experiencia necesaria para guiar a otros, dotándolo más a los atributos carismáticos. De tal forma que se puede definir al liderazgo como una manifestación intrínseca que posee el ser humano para coordinar esfuerzos, orientar acciones colectivas y generar una influencia dentro de los grupos sociales.

Aunque para muchos este pensamiento los hace dudar, llevando a nacer la gran incógnita sobre si un líder nace siéndolo o se forma en el camino. Se puede argumentar, entre un compendio de varios autores que el liderazgo puede ser una mezcla de ambas, en algunas personas simplemente predomina un liderazgo de nacimiento, tal como afirma Daft, R.L. (2006) con la teoría de los rasgos, donde el principio de esta es que, a raíz de la personalidad se puede diferenciar quien es líder y quien no.

O simplemente en base a otros modelos de liderazgo como el Adaptativo de Heifetz (1994), en el cual se plantea que el ser líder no es desde una posición fija, sino más bien una acción que puede ser aprendida a través de la práctica, especialmente en tiempos de cambio. Lo cual nos conduciría a que en cierta forma el líder se puede "hacer". Sin embargo, como se mencionó

anteriormente podría ser una unión entre ambas proyecciones, tal como lo refleja Boyatzis (1983) con su modelo de liderazgo de competencias, quien propone que el liderazgo surge a raíz de la unión de atributos personales innatos con la suma de estas competencias adquiridas que son esas habilidades que se aprenden a lo largo del camino.

Y es que efectivamente el liderazgo puede tener raíces naturales, pero solo florece si se cultiva. Actualmente, si nos enfocamos en el público joven que asiste a una educación superior, estos mismos perciben al liderazgo como un reto social o como "algo" que se desarrolla al momento de incorporarse a la vida profesional. De tal forma, que muchos miembros de la generación z perciben al liderazgo como una competencia que se proyecta en su futuro profesional y no como una práctica que debe estar presente en su día a día. Este tipo de pensamiento evidencia la brecha latente que hay actualmente entre la formación académica y el desarrollo del liderazgo real.

Zlotnik y Gallardo (2015) señalan que los estudiantes universitarios, si bien poseen inquietudes por transformar su entorno, no siempre cuentan con los espacios ni las herramientas adecuadas para ejercer el liderazgo desde la universidad. Esta problemática pone en evidencia la necesidad de diseñar estrategias educativas que integren intencionalmente la formación en liderazgo como una competencia transversal desde los primeros años de la vida universitaria.

Aquí es donde entra en juego la educomunicación, una estrategia poderosa que actúa como vía para articular procesos pedagógicos, comunicativos y participativos que favorezcan la formación de líderes críticos, empáticos y socialmente comprometidos. Para otros autores esta disciplina puede llegar a;

Dotar a toda persona de las competencias expresivas imprescindibles para su normal desenvolvimiento comunicativo y para el desarrollo de su creatividad. Así mismo, ofrece los instrumentos para: comprender la producción social de la comunicación, saber valorar cómo funcionan las estructuras de poder, cuáles son las técnicas y los elementos expresivos que los medios manejan y poder apreciar los mensajes con suficiente distanciamiento crítico. (Agustín García Mantilla, 2003)

Si unimos estas estrategias educomunicativas con los recursos que posee la institución, como lo es la radio universitaria, se puede promover un aprendizaje colaborativo y dialógico que potencie el liderazgo desde una acción colectiva.

Si a esta unión le sumamos la Gamificación, un recurso que promueve compromiso, motivación y diversión, se les puede instruir a los estudiantes a como ser líderes desde la

práctica. De acuerdo con Galbis y Córdoba (2017) la Gamificación educativa puede resultar beneficiosa al momento de desarrollar diversas competencias en el estudiantado y entre esas habilidades se destacan las competencias de un aprendizaje colaborativo. Siendo esta última uno de los potenciales clave para el liderazgo.

Manteniendo el enfoque en la generación Z que actualmente transita por una educación superior, se considera pertinente diseñar una propuesta educomunicativa gamificada, en formato podcast con el propósito de formar a líderes integrales universitarios. Conscientes del estilo de aprendizaje y consumo mediático de la generación Z, nace LIDERA-TE, un programa de radio universitaria que combina diferentes estrategias dinámicas, no lúdicas e interactivas con consejos prácticos orientados a la formación de líderes universitarios. Por lo cual, LIDERA-TE es concebido como un viaje interactivo bajo el foco de misiones, donde el oyente-jugador asume el rol de protagonista en su propio proceso de liderazgo.

Con una narrativa secuencial, se busca representar en cada episodio un eslabón de un modelo propio de liderazgo integral universitario propuesto en este trabajo, el cual está basado en una reinterpretación de la fusión de los modelos de liderazgo participativo y situacional. Dicho modelo está estructurado en seis eslabones formativos, los cuales representan las características claves que se deben abordar en un liderazgo universitario, como lo es la autoconciencia situacional y la responsabilidad compartida.

La dinámica del programa será concebida bajo un viaje interactivo, en la cual cada capítulo representa una misión o nivel asociado a uno de los seis eslabones del modelo diseñado. Dichos eslabones que avanzan en complejidad, permiten que el oyente evolucione en sus competencias a medida que va superando desafíos, toma de decisiones y reflexiones sobre su papel como agente de cambio. Cada episodio consta de una ambientación narrativa, con un objetivo claro de la misión el cual estará relacionado con el eslabón, una sección de desbloqueo de contenidos que serían tips, entrevistas, entre otros. A su vez se incorporarán retos creativos para dar el potencial a una dinámica gamificada en conjunto con diversas recompensas para cumplir con la temática, esta misma será reflejada como un "desbloqueo de poder" o nueva "habilidad adquirida"

En este sentido, la presente propuesta busca no solo responder a una necesidad formativa dentro del ámbito universitario, sino también ofrecer una alternativa creativa, participativa y transformadora para el desarrollo del liderazgo universitario. A través de un enfoque educomunicativo y gamificado, el objetivo es utilizar el potencial de los medios universitarios como entornos educativos, posicionando al alumnado como actor principal de su propio

proceso de aprendizaje. Con "LIDERA-TE", se inicia un camino en el que aprender a liderar se transforma en una experiencia palpable, relevante y vinculada con los retos de la generación contemporánea.

II. OBJETIVOS

2. Objetivo General

Diseñar una propuesta educomunicativa gamificada en formato podcast, basado en los modelos de liderazgo participativo y situacional a través de Uniradio, con el fin de promover el desarrollo de un modelo propio del liderazgo universitario.

2.1 Objetivos Específicos

- Explorar los fundamentos teóricos del liderazgo participativo y situacional en el contexto de educación superior.
- Analizar el papel de Uniradio como plataforma educomunicativa para la formación de líderes universitarios.
- Diseñar una propuesta de intervención en formato radiofónico que incorpore dinámicas gamificadas y estrategias de participación comunicativas.
- Integrar en la propuesta un modelo de liderazgo contextualizado que oriente la creación de una taxonomía del estudiante líder universitario.

III. CONTEXTO INSTITUCIONAL

3. Contexto institucional

3.1 Liderazgo juvenil en la educación superior: entre la percepción y la práctica

Como se ha señalado previamente, el liderazgo es una noción que ha experimentado cambios a través de la historia. Simultáneamente, también se ha ido ajustando a las demandas del ser humano, lo que ha propiciado la formación de varias teorías y lo ha transformado en un tema de investigación muy discutido. Se podría afirmar que este concepto ha estado históricamente asociado a estructuras jerárquicas y a figuras de autoridad, pero actualmente se entiende como una habilidad que puede ser aplicada desde distintas posiciones y en diferentes situaciones.

De acuerdo con Northouse (2018) el liderazgo es una "relación social de influencia recíproca entre personas que comparten un propósito en común" lo cual destaca su carácter relacional, horizontal y colaborativo. Para Ramírez (2013) es "un don que se encuentra presente en todas las expresiones grupales de la actividad humana, gracias a su naturaleza psicosocial..." ambas perspectivas permiten ampliar el foco de ver al liderazgo como una habilidad que no solo es abordada en el ámbito organizacional, permitiendo de esta forma reconocer que dicha habilidad puede ser manifestada en múltiples espacios que pueden ser destacados y explorados en cada nivel de la vida cotidiana, como por ejemplo en la universidad.

En este último aspecto, el ambiente universitario es un lugar crucial para el desarrollo del liderazgo, dado que esta institución es reconocida por sus capacidades para promover valores éticos, razonamiento crítico y saberes valiosos a todos aquellos que estén en la situación de obtener una educación superior con el objetivo de convertirse al día de mañana en un destacado profesional o incluso en un agente de transformación. Según Navarro y Suárez (2020), mediante un proceso educativo se puede promover un liderazgo particular para los estudiantes universitarios. Gracias a las particularidades de la institución, se puede impulsar y potenciar el diálogo, el trabajo colaborativo y la solución de conflictos.

Por lo cual, es totalmente acertado reconocer cómo, desde una institución educativa, se puede fomentar el liderazgo, ya que es un espacio donde se da la interacción constante entre diversas personas, lo cual potencia la confianza entre pares y permite identificar y fortalecer cualidades individuales. Sin embargo, actualmente, esta perspectiva de que la universidad puede ser un espacio clave para desarrollar habilidades de liderazgo se encuentra algo distorsionada.

De hecho, según el estudio "Igualdad, inclusión y liderazgo de género: percepciones de estudiantes universitarios", muchos jóvenes no asocian su etapa universitaria con la oportunidad de ejercer liderazgo, sino que consideran que esta habilidad se desarrollará más adelante, en su vida profesional, una vez incorporados al mundo laboral (Bolaños et al., 2023). Esta percepción pone en evidencia la necesidad de fortalecer estrategias institucionales que visibilicen y promuevan el liderazgo desde la formación superior.

3.2 Modelos teóricos de liderazgo aplicables al contexto universitario

La universidad del latín *universitas*, es percibida como una institución de enseñanza conformada por varias facultades, en la misma se imparten los conocimientos apropiados para la formación de los profesionales del mañana. De acuerdo con el Rey Alfonso X El Sabio (1973) esta institución "Es el ayuntamiento de maestros y de escolares, que es de hecho en algún lugar con voluntad y entendimiento de aprender los saberes"

Así mismo otros autores aportan que;

Entre las funciones que tiene que desarrollar la universidad en este periodo resurge con gran fuerza la formación humanística, básica e integral, como base para la adquisición de nuevos conocimientos, adaptarse a nuevas situaciones y por tanto que el alumno sea capaz de generar un conocimiento específico para cada momento y situación. (Pérez, S. & Castaño, R. 2016, p. 191-199)

En este sentido, la universidad, como espacio formativo integral, no solo transmite conocimientos académicos, sino que también permite el desarrollo de habilidades interpersonales, entre ellas el liderazgo.

Bajo este contexto, resulta pertinente realizar un breve repaso de los modelos de liderazgo adecuados para promover la participación activa del estudiantado, lo cual fomenta una toma de decisiones compartida y el respeto a la diversidad de trayectorias. Entre los enfoques teóricos más pertinentes para el ámbito universitario se encuentran los modelos de liderazgo participativo y situacional.

3.2.1 Modelo de liderazgo participativo

El modelo de liderazgo propuesto por Lewin (1951), también conocido como liderazgo democrático, plantea que la posición del líder implica integrar a los miembros del grupo en la toma de decisiones. Este modelo delega autoridad, fomenta la elección conjunta de métodos de trabajo y utiliza la retroalimentación como una herramienta para guiar y ajustar los procesos. Desde esta perspectiva, el liderazgo no se concibe como una capacidad individual impuesta

desde una posición jerárquica, sino como una habilidad construida colectivamente, en donde la voz de cada integrante del grupo tiene valor e impacto.

Cabe destacar que Lewin, junto a Lippitt y White (1939), identificó tres estilos de liderazgo: autoritario, democrático y laissez-faire, siendo el democrático el que mostró mejores resultados en cuanto a motivación y calidad del trabajo en grupos. Como se mencionó anteriormente, este estilo estimula un ambiente de participación activa, donde se valora el consenso, la escucha y la responsabilidad compartida, elementos clave para los espacios educativos.

Estilos de Liderazgo según Kurt Lewin



Figura n1. Estilos de liderazgo según Kurt Lewin

Más adelante, el modelo fue ampliado por Vroom y Jago (1988), quienes desarrollaron un enfoque más sistemático del liderazgo participativo, proponiendo un modelo de decisión normativa. En él, se definen cinco estilos de liderazgo que van desde el autocrático al plenamente acto de delegar, y se plantea que el líder debe elegir el estilo más adecuado según variables como la importancia de la decisión, la calidad requerida, el tiempo disponible y la aceptación del grupo. Este modelo refuerza la idea de que el liderazgo efectivo no solo depende de las capacidades del líder, sino también del contexto y del nivel de participación que promueve en su equipo.

Según autores;

El liderazgo democrático es más una inspiración filosófica, que acciones aisladas de liderazgo distribuido, liderazgo compartido o participativo; no consiste en delegar o asignar, desde un lugar central tareas o responsabilidades a los demás, sino de aprovechar las capacidades y destrezas de todos sino en preparar para la democracia, ideando prácticas pedagógicas que respeten el espíritu y los valores de la democracia, pero que se expresen en formas educativas adaptadas a las peculiaridades que ocurren en la situación.

(Muñoz-Murillo, 2015, p. 23)

En cuanto al modelo propuesto por Vroom y Jago, este mismo se caracteriza por ser una reinterpretación del modelo clásico, en base a su propuesta se podrían obtener una mayor eficacia en cuanto a la toma de decisiones. Ya que, de acuerdo a los autores el nivel de decisión podría a llegar ser medible (alto, bajo, medio o nula) por lo cual a raíz de su razonamiento establecen nuevos estilos de liderazgo participativo que permitan tener una mayor congruencia entre el líder y los subordinados.



Figura n2. Modelo de estilos de liderazgo planteado por Vroom y Jago

En el contexto universitario, este modelo tiene un gran potencial. Lugares como consejos estudiantiles, reuniones, grupos o equipos de trabajo académico facilitan la implementación práctica de los principios del liderazgo participativo. Bajo esta perspectiva, de acuerdo con el libro *Desarrollo de las Habilidades Blandas (2024)* los alumnos reciben más allá de un mero conocimiento académico. Pues, estos también se dotan de competencias como la empatía, la responsabilidad colectiva y la toma de decisiones en conjunto. Por lo tanto, el liderazgo se transforma en una experiencia educativa completa, que trasciende el ámbito educativo.

3.2.2 Modelo de liderazgo situacional

Paul Hersey y Ken Blanchard presentan un modelo de liderazgo centrado en el equilibrio que debe tener un líder en cuanto al comportamiento que éste debe ejercer al adaptarse al nivel de desarrollo de su equipo. Dicho modelo, desarrollado por los autores en 1969, propone que no existe un único estilo de liderazgo, sino que este mismo debe adaptarse a las características del grupo. Al enfocarse un poco más en la conducta, este modelo se

caracteriza por centrarse en el comportamiento directivo, que es aquel que se centra en el desarrollo de las tareas, esto quiere decir que el líder define las funciones y los quehaceres, así mismo establece cómo y cuándo realizarlas y a su vez controla los resultados.

Desde otra perspectiva, autores consideran que este modelo es;

Eficaz en todas las situaciones, sino que el liderazgo efectivo depende de la capacidad del líder para adaptarse al nivel de madurez y competencia del grupo o individuo que lidera. Esta teoría reconoce que el comportamiento del líder debe ajustarse dinámicamente a las necesidades del contexto, destacando la flexibilidad como una cualidad esencial en el ejercicio del liderazgo. Así, el modelo ofrece una estructura clara para analizar y aplicar estilos de dirección (directivo, persuasivo, participativo o delegativo) en función del nivel de desarrollo de los seguidores, lo cual representa una evolución significativa frente a modelos más rígidos o unidimensionales (Robbins & Coulter, 2010, p. 456).

En cuanto al comportamiento de apoyo, este se enfoca en el desarrollo del grupo, por lo cual en este caso el líder fomenta la participación activa y le da cohesión al grupo. De acuerdo con Hersey y Blanchard, el líder puede emplear ambos comportamientos solo que en este caso lo puede realizar en mayor o menor medida lo cual da como resultado la posibilidad de efectuar cuatro estilos de liderazgo.



Figura n3. Modelo de liderazgo Situacional

Por lo cual este modelo rompe con la idea tradicional de un estilo de liderazgo fijo y plantea que un líder eficaz es aquel que ajusta su comportamiento según las circunstancias, equilibrando el grado de dirección y apoyo que ofrece. Como se mencionó anteriormente, este modelo plantea cuatro estilos de liderazgo distintos, que combinan cuánto se dirige (en términos de tareas) y cuánto se apoya (a nivel emocional o relacional). Así, ubicamos:

- Dirigir (E1): El líder indica paso a paso lo que hay que hacer. Funciona cuando el grupo tiene poca experiencia, pero muchas ganas.
 - o Persuadir (E2): El líder sigue guiando, pero lo hace motivando, explicando y escuchando. Se aplica cuando el grupo tiene algo de conocimiento, pero necesita orientación.
 - o Participar (E3): El líder deja que el grupo decida en conjunto, actuando como acompañante. Se usa cuando ya hay suficiente competencia, pero quizá falta seguridad.
 - o Delegar (E4): El líder confía plenamente en el equipo y se limita a supervisar de lejos. Es el estilo ideal cuando el grupo ya es autónomo y comprometido.

Lo interesante de este modelo es que pone el foco en el grupo y no en el líder como figura autoritaria. Es decir, liderar bien no significa que todo debe hacerlo una sola persona, sino saber leer el momento, el entorno y actuar en consecuencia. Para ello los autores han establecido cuatro niveles de madurez para identificar el estatus de los subordinados y de esta forma saber que estilo de liderazgo se puede efectuar. De esta forma ubicamos:

- o Nivel de madurez (M1): es aquel donde se nota que algún miembro no está del todo capacitado para realizar la tarea, se pueden apreciar indicios de motivación e ilusión sin embargo no saben ejecutar la tarea.
- o Nivel de madurez (M2): en este nivel, es evidente las carencias que puede tener el subordinado al momento de desarrollar alguna tarea, por lo cual hay una fuerte presencia de desmotivación y predisposición.
- o Nivel de madurez (M3): el subordinado puede desarrollar la tarea sin embargo este se encuentra con una motivación baja.
- o Nivel de madurez (M4): presencia de confianza, capacitación y alta motivación.

De esta forma, al ya tener claro los estilos de liderazgo y los niveles de madurez se puede saber con exactitud a qué tipo de situación apearse, en este caso si se detecta que los subordinados poseen un poco nivel de competencia, pero tienen índices de motivación (nivel

de madurez M1) es correcto el aplicar el estilo de dirección de dirigir, ya que en este caso necesitan instrucciones y supervisión para desarrollar de manera correcta las tareas planteadas.

Si se detecta que existe una desmotivación y poca competencia en los subordinados, lo mejor es optar por aplicar el estilo de persuadir, de esta forma sabrán qué deben hacer y cómo deben hacerlo. Por otra parte, si se observa que estos tienen buena aptitud, pero aun así están desmotivados lo cual afectaría el compromiso a un determinado fin, lo más correcto es aplicar el estilo de participar, ya que con este estilo se puede reforzar el trabajo en equipo y motivar.

Finalmente, si los subordinados son muy competentes y a su vez están motivados, aplicar el estilo de delegar sería lo más correcto ya que estos solo necesitan una supervisión de la tarea a realizar. No obstante, es necesario mencionar que este modelo de liderazgo en sí posee otra cara de la moneda, ya que objetivamente es un poco complicado medir la madurez del entorno o incluso la orientación del líder.

Enfocándonos en un ambiente universitario, donde cada alumno posee su propio ritmo, experiencia y métodos de trabajo, este tipo de liderazgo resulta muy beneficioso. Por ejemplo, si un alumno se ha incorporado a un nuevo equipo para un proyecto, lo más probable es que requiera de una organización al inicio. No obstante, si ya conoce a su equipo y todos se manejan sin inconvenientes, es muy probable que solo necesiten un representante para facilitar el intercambio de ideas. Esa capacidad de adaptación no solo mejora el desempeño del equipo, sino que también promueve el desarrollo de todos, dado que cada estilo ofrece posibilidades para que las personas se desarrollen de manera individual.

Además, este modelo está fuertemente vinculado con la realidad de las prácticas o de cualquier proyecto estudiantil, ya que cada actividad o equipo demanda algo distinto. En este contexto, el liderazgo situacional desafía la noción del líder ideal o del líder omnipotente, y sugiere algo más realista y práctico; alguien que sabe cuándo comunicarse, cuándo oír, cuándo orientar y cuándo dejar ir.

Por lo tanto, se piensa que ambos modelos proporcionan las herramientas necesarias para posicionar al liderazgo como una práctica situada, relacional y ética, que puede y debe fomentarse en el ámbito universitario mediante experiencias relevantes de participación.

3.3 Rumbo a un modelo propio de liderazgo universitario

Tras analizar los modelos de liderazgo participativo y situacional, se ve pertinente la unión de ambos modelos para intervenir de manera adecuada y responder de modo directo las

necesidades y realidades del contexto universitario actual. De esta forma, al unir la importancia de la toma de decisiones conjunta, la horizontalidad y el reconocimiento de cada voz del grupo que ofrece el enfoque participativo, con el ajuste del liderazgo según el nivel de madurez, experiencia y autonomía del grupo que ofrece el modelo situacional, se puede fomentar en cada uno un liderazgo adecuado para un estudiante universitario, el cual integra el adaptarse a cada reto que este se pueda enfrentar, la colaboración y la empatía.

Por ende, a partir de dicho análisis, se da una propuesta innovadora llamada *LIU* (Liderazgo Integral para Universitarios) este modelo se construye como una propuesta híbrida que comprende lo más valioso de cada enfoque planteado anteriormente, pero lo adapta y resignifica desde una perspectiva universitaria actual. Dentro de este modelo se enfatiza que los estudiantes no pueden liderar como en una empresa, pero si pueden realizarlo en espacios horizontales, cambiantes, con desafíos emocionales, sociales y académicos. Es por ello que con este modelo se puede fomentar en los estudiantes un liderazgo flexible, consciente y colectivo.

Para dar cuerpo a este modelo se han creado seis pilares que ayudan a fomentar un liderazgo en base a una integridad ya que se busca abarcar tanto en lo personal como en lo colectivo. Cada pilar va acompañado de una breve descripción que orienta su interpretación. Cabe destacar que estos pilares o dimensiones no se plantean como un sistema de evaluación sino más bien se busca que el estudiante lo use como una herramienta guía que le permita identificar su punto de partida y al mismo tiempo reflexionar, por lo cual no se evidencia un orden jerárquico ni progresivo, sino más bien son estructuras que pueden llegar a activarse y desarrollarse en distintos momentos y situaciones.

Modelo de Liderazgo Integral Universitario



Figura n4. Modelo de Liderazgo Integral Universitario (dimensiones)

Como se puede apreciar, el modelo de liderazgo integral universitario incluye aspectos fundamentales que se han propuesto previamente con el estudio de los modelos participativo y situacional, reinterpretándolos desde el punto de vista universitario contemporáneo. Así, se destaca el modelo participativo de Lewin, el nivel de decisión conjunta, dado que un liderazgo saludable debe fomentar la toma de decisiones en grupo y de manera equitativa. No obstante, al ajustarlo a un entorno universitario actual, donde frecuentemente esta competencia emerge de forma informal, no es tan óptimo, por lo que se reformula con un enfoque más vinculado a la autoconciencia que el estudiante posee frente a su entorno, dando prioridad al reconocimiento de su entorno, grupo y las maneras en las que puede comportarse de forma consistente y con sentido.

Por parte del modelo de liderazgo situacional se retoma el principio de la flexibilidad para ajustarse a un estilo de liderazgo, solo que, en este caso en vez de hacerlo desde una perspectiva de un rol jerárquico, como se plantea originalmente, se busca la adaptabilidad del día a día de un universitario, por lo cual el liderazgo sería ejercido en múltiples espacios y en algunos casos sin un cargo formal. Por tal motivo más allá de ser una mezcla de modelos, este tipo de corriente busca posicionarse como una adaptación contextualizada y reflexiva al mundo real del estudiantado.

Este modelo de propuesta de liderazgo integral universitario aspira a ser representado como un instrumento que facilita a todos esos alumnos el seguimiento del desarrollo de competencias de liderazgo desde un enfoque más humano, formativo y contextual. Cada dimensión permite al estudiante reconocer los elementos fundamentales del liderazgo en su cotidianidad, distanciándose de las idealizaciones y funcionando como un punto de partida para entender que el liderazgo no solo debe ser considerado una competencia externa o laboral, sino más bien como una práctica que debe cultivarse en la vida universitaria y que puede manifestarse de diversas maneras.

3.4 La universidad como espacio para la formación de líderes integrales

Desde la antigüedad se le reconoce a la universidad como una de las principales fuentes de conocimiento y desarrollo del pensamiento crítico, de acuerdo con Garrido, C (2023) Destaca que "La vinculación entre universidades y sectores productivos es esencial en la sociedad contemporánea, permitiendo a las instituciones de educación superior actuar como agentes de cambio" Más allá de caracterizarse por ser un centro de formación académica, se puede

considerar que la universidad representa un ecosistema clave para el desarrollo de líderes capaces de incidir positivamente en su entorno.

Partiendo del planteamiento de Gioroux H.A (2014) quien refleja que "las universidades deben resistir los modelos de formación técnica y apostar por la formación de líderes éticos y críticos." se considera que la universidad funciona como un lugar donde se congregan la variedad de pensamientos, las vivencias compartidas y las posibilidades para la reflexión crítica, factores que son fundamentales para tratar un modelo de liderazgo integral. Se presenta como una destreza que trasciende una posición de liderazgo o dirección, sino que se desarrolla como una habilidad potente para inducir transformaciones en la conciencia social, en la ética y en la implicación colectiva.

Según autores;

El liderazgo escolar es actualmente objeto de una atención sin precedentes. La Agenda de la reforma educacional, en su permanente evaluación, parece haber captado el rol del liderazgo como una importante meta en sí para la reforma, y simultáneamente, como un vehículo para que otras cosas sucedan. En ese contexto, es importante remitirnos nuevamente a un cuerpo teórico confiable y bien fundado en busca de información y orientación sobre este fenómeno.
(Leithwood, 2006, 17)

Es por ello que esta visión de posicionar la educación superior como un agente de cambio requiere el implemento de metodologías activas, espacios de diálogo, vínculos intergeneracionales y proyectos colectivos que interpelen a los estudiantes en su dimensión más humana. La participación en experiencias como voluntariados, medios universitarios, asociaciones estudiantiles, proyectos de investigación o de intervención social permite que emerja un liderazgo genuino, no impuesto, sino construido desde la experiencia compartida.

Por lo tanto, al considerar la universidad como un espacio para la educación de líderes transformadores, surge la oportunidad de que la educación superior deje de ser un mero nivel académico, para transformarse en una experiencia relevante que afecta vidas, comunidades y territorios. Esencialmente, formar líderes transformadores implica formar individuos capaces de aspirar a un mundo mejor... y colaborar en equipo para hacerlo factible.

3.5 La educomunicación como marco metodológico para la participación y el liderazgo

Frente a esta propuesta de intervención, se percibe como apropiada la incorporación de herramientas que potencien y promuevan el liderazgo en los alumnos universitarios. Por esta razón, se ha decidido utilizar las técnicas de la educomunicación, que se comprende como una

fusión entre la educación y la comunicación, funcionando como un recurso para fomentar una educación crítica, participativa y transformadora. Así, la educomunicación desempeña un rol crucial en la interacción con el estudiantado universitario, dado que, mediante dinámicas creativas de aprendizaje, se puede transformar y educar simultáneamente.

Como se ha planteado brevemente, se busca proyectar el liderazgo integral universitario no solo como una formación académica o una habilidad meramente técnica, sino como una competencia que se fortalece a través de la comunicación, el diálogo y el apoyo del entorno. En este sentido, la educomunicación se incorpora como una práctica metodológica que pone el foco en la participación, la expresión y, sobre todo, en el pensamiento crítico.

Por lo tanto, esta visión de unir tal corriente con el liderazgo, se articula con las dimensiones de la educomunicación, tal como señala Barbas, M.P (2012): “la educomunicación se basa en dimensiones como la horizontalidad en la comunicación, la participación activa de los sujetos, la reflexión crítica y la co-construcción de significados”. Bajo este enfoque, gracias a dichas dimensiones, los estudiantes universitarios no solo aprenderán a liderar, sino que ejercerán un liderazgo integral a través del fortalecimiento de los procesos comunicativos.

De acuerdo con Soler Rocha, José Edilson, y López Rivas, Óscar Hugo (2021), “la educomunicación implica una nueva forma de entender al ser humano, de que este sea partícipe en todos los acontecimientos, que tenga acceso a la información y al conocimiento a través de la comunicación”. Por esta razón, en esta propuesta, la educomunicación no solo se percibe como una tendencia teórica, sino como una práctica que se concreta en el método de intervención planteado: un podcast gamificado que pone énfasis en el diálogo genuino y resalta la voz de los alumnos, con la finalidad de desarrollar un liderazgo integral.

Tal y como afirma uno de los grandes referentes en educomunicación, Aguaded, I (2011), este es un “proceso formativo orientado a capacitar a las personas para comprender, analizar y producir mensajes en los diferentes lenguajes y medios”. Esta perspectiva no solo fortalece la naturaleza educativa de la educomunicación, sino que también concuerda con las metas de esta propuesta, al ver a los alumnos como individuos activos capaces de entender y generar significado a partir de su realidad. En este contexto, el enfoque comunicativo no se manifiesta como un mero instrumento metodológico, sino como un fundamento estructural para promover un liderazgo universitario. Por lo tanto, esta propuesta de intervención se basa en la creencia de que la comunicación no solo proporciona información, sino que además modifica.

3.6 La gamificación: una técnica didáctica que potencia el aprendizaje en la generación z

La generación Z se distingue por haberse desarrollado en un ambiente siempre cambiante y transformador, y, principalmente, por ser una generación profundamente digital. Desde su infancia, han estado envueltos por computadoras, teléfonos inteligentes, videojuegos y, en particular, por los nuevos medios de comunicación. Por esta razón, se cree que tienen una capacidad innata para manejarse en el lenguaje y el ambiente digital. Esta situación ha promovido la creación de nuevas herramientas tecnológicas que satisfacen sus necesidades, puesto que incorporan la tecnología como un pilar fundamental de su vida diaria, incluso en aspectos fundamentales como la información, el ocio o el estudio.

Centrándonos en un enfoque educativo, se puede observar como con la incorporación de las nuevas tecnologías, el proceso formativo ha cambiado de manera significativa, reconfigurando así los métodos de enseñanza que emplean los docentes hoy en día. Pasando así de integrar las TIC y las TAC, a apoyarse en los recursos educativos digitales (RED).

Los recursos educativos digitales influyen en todos los aspectos de la vida actual, tanto dentro como fuera del aula. El desarrollo de las tecnologías digitales, imparable en todos los ámbitos, incluyendo la educación, ha sido impulsado aún más por las experiencias derivadas de la pandemia por COVID-19.

(Area-Moreira & Adell-Segura; 2011 como se citó en Martín Gómez, S 2023)

Los recursos educativos digitales se caracterizan por ser materiales digitales creados con un propósito educativo, el cual se apoya con actividades de aprendizaje interactivas sin dejar atrás los objetivos pedagógicos que se quieran conseguir con el estudiantado. Dentro de estos recursos predomina la gamificación, una herramienta en voga que utiliza elementos de juegos para enriquecer el proceso educativo y mantener un compromiso por parte de los estudiantes con la educación.

Como señalan Mohamed-Rosly & Khalid, (2017), en el ámbito educativo "la gamificación, es una estrategia que permite incorporar a la enseñanza elementos de juegos para mejorar la motivación, el compromiso y el aprendizaje del alumnado". En este marco, se puede entender la gamificación como un método educativo que no solo impulsa el aprendizaje, sino que, principalmente, promueve una participación activa.

Es importante resaltar que esta tendencia trasciende la mera apreciación del entretenimiento, ya que, a través de las características de los videojuegos como los desafíos, los niveles o las bonificaciones, son habilidades que motivan al estudiante de manera no

recreativa. Así pues, es una metodología apropiada que contribuye a atraer la atención de los alumnos mediante el uso de un sistema de premios, la definición de metas precisas de aprendizaje y la generación de una intervención únicamente creativa y activa por parte de los estudiantes en este escenario.

De acuerdo con Franco-Segovia (2023) la gamificación se compone por una serie de elementos que ayudan a comprender el correcto uso de esta corriente en unión con la pedagogía, de esta forma se ubica;

- Actividad: se a la actividad como un eslabón esencial que permite establecer los objetivos que se desean conseguir, el cual debe estar ajustado al argumento de los estudiantes para que sea demostrativa (Román, 2023)
- Contexto: un sistema gamificado se establece por el entorno que les rodea y junto así varían las técnicas que se utilizaran
- Competencias y habilidades: se le da importancia al diseño de actividades el cual radica en las habilidades y competencias que posea el alumnado.
- Gestión y supervisión: el profesorado debe estar totalmente dispuesto y competente para emplear dicha estrategia.
- Mecánicas y elementos del juego: es trascendental instaurar y concretar los mecanismos y elementos del juego que serán manejados para poder conseguir los objetivos planteados.

En el contexto académico, la gamificación no solo fomenta la asimilación de conocimientos, sino que también impulsa el desarrollo de habilidades transversales como la resolución de problemas, la toma de decisiones y el trabajo en equipo. Esta metodología, utilizada en proyectos de comunicación, puede convertirse en un vínculo entre el material académico y la vida cotidiana del estudiante, fomentando su rol proactivo como protagonista de su proceso educativo. Por lo tanto, la gamificación se establece como un instrumento útil para fomentar un liderazgo integral a través de prácticas de educomunicación innovadoras y ajustadas a los códigos de la generación contemporánea.

3.7 UniRadio: una plataforma para fomentar el liderazgo integral universitario

Más allá de un gran campus que posee la Universidad de Huelva, esta misma cuenta con una emisora oficial, la cual nace con el propósito de servir como medio de comunicación y a su vez como un ente formador para toda la comunidad universitaria. Esta emisora la cual ha sido la primera en la Comunidad Autónoma de Andalucía, tiene como objetivo el fomentar una educación, cultura y participación tanto con los estudiantes como los docentes y los colectivos sociales.

Gracias a la asociación cultural de radio universitaria se puede observar como la emisora trabaja bajo un modelo de gestión participativa y sin ánimos de lucro, lo cual refuerza sus características de formación en práctica con la comunicación y el apoyo de los estudiantes para el desarrollo de una radio universitaria, por lo cual se apega y afirma ciertos autores;

Las radios universitarias hoy son una herramienta de indudable valor para la transferencia a la sociedad y para promover una verdadera cultura extensible a la ciudadanía. En la base de estas emisoras universitarias se encuentra por ejemplo la visión no lucrativa de la comunicación. Para ello, en la mayoría de los casos se entienden como medios de comunicación al servicio de la comunidad universitaria y también como plataforma de expresión de los diferentes colectivos sociales, que encuentran en ella un lugar donde se les presta un mayor espacio al que habitualmente se les destina en los medios convencionales.

Contreras y Parejo (2013)

Por otra parte;

La radio universitaria es un medio de servicio público para la universidad y para la ciudadanía, debe ayudar a construir conocimientos, divulgar la ciencia, la cultura y formar a los comunicadores. La filosofía de este medio radiofónico es para la sociedad de Huelva, es una emisora sin ánimo de lucro, por ello, no tiene publicidad comercial en la programación, ni genera beneficios a nivel económico.

(Contreras-Pulido; 2018 como se citó en Navarro, Horta. J.A, 2021, p.13)

A pesar de que, después de un recorrido bibliográfico, Mora-Jauregui (2016) sostiene que la emisora solo disponía de recursos limitados, Navarro, Horta. J. A (2021) señala que autores como Contreras-Pulido (2018) afirman que la emisora de la Universidad de Huelva llegó a tener un gran impacto, lo cual le permitió expandirse y contar con grandes instalaciones como las que posee actualmente, contando así con un despacho y almacén, así como una sala de redacción y los equipos necesarios para grabar, editar y transmitir los programas con gran calidad para todo el colectivo universitario.

La emisora ha conseguido fortalecer su presencia en plataformas sociales como Twitter, Facebook e Instagram, con el propósito de impulsar la propagación de sus contenidos y ajustarse a los nuevos métodos de interacción con la comunidad, preservando siempre su

dedicación a una comunicación abierta y de carácter horizontal. Además, se ha ajustado al formato de podcast (una herramienta en constante crecimiento en la actualidad), lo que ha facilitado la expansión de los métodos de consumo de su contenido. En su sitio web se puede apreciar una sección que agrupa todos los programas que proporciona, todos disponibles de manera completamente gratuita.

Adicionalmente, ha integrado plataformas como iVoox y Spotify, donde se halla, por ejemplo, el programa Amar es un negocio. Esto supone un valor añadido, dado que posibilita a los usuarios escuchar los contenidos en cualquier instante y desde cualquier aparato.

Además, la emisora universitaria de la universidad de Huelva, ha sido galardonada en múltiples ocasiones por su compromiso y ardua labor en el ámbito de la comunicación y la participación social, entre los más destacados se encuentran;

- Dos menciones honoríficas concedidas por la Universidad Carlos III de Madrid en su I edición de los Premios de Comunicación a la labor de Servicio Público en 2007: mejor programa educativo realizado por Universidades españolas y mejor programa de divulgación científica en el ámbito universitario;
- Premio del periódico andaluz Gaceta Universitaria, al mejor proyecto de la Universidad de Huelva en el año 2008.
- Premio Ignotus 2011 en la categoría de producción audiovisual, dentro de los galardones que anualmente entrega la Asociación Española de Fantasía, Ciencia Ficción y Terror (AEFCFT).
- En 2015 Mención especial de los Premios “Andalucía de comunicación audiovisual Local” otorgados por la Consejería de la Presidencia y Administración Local de la Junta de Andalucía, al programa “El Zapato Roto”.

Así pues, Uniradio, en su calidad de medio universitario administrado por y para la comunidad estudiantil, podría ser un lugar apropiado para promover un liderazgo integral. Su naturaleza participativa y abierta posibilita que los jóvenes no solo se encarguen de tareas comunicativas, sino que también desempeñen roles como la toma de decisiones, la organización de contenidos, la coordinación de grupos y la vinculación con su ambiente social y académico. Estas actividades facilitan el desarrollo de competencias vinculadas al liderazgo

situacional y participativo, mientras se fomentan valores como la escucha atenta, el trabajo colaborativo, la empatía y la responsabilidad social.

Aparte de ser un medio de comunicación, Uniradio es un activo laboratorio de educomunicación, en el que la práctica de la comunicación se transforma en un instrumento para la transformación individual y grupal. Por lo tanto, se establece como una plataforma perfecta para que los alumnos descubran su capacidad como líderes completos desde un enfoque crítico, creativo y dedicado a su comunidad.

3.8 El podcast como herramienta para la formación de líderes integrales

De acuerdo con Orrantina (2019) el podcast es un "Archivo sonoro, grabado en algunos casos con diseño, que se distribuye por sus autores a través de internet con una periodicidad concreta (diaria, semanal, mensual...)" este término que proviene de una contracción entre la palabra "iPod" y la palabra "broadcasting" es un formato que por lo general consiste en la creación de archivos de sonido que se pueden descargar o archivar.

Según otros autores,

Es una tecnología para distribuir, recibir y escuchar a demanda contenidos de audio producidos por editores tradicionales, tales como radios, editoriales, periodistas e instituciones educativas (escuelas, centros de formación profesional) o, por el contrario, contenido creado por productores independientes de radio, artistas y amateurs de la radio.

(Bonini, T. 2014)

Un podcast es un archivo de audio, parecido a un programa de radio, que está disponible en la red (y que, por tanto, se puede escuchar o descargar cuando uno quiera) y que cuenta con un servicio de suscripción que nos avisa cada vez que hay una nueva emisión. La ventaja, como medio de masas, sobre la radio es evidente: la decisión de cuándo y dónde escuchar el programa no depende de los creadores, sino de los podescuchas, algo muy en la línea de aquello que caracteriza a la Web 2.0.

(Herrera, F. 2007)

Esta herramienta de comunicación posee una mirada pedagógica, gracias a su versatilidad en cuanto a reproducción y adaptación. De acuerdo con Reynoso et al. (2019) "el podcast como tecnología de comunicación con una amplia gama de ventajas y como medio de información, puede utilizarse como una innovadora herramienta en los procesos enseñanza aprendizaje, tanto en el aula como fuera de ella"

Otros autores afirman que;

El podcast como recurso didáctico auditivo para ser utilizado en la formación de los/las estudiantes de cualquier nivel, puede llegar a convertirse en una estrategia pedagógica en el proceso de enseñanza aprendizaje posibilitando al usuario de este tipo de formato,

no solo el desarrollo de competencias comunicativas, sino también puede contribuir a desarrollar el pensamiento crítico.

(Mendiz-Rojas, H. 2022, p. 801-806)

Por otra parte, de acuerdo con Nuzum (2019), los podcasts pueden clasificarse en dos grandes categorías:

- Conversacionales: aquellos en los que participan al menos dos personas dialogando.
- Narrativos: aquellos en los que un narrador cuenta una historia, aprovechando la intimidad de la escucha individual para conectar con la audiencia

Así pues, con estas características, el podcast diseñado para esta propuesta de intervención se categoriza como un podcast narrativo, dado que su estructura se fundamenta en un tema gamificado. Los capítulos que lo conforman siguen una narrativa secuencial creada para que el oyente-jugador se sienta como si estuviera en un videojuego. Además de esto, el propósito de esta narrativa es promover el crecimiento de un líder integral universitario. Por lo cual, “Lidera-te” es un podcast que no solo funciona como un medio de difusión de contenidos, sino que también se transforma en un lugar de interacción simbólica. En este ambiente, los alumnos tienen la oportunidad de meditar, visualizarse como líderes y adquirir herramientas útiles para modificar su ambiente mediante la implicación activa.

IV. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCOMUNICATIVA

4. Propuesta de Intervención educomunicativa

La presente propuesta de intervención nace de la brecha existente que hay actualmente ante la definición y ejercicio del liderazgo en los jóvenes universitarios, por lo cual, dicha propuesta se enmarca en la necesidad de promover un liderazgo universitario a través del uso de metodologías educomunicativas y estrategias formativas gamificadas para el involucramiento activo de los estudiantes universitarios.

De esta forma, nace el diseño y ejecución de un podcast en UniRadio (la radio de la universidad de Huelva) llamado LIDERA-TE, este programa tiene como objetivo principal el fomentar el liderazgo en los estudiantes a partir de un modelo propio de liderazgo integral, por otra parte, también se busca con este programa el inspirar a los estudiantes y así estos mismos puedan desarrollar su potencial académico, profesional y personal. Cabe destacar que LIDERA-TE parte del reconocimiento de la radio como una herramienta poderosa para el aprendizaje significativo, el diálogo horizontal y la participación activa especialmente en formatos accesibles y afines a las dinámicas de la generación z.

A partir de la premisa de que la universidad, en su papel de formación ideal para la formación de líderes integrales, resulta imprescindible que el método de enseñanza sea completamente innovador, dinámico y activo, que desafíe un poco el formato convencional de enseñanza. En esta línea, se sugiere que el formato del podcast sea gamificado bajo una narrativa secuencial en la que cada episodio estará vinculado con cada elemento del modelo de liderazgo integral universitario. De igual forma, al combinar la educomunicación con el podcast como medio educativo, se establecen como una estrategia efectiva para impulsar la participación, el razonamiento crítico y el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo.

Además, se parte del diagnóstico recogido en investigaciones recientes (González et al., 2022; Romero-Rodríguez, 2022) que señalan que buena parte de los estudiantes universitarios aún perciben el liderazgo como una competencia exclusiva del ámbito profesional, sin identificar sus posibilidades de desarrollo en la etapa formativa. Este programa busca revertir esa percepción mediante contenidos accesibles, atractivos y adaptados al lenguaje de la generación z.

Es por ello que se ve óptimo el implementar una estrategia totalmente innovadora que combina los elementos de la educomunicación con la gamificación para el fomento de un liderazgo integral universitario. Más allá de ser un podcast meramente informativo se busca el crear una experiencia en el oyente, donde este mismo se convertirá en un jugador activo que

ira desbloqueando niveles a medida que avanza por los contenidos del programa. De esta forma cada episodio representará un "nivel" del "juego" y estará enfocado en cada uno de los seis pilares que forman el modelo de liderazgo universitario integral, abordando así; la autoconciencia situacional, la participación con propósito, la empatía activa, la flexibilidad estratégica, la responsabilidad compartida y la reflexión transformadora.

Es importante resaltar que el programa no solo persigue retos puramente intelectuales, sino que también sean creativos y emocionales. Por ello, mediante el uso de "insignias", desafíos e interacciones en redes sociales, se puede impulsar la dinámica de reflexión grupal. De esta manera, tendríamos a un oyente que no solo escucha, sino que también aprende a liderar de una forma distinta.

En cuanto a la estructura de cada episodio, se comenzará una breve introducción narrativa donde se presentará algún contexto o reto para situar al oyente o en este caso a nuestro jugador en una misión que esté vinculada a un pilar del modelo de liderazgo integral universitario. Así mismo a modo de desarrollo se incorporarán reflexiones, entrevistas con especialistas, casos reales y recursos sonoros para profundizar cada pilar. Por último, se incorporarán desafíos gamificados, por lo cual nuestros oyentes tendrán algún tipo de "misión" relacionada con su entorno universitario que debe cumplir para así desbloquear el siguiente nivel.

Así, LIDERA-TE no solo aspira a educar y capacitar a un líder, sino que también se centra en guiar al alumno en su proceso de aprendizaje desde un enfoque educocomunicativo, relevante y comprensible. Además, esta propuesta concuerda con el marco de habilidades digitales docentes DigCompEdu, particularmente en los contextos de enseñanza y aprendizaje, empoderamiento de los estudiantes y estimulación del desarrollo de habilidades digitales. Mediante el formato de podcast y la narrativa lúdica, los oyentes fomentan habilidades ubicadas principalmente en los niveles B1 (Integración) y B2 (Expansión), al incluir de manera activa los contenidos, meditar sobre su uso práctico e involucrarse en dinámicas que fomenten la toma de decisiones, el razonamiento crítico y el liderazgo integral universitario.

Así mismo, la propuesta se alinea con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. En primer lugar, se puede reflejar cómo el podcast LIDERA-TE se articula con el ODS 4; Educación de calidad, ya que al fomentar procesos formativos innovadores, inclusivos y participativos, se impulsa el liderazgo universitario desde una perspectiva integral. A su vez, dicha propuesta se fortalece con el ODS 16; Paz, justicia e instituciones sólidas, ya que el podcast busca promover una ciudadanía crítica, comprometida y transformadora desde el contexto universitario.

4.1 Destinatarios

La presente propuesta está dirigida principalmente al estudiantado de la Universidad de Huelva, con especial enfoque en aquellos perfiles que muestran interés por la participación, el desarrollo personal y el compromiso con su entorno universitario. En este sentido, los y las destinatarias no son sólo oyentes pasivos, sino potenciales agentes de cambio, protagonistas activos del proceso formativo propuesto.

Este público se caracteriza por pertenecer a la generación Z, jóvenes que han crecido en entornos digitales, con una fuerte presencia en redes sociales, y que valoran la inmediatez, la creatividad, el aprendizaje práctico y las experiencias interactivas. A partir de esta realidad, el formato gamificado y educomunicativo del podcast busca generar un vínculo significativo con sus intereses, ritmos y lenguajes. A continuación, se agrega una breve descripción de un oyente promedio de LIDERA-TE



Figura n5. Descripción del oyente promedio del podcast LIDERA-TE

Además, el programa coincide con las preocupaciones presentes de numerosos alumnos universitarios, que ven la etapa universitaria como una transición hacia el mundo laboral, pero no siempre reconocen este periodo como un lugar idóneo para cultivar competencias de liderazgo. Por esta razón, esta acción busca destacar la universidad como un entorno de capacitación y acción transformadora, en el que los liderazgos pueden y deben ser practicados desde el día a día académico y relacional.

La elección del público también tiene como objetivo fomentar una cultura universitaria más participativa, equitativa y crítica, donde los alumnos no solo adquieran saberes, sino que también sean capaces de edificar, interrogar y dirigir procesos desde sus propias voces.

4.2 Diseño de la actividad

Para llevar a cabo adecuadamente el podcast, resulta relevante dividir el diseño en tres fases. De esta manera, la producción del programa se respalda en una fase de pre producción, producción y post producción. Centrándonos en el enfoque educocomunicativo que no solo busca transmitir información, sino también generar experiencias colectivas que resulten significativas. Por lo tanto, en cada fase del diseño de la intervención se persigue incorporar tanto los elementos técnicos como los pedagógicos con el fin de proporcionar mayor consistencia a la propuesta, preservar su estructura informativa, su estética sonora y, sobre todo, preservar su enfoque no lúdico.

Así pues, la fase inicial de pre producción se caracteriza como una etapa puramente creativa y organizativa, pues en esta se finalizan de establecer los objetivos, la narrativa, los contenidos y todos los componentes pertinentes que debe incluir el podcast. Esencialmente, esta fase facilita la definición de los fundamentos de la propuesta de intervención dado que se lleva a cabo una investigación detallada de los temas a tratar. En este escenario, se realiza un corto recorrido por los modelos de liderazgo y se aborda un nuevo modelo de liderazgo integral universitario, complementado con fundamentos teóricos sobre la gamificación y la educocomunicación, con el objetivo de contar con un sólido banco de recursos narrativos indispensables para las siguientes fases.

Dentro de esta etapa inicial se comienza a crear una línea argumental de los seis episodios bajo un enfoque de hilo conductor que conecte a cada uno de los episodios con los pilares del modelo de liderazgo integral universitario. Así de esta forma se puede proceder a redactar los guiones de los episodios y establecer las estrategias de retroalimentación que acompañaran al oyente- jugador, así como las insignias y desafíos narrativos.

Para potenciar la sensación de estar en un juego, también se utiliza esta fase de pre producción para el estudio sonoro de todos los efectos y transiciones que contribuyan a crear el ambiente del podcast y hacer que el oyente se sienta como si estuviera en un juego. De igual manera, en esta fase se realiza la elaboración de un calendario con el objetivo de establecer un calendario para la grabación, edición y difusión de cada episodio.

En cuanto a la producción, se puede posicionar esta etapa como una de las más fáciles ya que se procede a la creación concreta del podcast, desde la grabación de voces hasta la aplicación del diseño narrativo. En esta etapa se hace énfasis en el modo de locución del anfitrión, los efectos de sonidos, las transiciones que se implementarán para crear una atmósfera lúdica, atractiva y coherente.

Así mismo dentro de esta etapa se procede a organizar y revisar todo el material, con la finalidad de cuidar la calidad auditiva, el ritmo, la coherencia, la enunciación, entre otros. Por lo cual, al ya tener una base concreta de los elementos antes mencionados, se procede a realizar pequeñas pruebas pilotos para así evaluar posibles mejoras.

Finalmente, en lo que respecta a la postproducción, ya se procede a realizar las correcciones finales y la difusión y publicación del contenido. Al proyectar tener una gran audiencia en el ámbito de las redes sociales, resulta relevante difundir episodios mediante plataformas digitales como Spotify, además de distribuir el mismo contenido en los canales digitales de la Universidad de Huelva y proporcionar acceso dentro de la página web de UniRadio.

Además, el podcast en sí tendría una presencia en redes sociales como TikTok e Instagram, plataformas que nos servirán de respaldo para tratar misiones complementarias que permitan a los oyentes interactuar, compartir y evolucionar. De igual manera, sirven como respaldo para las entregas simbólicas de las insignias del juego como gratificación por cada episodio que se ha desbloqueado.

Por otra parte, se considera pertinente el agregar una semana extra, en esta semana número seis se estudiaría el impacto que ha tenido el podcast en la audiencia, de esta forma podremos obtener resultados que sean medibles sobre dicha propuesta de intervención y así observar si se han cumplido los objetivos planteados. Por lo cual, primeramente, se evaluaría la eficacia, esto sería mediante cuestionarios auto aplicables antes y después de la escucha del podcast, en ellos se podrán medir los niveles de comprensión, percepción y apropiación de los pilares del liderazgo integral universitario.

Para determinar la aceptación que ha tenido el podcast con la comunidad universitaria también se hará uso de formularios de Google, bajo una retroalimentación voluntaria se podrá obtener información pertinente en cuanto a la experiencia que han tenido los oyentes, referente al contenido y formato del podcast.

4.3 Cronograma

Para la ejecución de este proyecto de intervención se ha pautado un periodo de duración de cinco semanas en las cuales se abordarán las actividades correspondientes de las etapas de pre producción, producción y postproducción a modo estratégico, esto con la finalidad de poder optimizar tiempos. Para una gestión más precisa y colaborativa de las tareas, se hará uso de la herramienta digital *Trello*, donde cada actividad será desglosada, calendarizada y asignada con

responsables, permitiendo así una visualización dinámica del avance del proyecto. Esta metodología no solo favorece la organización, sino que responde al enfoque educomunicativo y participativo de la intervención, promoviendo el trabajo colaborativo y la toma de decisiones compartida. Por otra parte, como se mencionó anteriormente, se ve pertinente el agregar una semana extra la cual sería destinada al estudio del impacto que ha tenido el podcast en los usuarios, en esta semana se examina de manera cualitativa los formularios previos a utilizar en la ejecución del podcast para así obtener los resultados y determinar si se han cumplido los objetivos previamente planteados.

Cronograma de preproducción podcast LIDERA-TE



TAREAS	SEMNA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5
Investigación teórica sobre los modelos de liderazgo y diseño del modelo de liderazgo integral universitario	■	■			
Definición de la narrativa y la estructura de los episodios	■	■	■		
Redacción de los guiones	■		■	■	
Selección de sonidos, música y efectos especiales para abordar desde un punto de vista gamificado			■	■	
Diseño de niveles, retos e insignias			■	■	
Planificación de intervenciones, entrevistados y definición de voces			■	■	

Figura n.6 cronograma de actividades de la etapa de preproducción del podcast LIDERA-TE

Cronograma de producción podcast LIDERA-TE



TAREAS	SEMNA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5
Grabación de voces (locutor e invitados)			■	■	
Montaje y edición de episodios			■	■	
Edición de efectos gamificados				■	■
Pruebas pilotos con el equipo de LIDERA-TE				■	■

Figura n.7 cronograma de actividades de la etapa de producción del podcast LIDERA-TE

Cronograma de postproducción podcast LIDERA-TE



TAREAS	SEMNA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5
Correcciones finales de los episodios					
Diseño de logo y caratulas del podcast					
Publicación y difusión en las plataformas					

Figura n.8 cronograma de actividades de la etapa de postproducción del podcast LIDERA-TE

Cronograma semana extra (evaluación) podcast LIDERA-TE



TAREAS	SEMANA 5
Evaluación entre los objetivos del podcast con el desarrollo real de los episodios	
Evaluación de las encuestas para analizar el interés y la percepción del podcast	
Análisis de los comentarios recibidos en las plataformas de apoyo tales como Instagram y tiktok	
Recopilación de los resultados y elaboración de un informe final para conclusiones y mejoras de la propuesta.	

Figura n.9 cronograma de evaluación del podcast LIDERA-TE

4.4 Recursos humanos, materiales y financieros

En cuanto a los recursos imprescindibles para la ejecución del podcast LIDERA-TE se ha segmentado en base a recursos humanos, materiales y financieros con la finalidad de establecer las pautas y límites que tendrá el equipo al momento de iniciar con el proyecto. Iniciando por los recursos humanos, se puede acotar que el personal detrás de LIDERA-TE es muy diverso, el mismo está compuesto por perfiles claves que aseguran el desarrollo integral de la propuesta de intervención. Por lo cual es esencial el tener un coordinador general que gestione las fases del proceso, así como una persona encargada de la producción, edición, entre otros detalles que se desglosan en las tablas adjuntas.



CARGO	NOMBRE	CORREO
COORDINADORA DEL PROYECTO: ENCARGADA DE LA PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA	ROSEIMY SÁNCHEZ	ROSEIMYSANCHEZ24@GMAIL.COM
GUIONISTA - NARRADORA: RESPONSABLE DE ESCRIBIR Y LOCUTAR LOS EPISODIOS DEL PROGRAMA	ROSEIMY SÁNCHEZ	ROSEIMYSANCHEZ24@GMAIL.COM
ESPACIALISTAS INVITADOS: ACADÉMICOS Y PROFESIONALES EN EL ÁREA DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN - ESTUDIANTES	ESTUDIANTES GRADO LICENCIADOS EN COMUNICACIÓN AGENTES DE CAMBIO SOCIAL	
DISEÑADOR GRÁFICO: PARA LA CREACIÓN DE UNA IDENTIDAD VISUAL PARA EL PODCAST	EIMYLUZ SÁNCHEZ	SANCHEZEIMYLUZ@GMAIL.COM
EDITOR DE AUDIO: ENCARGADO DE LOS EFECTOS SONOROS PARA LA AMBIENTACIÓN, MONTAJJE Y LIMPIEZA DEL PODCAST	THALIA PLANAS	PLANASTHALIA@GMAIL.COM
COMMUNITY MANAGER: PARA LA DIFUSIÓN DEL PODCAST EN REDES SOCIALES	ROSEIMY SÁNCHEZ	ROSEIMYSANCHEZ24@GMAIL.COM

Figura n.10 Tabla de recursos humanos para la elaboración del podcast LIDERA-TE

Más allá del reconocimiento del equipo humano con el que contará el podcast, se hace énfasis en el uso de materiales básicos y especializados con el objetivo de ofrecer una propuesta de calidad. Por lo cual se especifican los equipos de grabación a utilizar, tales como softwares de edición, plataformas de producción colaborativas, entre otras detalladas más a fondo en la siguiente tabla de recursos materiales del podcast LIDERA-TE.



MATERIAL	RESPONSABLE	USO
ORDENADORES CON SOTFWARE DE EDICIÓN	THALIA PLANAS ROSEIMY SÁNCHEZ	ORDENADORES ÓPTIMOS PARA LA EDCIÓN DEL PODCAST, DONDE SE PUE DAN EJECUTAR LOS PROGRAMAS COMO AUDACITY, ADOBE AUDITION, ADOBE PREMIER.
MICRÓFONO PROFESIONAL	ROSEIMY SÁNCHEZ	PARA GRABACIONES DEL LOCUTOR Y ENTREVISTADOS CON UN AUDIO DE BUENA CALIDAD.
SALA INSONORIZADA	PERSONAL A CARGO DE UNIRADIO	PARA GRABAR ADECUADAMENTE LOS EPISODIOS DEL PODCAST.
PLATAFORMAS DIGITALES	EIMYLUZ SÁNCHEZ ROSEIMY SÁNCHEZ	TALES COMO; TRELLO PARA LA GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PROYECTO, CANVA PARA EL DISEÑO VISUAL DL PODCAST, SPOTIFY/IVOOX PARA LA DIFUSIÓN DEL MISMO, MICROSOFT WORD PARA LA REDACCIÓN DE GUIONES, INTERNET DE ALTA CALIDAD PARA LA NAVEGACIÓN DE LOS PROGRAMAS A UTILIZAR.
CARTELERÍA DIGITAL - MATERIAL PROMOCIONAL	THALIA PLANAS	APOYO EN REDES SOCIALES PARA LA DIFUSIÓN DE PIEZAS GRÁFICAS CREADAS CON CANVA TALES COMO AFICHES DIGITALES Y BANNERS QUE REPRESENTEN VISUALMENTE LA IDENTIDAD DEL PODCAST.

Figura n10. Tabla de recursos materiales para la elaboración del podcast LIDERA-TE

Así mismo se ve pertinente que el proyecto cuente con el respaldo institucional de la universidad de hueva por medio de UniRadio, siendo esta la plataforma principal de emisión y el espacio de grabación del podcast. Mas allá de que la colaboración con la institución facilita el acceso a las infraestructuras técnicas, se ve pertinente dicha relación ya que puede favorecer al proyecto en cuanto a la legitimidad y al alcance e impacto de la propuesta. Así mismo, al ser esta intervención básicamente dirigida a los estudiantes universitarios, el contar con el apoyo y respaldo en cuanto a la difusión del podcast dentro de las instalaciones de la universidad potencia los objetivos de la propuesta que es formar al estudiantado bajo un nuevo modelo de liderazgo integral.



RECURSOS
UNIVERSIDAD DE HUELVA - UNIRADIO COMO PLATAFORMA DE RESPALDO PARA LA GRABACIÓN, DIFUSIÓN Y LEGITIMACIÓN DEL PROYECTO.
FACULTAD DE COMUNICACIÓN - SERVICIOS AUDIOVISUALES COMO APOYO Y ASESORAMIENTO TÉCNICO.

Figura n. N11. Tabla de recursos institucionales para la elaboración del podcast LIDERA-TE

En cuanto a los recursos financieros, es importante señalar que UniRadio, como emisora universitaria de carácter comunitario, no contempla ingresos por patrocinio ni remuneración económica por la producción del podcast. LIDERA.TE se desarrolla bajo una lógica formativa y participativa, por lo que el equipo de trabajo estará conformado por colaboradores voluntarios comprometidos con el objetivo de fomentar el liderazgo universitario integral. Las plataformas utilizadas, como Formularios de Google, Trello y Canva, son gratuitas o cuentan con versiones libres que se ajustan a las necesidades del proyecto. Además, la radio universitaria dispone de los equipos técnicos necesarios para la grabación y edición, lo cual permite minimizar costes y centrar los esfuerzos en la calidad del contenido y la experiencia educomunicativa.

4.5 Desarrollo de la propuesta

Sinopsis del programa

LIDERA-TE es un podcast educomunicativo estructurado en una narrativa no lúdica, con el objetivo de fortalecer el liderazgo universitario integral en alumnos de la Universidad de Huelva. Durante seis episodios, el oyente adopta el papel de "jugador/a", progresando a diferentes niveles que simbolizan los seis pilares esenciales del modelo de liderazgo integral universitario: autoconciencia situacional, participación con propósito, empatía activa, flexibilidad estratégica, responsabilidad compartida y reflexión transformadora.

Cada episodio, que dura alrededor de 30 minutos, representa un desafío, una experiencia educativa donde el participante desbloquea conocimientos, medita sobre su papel como catalizador de cambio y obtiene "insignias simbólicas" que reconocen su avance. Mediante entrevistas a expertos, actividades interactivas y contenido ajustado a los atributos de la

Generación Z, el podcast se transforma en un recurso accesible y revolucionario, que desafía la educación, la comunicación y la participación como impulsores del liderazgo juvenil en la educación universitaria.

Episodio 1

En este nivel inicial del juego, el jugador comienza su viaje hacia el liderazgo holístico universitario, indagando en su ambiente y en su interior. La autoconciencia situacional se refiere a la habilidad de identificar los componentes del entorno, reconocer nuestras emociones, habilidades y restricciones, y entender cómo estos afectan nuestra manera de comportarnos. Este episodio, mediante dinámicas de reflexión, relatos auténticos y una entrevista con un experto en inteligencia emocional, anima al oyente a ejercer su primer "poder de liderazgo": conocerse para liderar con propósito.

GUIÓN TÉCNICO		
PODCAST LIDERA-TE		
Episodio 1: Autoconciencia emocional (primer pilar del modelo de liderazgo integral universitario)	Fecha:	Duración:
GUIÓN	DURACION	TIEMPO
Música de cabecera	00:00:15	
EFFECTO DE SONIDO QUE DE PAUTA AL INICIO DEL JUEGO	00:00:02	
MUSICA ANIMADA SUAVE DE FONDO PARA DAR INICIO A LA AVENTURA		
LOC: Bienvenidos a LIDERA-TE, el pódcast donde liderar es un juego... y tú eres el jugador. Hoy desbloqueamos el Nivel 1: Autoconciencia Situacional. ¿Dónde estás? ¿Quién eres cuando lideras? ¡Vamos a descubrirlo juntos!	00:00:12	
LOC: Recuerda que en cada episodio desbloquearás un pilar del liderazgo universitario integral... y al final, serás un líder transformador. ¡Que empiece el juego!	00:00:08	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	

44 | Trabajo Final de Prácticas: Roseimy Sánchez-Cuenca

LOC: El primer paso en este camino es reconocerse a sí mismo en el entorno. La autoconciencia situacional es la habilidad de entender quiénes somos, cómo actuamos y por qué reaccionamos como lo hacemos según el contexto.	00:00:11	
LOC: Como dice Daniel Goleman (1995): “Las personas con mayor autoconciencia son más capaces de controlar sus emociones y tomar decisiones racionales.”	00:00:08	
LOC: Y tú... ¿te has detenido a observar cómo lideras? ¿Qué emociones dominas cuando estás bajo presión? Vamos a hacer una pequeña dinámica.	00:00:07	
CORTINILLA S-B PAUSA MUSICAL CORTINILLA S-B	00:00:05 00:01:30 00:00:05	
LOC: Si puedes, cierra los ojos y piensa en una situación reciente donde tuviste que tomar la iniciativa. ¿Dónde estabas? ¿Quiénes te rodeaban? ¿Qué sentías?	00:00:08	
LOC: Ahora pregúntate: ¿por qué actué así? ¿Qué me influyó? ¿Pude haber hecho algo diferente?	00:00:05	
LOC: Esta es la base de la autoconciencia situacional: observarnos desde fuera, reconociendo nuestras emociones y el entorno.	00:00:07	
CORTINILLA S-B PAUSA MUSICAL CORTINILLA S-B	00:00:05 00:01:30 00:00:05	
LOC: Para entender mejor este primer nivel, tenemos con nosotros a [Nombre], especialista en inteligencia emocional.	00:00:08	
INV: Responde preguntas sobre el valor de conocerse, cómo desarrollar esta habilidad, cómo influye en la universidad, entre otros.	00:07:00	
LOC: Gracias por tu visión. Sin duda, la autoconciencia nos da poder para liderar con más empatía y estrategia.	00:00:06	
CORTINILLA S-B PAUSA MUSICAL CORTINILLA S-B	00:00:05 00:01:30 00:00:05	
LOC: Ahora escucharemos el testimonio de un/a estudiante de la Universidad de Huelva que ha vivido esta experiencia.	00:00:06	
EST: Relato de situación donde lideró sin conciencia y luego aprendió a observar mejor su entorno y emociones	00:00:07	

LOC: Esta historia refleja lo esencial de este nivel: entenderte para entender a los demás.	00:00:06	
CORTINILLA S-B PAUSA MUSICAL CORTINILLA S-B	00:00:05 00:01:30 00:00:05	
LOC: Aquí te dejamos 3 claves para fortalecer tu autoconciencia situacional: 1. Lleva un diario emocional. 2. Pide retroalimentación de personas en las que confíes. 3. Haz pausas para observar tu entorno antes de actuar. El liderazgo no empieza fuera, empieza dentro.	00:00:14	
CORTINILLA S-B PAUSA MUSICAL CORTINILLA S-B	00:00:05 00:01:30 00:00:05	
EFEECTO DE SONIDO DE PODER DESBLOQUEADO		
LOC: ¡Felicidades, has desbloqueado tu primer poder: ¡la Autoconciencia Situacional!	00:00:05	
LOC: En el próximo episodio subirás al Nivel 2: Participación con Propósito. Recuerda compartir tu progreso en nuestras redes o escribirnos.	00:00:06	
CIERRE MUSICAL FADE OUT PROGRESIVO		
LOC: Esto fue <i>LIDERA.TE</i> , una producción de Roseimy Sánchez en colaboración con UniRadio y la Universidad de Huelva. ¡Sigue jugando! ¡Sigue liderando!	00:00:06	

Insignia N.1



Figura n.12 Diseño de la insignia que recibe el oyente al desbloquear el nivel 1 del podcast.

Episodio 2

En este segundo nivel del podcast, nuestra locutora principal, que además es jugador, no progresa únicamente en esta ocasión. En efecto, se incorpora un nuevo participante, una voz aliada que, al igual que la presentadora, aspira a desentrañar los secretos del liderazgo académico. Unidos investigan la importancia de la participación con propósito: esa habilidad de aportar desde la conciencia colectiva, con propósito y significado. Mediante vivencias, pensamientos y desafíos, ambos presentadores afrontan retos que les demuestran que la participación no es simplemente estar presente, sino influir, modificar y edificar la comunidad. Solo de esta manera podrán desbloquear la insignia del líder participativo, en conjunto con los oyentes-jugadores.

GUIÓN TÉCNICO		
PODCAST LIDERA-TE		
Episodio 2: Participación con propósito (segundo pilar del modelo de liderazgo integral universitario)	Fecha:	Duración:
GUIÓN	DURACION	TIEMPO
Música de cabecera	00:00:15	
EFECTO DE SONIDO QUE DE PAUTA AL INICIO DEL JUEGO	00:00:02	
MUSICA ANIMADA SUAVE DE FONDO PARA DAR INICIO A LA AVENTURA		
<p>LOC 1: ¡Bienvenidas y bienvenidos, líderes en formación! Esto es <i>LIDERA-TE</i>, un podcast donde cada episodio es un nuevo nivel en tu aventura para convertirte en un líder integral universitario. Ponte los auriculares, porque acabas de entrar al juego del liderazgo universitario.</p> <p>Hoy subimos al Nivel 2 de nuestro juego del liderazgo universitario. Y en este episodio descubriremos que estar presente no es lo mismo que participar... y por eso hoy se suma un nuevo jugador a nuestro podcast, Thalía preséntate con nuestros jugadores...</p>	00:00:28	
<p>LOC 2: ¡Hola líderes en formación! Soy Thalía y hoy los acompañare en el episodio por un rato, digamos que soy una especie de NPC en este juego de liderar. Hoy desbloqueamos el pilar</p>	00:00:22	

"Participación con propósito". Un liderazgo real necesita compromiso, intención y sentido. ¿Por qué participas? ¿Qué quieres cambiar con tu participación? De eso se trata este episodio.		
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
LOC 1: Participar con propósito es ir más allá de solo asistir o firmar una lista. Es contribuir activamente con una meta en mente. Es cuando te implicas porque crees que puedes aportar algo a tu grupo, facultad o universidad.	00:00:15	
LOC 2: Y en esta generación, donde hay tantas causas urgentes y voces que alzar, este tipo de participación con sentido cobra más relevancia que nunca. Participar con propósito es ser parte del cambio.	00:00:10	
LOC 1: Que sabias palabras Thalía, líderes iremos a una breve pausa, en el siguiente segmento tendremos una entrevista con un líder estudiantil de la universidad, sigan en sintonía	00:00:09	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
ENTREVISTADO (líder estudiantil): (Respuesta pregrabada) "Empecé participando en el consejo estudiantil sin tener muy claro por qué, pero con el tiempo entendí que, si no participamos con objetivos claros, terminamos repitiendo lo mismo. Hay que entrar con preguntas, con propuestas, con ganas de sumar..."	00:07:00	
LOC 1: ¡Qué potente eso! Y claro, también implica escuchar y saber cuándo retirarse para dejar paso a otras voces.	00:00:06	
LOC2: Esta es la base de la autoconciencia situacional: observarnos desde fuera, reconociendo nuestras emociones y el entorno. No se despeguen de nuestro programa que en el siguiente segmento les traeremos un reto para todos nuestros oyentes.	00:00:13	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
LOC 2: Ya estamos de vuelta mis líderes, si de verdad quieres superar este nivel, aquí va el reto: Piensa en una actividad, grupo o causa en la que participas o te gustaría participar. Anota tres razones por las que lo haces y qué propósito	00:00:20	

personal y colectivo hay detrás. Reflexiona si lo haces desde la costumbre o desde la convicción.		
LOC 1: Comparte tu experiencia en nuestras redes o deja tu reflexión en nuestro formulario. ¡Si lo haces, desbloqueas la primera insignia del nivel de hoy: “Líder que se conoce”!	00:00:10	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
LOC 1: Liderar es comprometerse con sentido. Participar por participar no transforma... pero participar con intención sí.	00:00:07	
LOC 2 :Gracias por acompañarnos. En el siguiente nivel hablaremos sobre la empatía activa. Porque para liderar también hay que saber escuchar.	00:00:07	
LOC 1: Esto fue <i>LIDERA-TE</i> , presentado por Roseimy Sánchez en conjunto con Thalía Planas en colaboración con UniRadio en la Universidad de Huelva. Y recuerden este viaje de liderazgo apenas comienza. ¡Nos oímos en el siguiente nivel!	00:00:10	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
EFEECTO DE SONIDO DE PODER DESBLOQUEADO		
CIERRE MUSICAL		
FADE OUT PROGRESIVO		

Insignia N.2



Figura n.13 Diseño de la insignia que recibe el oyente al desbloquear el nivel 2 del podcast.

Episodio 3

En este tercer nivel, el jugador se topa con un nuevo reto: identificar al otro, empatizar con él y entender su realidad sin prejuicios. En este capítulo, la travesía se transforma en un viaje introspectivo, dirigido por una única voz que medita sobre lo que significa escuchar con propósito, observar con empatía y actuar desde la comprensión. Sin entrevistas, pero con numerosos consejos, referencias culturales y dinámicas, se examina el fundamento de la empatía activa como una competencia esencial para dirigir desde lo humano.

GUIÓN TÉCNICO		
PODCAST LIDERA-TE		
Episodio 3: Empatía activa (tercer pilar del modelo de liderazgo integral universitario)	Fecha:	Duración:
GUIÓN	DURACION	TIEMPO
Música de cabecera	00:00:15	
EFFECTO DE SONIDO QUE DE PAUTA AL INICIO DEL JUEGO	00:00:02	
MUSICA ANIMADA SUAVE DE FONDO PARA DAR INICIO A LA AVENTURA		
LOC: Bienvenido, jugadora, jugador, a este tercer nivel de LIDERA-TE. Hoy nos sumergiremos en uno de los pilares más poderosos del liderazgo: la empatía activa. Un liderazgo que no solo habla... sino que escucha. Que no solo guía... sino que comprende. Acomódate. Respira. Porque hoy no se trata de avanzar... sino de conectar.	00:00:18	
LOC: Mantente en sintonía que en el próximo segmento abordaremos mas a fondo la empatía activa...	00:00:05	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
LOC: Cuando hablamos de empatía activa, nos referimos a la capacidad de escuchar al otro desde la presencia y el respeto, intentando comprender su realidad emocional y situacional sin interrumpir con juicios o respuestas vacías.	00:00:15	
LOC: Goleman (1995) la incluye como una de las competencias clave de la inteligencia emocional. En el liderazgo, la empatía activa permite crear	00:00:14	

vínculos sólidos, gestionar conflictos y tomar decisiones más humanas.		
LOC: En entornos universitarios, esto significa ser capaces de identificar el malestar de un compañero, comprender el silencio de un grupo o reconocer cuándo alguien necesita ser escuchado más allá de las palabras. Sigán en sintonía que en el próximo segmento les traeremos algunos consejos que los pueden ayudar a desbloquear esta nueva habilidad...	00:00:19	
CORTINILLA S-B PAUSA MUSICAL CORTINILLA S-B	00:00:05 00:01:30 00:00:05	
LOC: Ya estamos de regreso, aquí van algunos consejos que te pueden ayudar a desbloquear esta habilidad: <ol style="list-style-type: none"> 1. Escucha sin interrumpir. Deja que el otro termine antes de responder. 2. Refleja emociones. En lugar de decir “entiendo”, intenta: “Parece que eso te dolió mucho, ¿cierto?” 3. Haz preguntas abiertas. En vez de “¿Estás bien?”, prueba con “¿Cómo te sientes con eso?” 4. Apaga el piloto automático. Escucha no solo lo que dicen, sino cómo lo dicen. 5. Sé paciente. A veces el otro necesita tiempo para abrirse. LOC: Sigán en sintonía que se vienen sorpresas para el próximo segmento..	00:00:32	
CORTINILLA S-B PAUSA MUSICAL CORTINILLA S-B	00:00:05 00:01:30 00:00:05	
LOC: Y ahora, un pequeño reto para este nivel: Durante las próximas 24 horas, identifica una conversación donde solo escuches. Sin dar consejos, sin corregir, solo estar presente. Al final, anota cómo te sentiste y cómo crees que se sintió la otra persona. ¿Listo para intentarlo?	00:00:16	
LOC: Y como en este juego no avanzamos sin inspirarnos, aquí van algunas pelis y series que reflejan el poder de la empatía activa: <ul style="list-style-type: none"> - “Wonder” (2017): Una historia sobre inclusión, diferencias y ponerse en el lugar del otro. - “Inside Out” (2015): Una mirada emocional desde dentro, perfecta para conectar con las emociones propias y ajenas. 	00:00:28	

<ul style="list-style-type: none"> - “The Blind Side” (2009): Un ejemplo claro de cómo la comprensión transforma vidas. - “Sex Education” (Netflix): Relaciones reales, comunicación emocional y vulnerabilidad juvenil. 		
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
LOC: Hoy has dado un paso enorme en este viaje: mirar más allá de ti. Porque liderar también es saber cuándo callar, cuándo abrazar con palabras o con silencio. Felicidades, jugador, has desbloqueado el tercer pilar del liderazgo integral universitario: la empatía activa. Recuerda reaccionar a las historias que hemos subido en nuestra cuenta de Instagram para reclamar la insignia de hoy.	00:00:28	
LOC: Nos escuchamos en el próximo episodio, donde la flexibilidad estratégica será tu siguiente prueba.	00:00:06	
LOC: Esto fue <i>LIDERA-TE</i> , presentado por Roseimy Sánchez en colaboración con UniRadio en la Universidad de Huelva. Y recuerden este viaje de liderazgo apenas comienza. ¡Nos oímos en el siguiente nivel!	00:00:09	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
EFEECTO DE SONIDO DE PODER DESBLOQUEADO		
CIERRE MUSICAL		
FADE OUT PROGRESIVO		

Insignia N.3



Figura n.13 Diseño de la insignia que recibe el oyente al desbloquear el nivel 3 del podcast.

Episodio 4

En este episodio, el oyente-jugador se enfrenta a uno de los mayores retos del liderazgo: adaptarse. ¿Qué sucede cuando se modifican los planes? ¿Y cuándo las personas tienen una opinión distinta a la tuya? La flexibilidad estratégica emerge como una competencia imprescindible para los líderes universitarios actuales. En este punto, el oyente se encontrará con una simulación en la que deberá tomar decisiones ágiles y estratégicas basándose en el contexto. Además, investigará herramientas útiles para ajustarse sin desviarse, entendiendo que ajustarse no implica abandonar, sino actuar con inteligencia.

GUIÓN TÉCNICO		
PODCAST LIDERA-TE		
Episodio 4: Flexibilidad estratégica (cuarto pilar del modelo de liderazgo integral universitario)	Fecha:	Duración:
GUION	DURACION	TIEMPO
Música de cabecera	00:00:15	
EFECTO DE SONIDO QUE DE PAUTA AL INICIO DEL JUEGO	00:00:02	
MUSICA ANIMADA SUAVE DE FONDO PARA DAR INICIO A LA AVENTURA		
LOC: ¡Hola, hola, comunidad universitaria! Soy Roseimy Sánchez, tu guía en esta aventura sonora llamada LIDERA-TE, y hoy llegamos al Nivel 4 de nuestro viaje hacia el liderazgo universitario integral. Hoy desbloqueamos un pilar clave: la Flexibilidad Estratégica. Pero cuidado... porque aquí no se trata solo de cambiar, ¡sino de saber cómo, cuándo y por qué hacerlo!	00:00:18	
EFECTO DE SONIDO: CAMBIO DE ESCENA		
LOC: Escucha con atención. Imagina que esto te ocurre a ti..	00:00:05	
NARRADOR (con voz de videojuego): Formas parte del equipo organizador de un congreso estudiantil. Todo está bajo control, pero... a dos días del evento, el ponente estrella cancela. Una compañera del equipo cae enferma. La tensión se siente en el aire. El resto del equipo entra en crisis.	00:00:17	

LOC: Y ahora... ¿qué haces tú? Tienes tres opciones. Escoge mentalmente la que tomarías: - Te frustras y piensas que es imposible continuar. - Tomas el mando tú solo/a y reorganizas todo por tu cuenta. - Reúnes al equipo, analizas la situación y buscan una solución juntos.	00:00:14	
PAUSA CON EFECTO DE CONTEO REGRESIVO PARA TOMAR UNA DECISION AL IGUAL QUE EN UN JUEGO	4:30	
LOC: Cada decisión refleja un estilo distinto de adaptación. Pero... ¿qué es realmente la flexibilidad estratégica? Hablaremos de ello en el próximo segmento, sigan atentos..	00:00:09	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
LOC: Ok, ahora que estamos de vuelta vamos al grano, adaptarse no es rendirse ni improvisar. Es tener visión, leer el contexto, reconocer las emociones del grupo y ajustar tu liderazgo de forma consciente. Como dice Daniel Goleman (2002), “el liderazgo eficaz implica saber cuándo mantener el rumbo... y cuándo cambiarlo con inteligencia emocional”	00:00:18	
EFECTO DE SEONIDO DE NIVEL DESBLOQUEADO		
LOC: ¿Quieres saber cómo mejorar tu adaptabilidad estratégica en la vida universitaria? Aquí van algunos tips	00:00:05	
LOC: <ul style="list-style-type: none"> - Aprende a observar antes de actuar. - Valora las emociones del equipo antes de tomar decisiones. - Diseña varios planes posibles: A, B y C. - Sé flexible, pero mantén el objetivo claro. - Escucha más de lo que hablas en momentos de crisis. 	00:00:19	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
LOC: Piensa en una situación donde no supiste adaptarte del todo. ¿Qué harías diferente después de escuchar este episodio?	00:00:30	

Compártelo en nuestras cuentas de redes sociales con el hashtag #LideraNivel4 o coméntalo en el campus virtual, y recuerda reaccionar a las historias de Instagram para reclamar la insignia de hoy!		
LOC: ¿Te gusta aprender con historias? Te recomendamos la película Coach Carter (2005). Verás cómo un líder sabe cuándo ser firme... y cuándo adaptarse.	00:00:17	
LOC: Y hasta aquí nuestro cuarto episodio de LIDERA-TE. Recuerda: adaptarte no es cambiar por presión, es decidir con estrategia. Nos escuchamos en el siguiente nivel... donde nos espera el pilar de la Responsabilidad Compartida. ¡Sigue jugando, sigue liderando!	00:00:26	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
CIERRE MUSICAL		
FADE OUT PROGRESIVO		

Insignia N.4



Figura n.14 Diseño de la insignia que recibe el oyente al desbloquear el nivel 4 del podcast.

Episodio 5

En este avance del juego, el jugador comprende que liderar no implica cargar con todo el peso, sino aprender a establecer vínculos y a tomar decisiones en conjunto. La responsabilidad compartida es el secreto para crear equipos comprometidos y sostenibles. Este episodio, mediante un diálogo entre jugadores y una entrevista a un personaje motivador en la

administración colectiva, explora cómo delegar, colaborar y entender que un liderazgo eficaz se alimenta del trabajo en equipo. Se sugiere una última actividad en la que el oyente-jugador se transforma en jefe de su propio equipo, tomando decisiones que impactan al equipo, comprendiendo que compartir el liderazgo no es renunciar al poder, sino incrementarlo.

GUIÓN TÉCNICO		
PODCAST LIDERA-TE		
Episodio 5: Responsabilidad compartida (quinto pilar del modelo de liderazgo integral universitario)	Fecha:	Duración:
GUIÓN	DURACION	TIEMPO
Música de cabecera	00:00:15	
EFECTO DE SONIDO QUE DE PAUTA AL INICIO DEL JUEGO	00:00:02	
MUSICA ANIMADA SUAVE DE FONDO PARA DAR INICIO A LA AVENTURA		
LOC: ¡Hola, jugadoras y jugadores del liderazgo universitario! ¡Bienvenidas y bienvenidos a LIDERA-TE! Hoy alcanzamos el Nivel 5 de esta aventura y nos enfrentamos a un reto muy especial: la Responsabilidad Compartida.	00:00:10	
EFECTO DE SONIDO: DESAFIO DESBLOQUEADO		
LOC: Aquí no basta destacar como líder.. aquí se lidera en equipo!	00:00:05	
LOC: La responsabilidad compartida no es delegar tareas como si repartieras una pizza Es construir con otras personas, confiar, coordinarse, ¡y asumir lo bueno y lo difícil de lo colectivo!	00:00:12	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
LOC: Este pilar se fundamenta en el liderazgo horizontal, donde el poder no se acumula, sino que se distribuye. Como dice Freire (1996), “nadie educa a nadie, nadie se educa solo, los seres humanos se educan en comunión”. Eso también aplica al liderazgo: nadie lidera solo.	3:00	

CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
LOC: Para hablar de esto tenemos a [nombre del entrevistado/a], [breve presentación: rol o vínculo con liderazgo o participación estudiantil]. ¡Bienvenido/a al podcast!	00:00:15	
LOC: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué significa para ti liderar desde la colectividad? - ¿Has vivido alguna experiencia donde la responsabilidad compartida fue clave? - ¿Qué barreras suelen aparecer cuando se quiere trabajar de forma colaborativa? - ¿Qué consejo darías a quienes están comenzando a liderar en sus espacios universitarios? 	00:07:00	
LOC: Gracias por tu testimonio. Y ahora, vamos a una breve pausa, ¡mantente en sintonía que en el próximo segmento hablaremos sobre los TIPS de este nivel!	00:00:10	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
LOC: Ya estamos de vuelta mis líderes, y como lo prometí, en este segmento les traigo los mejores tips para abordar la responsabilidad compartida	00:00:10	
LOC: <ul style="list-style-type: none"> - Escucha las ideas del equipo antes de decidir. - Reconoce y celebra los aportes de cada miembro. - No cargues todo: aprender a delegar también es liderar. - Utiliza herramientas colaborativas como Trello, Miro o Google Drive para organizar responsabilidades. 	00:00:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
PAUSA MUSICAL	00:01:30	
CORTINILLA S-B	00:00:05	
LOC: Para el reto de este nivel, les traemos algo muy interesante, la tarea consiste en organizar una pequeña acción colectiva con tu grupo de clase o amigos. Pueden crear dinámicas que sean totalmente creativas, como por ejemplo un mural, videos informativos, jornadas de ayudas, lo que su imaginación y corazón les dicte. Pero eso sí, deben documentar la experiencia y compartirla	00:00:40	

con el hashtag #LideraNivel5 de esta forma podremos ver sus liderazgos en acción y así reclamar la respectiva insignia de este nivel.		
LOC: ¿Qué sería de este podcast sin una recomendación audiovisual? Es por ello que, si les interesa ver un liderazgo compartido en acción, les sugerimos ver la película Los Croods 2, donde la supervivencia se logra compartiendo decisiones, no compitiendo.	00:00:18	
CORTINILLA S-B PAUSA MUSICAL CORTINILLA S-B	00:00:05 00:01:30 00:00:05	
LOC: Y así cerramos el Nivel 5. Recuerda: liderar no es controlar, es confiar, construir y compartir. Nos encontramos en el último nivel... donde hablaremos de la Reflexión Transformadora. ¡Sigue desbloqueando tu potencial con LIDERA-TE!	00:00:15	
CIERRE MUSICAL FADE OUT PROGRESIVO		

Insignia N.5



Figura n.15 Diseño de la insignia que recibe el oyente al desbloquear el nivel 5 del podcast.

Episodio 6

En el nivel final de LIDERA-TE, el jugador se topa con la capacidad de mirar hacia dentro y retroceder para proyectarse hacia adelante: la reflexión de transformación. Este capítulo sugiere un final envoltorio en el que se examina, se acoge y se reinventa la experiencia

58 | Trabajo Final de Prácticas: Roseimy Sánchez-Cuenca
de liderazgo. Ahora, el jugador tiene que incorporar todo lo que ha aprendido, reconocer sus progresos, detectar sus áreas de mejora y organizar sus próximas acciones como catalizador de cambio. Este episodio, mediante un viaje introspectivo no-lúdico, intenta cultivar una semilla de conciencia crítica y un propósito colectivo.

GUIÓN TÉCNICO		
PODCAST LIDERA-TE		
Episodio 6: Reflexión transformadora (sexto y último pilar del modelo de liderazgo integral universitario)	Fecha:	Duración:
GUION	DURACION	TIEMPO
Música de cabecera	00:00:15	
EFFECTO DE SONIDO QUE DE PAUTA AL INICIO DEL JUEGO	00:00:02	
MUSICA ANIMADA SUAVE DE FONDO PARA DAR INICIO A LA AVENTURA		
LOC: Jugador, ¡jugadora... hemos llegado al nivel final! Este es el último episodio de LIDERA-TE, pero más que un final, es un comienzo. Hoy te enfrentas al pilar que da sentido a todos los anteriores: la Reflexión Transformadora.	00:00:12	
EFFECTO DE SONIDO: DESAFIO DESBLOQUEADO		
LOC: En este nivel no hay enemigos, no hay obstáculos...hay un espejo. Tu espejo. Tu historia. Tu liderazgo.	00:00:10	
CORTINILLA S-B PAUSA MUSICAL CORTINILLA S-B	00:00:05 00:01:30 00:00:05	
LOC: La reflexión transformadora es detenerse para observar lo que hemos hecho, cómo lo hicimos, qué aprendimos y qué queremos mejorar. Es preguntarnos: - ¿Qué tipo de liderazgo ejercí? - ¿A quiénes impacté? - ¿Qué quiero cambiar?	00:00:16	
LOC: Freire (1998) nos decía que “la reflexión verdadera lleva a la acción”. Y eso es lo que queremos hoy:	00:00:11	

que tu reflexión no se quede en ideas sueltas... sino que se vuelva movimiento.		
EFECTO DE SONIDO – MENSAJE SECRETO (Entra narrador con voz de videojuego)	4:30	
NARRADOR: Jugador, jugadora, has completado los cinco niveles del liderazgo integral universitario. Tu próximo desafío: transformarte para transformar. Para cerrar este recorrido, deberás escribir tu propia carta de liderazgo.	00:00:12	
MUSICA INTRODUCTORIA		
LOC: Sí, así como lo oyes. Este nivel no se completa con respuestas... se completa con una carta. Una carta dirigida a ti mismo/a, como líder.	00:00:06	
CORTINILLA S-B PAUSA MUSICAL CORTINILLA S-B	00:00:05 00:01:30 00:00:05	
LOC: Ya estamos de vuelta mis lideres, y tal como lo dijo la voz misteriosa el reto final de este viaje interactivo por el liderazgo integral es la creación de una carta.	00:00:07	
LOC: Ahora bien, seguro te preguntaras que debería contener dicha carta, acá te dejo algunas pistas <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué descubriste de ti en estos niveles? - ¿Qué errores aprendiste a reconocer? - ¿Qué quieres lograr con tu liderazgo? - ¿Qué vas a transformar a partir de ahora? 	00:00:15	
LOC: No tienes que compartirla con nadie. Pero si lo deseas, puedes usar el hashtag #LideraCartaFinal y unir tu voz a la comunidad. Y Recuerda: No lidera quien lo sabe todo, sino quien se atreve a preguntarse todo.	00:00:10	
CORTINILLA S-B PAUSA MUSICAL CORTINILLA S-B	00:00:05 00:01:30 00:00:05	
LOC: Gracias por haber sido parte de LIDERATE. Recuerda: esto no termina aquí. La universidad, tu barrio, tu colectivo, tu equipo... son espacios donde tu liderazgo puede florecer. Y ahora, sabes cómo hacerlo.	00:00:18	
CORTINILLA S-B PAUSA MUSICAL	00:00:05 00:01:30	

CORTINILLA S-B	00:00:05	
LOC: Soy Roseimy Sánchez, y ha sido un honor acompañarte. Nos encontramos en el próximo juego... o quizás en el próximo cambio.	00:00:08	
LOC: Una vez más gracias por ser parte de este proyecto interactivo, finalmente hemos logrado ser líderes integrales universitarios. Este programa ha sido posible gracias a la colaboración de UniRadio en la Universidad de Huelva.	00:00:13	
CIERRE MUSICAL FADE OUT PROGRESIVO		

Insignia N.6



Figura n.16 Diseño de la insignia que recibe el oyente al desbloquear el nivel 6 del podcast.

4.6 Resultados previsibles y prospectiva futura

La propuesta de intervención LIDERA-TE no solo satisface una demanda inmediata de potenciar el liderazgo integral universitario desde una perspectiva educomunicativa y gamificada, sino que propone una visión de largo alcance con estimación de un impacto sostenible. Su estructura adaptable posibilita su reproducción en otros centros de educación superior, ajustando los contenidos a las circunstancias contextuales de cada universidad, lo que transforma al programa en un instrumento versátil y escalable.

Además, su naturaleza secuencial y recreativa promueve la continuidad educativa más allá del aula convencional, incorporando a los estudiantes en una vivencia transformadora donde el saber se experimenta, se medita y se aplica. En el futuro, el podcast podría expandirse en nuevas temporadas tratando otros asuntos vinculados al liderazgo integral universitario como la

sostenibilidad, la innovación social o la salud mental, siempre manteniendo la historia del juego como motor propulsor.

Además, se contempla la opción futura de desarrollar una plataforma interactiva adicional, en la que los alumnos puedan llevar a cabo sus autoevaluaciones, registrar éxitos, conseguir medallas digitales y compartir pensamientos, convirtiendo la intervención en una experiencia más envolvente y personalizada. Finalmente, se sugiere estructurar la experiencia del proyecto para su potencial publicación académica, de manera que favorezca la creación de propuestas educativas innovadoras en el campo de la educación superior y el fortalecimiento de políticas institucionales enfocadas en el liderazgo integral de los jóvenes universitarios.

V. LIMITACIONES Y AUTOEVALUACIÓN

5.1 Limitaciones de la propuesta

La presente iniciativa de intervención, al ser la primera experiencia de diseño e implementación de la autora, podría enfrentar limitaciones propias del proceso de aprendizaje en la organización y ejecución de proyectos educomunicativos. Además, al desarrollarse en formato de podcast, uno de los retos más significativos es evaluar el verdadero impacto en la audiencia, especialmente si no se logra la respuesta esperada por parte de los oyentes-jugadores.

Otro factor a tener en cuenta es la escasez de herramientas o recursos medibles que permitan determinar de forma justa si los participantes consiguen cultivar y fortalecer las competencias vinculadas al liderazgo integral universitario. En este escenario, pese a que la propuesta aspira a formar líderes completos, no se puede sostener que el proceso de escucha vaya directamente a la adquisición de estas competencias sin un seguimiento subsiguiente.

Por otro lado, es crucial considerar que el acceso al podcast es gratuito y no necesita registro previo, lo que complica determinar con exactitud quiénes han oído todos los episodios y cómo han progresado en sus saberes y en la formación de un liderazgo integral universitario. Esto impacta la legitimidad de las herramientas de evaluación utilizadas. A pesar de que se emplean formularios de Google, es posible que no todos los usuarios puedan completarlos, lo que podría restringir la representatividad de la información recolectada.

Finalmente, no existen instrumentos objetivos y directos que verifiquen si un oyente se transforma verdaderamente en un líder completo después de concluir los seis episodios-niveles del podcast. Así pues, esta propuesta se inclina más por una aproximación educativa y formativa que hacia una certificación formal.

5.2 Autoevaluación crítica de las prácticas

Aunque tuve dificultades para localizar el lugar correcto para llevar a cabo las prácticas, he logrado tener la ayuda de UniRadio para formalizarlas. Personalmente, creo que no podría haber optado por una elección más acertada para poner en práctica los conocimientos obtenidos en el máster. Debido al respaldo de numerosos docentes durante estos meses, estoy convencida de que estas tres semanas de prácticas me han enriquecido totalmente en el área de la educomunicación.

Tuve la oportunidad de experimentar una nueva visión en la creación de los contenidos, al poder asistir a las pre grabaciones de los Bubuskiski. Fue muy gratificante y liberador manipular marionetas, observar cómo se registra en este contexto, además de observar cómo evalúan la edición, la escritura de guiones y otros aspectos que aportan a la calidad de la producción.

Adicionalmente, llevé a cabo algunas de mis prácticas en el centro de investigadores, donde me enfoqué en la elaboración de esta intervención. Por otra parte, pude trabajar bajo un ambiente repleto de libros y revistas que potencian el sector educativo y comunicativo. Igualmente, participamos en jornadas doctorales, lo que expandió considerablemente mis saberes y me brindó la oportunidad de establecer conexiones con doctorandos y colegas.

Parte de nuestra misión abarcó la edición de videos durante las jornadas y la finalización del podcast, lo que, en un entorno grupal muy positivo, nos facilitó llevar a cabo nuestras tareas. Indudablemente, ha sido una experiencia significativa en cuanto a retroalimentación y capacitación académica.

REFERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alonso X el Sabio, Las Siete partidas, Antología, México, Porrúa, 1973, PP. 229-230

Aarici, R (Coord) (2003): Comunicación educativa en la sociedad de la información. UNED, Madrid.

Barbas, M. P. (2012). La educomunicación como construcción de ciudadanía activa. *Educar*, (39), 13–29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4184243>

Bolaños, N., Cardenas, M., Garcia, M. & Rodriguez, L. (2023). Igualdad, inclusión y liderazgo de género: percepciones de estudiantes universitarios. Primera edición. Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.

Boyatzis, R. E. (1983). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.

Bonini, Tiziano (2015). "La "segunda era" del podcasting: el podcasting como nuevo medio de comunicación de masas digital". *Quaderns del CAC*, v. 18, n. 41, pp. 21-30. https://www.cac.cat/sites/default/files/2019-01/Q41_Bonini_ES.pdf

Contreras, P. & Parejo, M. (2013) (Coords) *Más Ciencia. Como trabajar la divulgación científica desde las radios universitarias*. Salamanca, España: Comunicación Social.

Daft, R. L. (2006). *The leadership experience* (4th ed.). South-Western College Publishing.

Franco-Segovia, A. M, 2023. Importancia de la gamificación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Polo del Conocimiento*, 8(85), 884-852. DOI: 10.28357/pc.v8i8

Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.

Gallego-Perez, I. (2011). Alternativas e innovación en las radios universitarias españolas. En J. Ignacio Aguaded y Paloma Contreras (Coords.), *la radio universitaria como servicio público para una ciudadanía democrática*. A Coruña: Netbiblo;97-108.

Garrido, C. (Coord.) (2021). Las universidades y la transición hacia la sociedad digital en América Latina y El Caribe. Reflexiones y propuestas estratégicas. En *Cuadernos de Universidades*. No. 12. UDUAL. Recuperado de <https://www.udual.org/principal/wp-content/uploads/2021/05/Las-Universidades-y-la-Transicion-Digital.pdf>

- Gee, J. P. (2003). *What Video Games Have to Teach Us About Learning and Literacy*. Palgrave Macmillan.
- Giroux, H. A. (2014). *Neoliberalism's war on higher education*. Chicago: Haymarket Books.
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership without easy answers*. Harvard University Press.
- Herrera, F. (2007): "Web 2.0 y didácticas de lenguas: un punto de encuentro". *Glosas Didácticas Revista Electrónica Internacional* 16, pp. 18-26. Disponible en: <http://www.um.es/glosasdi-dacticas/gd16/02herrera.pdf>
- Jenkis, H. (2006). *Convergence Culture: Where Old and New Media Collide*. New York University Press.
- José Javier Barcia Menéndez, Bebdy Teresa Carvajal Zambrano, Elisabeth Susan. Boyes Fuller, Yanina Briseida Cantos Muñiz, Arleni Yamilet Murillo Herrera, Rita Zambrano Loor, Roger David Mero Delgado, Lisbeth Adriana Delgado Carrillo y Joel Maverick Barcia Carvajal. *Desarrollo de las Habilidades blandas*. Ecuador: Editorial CIDE, 2024.
- Kaplun, M. (1998). *Una pedagogía de la comunicación*. Ediciones de la Torre.
- Leithwood, K; Day, C; Sammons, P; Harris, A y Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: what It IS influences pupil learning*. Londres: Department for Education and Skills, DfES. Research Report 800.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. Harper & Row.
- Lewin, K., LIPPITT, R., & WHITE, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271–299. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Martin-Barbero, J. (2003). *De los medios a las mediaciones: Comunicación, cultura y hegemonía*. Fondo de Cultura Económica.
- Martín Gómez, S (2023). Recursos Educativos Digitales (RED): análisis de la integración en las aulas por parte del profesorado de Educación Primaria y ESO. *REIDOCREA*, 12(33), 432-441.

Méndiz-Roja, H (2022) Podcasts: Otra alternativa educativa. En Alfamed (Ed.), Redes sociales y ciudadanía: Retos de la alfabetización mediática en contextos digitales (pp. 801–806). Grupo Comunicar. <https://www.grupocomunicar.com/pdf/redes-sociales-y-ciudadania-2022/Alfamed-actas-104.pdf>

Mora-Jureguialde, B (2016). La radio universitaria como servicio público a la ciudadanía: el caso de UniRadio-UHU (Tesis Doctoral). Universidad de Huelva. <http://hdl.handle.net/10272/12403>

Mohamed-Rosly, H., & Khalid, F (2017) Then Effectiveness of Gamification In the Learning Process: An Empirical Study. *Journal of Education and e-Learning Research*, 4 (2), 30-38.

Muñoz-Murillo, P. (2015) El liderazgo escolar como instrumento para fomentar la democracia participativa. *Revista científica de Ciencias Sociales y Políticas*, 2, 17-29.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.

Nuzum, E. (2019). *Make Noise: A Creator's Guide to Podcasting and Great Audio Storytelling*. Workman Publishing.

Orrantia, Andoni. 2019. *Diez claves para contar buenas historias en podcast. O cómo producir contenidos en un entorno digital cambiante*. España: Editorial UOC.

Pérez, S. & Castaño, R (2016) Funciones de la Universidad en el siglo XXI: humanística, básica e integral. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 19 (1), 191-199. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/heifop.19.1.202451>

Prensky, M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants. *On the Horizon*, 9(5), 1-6.

Redecker, C. (2020) *Marco Europeo para la Competencia Digital de Los Educadores: DigCompEdu*. (Trad. Fundación Universia y Ministerio de Educación y Formación Profesional de España). Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación y Formación Profesional de España (Original Publicado en 2017)

Reynoso, A., Zepeda, I., & Rodríguez, R. (2019). *Podcast educativo. Planeación, análisis, diseño, desarrollo y evaluación*. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://bit.ly/3c07zpi>

Robbins, S. P., & Coutler, M. (2010). *Administración* (10.ª ed.). Pearson Educación.

- Román Laraña, M (2023). La gamificación como tendencia educativa en la actualidad
- Romero-Rodríguez, L. M. (2021). Competencias para el liderazgo en el ámbito universitario: una aproximación educomunicativa. *Revista de Estudios Sociales*, 75(1), 45–58.
<https://doi.org/10.7440/res75.2021.04>
- Rosell-Aguilar, F. (2007). Top of the pods - In search of a podcasting “Podagogy” for language learning. *Computer Assisted Language Learning*, 20: 471-492.
- Suarez, J. M. (2011). La radio universitaria como herramienta de formación. *Revista Latina de Comunicación Social*, (66), 500-515.
- Soler-Rocha, José Edilson, & López-Rivas, Oscar Hugo. (2021). Educomunicación y radio escolar en los campos boyacenses. Una perspectiva desde la hermenéutica de Gadamer. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 23(37), 207-231. Epub April 30, 2022. <https://doi.org/10.19053/01227238.11663>
- Tobón, S. (2006). Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Ecoe Ediciones.
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (1988). *The new leadership: Managing participation in organizations*. Prentice Hall.
- Zlotnik, M., & GALLARDO, E. (2015). Educomunicación y prácticas participativas: una mirada desde la comunicación/educación popular. En G. Orozco Gómez, A. Navarro & C. Mateus (Eds.), *Educomunicación: más allá del relato digital* (pp. 47–64). Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

ANEXOS



PRACTICAS UNIRADIO

Martes, 22 de Abril 2025

DIA 1

En este primer día de prácticas nos reunimos en el campus de La Rábida de la Universidad de Huelva para concretar los objetivos a desarrollar durante nuestras prácticas curriculares. Así mismo se nos indicó que tendríamos unas prácticas variadas, ya que podríamos adelantar parte de nuestro TFP, así como también elaborar la edición de videos, tales como las jornadas UHUMUN, las cuales grabamos previamente, así como también la clausura del máster de comunicación y educación audiovisual. También nos preparamos a nivel logístico para las grabaciones de las jornadas doctorales. Básicamente, nuestro primer día se basó en organizarnos por equipos y así saber qué tarea tenía cada quien para el desarrollo de

las prácticas. Así mismo se nos indicó los días en los que estaremos acompañados por diversos profesores del máster y se pautó la hora de llegada y salida, así como también comentamos un poco más a fondo sobre los títulos de nuestros trabajos y el progreso del mismo.

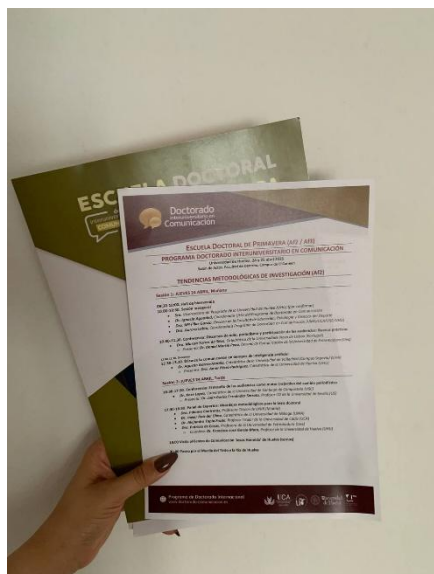
PRACTICAS UNIRADIO

Miércoles, 23 de Abril 2025

DIA 2

En nuestro segundo día de prácticas tuvimos el honor de asistir al Media Lab en la Universidad de Huelva, en el campus El Carmen. Ahí tuvimos clases de marionetas con el profesor Marcelo, quien se encontraba en preparaciones para comenzar a grabar los Bubuskiski. Fue todo un honor el entrar y aprender a manejar las marionetas; se puede ver como un trabajo fácil, sin embargo, es complejo coordinar el movimiento de la mano con lo que se dice en el guion. Así mismo pudimos entender un poco más cómo se ejecuta y cómo es todo el proceso de preproducción de los bubuskiski.





PRACTICAS UNIRADIO

Jueves, 24 de Abril 2025

DIA 3

En nuestro tercer día de prácticas tuvimos el honor de asistir al primer día de las jornadas doctorales "Escuela doctoral de primavera". Dicho programa interuniversitario en comunicación tuvo lugar en el salón de actos de la Facultad de Derecho, en el campus El Carmen, y dentro de la primera sesión se pudo apreciar la apertura y ponencia de diversos doctorandos y colegas. Por otra parte, tal y como se nos asignó, tuvimos la tarea de grabar toda la primera sesión de dichas jornadas. Por otra parte, también comenzamos a realizar guiones para entrevistas entre las personas asistidas. En cuanto a las grabaciones, varios nos íbamos turnando, ya que disponíamos de dos cámaras: una para grabar corrido y otra un poco más fácil de manejar, por así decirlo, para hacer tomas de apoyo, enfoques, acercamientos, entre otros.

PRACTICAS UNIRADIO

Viernes, 25 de Abril 2025

DIA 4

En este cuarto día de las jornadas doctorales de primavera, pudimos colaborar en cuanto a organización sin dejar atrás nuestra labor principal de grabar las jornadas para luego editarlas y subirlas a la página web del máster. Así mismo, tuvimos la oportunidad de conectar un poco con las personas asistidas y conocer un poco más a fondo sobre el arduo trabajo que conlleva realizar una tesis doctoral. Así mismo, seguimos realizando guiones para las entrevistas que luego serían de apoyo para la profesora Begoña en su programa de radio. Asistir a estas jornadas fue de gran apoyo para todos los estudiantes de prácticas en Uniradio, ya que siento que escuchar la experiencia de los demás al realizar un trabajo de investigación nos daba un aliento y apoyo, ya que, a pesar de que el trabajo que estamos realizando no tiene tanta



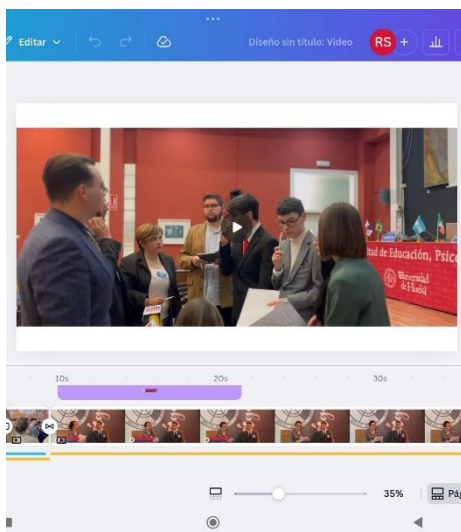
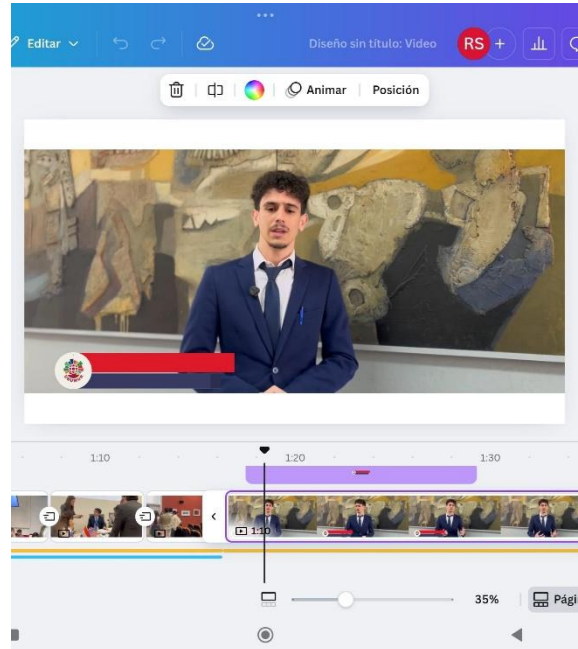
dificultad como una tesis doctoral, sí requiere de rigurosidad y paciencia para la elaboración del mismo.

PRACTICAS UNIRADIO

Lunes, 28 de Abril 2025

DIA 5

En este quinto día de prácticas, ya mis compañeras y yo nos ubicamos en el campus de La Rábida, donde comenzamos a organizarnos en cuanto a cómo íbamos a editar los videos que nos correspondían, para tener un equilibrio entre la edición de los videos y el adelanto de nuestros trabajos finales de prácticas. Nos organizamos internamente con un pequeño cronograma y pautamos que ciertas horas del día las dedicaríamos a los videos y el resto de las horas al adelanto del trabajo. Para este día comenzamos a organizar los videos de las jornadas UHUMUN, los cuales ya teníamos grabados previamente. Con base en lo que se nos solicitó, comenzamos a organizar las tomas, estudiar posibles fondos musicales y evaluar si el video tendría voz en off.



PRACTICAS UNIRADIO

Martes, 29 de Abril 2025

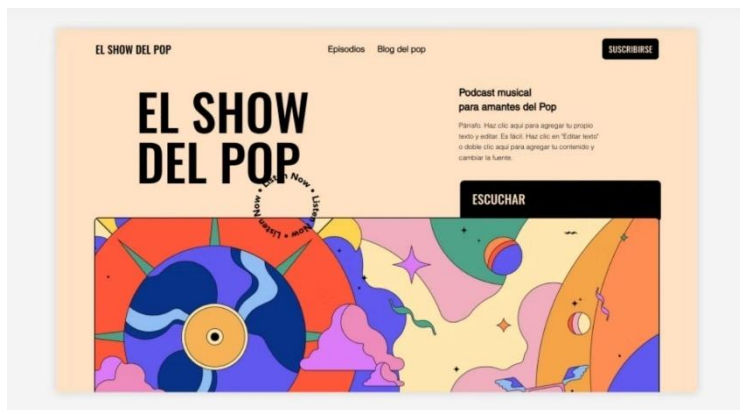
DIA 6

Para este día comencé recopilando más información para la estructura de mi TFP. Me apoyé de sitios como WOS y SCOPUS para encontrar aproximaciones en cuanto a mi tema. Siento que, al hablar sobre la educomunicación, la gamificación y el liderazgo, tenía mucha información a elegir, por lo cual recurrí a técnicas de segmentación para así quedarme con la información que realmente se apegaba a mi tema central. Así mismo, me apoyé de otras aplicaciones para tener una aproximación en cuanto a la elaboración de guiones radiofónicos, ya que está dentro de mi propuesta el elaborar un podcast y, por consiguiente, debo elaborar

una muestra de cómo serían los mismos. Así mismo seguimos adelantando parte de los videos que se nos asignaron editar; de momento hemos creado una especie de plantilla en Canva donde poco a poco hemos agarrado las partes más importantes de las tomas que teníamos para darle sentido al video que queremos crear.

PRACTICAS UNIRADIO Miércoles, 30 de Abril 2025 DIA 7

Para el séptimo día de prácticas, continué reforzando el material que usaría para mi trabajo final de prácticas y comencé a redactar la introducción de mi trabajo. Así



mismo, realicé un previo bosquejo sobre los temas que debía abordar y a revisar qué tipos de fuentes me servían para mi trabajo. Así mismo, al revisar que no había una estructura concreta en cuanto al liderazgo universitario, se me ocurrió fusionar dos modelos de liderazgo para crear uno propio del estudiante, por lo cual para dicha idea debía recopilar más información. Así mismo, seguí buscando otras técnicas y estrategias que podría usar para el diseño del podcast; de esta forma puedo darle más cuerpo y contexto a mi diseño de intervención.

PRACTICAS UNIRADIO Lunes, 5 de Mayo 2025 DIA 8

Para este día comencé a darle

Estilos de Liderazgo participativo según Kurt Lewin



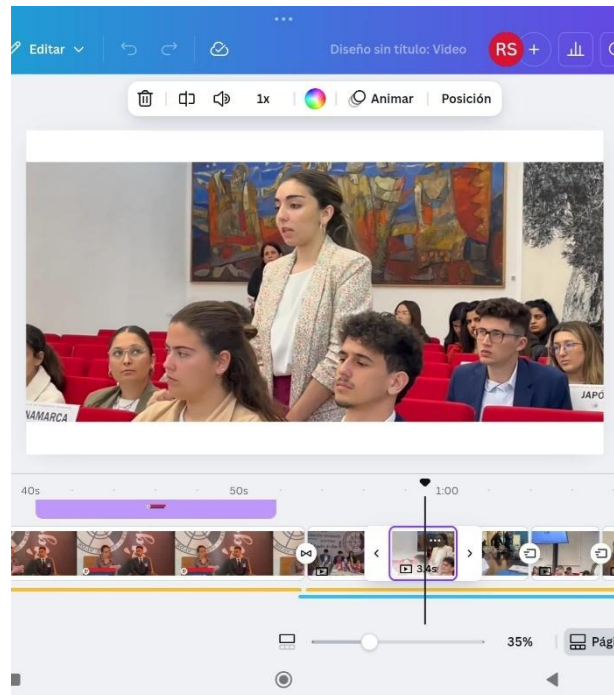
sentido a la parte del contexto institucional del trabajo en apoyo con la recopilación de fuentes que realicé previamente. Al darme cuenta de que usaría algunos gráficos para darle más coherencia a mi trabajo, decidí editar tales gráficos en Canva, ya que los que había encontrado se ubicaban en extractos de libros y no se apreciaban muy bien. Por otra parte, siento que me favorecía, ya que podía mantener la misma paleta de colores en todo el trabajo. Así mismo, concrete los títulos de los epígrafes y cómo estos mismos irían divididos para así tener un poco más de facilidad a la hora de realizar el índice del trabajo.

PRACTICAS UNIRADIO

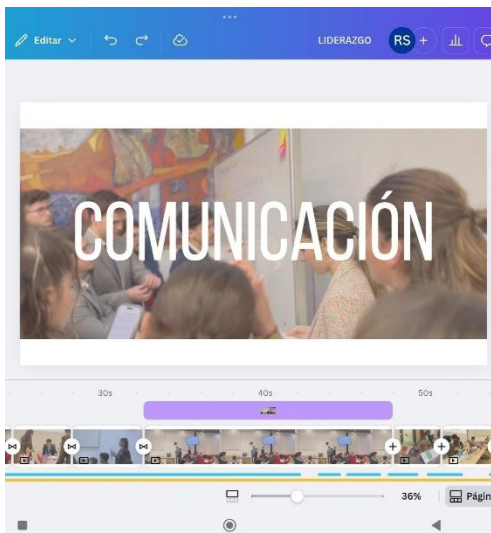
Martes, 6 de Mayo 2025

DIA 9

Para este día continúo abordando la parte del contexto institucional de mi trabajo. Este apartado es muy importante para mí, ya que con esta estructura ya puedo tener una idea más exacta de cómo serían los guiones del podcast, por lo cual debía centrarme muy bien sobre cómo sería ese modelo de liderazgo universitario y qué características lo comprendían, ya que básicamente el modelo es la pieza central del podcast. Así mismo, mientras iba recopilando



información, iba contextualizando algunas partes del diseño de intervención. Así mismo, me retiré un poco temprano del campus de La Rábida, ya que tenía pautado ir al campus del Carmen a buscar más videos sobre la clausura del máster y las jornadas UHUMUN, ya que, de acuerdo a nuestra organización previa, ya se aproximaban los días en los que debíamos tener los videos listos.



PRACTICAS UNIRADIO

Miércoles, 7 de Mayo 2025

DIA 10

Para este décimo día tuvimos sesión con el profesor Aguaded, con quien pudimos hablar sobre el avance de nuestros trabajos. Así mismo, en la tutoría se nos indicó todos esos detalles que debíamos cubrir en nuestro trabajo final de prácticas, detalles como encabezado, portada, interlineado, formato APA 7, entre otros.

Individualmente, continúo progresando en mi trabajo y recopilando más información pertinente al tema. Así mismo, continuamos con la edición final de los videos, en esta ocasión de las

76 | Trabajo Final de Prácticas: Roseimy Sánchez-Cuenca
jornadas UHUMUN, donde aún corregimos algunas tomas de apoyo, el guion de la voz en off
y la música de fondo.



PRACTICAS UNIRADIO

Jueves, 8 de Mayo 2025

DIA 11

Para este día me dediqué a diseñar la portada de mi trabajo; buscaba algo que le diera las vibras de videojuego, por lo cual me apoyé en plataformas como Pinterest y Canva para la realización del mismo. Al ya tener un diseño que me gustara, procedí a ir armando la estructura final del trabajo, acomodando el encabezado tal cual como nos había indicado nuestro tutor, así mismo acomodando las portadas que debe tener y cumpliendo con los espaciados. Al ya tener parte de la estructura lista, continué finalizando el contexto institucional de mi

trabajo para así ya proceder a realizar parte del diseño de intervención.

PRACTICAS UNIRADIO

Viernes, 9 de Mayo 2025

DIA 12

El día de hoy me dediqué a buscar varios diseños de intervención para así tener referencias en cuanto al hilo conductor que debe tener la propuesta. Así mismo, me puse a definir los plazos que tendría esta propuesta; de esta forma podría crear un cronograma con exactitud que se apege a los plazos de la propuesta. Así mismo, seguí profundizando en cuanto al diseño de la propuesta y sobre cómo plasmaría mi idea de la creación de un podcast gamificado y educómico. Al ya tener claro que el modelo de liderazgo creado se



comprendería de 6 pilares, me incliné por la idea de realizar 6 episodios del podcast, uno por cada nivel. Por otra parte, continuamos con la edición de los videos, tanto el de las jornadas

como el de la clausura del máster. Como ya se aproximan nuestros días de finalizar las prácticas, tomamos la decisión de dedicarnos a culminar dichos videos.



PRACTICAS UNIRADIO

Lunes, 12 de Mayo 2025

DIA 13

Durante la jornada de hoy nos encargamos de organizar los ejemplares de la revista Comunicar, clasificándolos en orden numérico y separándolos según su idioma, ya sea en español o en inglés. Esta tarea nos ocupó prácticamente todo el día, ya que debimos revisar y ordenar un gran número de cajas. Nos concentramos en dejar una sección de la biblioteca completamente organizada, y además elaboramos una especie de inventario que facilita la localización de cada ejemplar.

PRACTICAS UNIRADIO

Martes, 13 de Mayo 2025

DIA 14

Para este día me dediqué por completo a la corrección de mi TFP, abordando citas y dándole coherencia a los textos que he utilizado en la parte del contexto institucional; así mismo fui organizando un poco más las ideas plasmadas en el trabajo con la finalidad de que, al leerse por la comisión académica, se pueda apreciar la coherencia y el objetivo del mismo. Es el último día de prácticas y agradezco enormemente tener el apoyo de los profesores del máster para la realización del mismo.