



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
HUMANAS Y TECNOLOGÍAS**

CARRERA: PSICOLOGÍA EDUCATIVA

TÍTULO:

**“ESTUDIO COMPARATIVO: EL LIDERAZGO ENTRE LOS ESTUDIANTES
DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FE Y ALEGRÍA Y LA UNIDAD
EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ”**

Autora:

Gabriela Estefania Ordóñez Méndez

Tutora:

Mgs. Patricia Cecilia Bravo Mancero, PhD.

Riobamba-Ecuador

2021

REVISIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.

Los miembros del tribunal de graduación, del proyecto “ESTUDIO COMPARATIVO: EL LIDERAZGO ENTRE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FE Y ALEGRÍA Y LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ”. Presentado por Gabriela Estefanía Ordóñez Méndez y dirigido por la Mgs. Patricia Cecilia Bravo Mancero, PhD.

Una vez revisado el informe del proyecto de investigación con fines de graduación, en el cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas, remite la presente para uso y custodia en la biblioteca de la Facultad de Ciencias de la Educación Humanas y Tecnologías de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Para constancia de lo expuesto firman:

Mgs. Luz Eliza Moreno Arrieta

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



FIRMA

Dr. Claudio Eduardo Maldonado Gavilánez

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



FIRMA

Dr. Marco Vinicio Paredes Robalino

MIEMBRO DEL TRIBUNAL



FIRMA

Mgs. Patricia Cecilia Bravo Mancero, PhD

TUTORA



FIRMA

CERTIFICADO DE LA TUTORA.

Certifico que el siguiente trabajo de investigación previo a la obtención del Grado en licenciada en Psicología Educativa, Orientación Vocacional y Familiar, con el tema **“ESTUDIO COMPARATIVO: EL LIDERAZGO ENTRE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FE Y ALEGRÍA Y LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ”**, ha sido elaborado por la autora GABRIELA ESTEFANIA ORDÓÑEZ MÉNDEZ, el mismo que se ha revisado y analizado en su totalidad, de acuerdo al cronograma de trabajo establecido, bajo el asesoramiento de mi persona en calidad de Tutora, por lo que considero que se encuentra apto para su presentación y defensa respectiva.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.



Mgs. Patricia Cecilia Bravo Mancero, PhD

TUTORA

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE PLAGIO.



DIRECCIÓN ACADÉMICA
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-02.20

CERTIFICACIÓN

Que, **ORDÓÑEZ MÉNDEZ GABRIELA ESTEFANIA** con CC: **060383498-7**, estudiante de la Carrera de **PSICOLOGÍA EDUCATIVA**, Facultad de **CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, HUMANAS Y TECNOLOGÍAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"ESTUDIO COMPARATIVO: EL LIDERAZGO ENTRE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FE Y ALEGRÍA Y LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ"**, que corresponde al dominio científico **INNOVACIÓN SOCIO EDUCATIVA** y alineado a la línea de investigación **EDUCACIÓN SUPERIOR Y FORMACIÓN PROFESIONAL**, cumple con el 5%, reportado en el sistema Anti plagio Urkund, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 2 de febrero de 2020

Mgs. Patricia Bravo PhD.
TUTORA

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

La responsabilidad del contenido, ideas y conclusiones del presente trabajo investigativo, previo a la obtención del Título de Licenciada en Psicología Educativa, Orientación Vocacional y Familiar, con el tema “**ESTUDIO COMPARATIVO: EL LIDERAZGO ENTRE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FE Y ALEGRÍA Y LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ**”, corresponde exclusivamente a: Gabriela Estefania Ordóñez Méndez portadora de la cédula de identidad N° 060383498-7, a la tutora del proyecto, Mgs. Patricia Cecilia Bravo Mancero, PhD, y el patrimonio intelectual de la misma a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Ordóñez Méndez Gabriela Estefania

ESTUDIANTE

gabyordonez1996@gmail.com

Telf: 0995471935

AGRADECIMIENTO.

A Dios, por darme la sabiduría y entendimiento necesario para concluir con esta etapa de mi vida, por conservar a mi familia y a mí con salud y mantenernos siempre unidos.

A mis padres, por el apoyo incondicional para poder lograr terminar con mis estudios de la mejor manera posible, siendo un pilar fundamental en cada acción que he realizado. Gracias por darme todo su amor y un gran ejemplo.

A mi gran amor Bryan y a mi pequeño hijo Mathias, por brindarme todo su apoyo y comprensión en esta dura etapa, acompañarme en esas agotadas noches durante todos estos años y brindarme la mayor felicidad.

A la Universidad Nacional de Chimborazo y a la Facultad de Ciencias de la Educación Humanas y Tecnologías, por proporcionar una excelente formación y permitirme el culminar mi profesión.

A mis docentes, que han sido excelentes formadores tanto dentro como fuera de las aulas de clase, por dedicar su tiempo y compartir con nosotros todas las mejores experiencias para un mejor aprendizaje.

A la Mgs. Patricia Bravo, PhD. por su guía y orientación para la culminación de este proyecto y por estar siempre con la predisposición de brindar sus conocimientos profesionales haciendo posible la culminación de mi carrera.

A la “Escuela de Educación Básica Fe y Alegría” y a la “Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz”, en especial a la Lic. Mishel Vallejo Psicóloga de la E.E.B “Fe y Alegría” y al Lic. Rodrigo Alvear Inspector de la U.E. “Amelia Gallegos Díaz”, por el apoyo y consejos brindados; también a los docentes y estudiantes que permitieron sea posible esta investigación.

Gabriela Ordóñez M.

DEDICATORIA.

A mi hermosa estrella en el cielo mi mamita Esthercita por ser la luz más bella del mundo, por haber sembrado en mí el respeto y amor hacia Dios y por haberme enseñado e inculcado tantos valores.

A mi papito Alonsito y a mi abuelita Pía, por enseñarme con sus sabios consejos que hay que ser pacientes y constantes en cualquier actividad que nos propongamos y que de esa manera conseguir lo anhelado es posible.

A mis padres, Lenin y Sonia, por creer en mí, enseñarme a través del ejemplo que con dedicación y perseverancia todo se puede lograr, y los sueños podemos cumplirlos siempre y cuando los vayamos moldeando hasta convertirlos en una realidad.

A mis hermanos, Sebas y Sofy, que, aunque aún son pequeños me han demostrado que la relación de hermanos es un lazo que no se puede romper y que solo con amor y comprensión se puede llegar a obtener lo que se desea.

A mi compañero de vida Bryan por estar conmigo en todo momento, por darme ánimo y no dejar que me derrumbe tan fácilmente, por motivarme a ser mejor cada día y celebrar conmigo cada éxito alcanzado.

A mi hijo chiquito Mathias, por darme tanta felicidad y enseñarme cada día que ser mamá requiere de tiempo completo, que cada logro alcanzado es por su bienestar y el nuestro.

Gabriela Ordóñez M.

ÍNDICE GENERAL.

REVISIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL.	II
CERTIFICADO DE LA TUTORA.	III
CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE PLAGIO.	IV
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	V
AGRADECIMIENTO.	VI
DEDICATORIA.	VII
ÍNDICE GENERAL.	VIII
LISTA DE CUADROS.	X
LISTA DE GRÁFICOS.	XI
RESUMEN.	XII
ABSTRACT.	XIII
INTRODUCCIÓN.	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	3
1.1 El problema de investigación.	3
1.2 Justificación.	4
1.3 Objetivos.	6
1.3.1. Objetivo General.	6
1.3.2. Objetivos Específicos.	6
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.	7
2.1. Liderazgo.	7
2.1.1. Concepto de liderazgo.	7
2.1.3. Teorías del liderazgo.	8
2.1.4. Liderazgo en la educación.	10
2.1.5. Un líder ¿nace o se hace?	10
2.1.7. Características del líder a diferencia del administrador.	13
2.1.8. Lo que el líder debe hacer.	13
2.1.9. El líder en el sistema educativo.	15
2.1.10. Características que influyen en el liderazgo.	16
2.1.11. Teoría de rasgos del líder: estilos de liderazgo.	17
2.1.12. Como identificar a un futuro líder.	19
2.1.13. Niños y Liderazgo.	19

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	24
3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.	24
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	24
3.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.	24
3.3.1. Por el nivel o alcance.	24
3.3.2. Por el objetivo.	24
3.3.3. Por el lugar.	24
3.4 TIPOS DE ESTUDIO.	25
3.4.1. Transversal.	25
3.5 POBLACIÓN.	25
3.5.1. Muestra.	25
3.6 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	25
3.6.1. Explicación de la operación de datos.	26
3.7 TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.	26
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.	27
4.1 Particularidad de la investigación.	27
4.2.1. Estilos de liderazgo en estudiantes de la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría y de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz.	28
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	34
Conclusiones.	34
Recomendaciones.	35
BIBLIOGRAFÍA.	36
ANEXOS.	38
ANEXO A. Aprobación Tema y Tutor.	38
ANEXO B. Aprobación Perfil del Proyecto.	39
ANEXO C. Instrumento de Recolección de Datos.	40
ANEXO D. Evidencias del Estudio de Campo.	49

LISTA DE CUADROS.

Cuadro 1.- Principales estilos Grid General.	9
Cuadro 2.- Liderazgo vs. Administración.	10
Cuadro 3.- Diferencia líder y administrador.	13
Cuadro 4.- Muestra de la investigación.	25
Cuadro 5.- Técnica e instrumento.	25
Cuadro 6.- Estilos de liderazgo en estudiantes de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz.	28
Cuadro 7.- Estilos de liderazgo en estudiantes mujeres de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz.	30
Cuadro 8.- Estilos de liderazgo en estudiantes hombres de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz.	32

LISTA DE GRÁFICOS.

Gráfico 1.- Rejilla de estilos de Blake y Mouton, 1964.	18
Gráfico 2.- Estilos de liderazgo en estudiantes de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz.	28
Gráfico 3.- Estilos de liderazgo en estudiantes mujeres de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz.	30
Gráfico 4.- Estilos de liderazgo en estudiantes hombres de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz.	32

RESUMEN.

El objetivo principal del proyecto de investigación, “Estudio Comparativo: El liderazgo entre los estudiantes de la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría y la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz”, en el período mayo-octubre 2020, fue el de comparar los estilos de liderazgo entre los estudiantes de las instituciones educativas, sabiendo que el liderazgo es aquella capacidad que tiene el ser humano para influir adecuadamente en un grupo, y que de esa manera se llegue a obtener las metas grupales deseadas. La metodología que se aplicó fue con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con un tipo de investigación por nivel o alcance, descriptivo; por el objetivo, básica; por el lugar, de campo y por el tiempo, transversal. La muestra fue de tipo no probabilística e intencional donde se trabajó con 52 estudiantes de la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría, 26 mujeres y 26 hombres y 52 estudiantes de la Unidad Educativa Amelia Gallegos, 26 mujeres y 26 hombres, entre las edades de 11 a 16 años dando un total de 104 beneficiarios. La técnica empleada fue psicométrica y se efectuó por medio del Test de Estilos de Liderazgo de Blake y Mouton, a través de la plataforma Google Forms, identificando 5 estilos de liderazgo; Líder de Equipo, Country Club, Status Quo o Intermedio, Autoritario e Indiferente; en conclusión, se evidencia que las estudiantes mujeres demuestran en un mayor porcentaje la inclinación hacia el estilo de liderazgo de líder de equipo, debiéndose a su madurez, seguridad, entre otros.

PALABRAS CLAVE: <Liderazgo> <Estilos de Liderazgo>

ABSTRACT.

The main objective of the research, “Comparative Study: Leadership among students of Fe y Alegría School of Basic Education and Amelia Gallegos Díaz Educational Unit”, in the period May-October 2020, was to compare leadership styles between students of both educational institutions, as we know that leadership is the capacity that human beings have to properly influence a group, and this way the desired group goals are achieved. The methodology applied was with a quantitative approach, non-experimental design, with a type of research by level or scope, descriptive; by the objective, basic; by the place, field and by the time, transversal. The sample was non-probabilistic and intentional, and included 52 students from Fe y Alegría School of Basic Education, 26 women and 26 men, and 52 students from Amelia Gallegos Educational Unit, 26 women and 26 men, all them between the ages of 11 and 16 years, for a total of 104 beneficiaries. The technique used was psychometric and was carried out by means of the Blake and Mouton Leadership Styles Test, through the Google Forms platform, identifying 5 leadership styles; Team Leader, Country Club, Status Quo or Intermediate, Authoritarian and Indifferent; in conclusion, there is evidence that female students demonstrate in a higher percentage towards the team leader leadership style, because of their maturity, security, among others.

KEY WORDS: <Leadership> <Leadership styles>

Translation reviewed by:



MsC. Edison Damian
English Professor

INTRODUCCIÓN.

La presente investigación se refiere a un estudio comparativo del liderazgo entre los estudiantes de la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría y la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz”, establecimientos de la ciudad de Riobamba, perteneciente a la provincia de Chimborazo-Ecuador.

Piñeros (2018) menciona que las ciencias que intervienen son la filosofía, la psicología, la economía; pues una cultura directiva se identifica con la racionalidad o positivismo, en cambio el liderazgo se identifica con la emergencia de los millones de grupos que buscan derroteros para resolver problemas de la humanidad.

En la investigación, “Estudio comparativo: El liderazgo entre los estudiantes de la escuela de educación básica Fe y Alegría y la unidad educativa Amelia Gallegos Díaz”. Partiendo de una observación de campo se puede percibir cada uno de los sucesos o falencias que están en el entorno de los estudiantes de las instituciones educativas mencionadas que dificultan el desarrollo personal de los estudiantes.

En las instituciones educativas señaladas, estudian niños que pertenecen a sectores vulnerables, ya sea porque son de escasos recursos económicos, porque son hijos de madres o padres que tienen alguna capacidad diferente o también gente que ha migrado de su país de origen como es el caso de los venezolanos que se encuentran viviendo en esta ciudad de Riobamba, en calidad de desplazados, refugiados y en cierta medida reciben becas completas para no pagar por la educación de sus hijos, pues la característica de la escuela de Educación Básica Fe y Alegría es ser fisco misional, y reciben una ayuda económica para la educación de sus hijos. Esta investigación pretende comparar el liderazgo en los estudiantes de las instituciones educativas planteadas puesto que es un hecho que el fenómeno educativo requiere ser analizado.

Esta investigación consta de 3 capítulos:

El capítulo I refiere el estado del arte o marco teórico sobre la temática del liderazgo. Dentro de la cual se mencionan los antecedentes de la investigación tanto a nivel nacional como internacional.

El capítulo II despliega la metodología de la investigación en la cual se determina un enfoque cuantitativo, debido a que se estableció los estilos de liderazgo de los estudiantes a través de la aplicación del Test de Estilos de liderazgo de Blake y Mouton con un diseño no experimental, pues se observaron los hechos tal y como se presentaron.

El capítulo III desarrolla el análisis e interpretación donde se demostró los resultados, finalmente las conclusiones y recomendaciones.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 El problema de investigación.

La falta de liderazgo es un problema de actualidad; debido a que es la causa de los problemas que existen y a más de ello perduran en el siglo XXI: problemas económicos, sociales, políticos, entre otros. De ahí surgen las preguntas: ¿Cómo conducir a miles de millones de personas hacia un fin común?; ¿Cómo eligen estos millones de personas a los líderes en los distintos países, o en la ONU, OMS?

El Liderazgo a nivel internacional ha sido un tema de bastante controversia debido a que se ha pretendido que los estudiantes en el ámbito académico vayan obteniendo saberes, pero así mismo, puedan generar un nivel de liderazgo frente a distintas situaciones que se presenten a lo largo de su vida, lo que será de vital importancia para una correcta toma de decisiones y a su vez pueda ofrecer a los estudiantes un buen desempeño laboral siendo un eje enriquecedor de las capacidades.

De igual forma en el contexto de América Latina y América del Sur se ha pretendido estudiar la carencia del liderazgo en los estudiantes, debido a que se ha podido reflejar notoriamente que éste es un factor fundamental para que las personas se puedan adaptar a las distintas situaciones de su cotidianidad y que siendo el ámbito escolar su principal escenario se evidencia la falta del mismo.

Un problema es la falta de motivación en el aula, ya que este debería ser el principal motor para que el estudiante sea capaz de desenvolverse. Así mismo, se presenta también casos en donde el estudiante no tiene la confianza necesaria en su entorno áulico para desarrollar y expresarse de forma correcta. También se dificultan las relaciones interpersonales en el aula entre los principales actores educativos.

Por otra parte, se observa que los estudiantes poseen poca capacidad de liderazgo, debido a que los factores antes mencionados no permiten que se expresen o muestren las habilidades obtenidas a través de sus experiencias en donde la enseñanza determina y fundamenta su desarrollo personal. Sin embargo, es importante recalcar que es un factor que puede ser eje de cambio dentro del ámbito educativo. Pero es fundamental la participación directa de los docentes ya que ellos pueden ser la base en la que los estudiantes sientan el apoyo necesario para que demuestren todo su potencial.

1.2 Justificación.

El liderazgo es entendido como aquel conjunto de habilidades que el ser humano presenta al momento de ejercer la tarea de líder y lo cual implicará el hecho de motivar a las demás personas que se encuentren dentro de su grupo social para el correcto desempeño en las tareas presentadas o el ir siguiendo ciertas causas e ideales. Es indispensable conocer cuáles son los estilos de liderazgo que presentan los estudiantes habitualmente en las instituciones educativas, ya que a raíz de ello se puede reconocer las capacidades que permitirán desenvolverse en las actividades cotidianas.

Se puede decir que el liderazgo, contribuye con las familias dentro de la formación de valores, de respeto, solidaridad, identidad cooperación para que los niños y las niñas sean aquellos ciudadanos que la sociedad necesita; así lo demuestra en la escuela, por ende los niños y niñas de edad escolar, que muestran ya indicios de querer tener el control de los demás, que toman la iniciativa y los dirigen en sus acciones, se puede hablar de que, aunque sin saberlo están llevando a cabo un posible liderazgo; el mismo que ocasionaría ventajas y desventajas en cuanto a la intervención con el resto del grupo que se está convirtiendo en seguidor de determinado o determinada líder.

Estudiar comparativamente el liderazgo en los niños y jóvenes de las instituciones educativas: Fe y Alegría, y Amelia Gallegos Díaz, es factible, porque está al alcance y se ha realizado los trámites legales en el distrito correspondiente; de igual manera es viable porque se tiene la relación con los señores docentes de las dos instituciones El presente trabajo pretende dar a conocer la importancia de un buen desarrollo del liderazgo en los niños y niñas.

El actual trabajo de investigación surge también de la necesidad de reconocer los estilos de liderazgo que presentan los estudiantes dentro de una institución educativa fiscal y otra fiscomisional, con el propósito de compararlos y de cierta manera explorar el impacto que podría tener el ambiente en el cual se desarrollan los estudiantes.

La investigación busca recolectar información que será útil para registrar la manera en la que se da el liderazgo en los estudiantes y por lo cual la comunidad educativa se ve inmersa ya que se da un desenvolvimiento dentro de un mundo globalizado y una sociedad que necesita tomar las riendas para evitar manipulaciones.

La presente investigación es beneficiosa para afianzar un mayor conocimiento sobre el liderazgo, los estilos presentes y las características del mismo. Por otro lado, el trabajo investigativo contribuye a futuras investigaciones que pretendan utilizar una metodología afín, en la cual se puedan ampliar datos y ser contrarrestados con estudios similares.

Los estudiantes de la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría y de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz, así como sus docentes y padres de familia son los beneficiarios directos con la ejecución de la investigación, ya que los resultados que se obtengan servirán para que se dé realce al liderazgo y se pretenda corregir ciertos errores dando solución a cualquier problemática expuesta por los miembros de la comunidad educativa. La perspectiva del proyecto se da gracias a la colaboración de las autoridades, docentes y estudiantes que permiten y colaboran a la puesta en marcha del proyecto, así mismo porque existen condiciones y recursos necesarios; además es posible porque se ha realizado los trámites en el distrito de Educación para que se facilite la realización de las encuestas correspondientes.

1.3 Objetivos.

1.3.1. Objetivo General.

- Contrastar los estilos de liderazgo entre los estudiantes de la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría y la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz, en el período mayo-octubre 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Identificar los estilos de liderazgo de los estudiantes de la Escuela de E. B. Fe y Alegría y la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz.
- Describir las características de los estilos predominantes en los estudiantes de la Escuela de E.B. Fe y Alegría y la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz.
- Analizar los estilos de liderazgo entre estudiantes hombres y estudiantes mujeres de la Escuela de E. B. Fe y Alegría y la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.

2.1.Liderazgo.

Lo principal en el liderazgo, es que ejerce gran influencia sobre sus subordinados, porque resulta ser una condición humana básica y global, pues desde los inicios del ser humano donde ya vivían en sociedad han existido líderes que han guiado a los demás; desde la historia, se puede registrar que el comportamiento de un líder influye en sus seguidores, siendo el principal responsable del éxito o fracaso de ellos, que son los encargados de ayudar al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Serrano & Portanza, 2014).

En el siglo XXI los estudios de liderazgo han cobrado gran importancia debido a que se requiere llevar esta gestión de liderazgo con eficiencia y eficacia, puesto que también se encuentra en el proceso educativo la suma de tecnología y nuevas metodologías que se encargaran de formar a aquellos seres que mostrando una meta a través de estrategias y organización requieren demostrar habilidades y capacidades para personalizar su liderazgo.

Se puede mencionar también que el liderazgo está influenciado por el contexto cultural o de valores, que a menudo (pero no siempre) se congrega en agrupaciones geográficas.

- Algunos comportamientos o enfoques de liderazgo gozan de un atractivo más intercultural (carismáticos/basados en valores y orientados al equipo) otros en cambio no.
- Las teorías generales del liderazgo arrojan más luz sobre aquellos comportamientos de liderazgo, con conocimientos relevantes de las escuelas de liderazgo transformacional, servidor, distribuido, situacional y ético.

2.1.1. Concepto de liderazgo.

Los avances en el conocimiento, nos dice que liderazgo sería un proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos; de la misma forma se podría decir que el principio primordial del liderazgo es que las personas tienden a seguir a quienes pueden ayudarlos a lograr sus metas; de todos modos, el rol del líder es lograr que la organización genere relaciones que permita obtener los resultados esperados, ya que los líderes afanan su labor en la creación de nuevas oportunidades que permitan compartir y aprender lo aprendido.

La efectividad del líder viene dada por su habilidad para lograr que las cualquiera que sea sus organizaciones alcancen las metas planteadas considerando siempre su experiencia para influir sobre el actuar de los miembros del equipo (Serrano & Portanza, 2014).

Así, el rol del liderazgo implica fomentar el crecimiento y la participación personal, impulsar la creatividad, y desarrollar habilidades en todos los miembros del equipo.

2.1.2. Liderazgo como respuesta.

El liderazgo se considera a menudo como una de las respuestas más importantes y eficaces a los desafíos y oportunidades que se presentan en el contexto global.

El servicio a los demás es un claro ejemplo de la respuesta que el liderazgo da en una persona puesto que, si no se está dispuesto a servir a los demás, el liderazgo no está dentro de uno mismo. “No se trata de que el líder se convierta en mártir, sino de que vea generosamente por el bien de los demás, ayudándolos a superarse, a dar lo mejor de sí mismos” (Castañeda, 2005, p. 46).

En consecuencia, si se pretende ser un buen líder no basta sólo con tener sólidos conocimientos académicos, aptitudes para ejercer algún determinado cargo, sino también actitudes que demuestren un trato personal de calidad. Ser líder, más que ciencia se puede considerar un arte que hay que saber tomar con un aprendizaje incesante en el cual lo importante no es no caer, sino saber levantarse siempre, corrigiendo todo tipo de errores que como seres humanos cometemos.

Así es como de dicha forma se describe el liderazgo como “La capacidad de una comunidad humana para compartir su futuro, y específicamente para sostener los importantes procesos de cambio necesarios para hacerlo” (University of Cambridge Institute for Sustainability Leadership, 2017, pp. 5–6).

2.1.3. Teorías del liderazgo.

Sobre todo, el liderazgo es un tema crecidamente complejo, cuya definición y entendimiento guarda estrecha relación con las aproximaciones teóricas contemporáneas, las mismas que se descienden de las corrientes epistemológicas que han patentado los diferentes cursos de la historia. Desde la historia se han establecido diferentes teorías que se esfuerzan por explicar la figura del líder y su relación con los diferentes actores del contexto; ésta teoría plantea que los líderes poseen ciertas características que deben ser aisladas para examinarlas y reconocerlas; también los rasgos favorecen a un liderazgo efectivo, pero no garantizan la efectividad; porque no toma en cuenta los efectos que poseen las diferentes situaciones y actitudes del liderazgo. Según ésta teoría se creía que la personalidad era heredada, en la actualidad ha sido comprobado que el liderazgo no es don innato de ciertas personas, sino que es susceptible de ser aprendido si el ambiente es favorable, sin descartar esas características personales que pueden aumentar la posibilidad de practicar el liderazgo.

Cuadro 1.- Principales estilos Grid General.

Estilo	Significado	Participación	Frontera entre Grupos
1,1	Preocupación mínima por la producción y personas	Poca participación y poco compromiso	Aislamiento. Falta de colaboración entre grupos
1,9	Énfasis en las personas, con mínima preocupación por la producción	Comportamiento superficial y efímero. Soluciones dentro de un común denominador mínimo	Coexistencia pacífica entre grupos. Evitan problemas para mantener una armonía aparente
5,5	Actitud de conseguir algunos resultados sin mucho esfuerzo	Camino medio y adaptación, que deja a todos descontentos	Tregua inquieta. transigencia, regateos y adaptación para mantener la paz
9,1	Énfasis en la producción, con una preocupación mínima por las personas	No hay participación de las personas	Hostilidad entre grupos. La sospecha y la desconfianza son mutuas. Actitud de ganar/perder
9,9	Estilo de excelencia. Énfasis en la producción y énfasis en las personas	Elevada participación y personas involucradas. Compromiso	Comunicación abierta y franca. Flexibilidad y actitud para tratar los problemas de forma constructiva

Fuente: Recuperado de Serrano, 2014

De modo idéntico, se podría señalar a otra teoría destacada la contingente o situacional, en la que el fundamento principal es que no existe un estilo único de liderazgo, sino que este obedece al contexto donde el líder se desenvuelve; además que el comportamiento del líder se ve afectado por el grado de madurez que presenten los seguidores para con el trabajo, y luego el líder debe incorporar el tipo de comportamiento necesario para realizar un buen estilo de liderazgo ante sus subordinados; éste estilo es cambiante a través del tiempo, a medida que la disposición del subordinado vaya aumentando durante el ciclo de relación con el líder.

Quizá, una de las últimas teorías es aquella resaltante en los líderes ya que son sus prácticas y el mejorar desempeño de los subordinados, de este modo tanto la persona que dirige siendo esta llamada líder como sus seguidores mantienen la motivación necesaria y al mismo tiempo una guía o meta a la cual van a responder.

2.1.4. Liderazgo en la educación.

El liderazgo educativo puede ser entendido como aquel que dota de un sentido común a aquellas organizaciones escolares e influye muy respectivamente en el proceder de sus miembros, teniendo como norte la mejora de la calidad, que se expresa tangiblemente en los aprendizajes de los estudiantes (Ulloa, J; Rodriguez, 2014).

Los directores que son ubicados en una jerarquía de mando demuestran una capacidad para intervenir en la conducta de aquellos llamados sus subordinados, por tal razón se puede decir que en sentido formal se pretende que los administradores se ajustan a una idea del liderazgo, pero esta es engañosa e incompleta, ya que son sus seguidores quienes determinarán si es líder o no (Montoya, 2011).

Cuadro 2.- Liderazgo vs. Administración.

Liderazgo	Administración
Establecer una dirección: Desarrollo de la visión del futuro y la estrategia para producir los cambios necesarios de esta visión.	Planear y presupuestar: Establece pasos detallados y tiempos para alcanzar un resultado y de esa manera asignar recursos.
Alinear a la gente: Se transmite la dirección a través de hechos y palabras con la cooperación para influenciar en la formación de equipos que comprendan la visión	Organizar y promover personal: Se establece una estructura para poder llevar a cabo el plan, delegar responsabilidades, proporcionando políticas y procedimientos para la gente.
Motivar e inspirar a la gente: Se transmite energía a la gente para superar barreras, con la satisfacción de las necesidades humanas básicas.	Controlar y resolver problemas: La supervisión de resultados, identificando desviaciones del plan, para organizar y planear la resolución de problemas
Se genera un cambio importante que permitirá realizar cambios útiles en sus enfoques.	Se da lugar a un grado de orden y facilidad que permita predecir ciertas situaciones teniendo un potencial de resultados a corto plazo.

Fuente: Adaptado de Montoya, 2011

2.1.5. Un líder ¿nace o se hace?

Según Ademir (2002) citado en Delgado & Delgado (2003) la visión empresarial de liderazgo es que existen personas que se mencionaría que de alguna manera nacen dotadas de cierto carisma que las hacen líderes en diferentes circunstancias, y estas son a las cuales constantemente se les llama “líderes innatos”. Al momento de hablar de carisma, en general se piensa en los líderes de masa, líderes que cautivan, que son grandes comunicadores. Pero el carisma está más asociado a un rasgo de la personalidad. La persona que tiene una

atracción, ejerce un cierto magnetismo. Otro tipo de líder es aquel que se forma como resultado de una sumatoria de experiencias concretas de vida y del desarrollo de algunas habilidades y capacidades que lo van ayudando cada vez más a alcanzar y perfeccionar la llamada función de líder. Los líderes de carácter empresarial no precisamente están dotados de carisma natural, pero a lo largo de su experiencia, inclusive de su auto-desarrollo, son capaces de transformar ciertas características en una gran dosis de carisma.

En el proceso de influencia y comunicación no es raro observar que los grandes líderes tienen una alta dosis de poder de convencimiento, transmiten seguridad y a más de ello hacen que las otras personas acaben creyendo en las directrices que ellos señalan. Los líderes carismáticos consiguen llevar a un proceso de catarsis que quizá no sea lo mejor ni lo adecuado en el ejercicio del liderazgo. Por ejemplo, Hitler en su proceso de comunicación masiva acarrea al público, a las multitudes al delirio, a la catarsis y al fanatismo, factores que no llevan a un buen resultado. Los verdaderos líderes son aquellas personas capaces de movilizar a otras, sin disminuirles el espíritu de crítica y su personalidad.

Algunos individuos nacen con esas características bastante desarrolladas, otros desarrollan este potencial, principalmente mediante la competencia en la comunicación. Cesar Souza, (2002) del Monitor Group mencionado por Delgado & Delgado (2003, p. 82) expresa que: “Las empresas vencedoras tienen montado verdaderas ‘fábricas de líderes’. Ellas no dependen más de un líder central para tomar las decisiones, porque delegaron poderes a líderes en varios niveles y los responsabilizaron con los resultados y con el desarrollo de los talentos”

2.1.6. Los líderes y su personalidad.

Las organizaciones se enfrentan constantemente a numerosos cambios. Stephen (2009) las clasifica en seis fuerzas: naturaleza de la fuerza de trabajo, tecnología, crisis económicas, competencia, tendencias sociales, y política mundial; cada una de estas fuerzas con un soporte argumentativo que nos alertaba sobre los nuevos retos que deberían asumir los líderes del presente siglo XXI.

Hoy los líderes deben asumir estas fuerzas y otras que han surgido desde el siglo anterior para ello se debería plantear las siguientes preguntas: ¿Cómo son o deberían ser los líderes para gobernar estos cambios?, ¿Cómo deben prepararse para afrontar los cambios?, ¿Los líderes son genética o se hacen?, ¿Solo un líder debe coordinar los resultados de la organización?

Mintzberg (2010), citado en Barahona Urbano et al. (2011), argumenta que no existe un líder para todo, pues es así como menciona que hay un líder de acuerdo con el momento, el contexto y la situación.

Peters (2000), citado en Barahona Urbano et al. (2011) agrega, “los líderes no pueden estar en todos los momentos que se viven en el interior de la organización, acogerá y trabajará en los contextos donde su experiencia sus conocimientos, sus habilidades, se lo demanden”. De tal forma que se hace muy necesario rodearnos de personas líderes que tengan compromiso y a la vez consistencia; debemos rodearnos de personas interesantes, que sepan jugar sus naipes, por tal razón se requiere de líderes que desarrollen su capacidad intelectual y su capacidad empírica, en equipo o individualmente, en equipo solo si los actores del liderazgo participan y no se limitan a opinar sin fundamento intelectual. Muchos líderes requieren escuchar, analizar, y finalmente proponen, se sumergen en los nuevos cambios gerenciales, los diferentes modelos de gestión, y se equivocan, eso es bueno; los líderes deben aprender de sus errores, en ellos también hay un gran proceso de aprendizaje. En el proceso de emprender externa (entrepreneur) o internamente (intrapreneurship), se recomienda que los líderes, los actores, propongan, desarrollen y participen con otros para aprender y si en el transcurso de ello se equivocan, también en estos errores hay un proceso de aprendizaje y se puede salir asuntos más interesantes con la finalidad de aprender.

Los líderes desde su postura personal, empírica, desde su análisis, podrían tener desempeños exitosos, se despliegan dos indicadores de valor: el primero tiene relación con las preguntas ¿estoy aprendiendo con lo que hago?, ¿con lo que escucho de mi equipo? y ¿en cada uno de estos procesos de gestión se encuentran mis valores representados?

Welch (2005) citado en Barahona Urbano et al. (2011) propone en un discurso a sus estudiantes para conocer a las personas en las organizaciones:

- La primera prueba se ocupa de la integridad. Las personas íntegras dicen la verdad y mantienen su palabra; debido a que se hacen responsables de sus acciones pasadas, admiten los errores y solucionándolos; conocen las leyes de su país y de su institución (tanto en su teoría como en su espíritu), y por ello las cumplen. Juegan para ganar limpiamente, según las reglas.
- La segunda prueba se ocupa de la inteligencia. Debe tener un alto grado de curiosidad intelectual y una amplitud de conocimientos que le permitan trabajar, o dirigir a los otros, para que lo hagan en el complejo mundo actual. Se puede haber conocido a personas brillantes, procedentes de Harvard o Yale, pero algunos de los mejores directivos con los que se puede trabajar también podrían haber estudiado en

universidades menos conocidas, como la Universidad Bryant de Providence, Rhode Island. La formación académica de un aspirante es sólo una parte del conjunto, especialmente en lo que a inteligencia se refiere.

- La tercera prueba se ocupa de la madurez. La persona soporta la presión, gobierna el estrés y los reveses, y cuando esos sorprendentes momentos se presentan, disfruta del éxito con dosis iguales de alegría y humildad. Aquellas personas maduras respetan las emociones ajenas. Se sienten seguras, pero no son arrogantes, o tratan de sacar provecho por tener empatía con parte o todo el equipo de trabajo.

2.1.7. Características del líder a diferencia del administrador.

Cuadro 3.- Diferencia líder y administrador.

Líder	Administrador
Innovador	Conservador
Desarrolla caminos	Sigue lo establecido
Original	Copia
Concentrado en las personas	Concentrado en el sistema y estructura
Visión a largo plazo	Visión a corto plazo
Aspira lo imposible	Realiza lo que está a su posibilidad
Soñador	Equilibrado
Inspira confianza	Controlador
Desafía lo establecido	Acepta status

Fuente: Adaptado de Montoya, 2011

2.1.8. Lo que el líder debe hacer.

Se pretende decir que el líder sea aquel que personaje inspirador, soñador, audaz, capaz e inteligente por tal razón es indispensable que mantenga siempre una meta precisa y clara al momento de actuar por lo que es recomendable que realice lo siguiente:

- 1) Enfocado en la tarea y en el equipo: Si el líder inyecta en su ejercicio diario una conciencia por el hacer y el dejar hacer, formara en su equipo de trabajo la necesidad de desarrollar nuevos mapas mentales y esto es lo que permitirá que todos trabajen con pasión y talento, e incluso que tenga talento.
- 2) Comprometido con la excelencia: En la medida en que se mantenga los procesos de innovación y creatividad y se permita que influyan en uno mismo y en el equipo, aquellas ideas valiosas que pueden provenir tanto de dentro como de fuera y será lo que ayude a tener de cerca los productores.

- 3) Respetuoso del prójimo: El líder debe tener empatía para saber comunicar, pero siempre podrá tener presente que no será muy querido por aquellas personas a quienes deba moverseles el estatus; lo importante entonces deberá ser que haga relaciones cordiales y respetuosas.
- 4) Trabajador incansable: Esto no quiere decir extendiéndose en largas jornadas laborales y no dedicándole mucho tiempo a las urgencias más que al trabajo importante. Sino más bien el trabajo se realice de manera efectiva y con calidad tomando en cuenta el tiempo de todas las personas.
- 5) Confiable: Es decir que demuestre en todo momento ya que, por ejemplo, si el nuevo miembro del equipo no nos genera confianza en el proceso debemos ir conociendo a todos los miembros evitando crear juicios de valor.

A más de todo lo mencionado se puede plantear la siguiente interrogante: ¿Cómo se puede atender estos cinco principios antes mencionados en el interior de la organización?, la respuesta la plantea Segura (2011) citado en Barahona Urbano et al. (2011) de la siguiente forma:

- 1) Desafiemos el proceso: Es decir que se salga a la búsqueda de oportunidades que representen el desafío de transformar, crecer, innovar y mejorar; se debe emprender, experimentar, correr el riesgo de equivocarse, de cometer errores y aprender de ellos;
- 2) Inspirar una visión compartida: Imaginar un futuro edificante y ennoblecedor; donde se pueda reunir a otros en torno a una visión común, apelando a sus valores, intereses, esperanzas y sueños;
- 3) Habilitar a otros a actuar: fomentar la colaboración a través de la promoción de metas cooperativas y la generación de confianza; fortalecer a las personas mediante la cesión de poder, posibilidad de elección, desarrollo de la competencia, adjudicación de tareas críticas y ofrecimiento de apoyo;
- 4) Servir de modelo: Quiere decir dar ejemplo, comportándose en forma coherente con los valores compartidos; obtener pequeños triunfos que ayuden a promover el progreso firme y la generación de compromiso;
- 5) Brindar aliento: Por lo tanto, se debe reconocer las contribuciones individuales al éxito de cualquier proyecto y celebrar los logros del equipo en forma regular.

De estas generosas y apasionantes disertaciones que se encuentran vigentes por su experiencia académica y laboral, no queda más que disponerse a participar como líder, en los nuevos diseños organizacionales educativos, con la nueva tecnología que formará

desempeños más rápidos, imaginativos y creativos y como personas más comprometidas con la tarea que corresponde desempeñar en todos los contextos.

2.1.9. El líder en el sistema educativo.

Desde la visión evolutiva de la escuela, ha cambiado a organización educativa. Desde este punto de vista, es necesario analizar quién es el sujeto que dirige este tipo de instituciones, qué hace, cómo se relaciona y se comporta con los demás. En esencia, un líder educativo es quien es capaz de influir en estudiantes, compañeros, docentes, administrativos, en general, en la sociedad comunicativa, en la cual pueden estar los grupos de interés, entre ellos los padres de familia de una organización académica.

Se menciona también que existen algunos elementos de una enseñanza efectiva pues quiere decir que va más allá de lo que puede estar sucediendo solo dentro del salón de clases, por ejemplo, la escuela se vuelve más efectiva cuando tiene una visión y un enfoque muy claro, lo que puede verse influenciado en sus alumnos, para un correcto desenvolvimiento en el ámbito educativo.

A manera de hipótesis, se dirá que el contexto escolar de la escuela secundaria es diverso, dinámico y supuestamente sensible a las necesidades de sus estudiantes. Más importante aún, es una fuerza poderosa en la conformación de las comprensiones que los jóvenes tienen de sí mismos, sus prácticas de liderazgo y sus acciones en el mundo que les rodea. Hay que tomar en cuenta que, por la naturaleza contextualizada, la comprensión de liderazgo de las diferentes perspectivas de los jóvenes es difícil, muy compleja y, muchas de las veces problemática McNae, (2010). Como el contexto escolar es una parte importante de la vida de muchos de los jóvenes, es un aspecto fundamental a considerar en la investigación de lo que vendría a ser considerado un liderazgo juvenil.

La influencia del contexto escolar en las creencias y comprensión del liderazgo:

Los puntos de vista de liderazgo de los jóvenes pueden ser variados y se extenderán desde los más básicas hasta los más complejos. Un resultado puede ilustrar que el contexto de la escuela católica sea influyente en la conformación de acuerdos de liderazgo de las mujeres jóvenes; así muchas de las mujeres jóvenes pueden compartir creencias de liderazgo que pueden ser informadas, por algunas estructuras tradicionales y los sistemas patriarcales dentro de la iglesia.

El liderazgo como una posición formal:

Los estudiantes y el personal a que se refiere el grupo de individuos seleccionados como los líderes de la escuela pueden dejar pocas oportunidades percibidas por los demás para mostrar su liderazgo fuera de cualquiera que sea su rol. La jerarquía de posiciones de liderazgo refleja las estructuras dentro de la Iglesia Católica, pudiendo hacer hincapié en una jerarquía de roles de liderazgo y sistemas que restrinjan el liderazgo a sólo un grupo determinado.

Liderazgo involucrado en los ritos de acceso y en las puertas de entrada

Los jóvenes pueden ver el liderazgo como un fenómeno que podría ser mostrado por todos. Por lo tanto, no es sorprendente que los estudiantes perciban mínimas oportunidades de liderazgo disponibles para ellos hasta que puedan llegar al último año o al final de la etapa escolar.

El Liderazgo está sirviendo a otros:

En efecto, los jóvenes en pueden realizar su práctica de liderazgo dentro de un cierto contexto –la Escuela Secundaria– un contexto que en algunas instituciones defiende puntos de vista católicos y puede exigir ciertas características de cada uno de los individuos, tales como poner a otros antes que uno mismo, ser bondadoso y compasivo, primero siendo un servidor y luego un líder y que tiene un compromiso por el bien común.

Como aspecto final, se dirá que las escuelas pueden entonces estar mejor posicionadas para hacer frente a las barreras que enfrentan las y los jóvenes para aprender y practicar el liderazgo. Las escuelas y los jóvenes por igual deben reconocer, así mismo, la necesidad de derribar las fronteras entre algunas estructuras tradicionales de la escuela y las necesidades de liderazgo de cada uno de ellos. A su vez, implica ir más allá de los roles de liderazgo formal, y el cambio de liderazgo para superar las barreras de edad y estructuras escolares tradicionales patriarcales. Así, cuando estos límites se desprenden se puede observar un aumento en la participación de los jóvenes lo que lleva más allá de las puertas de la escuela, preparadas y dispuestas a compartir sus voces y jugar un papel activo en la comunidad, tanto a escala local, nacional y global (Mcnae, 2014).

2.1.10. Características que influyen en el liderazgo.

Existen en varias características personales que influyen en el liderazgo, en especial la integridad y el carácter, las cuales son fundamentales. Según Charan (2009) en el libro Know-How indica que las características que más intervienen en el liderazgo son: ambición, empuje y tenacidad, seguridad en sí mismo, apertura psicológica, realismo y sed de aprendizaje.

Ambición: los líderes necesitan una dosis sana de ambición para poder impulsarse y también a otros, pero, teniendo en cuenta que el exceso de ambición y la falta de integridad puede llevar a comportamientos indeseables incluyendo en ella a la corrupción.

Empuje y tenacidad: Ciertos líderes cuentan con la capacidad de encontrar soluciones y de tener la energía suficiente para no rendirse hasta llegar a la solución más adecuada al problema suscitado. Sin embargo, el líder puede caer de manera reiterada en ideas que prácticamente estarían perdidas.

Seguridad en sí mismo: El líder debe tener una gran seguridad en sí mismo, puesto que en algunas ocasiones deberá tomar decisiones solo y tendrá que decir lo que siente y piensa de manera que cualquiera que sea la consecuencia final pueda saber sobrellevarla, pero también tendrá que evitar caer en una excesiva seguridad, que finalmente parezca una arrogancia o narcisismo.

Apertura psicológica: Los líderes que son psicológicamente abiertos deben buscar muchas y diversas opiniones, con el fin de que al momento de tomar decisiones puedan escuchar y ver más allá, tomando en cuenta un gran rango de información; por el contrario, aquellos que son psicológicamente cerrados se muestran como misteriosos y temen poner a prueba sus ideas, de la misma manera son distantes con los miembros de su equipo.

Realismo: Éste viene a ser un punto intermedio entre pesimismo y optimismo. El pesimismo no quiere saber nada de iniciativas audaces ni de planes ambiciosos, ya que allí se encuentran todos los riesgos y debilidades que puede haber en los planes, en cambio el optimismo va a permitir que se planteen metas ambiciosas como equipo y también correr ciertos riesgos que se presenten. Sin embargo, el realista es aquel que quiere recibir información para medir, evaluar y probar, con lo que determinará el paso a seguir.

Sed de aprendizaje: Los líderes acumulan nuevas experiencias y retos que son esenciales cuando se exponen a diversas y complejas situaciones, de esta manera esa ansiedad que se presenta para enfrentar los desafíos será más rápida de superar que los demás.

2.1.11. Teoría de rasgos del líder: estilos de liderazgo.

La teoría grid administrativo o la rejilla de estilos de liderazgo Blake y Mouton (1964), citado en Escandon-Barbosa & Hurtado-Ayala (2016, p. 139) indica que representa gráficamente todos los estilos de liderazgo y que así mismo se puede ir comparando un estilo con otro. “Existen dos factores o tendencias psicológicas que afectan el estilo considerando principalmente dos aspectos”, estos son:

- Interés y preocupación de lo que dispone la actividad (tareas);

por lo que el líder orientado a las relaciones coloca a las personas primero para asegurar que dichos problemas sean mínimos.

2.1.12. Como identificar a un futuro líder.

Charan, (2009) en su libro Know-How menciona que es indispensable que se analice si las personas han llegado a tener el potencial que se ha requerido. Tomando en cuenta el proverbio que dice que un buen líder va a ser tan bueno como la gente que lo rodee. Y de la siguiente manera se los podrá identificar:

- Produce persistentemente resultados ambiciosos.
- Demuestran continuamente que crece, se adaptan aprendiendo mejor y mucho más rápido que los demás.
- Constantemente aprovecha la oportunidad de asumir tareas que sean desafiantes ampliando sus destrezas y capacidades.
- Tiene la capacidad de pensar y dar grandes saltos imaginarios.
- Posee el empuje para llevar las cosas a otro nivel.
- Es una persona observadora y por esa razón forman imágenes de los demás a través de la concentración en las decisiones, comportamientos y acciones.
- Demuestra el valor de decir lo que piensa, aunque exista personas que puedan reaccionar de manera contraria.
- Manifiesta preguntas inquisitivas que pueden despertar la imaginación e incluso abrir la mente.
- Capta a sus seguidores con agudeza y así mismo tiene el valor de retroalimentarlos, cuando fallan, puede llegar a fondo sobre las causas y efectos.
- Hace que el trabajo encaje con la persona.
- Tiene la capacidad de identificar los dones y talentos de las otras personas.

2.1.13. Niños y Liderazgo.

Lo más importante, de las características del líder son los pequeños, porque los niños interactúan con otros (en la escuela u otros grupos) practican habilidades sociales, algunas de las cuales (según la personalidad del niño o de la niña y de la estimulación que tengan en casa y en la escuela) pueden considerarse líderes; sin embargo, el liderazgo se analiza **positiva** o **negativamente**, porque el liderazgo se refiere a la capacidad de las personas para influir y conducir a otras hacia un objetivo; por estas razones, el líder dirige a metas y motiva a los demás a crecer (líder positivo).

Se dice que hay dos tipos de “niño líder”: el que guía a su grupo a ser más competitivo y el que es un dolor de cabeza para los profesores; que cuando “hace algo” los demás lo siguen y el profesor no sabe qué hacer para calmarlos, explica el psicoterapeuta Alejandro Vélez, presidente de la Asociación Psicológica para el Desarrollo Humano Apdeh-Xinergia.

Para fomentar el liderazgo positivo requiere de estimular cualidades, en casa, desde los primeros años del niño, dice Carolina Muñoz, psicóloga del centro Arcade. “Se deben fomentar cualidades y dar herramientas para que los niños asuman roles antagónicos en sus grupos, como líderes positivos. Pueden afianzar la confianza, autoestima y educación en valores. La etapa en la que se debe incentivar el liderazgo propiamente dicho es a partir de los 3 años, pues a esta edad los niños han adquirido el lenguaje que les permita expresarse verbalmente, de tal manera que pueden compartir con otros niños de forma más significativa”. En este sentido, los padres desean que sus hijos sean niños independientes, seguros de sí mismos, con alta tolerancia a la frustración y –por qué no– tomados como modelos a seguir e imitar por el resto; es decir, niños líderes.

Se debe tomar en cuenta que:

- Los niños en primaria reciben una educación integral. Esto supone la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la adopción de valores para la vida en sociedad; es indispensable que haya un equilibrio entre cada aspecto. Un niño líder será quien cumple con sus obligaciones, termina a tiempo sus deberes, es reflexivo acerca de lo que aprende, ayuda a sus compañeros a lograr los objetivos de la clase y respeta a sus profesores; de igual manera respeta las normas establecidas y la opinión de sus pares. Sólo así podrá convertirse en un modelo positivo a seguir; por lo tanto, los padres deben estar atentos a posibles distorsiones que puedan presentarse en la conducta del niño, como producto de un afán por criar un hijo líder.

“Se supone que el líder es alguien que seduce; que no necesita imponer su punto de vista. El líder busca consensos, fomenta acuerdos, aplica la mediación, toma decisiones que benefician a su grupo y a la organización” (Contrera, 2018.pg.1-3).

2.1.14. Inteligencia emocional y liderazgo.

Se ha de iniciar planteando que hasta hace menos de diez años, la inteligencia se medía utilizando un conjunto de pruebas lógico- matemático, verbal y espacial y se hacía una comparación la cantidad de problemas que el individuo resolvía con sujetos que tenían su misma edad. Aunque una persona resolviera bien una gran parte de las pruebas de inteligencia, eso no podría asegurar un recorrido satisfactorio, no avala el éxito como laboral,

afectivo y social.; con seguridad, la inteligencia emocional ha alcanzado una gran importancia en la sociedad; el manejo de nuestras emociones, la capacidad de percibir las emociones en los otros, el desarrollo de las habilidades sociales se ha demostrado que son los actores responsables en un índice alto del éxito afectivo, social y laboral; ésta no es una capacidad innata, también se la puede aprender, desarrollar y enriquecer durante toda la vida. Es un conjunto de energía que duerme en el interior de cada ser humano y conocer las técnicas para controlarla va permitirá tener una vida mucho más saludable, relaciones gratificantes y la posibilidad de desarrollo personal más altas de lo que cualquier persona se atrevería a soñar Lopez & González (2003). No se nace con inteligencia emocional, puesto que es una habilidad que es aprendida en el diario vivir y se consigue con la experiencia al igual que el liderazgo, ya que tomando en cuenta la posibilidad de un desarrollo de habilidades se puede emprender un liderazgo efectivo.

Las competencias que poseen y caracterizan a los líderes son de carácter emocional. Cuanto mayor sea la capacidad de autocontrol, autoevaluación, motivación y cooperación de una persona, mayor probabilidad de que esa persona se convierta en mejor líder Rodríguez (2015) mencionado por (Goena, 2015). Se menciona que el sujeto líder al tener un mejor manejo de sus emociones mayor éxito tendrá en el desarrollo de su liderazgo y tendrá la capacidad de motivar a los integrantes de su equipo para lograr que el trabajo sea fructífero.

Sin inteligencia emocional, el individuo puede tener la mejor formación académica, una mente analítica, y un perfil inagotable de ideas inteligentes, pero aun así no llegará a ser un gran líder. Los líderes nos mueven, encienden nuestras pasiones e inspiran lo mejor de ellos. Resumiendo, se dirá que la mejor forma de dirigir y gestionar dichos sentimientos dependerá de la inteligencia emocional del líder. En el caso del líder emocionalmente inteligente, su pasión y energía inciden positivamente en todo el grupo (Díaz & López, 2019).

2.1.15. Clima áulico y liderazgo.

El estilo de liderazgo que se emplee en la escuela influye directamente en el aula, ya que es este lugar el que logra las percepciones de orgullo de pertenencia, reconocimiento, comunicación, a través de su capacidad para motivar, de generar bienestar general en el estudiante y satisfacción por el cumplimiento de las tareas.

De entre todas las áreas oscuras y confusas en psicología social, la del liderazgo lucha indudablemente por alcanzar el primer puesto. E, irónicamente, tal vez sea el liderazgo, más que cualquier otro tópico en ciencias sociales, el tema que más se ha escrito, pero sobre el que menos se conoce y que esta idea aún es válida.

Se ha ido viendo que junto al espacio físico está, inexcusablemente, el espacio social. Que la materialidad del aula conlleva una serie de significados afectivos, sociales, culturales que atraviesan los procesos de enseñanza y aprendizaje y matizan, limitan e incluso dirigen, la actuación de los profesores y de los alumnos, abriendo nuevas formas de entendimiento en el proceso de interrelación entre el uno, el profesor, los otros, los alumnos, y lo otro, el aula (Gil, Fernando et al., 2013).

Los integrantes de un equipo deberían estar preparados para afrontar todo tipo de cambios, pero es papel de la alta dirección guiarlos por el camino indicado. Cuando los resultados no ofrecen estrategias adecuadas a estas situaciones se presentan situaciones críticas que impiden obtener alternativas adecuadas.

2.1.16. El Gobierno Estudiantil.

Es una organización educativa y democrática, la ventaja principal es motivar la formación de líderes democráticos, promover actividades para que los estudiantes jueguen y se conozcan entre ellos; es así que deben unirse niñas y niños de todos los años básicos para sugerir actividades en las cuales empiecen a cumplir un rol de mediador para así organizar las actividades propuestas y de esa manera sin darse cuenta se podrá detectar a las personas que han ejercido algún tipo de liderazgo. No necesariamente un líder debe tener siempre buenas notas tampoco es quien tenga más dinero o posición social, puede haber líderes de muchas formas y colores, alguien tendrá otras capacidades tal como iniciativa propia, se podrá encontrar a los que serán muy individualistas, aunque también otros serán muy solidarios y respetuosos hacia los demás sin embargo pueden tener una actitud más pasiva. Inclusive los líderes pueden tener imaginación, iniciativas interesantes, pero no se puede olvidar que todos tendrán sus virtudes y debilidades.

De hecho, un liderazgo democrático se forja valorando las cualidades de cada uno, sin negar ni siquiera sus propios defectos. Un líder es quien comparte, delega, coordina, escucha, informa y valora a las personas; y por tal razón aquí entra el rol del maestro dándole oportunidad a los niño o niña de desarrollar sus potencialidades y capacidades. La asesoría a los gobiernos estudiantiles es muy necesaria y considerablemente importante. No para dirigir, no para sustituir, sino más bien para acompañar y aportar solidariamente desde las distintas experiencias y esa asesoría solo es posible desde una posición horizontal y desde una valoración y respeto a la palabra y a los sueños de los jóvenes. Los gobiernos estudiantiles, en general, y los del aula, especialmente, son una necesidad, e incluso un derecho y una gran oportunidad de formación en nuevos valores y actitudes. Los gobiernos

de aula pueden desarrollar enormemente, no solo los aspectos de organización, bienestar, de ambiente, e inclusive de aprendizaje (Muñoz, 2016).

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.

Cuantitativo

Es una investigación donde los datos e información obtenidos estuvieron cuantificados a través de procedimientos matemáticos y estadísticos y fueron analizados e interpretados por medio de cuadros y gráficos de acuerdo los instrumentos que se utilizó para la recolección de datos.

3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

No Experimental

Ya que se realizó sin manipular en forma intencional la variable de estudio, por tal razón se evidencian los hechos tal cual fueron presentados en su entorno y tiempo determinado.

3.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.

3.3.1. Por el nivel o alcance.

Descriptiva

Porque se buscó especificar propiedades y características importantes de los estilos de liderazgo en estudiantes, es decir, describiendo la variable; además se utilizó un método comparativo puesto que, contrasta los resultados obtenidos para establecer diferencias y semejanzas entre estudiantes hombres y mujeres y entre instituciones educativas.

3.3.2. Por el objetivo.

Básica

Se realizó una aproximación analítica en la que se propone el desarrollo de la ciencia e investigación y se interesa por determinar el hecho planteado en la problemática, sin dar solución a la misma, sino más bien con la finalidad de analizar e interpretar los hechos relacionados a la variable.

3.3.3. Por el lugar.

De Campo

Dado que se realizó en el lugar de los hechos o contexto problémico, es decir la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría y en la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz, de la ciudad de Riobamba, con los estudiantes, en la cual está inmersa la investigación y se identificó el problema.

3.4 TIPOS DE ESTUDIO.

3.4.1. Transversal.

Porque se recolectó datos en un solo momento y en un tiempo único. Con el propósito de describir la variable y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, efectuándose en el proyecto de investigación.

3.5 POBLACIÓN.

La población o universo de estudio fueron los estudiantes de la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría y de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo – Ecuador.

3.5.1. Muestra.

La muestra es no probabilística, ya que se escogieron de manera intencionada a los 104 estudiantes de entre 11 y 16 años de edad de ambas instituciones, es decir 52 estudiantes de cada Unidad Educativa; que corresponden a:

Cuadro 4.- Muestra de la investigación.

E.E.B. “FE Y ALEGRÍA”		U.E. “AMELIA GALLEGOS DÍAZ”	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
26	26	26	26
52		52	
TOTAL:		104	

Fuente: Estudiantes de la escuela Fe y Alegría y de la unidad educativa Amelia Gallegos Díaz elaborado por Ordóñez, 2020

3.6 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Cuadro 5.- Técnica e instrumento.

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN
EL LIDERAZGO	Prueba psicométrica	Test de Estilos de Liderazgo de Blake y Mouton	Es una prueba de aplicación individual o colectiva, compuesta por 18 elementos, permite evaluar los estilos de liderazgo que presenta un individuo ante la realización de una tarea.

Fuente: Test de Estilos de Liderazgo de Blake y Mouton, traducción de A, Noriega elaborado por Ordóñez, 2020

3.6.1. Explicación de la operación de datos.

Primero: Se aplica las encuestas correspondientes en las dos unidades educativas.

Segundo: Los datos obtenidos se trasladan a una tabla, la que está dividida en dos parámetros: uno de gente, y otra de tareas; obteniendo un total de las mismas, cuyo resultado será multiplicado por 0.2, (cálculo de Blake y Mouton).

Tercero: Los resultados se ubican en una rejilla de dirección, que tiene 5 estilos: El de líder de equipo, Status Quo o Intermedio, Indiferente, Autoritario, y Country Club.

3.7 TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Se utilizan las técnicas que nos sugieren la estadística en el procesamiento de los datos de información obtenida, se complementa con la elaboración y el registro en estadígrafos de representación gráfica como son: cuadros y diagramas (barras o pasteles), a partir del análisis y cumplimiento de actividades como:

- Codificación de la información donde se realizó un primer ordenamiento de sus indicadores con sus respectivas categorías y objetivos
- El diseño, elaboración y aplicación del instrumento de recolección de datos
- Revisión y aprobación por parte del Tutor
- Aplicación de la encuesta.
- Tabulación y representación gráfica de los resultados.
- Análisis e interpretación de resultados.

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1 Particularidad de la investigación.

Para cumplir con el objetivo de este trabajo se utilizó una base de datos que recoge 104 encuestas realizadas a 52 estudiantes de la escuela de Educación Básico “Fe y Alegría, y 52 estudiantes de la Unidad Educativa “Amelia Gallegos Díaz”.

Las variables que se incluyen en el estudio son los estilos de las escalas de liderazgo se encuentran basadas en el estudio de Blake y Mouton donde se miden:

- El estilo indiferente que se encuentra en la rejilla 1.1
- El estilo country club o social que se encuentra en la rejilla 1.9
- El estilo status quo o intermedio que se encuentra en la rejilla .5
- El estilo autoritario que se encuentra en la rejilla 9.1
- El estilo del líder de equipo que se encuentra en la rejilla 9.9

4.2 Resultados del test estilos de liderazgo de Blake y Mouton.

4.2.1. Estilos de liderazgo en estudiantes de la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría y de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz.

Cuadro 6.- Estilos de liderazgo en estudiantes de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz.

ESTUDIANTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS				
ESTILO DE LIDERAZGO	E. E. B. FE Y ALEGRÍA		U. E. AMELIA GALLEGOS DÍAZ	
	Indiferente	3	6%	4
Autoritario	0	0%	0	0%
Status Quo	14	27%	10	19%
Country Club	2	4%	0	0%
Líder de Equipo	33	63%	38	73%
Total de Estudiantes	52	100%	52	100%

Fuente: Estudiantes de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz, elaborado por Ordóñez, 2020

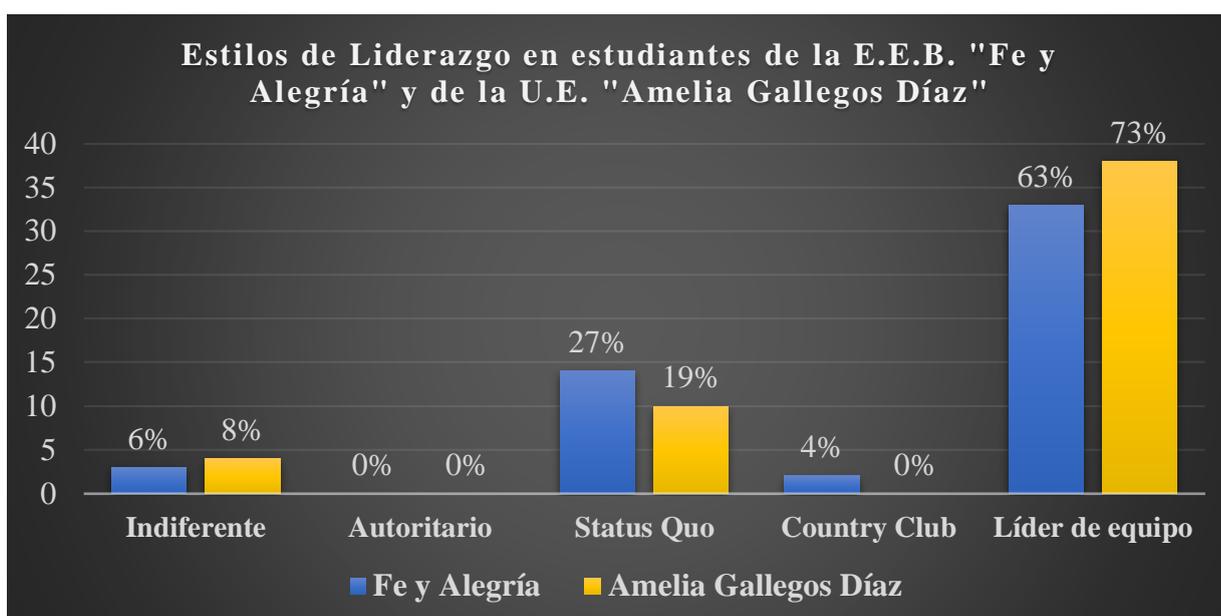


Gráfico 2.- Estilos de liderazgo en estudiantes de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz
Elaborado por Ordóñez, 2020

Análisis: De los 52 estudiantes de la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría los 33 (63%) presentan un estilo de liderazgo de líder de equipo, 14 (27%) se ubican en un Status Quo o intermedio, 3 (6%) de ellos en un estilo indiferente y 2 (4%) en un estilo Country Club o social. Por otro lado, de los 52 estudiantes de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz los 38 (73%) se encuentran en un estilo de liderazgo de líder de equipo, 10 (19%) se encuentran

en un estilo de liderazgo de Status Quo; finalmente 4 (8%) están situados en un estilo indiferente.

Interpretación: Después de la obtención de los datos se determina que la gran mayoría de estudiantes de ambas instituciones educativas se encuentran en un estilo de liderazgo de líder de equipo, pudiendo caracterizar que los estudiantes en este sentido dan gran realce a el logro de todas las metas propuestas demostrando un gran interés común enfocándose en el cumplimiento de las tareas y de la misma manera en el bienestar de sus compañeros de equipo.

4.2.2. Estilos de liderazgo estudiantes mujeres de la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría y de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz.

Cuadro 7.- Estilos de liderazgo en estudiantes mujeres de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz.

ESTUDIANTES MUJERES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS				
ESTILO DE LIDERAZGO	E. E. B. FE Y ALEGRÍA		U. E. AMELIA GALLEGOS DÍAZ	
	Indiferente	1	4%	2
Autoritario	0	0%	0	0%
Status Quo	7	27%	2	8%
Country Club	1	4%	0	0%
Líder De Equipo	17	65%	22	84%
Total de Estudiantes	26	100%	26	100%

Fuente: Estudiantes mujeres de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz, elaborado por Ordóñez, 2020

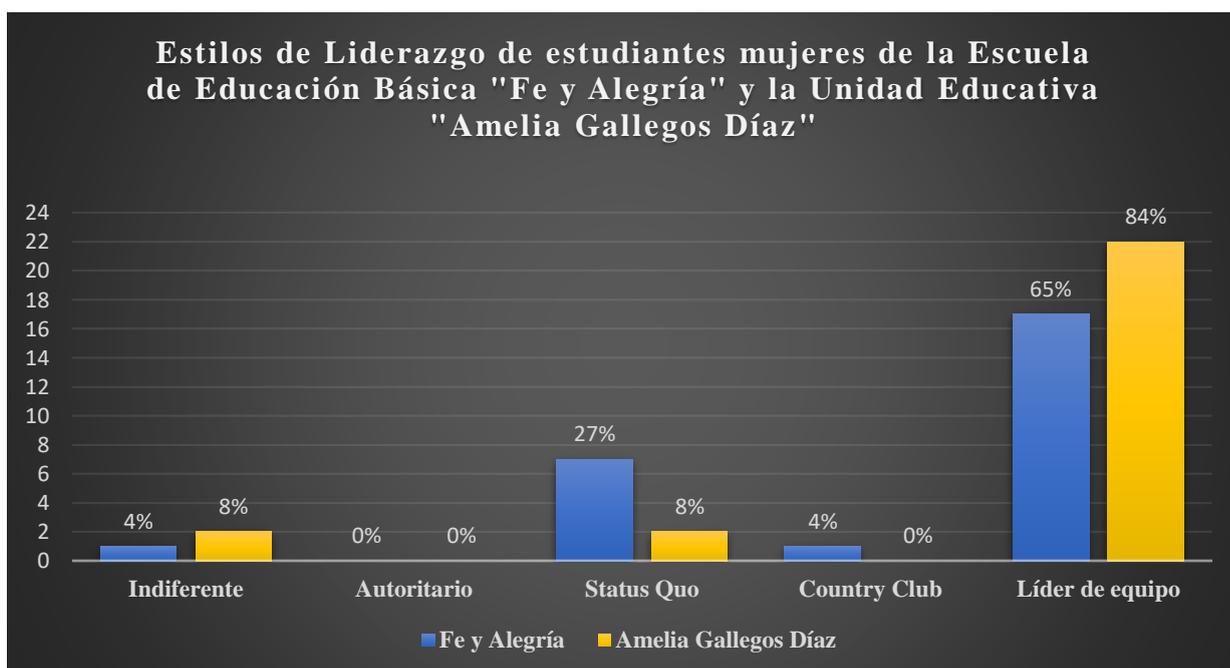


Gráfico 3.- Estilos de liderazgo en estudiantes mujeres de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz Elaborado por Ordóñez, 2020

Análisis: De las 26 estudiantes mujeres de la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría; 17 (65%) se sitúan en el estilo de liderazgo de líder de equipo; mientras que 7 (27%) se encuentran en un estilo de liderazgo Status Quo; así mismo 1 (4%) se encuentra en el estilo de Country Club; por último 1 (4%) se ubica en un estilo indiferente. En cambio, de las 26

estudiantes de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz; 22 (84%) de las mismas presentan un estilo de líder de equipo; 2 (8%) de ellas se encuentran en un estilo Status Quo; 2 (8%) por su parte se ubican en un estilo indiferente.

Interpretación: Los resultados obtenidos demuestran que gran parte de estudiantes mujeres se inclinan más hacia un estilo de liderazgo de líder de equipo, ya que presentan la capacidad de mantener relaciones cordiales con las personas que están en su grupo de trabajo, pudiendo destacar que demuestran mayor madurez, seguridad y comunicación. pero sin descuidar la tarea; lo que quiere decir que alcanzan los objetivos planteados en la tarea a realizarse sin tener mayores inconvenientes.

4.2.3. Estilos de liderazgo estudiantes hombres de la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría y de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz.

Cuadro 8.- Estilos de liderazgo en estudiantes hombres de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz.

ESTUDIANTES HOMBRES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS				
ESTILO DE LIDERAZGO	E. E. B. FE Y ALEGRÍA		U. E. AMELIA GALLEGOS DÍAZ	
	Indiferente	2	8%	2
Autoritario	0	0%	0	0%
Status quo	7	27%	8	31%
Country Club	1	4%	0	0%
Líder de Equipo	16	61%	16	61%
Total de Estudiantes	26	100%	26	100%

Fuente: Estudiantes hombres de la E.E.B Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz, elaborado por Ordóñez, 2020

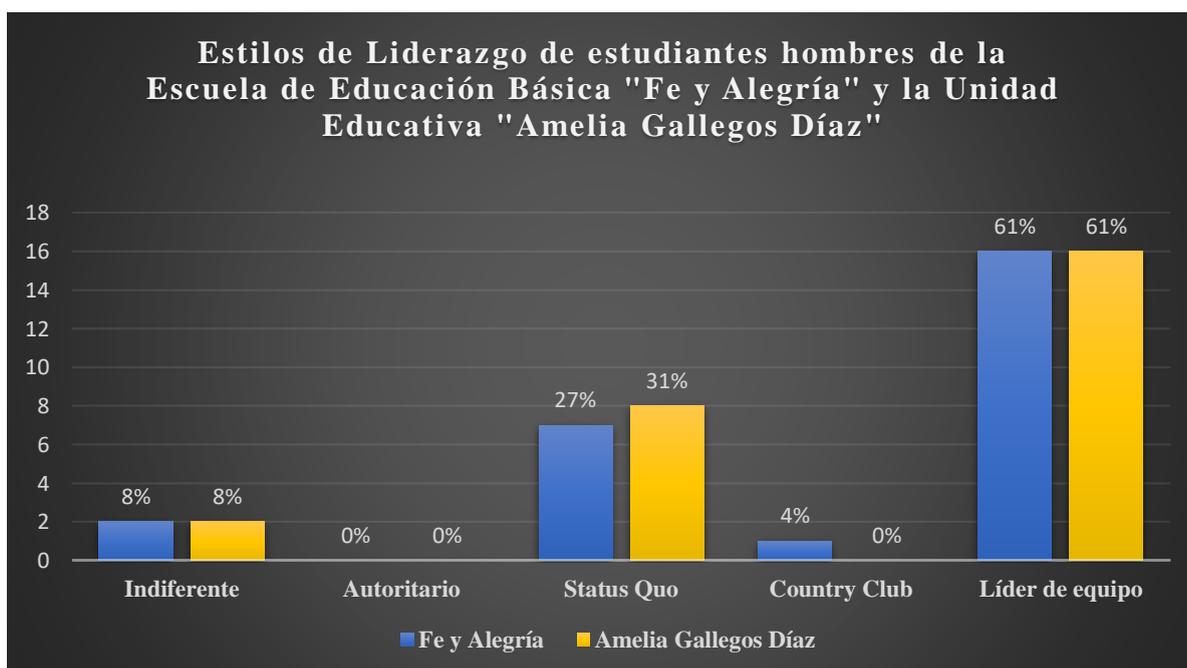


Gráfico 4.- Estilos de liderazgo en estudiantes hombres de la E.E.B. Fe y Alegría y de la U.E. Amelia Gallegos Díaz Elaborado por Ordóñez, 2020

Análisis: De los 26 estudiantes hombres de la escuela de educación básica Fe y Alegría; 16 (61%) de ellos se ubica en el estilo de líder de equipo; 7 (27%) de los mismos se encuentran en un estilo Status Quo; 2 (8%) por su parte se ubican en el estilo indiferente y finalmente los 1 (4%) en un estilo Country Club. Mientras que, de los 26 estudiantes de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz; 16 (61%) están situados en el estilo de liderazgo de líder

de Equipo; 8 (31%) por su parte están ubicados en un estilo Status Quo; 2 (8%) demuestran el estilo indiferente.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos se comprueba que gran parte de estudiantes se encuentran ubicados en un estilo de líder de equipo dando una coincidencia de porcentajes en ambas instituciones por lo que demuestran su habilidad comunicativa, el compromiso para sobrellevar los objetivos planteados en la tarea con la confianza entre los miembros del equipo, dando en esa manera un buen ambiente de trabajo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones.

- Se establece que, en ambas instituciones investigadas, el estilo de liderazgo de equipo, es el mayormente practicado, aunque con mayor predominancia en los estudiantes de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz lo que expresa que el contexto en el que se realiza es decir el aula contribuye para que se ejerza este estilo de liderazgo.
- Las principales características del liderazgo en la Unidad educativa “Amelia Gallegos Díaz” son de una buena relación entre el equipo y la tarea, la capacidad, flexibilidad y actitud para tratar los problemas, que se puede realizar en el estilo de líder de equipo; pero así mismo en el estilo intermedio u estatus quo los estudiantes demuestran un balance, respeto e integración; mientras que en la Escuela de Educación Básica “Fe y Alegría”, aparte de demostrar estas características de los estilos demuestran un estilo de country club en el cual se permite dar un ambiente pacífico y amistoso, pero más centrado en las personas que en la realización de tareas.
- En la investigación entre estudiantes hombres y mujeres se evidencia que las señoritas estudiantes de ambas instituciones educativas demuestran mayor tendencia hacia el estilo de liderazgo, de líder de equipo, que los estudiantes hombres, que posiblemente se dé por diversas causas como la genética, el ambiente y la sociedad; que son las que permiten el desarrollo de sus capacidades y potencialidades.

Recomendaciones.

- Que los docentes dentro del aula de clases incentiven a los estudiantes a llevar de una correcta manera el liderazgo en equipo, puesto que con su predominancia se puede lograr que los estudiantes resuelvan de mejor manera problemas planteados en el aula e incluso en la vida cotidiana.
- Que se encuentre en cada salón de clases una motivación que ayude al estudiante a fortalecer las características positivas que puede mostrar un estudiante líder, fomentando los valores y aptitudes que demuestra cada alumno.
- Que los estudiantes reciban cursos de capacitación sobre liderazgo, para que de esa manera se les ayude a descubrir su capacidad de trabajar por un bien común.

BIBLIOGRAFÍA.

- Barahona Urbano, H., Cabrera Moya, D., & Torres Castro, U. (2011). Los líderes en el siglo XXI. *Entramado*, 7(2), 86–97.
- Castañeda, L. (2005). *Un Plan De Formacion En Liderazgo Para Jovenes* (Ediciones). Panorama Editorial.
- Charan, R. (2009). *KNOW-HOW* (F. Bonnett & M. Ravassa (eds.)). Grupo Editorial NORMA S.A.
- Contrera, M. (2018). Zona Familiar liderazgo en niños. *Zona Familiar. Educando a Niños Líderes*, 3.
- Delgado, N., & Delgado, D. (2003). Lider Y Liderazgo. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26(2), 75–88. <https://doi.org/0120-0976>
- Díaz, Mónica; López, P. (2019). *UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO Trabajo previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología Educativa Orientación Vocacional y Familiar*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO unach.
- Escandon-Barbosa, D. M., & Hurtado-Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Gil, Fernando; Buxarraís, Maria; Muñoz, José & Rejero, D. (2013). *El liderazgo educativo en el contexto del aula*. Universidad de Cantabria.
- Goena, A. (2015). La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo. *Universidad Pontificia de Comillas*, 58. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4518/1/TFG001308.pdf>
- Mcnae, R. (2014). Liderazgo estudiantil en las escuelas secundarias: La influencia del contexto escolar en las percepciones de liderazgo de las mujeres jóvenes. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 12(4e), 227–244.
- Montoya, G. B. (2011). *Trabajo del profesor en la comunidad: Clave del éxito en su labor educativa* (Primera Ed). Ediciones Opción.
- Muñoz, P. (2016). El liderazgo escolar como instrumento para fomentar la democracia participativa. *Dominio de Las Ciencias*, 2(1), 17–29. <https://doi.org/10.23857/dc.v2i4.82>
- Piñeros, R. (2018). Liderazgo responsable : ¿cuál ha sido su desarrollo epistemológico? *Espacios*, 6.

Serrano, B., & Portanza, A. (2014). *Suma de Negocios*. 5(11), 117–125.

Ulloa, J; Rodriguez, S. (2014). *Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión internacional*. February, 61–103.
https://www.researchgate.net/profile/Antonio_Bolivar/publication/313793757_Liderazgo_educativo_y_desarrollo_profesional_docente_Una_revisión_internacional/links/58a5fe3f92851cf0e3a6ac16/Liderazgo-educativo-y-desarrollo-profesional-docente-Una-revisión-int

University of Cambridge Institute for Sustainability Leadership. (2017). *Global Definitions of Leadership and Theories of Leadership Development: Literature Review*. 2–50.
https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/final_leadership_composite_report_with_references_26-06-17.pdf

ANEXOS.

ANEXO A. Aprobación Tema y Tutor.



DIRECCIÓN ACADÉMICA
VICERRECTORADO ACADÉMICO



UNACH-RGF-01-04-02.03

ACTA DE APROBACIÓN DEL TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Facultad: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, HUMANAS Y TECNOLOGÍAS

Carrera: PSICOLOGÍA EDUCATIVA

1. DATOS INFORMATIVOS DEL ESTUDIANTE

Apellidos: ORDOÑEZ MÉNDEZ

Nombres: GABRIELA ESTEFANÍA

C.I / Pasaporte: 0603834987

Estudiante de la carrera de: PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Título del Proyecto de Investigación: "ESTUDIO COMPARATIVO: EL LIDERAZGO ENTRE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FE Y ALEGRÍA Y LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ"

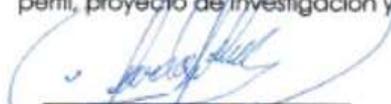
Dominio Científica: Innovación Socio Educativa.

Línea de Investigación: Educación Superior y Formación Profesional.

2. CUMPLIMIENTO DE REQUERIMIENTOS DEL TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Aspectos	Cumplimiento	Observaciones
Título	Si	
Introducción	Si	
Planteamiento del problema	Si	
Objetivos: Generales y Específicos	Si	
Referencias Bibliografías	Si	

En la Ciudad de Riobamba, a los 16 días del mes de septiembre de 2019 se reúnen los Miembros de la Comisión de Carrera, quienes luego de haber revisado y analizado la petición presentada por el estudiante y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos por la carrera, emiten el **ACTA DE APROBACIÓN** del tema de proyecto de investigación titulado "ESTUDIO COMPARATIVO: EL LIDERAZGO ENTRE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FE Y ALEGRÍA Y LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ", y asigna al **Dra. Patricia Bravo**, como **TUTOR** y a los **Dr. Claudio Maldonado** y **Dr. Marco Vinicio Paredes** como **Miembros del Tribunal**, para el desarrollo del perfil, proyecto de Investigación y sustentación final.


Mgs. Marco Vinicio Paredes
MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE CARRERA


Mgs. Juan Carlos Marcella
MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE CARRERA


Mgs. Luz Elisa Moreno
DIRECTORA DE CARRERA

ANEXO B. Aprobación Perfil del Proyecto.



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
HUMANAS Y TECNOLOGÍAS

DECANATO

en movimiento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, HUMANAS Y TECNOLOGÍAS

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 0045- DFCEHT-UNACH-2020

Dra. Amparo Cazorla Basantes
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN HUMANAS Y TECNOLOGÍAS

CONSIDERANDO:

Que, el Estatuto de la Universidad Nacional de Chimborazo, en su Art. 144, literal a) expresa: "Decano, máxima autoridad académica de la Facultad, responsable de la gestión estratégica";

Que, el Estatuto de la Universidad Nacional de Chimborazo, en su Art. 146, numeral 16, determina que es atribución del decano de la Facultad resolver las solicitudes de personal académico, administrativo y estudiantes que no sean competencia expresa de órganos de mayor jerarquía";

Que, el Reglamento de Titulación Especial de la Universidad Nacional de Chimborazo, en su Art. 16, numerales 4 y 5 determina: " 4) El Director de Carreras conjuntamente con la Comisión de Carrera, en un término de ocho días revisará y aprobará el perfil del Proyecto y enviará al Consejo de Facultad para la aprobación del perfil del proyecto, tutor y los miembros del tribunal. 5) Por la Comisión de Facultad aprobará el perfil del proyecto descrito en el numeral anterior en el término de ocho días, para que el estudiante continúe con la ejecución del proyecto de investigación y notificará a través de la resolución respectiva a cada estudiante, tutor y miembros del tribunal";

Que, la Comisión Directiva de la Facultad, mediante resolución No. **023-CD-FCEHT-16-07-2019**, con la finalidad de agilizar la aprobación del perfil del proyecto de investigación, la designación de tutor y tribunal, delega a la Señora Decana, que por medio de Resolución Administrativa de Decanato, apruebe en primera instancia este trámite, conforme a la presentación de las solicitudes de los estudiantes, las mismas que serán aprobadas definitivamente en la sesión inmediata subsiguiente de la Comisión Directiva de Facultad;

Que, mediante solicitud dirigida a la Señora Decana, el/la señor/ita: **Gabriela Estefanía Ordóñez Méndez**, estudiante/s de la carrera de **Psicología Educativa**, respaldado/s(a)/s en los documentos de la comisión de carrera que adjunta, solicita la aprobación del Perfil del Proyecto de Investigación;

Que, revisado el trámite correspondiente, el proceso cumple con las exigencias pertinentes.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la normativa legal correspondiente;

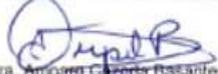
RESUELVE:

1. Aprobar el perfil del proyecto, la designación de tutor y tribunal, según el siguiente detalle:

CARRERA	TEMA	ESTUDIANTE	TUTOR	MIEMBROS DEL TRIBUNAL
PSICOLOGÍA EDUCATIVA	"ESTUDIO COMPARATIVO EL LIDERAZGO ENTRE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "E Y ALEGRÍA Y LA UNIDAD EDUCATIVA AMELIA GALLEGOS DÍAZ"	ORDÓÑEZ MÉNDEZ GABRIELA ESTEFANÍA	MGS BRAVO PATRICIA DEOLIVA	MISÉ MALDONADO BAVILANEZ CLAUDIO EDUARDO MGS PAREDES ROBALINO MARCOS VINCIO

2. Dejar expresa constancia que para concluir con su proceso de titulación, el citado alumno/a deberá cumplir con lo señalado en el **REGLAMENTO DE TITULACIÓN ESPECIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**, Artículo 5.- **Matrícula para la Unidad de Titulación Especial**, numerales 1) y 2) que expresa: "1) Aquellos estudiantes que se matricularon en la Unidad de Titulación Especial cursando el último nivel de la carrera, lo podrán desarrollar en un plazo adicional que no excederá el equivalente a dos periodos académicos ordinarios, para lo cual, deberán solicitar al Decano, las correspondientes prórrogas. 2) Aquellos estudiantes que terminaron su malla curricular y no iniciaron o no culminaron su trabajo de titulación, deberán solicitar al Decano la correspondiente prórroga y matricularse en la Unidad de Titulación Especial, para desarrollar y aprobar la opción de titulación escogida en un plazo adicional que no excederá el equivalente a dos periodos académicos ordinarios. El primer periodo adicional no requerirá de pago por concepto de matrícula o arancel ni valor similar. De hacer uso del segundo periodo requerirá de pago por concepto de matrícula o arancel, que establezca el Reglamento de Tasas y Aranceles de la UNACH." (Negritas y subrayados fuera de texto original).

Dada en la ciudad de Riobamba, a los veinte días del mes febrero del año 2020.


Dra. Amparo Cazorla Basantes, PhD.
DECANA

Ajuntar: Documento de respaldo (Original)
C.C. Secretaria de Subdecanato
Elaborado: Mgs. Zaira Albornoz



ANEXO C. Instrumento de Recolección de Datos.

Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

***Obligatorio**

1. Edad: *

[Salta a la pregunta >](#)

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

2. Unidad educativa: *

Marca solo un óvalo.

- Unidad Educativa "Amelia Gallegos Díaz"
- Escuela de Educación Básica "Fe y Alegría"

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

3. Género: *

Marca solo un óvalo.

- Mujer
- Hombre

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

4. 1. Animo a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

5. 2. Nada es más importante que completar un objetivo tarea *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

6. 3. Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

7. 4. Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

8. 5. Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruto *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Houston

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0- NUNCA
1-2-3- A VECES
4-5- SIEMPRE

9. 6. Animo a mis compañeros a ser creativos en su trabajo *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Houston

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0- NUNCA
1-2-3- A VECES
4-5- SIEMPRE

10. 7. Cuando miro una situación o tarea compleja que ha sido completada me aseguro de todos los detalles *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Houston

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0- NUNCA
1-2-3- A VECES
4-5- SIEMPRE

11. 8. Me es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Houton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

12. 9. Disfruto leyendo artículos, libros o revistas acerca de educación, liderazgo y psicología, y luego lo pongo en práctica *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Houton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

13. 10. Cuando corrijo errores no me preocupan las relaciones personales *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

14. 11. Yo administro mi tiempo con efectividad *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

15. 12. Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis compañeros *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

16. 13. Dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una segunda naturaleza para mí *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

17. 14. No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

18. 15. He gusta analizar problemas *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

19. 16. Respeto los límites de los demás *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

20. 17. Aconsejar a mis compañeros para que mejore su desempeño es mi naturaleza *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Test de
estilos de
Liderazgo
de Blake
and
Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

0= NUNCA
1-2-3= A VECES
4-5= SIEMPRE

21. 18. Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi educación y luego implemento los procedimientos que he aprendido *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
NUNCA	<input type="radio"/>	SIEMPRE					

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

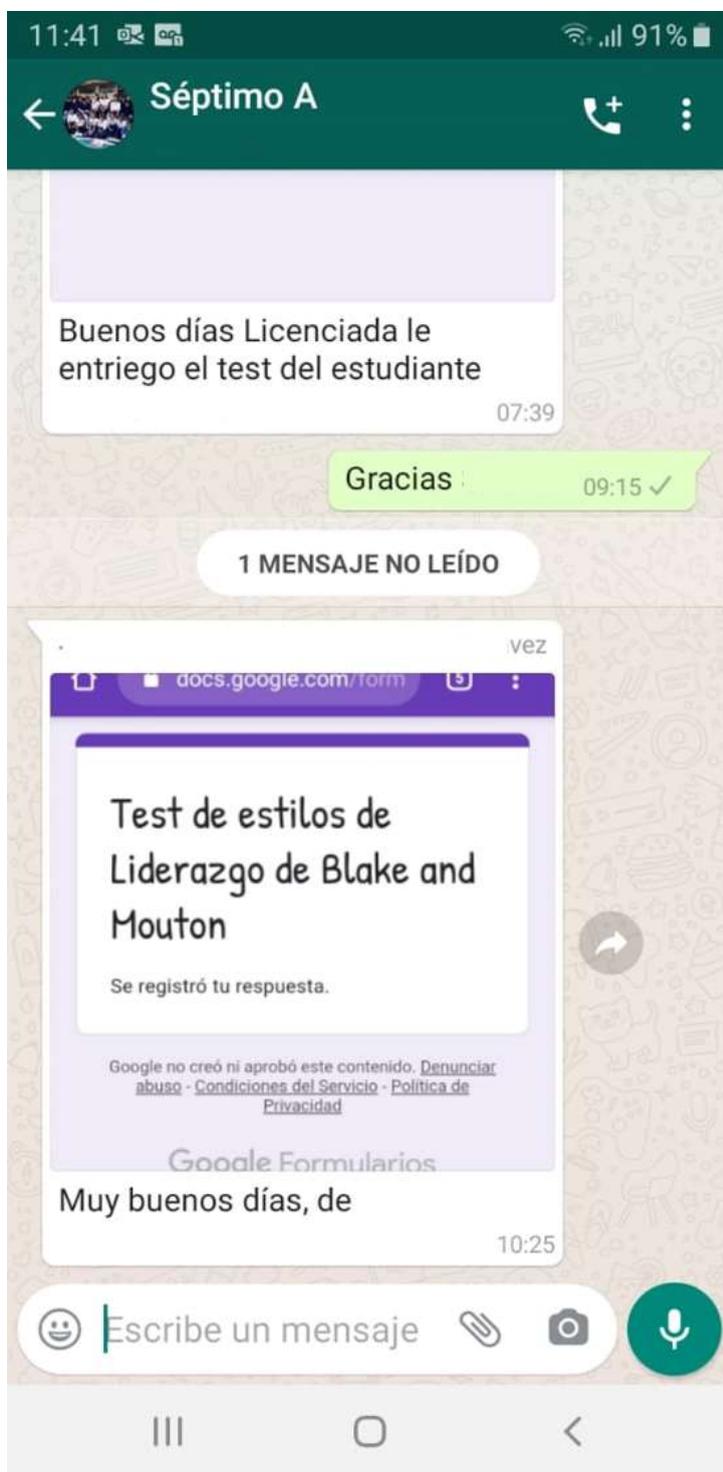
Google Formularios

ANEXO D. Evidencias del Estudio de Campo.



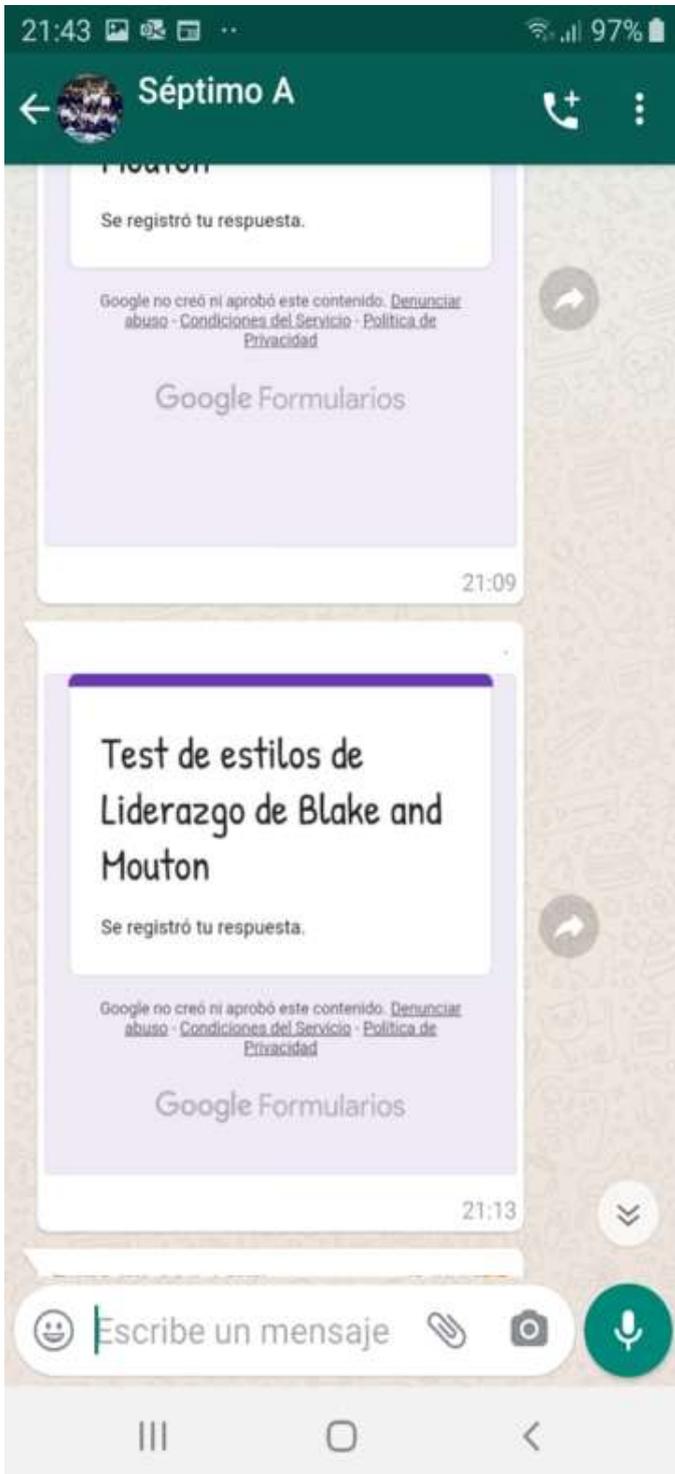
Fuente: Comunicado a los docentes de la Escuela de Educación Básica Fe y Alegría

Tomado: WhatsApp.

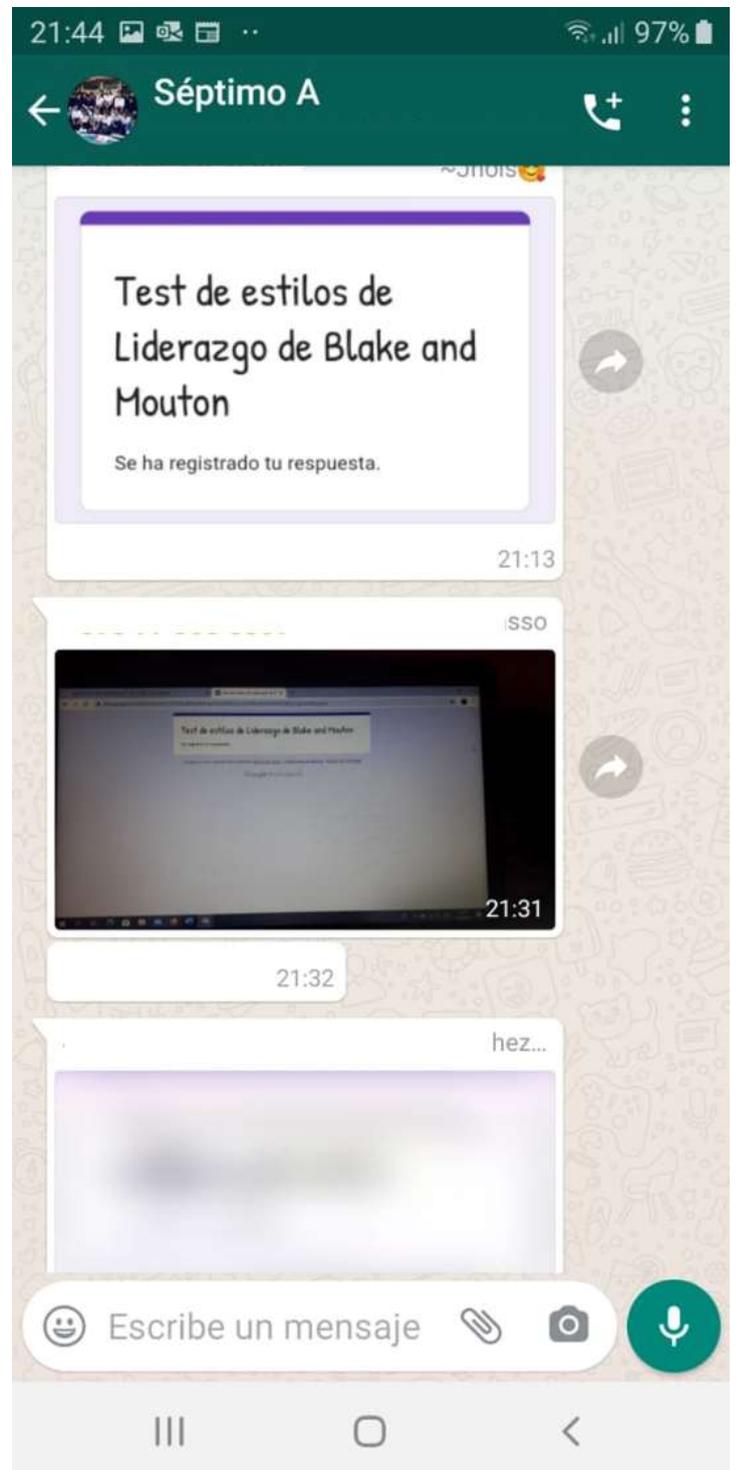


Fuente: Google Forms, Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton

Tomado: WhatsApp.



Fuente: Google Forms, Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton
Tomado: WhatsApp.



Fuente: Google Forms, Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton
Tomado: WhatsApp.