

**Análisis de los estilos de liderazgo frente al desarrollo económico en los estudiantes de la
Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica**

Álvarez Ojeda María Fernanda

CC. 1007764406

Centeno Jaraba John Alberto

CC. 1002353895

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica
Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas
Programa de Administración de Empresas
Aguachica, Cesar

2023

**Análisis de los estilos de liderazgo frente al desarrollo económico en los estudiantes de la
Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica**

Álvarez Ojeda María Fernanda

CC. 1007764406

Centeno Jaraba John Alberto

CC. 1002353895

Directora

Esp. Kennia Lorena Escobar Ruiz

Administradora de Empresas

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica

Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas

Programa de Administración de Empresas

Aguachica, Cesar

2023

Nota de Aceptación

Director del proyecto

Evaluador 1

Evaluador 2

Ciudad, Fecha de sustentación (con Día de Mes del año).

Dedicatoria

Este proyecto inicialmente va dedicado a Dios por regalarnos vida, salud y ser nuestro guía en cada paso. A nuestros padres que con su apoyo emocional o material nos brindaron la oportunidad de labrar y construir nuestro futuro profesional, que de una u otra forma moldeara nuestros valores éticos y morales.

Álvarez Ojeda María Fernanda

Centeno Jaraba John Alberto

Agradecimientos

Agradecemos infinitamente a Dios el ser omnipotente, el cual de una cierta forma y dependiendo las creencias que cada persona siga, nos brinda los mecanismos para conseguir nuestros objetivos. Por otro lado, agradecemos a nuestra directora Kennia Lorena Escobar Ruiz, la docente y directora del programa administración de empresas Jazmín Hernández Álvarez y por último la docente Liliana María Casteblanco Martínez, las cuales con su carisma y dedicación apoyaron el proceso de elaboración y presentación del proyecto.

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción	14
1. Título	16
1.1 Planteamiento del Problema	16
1.1.1 Formulación del problema.	18
1.2 Justificación	18
1.2.1 Valor teórico.	18
1.2.2 Relevancia social.	19
1.2.3 Implicaciones prácticas.	19
1.2.4 Utilidad metodológica.	19
1.3 Objetivos	19
1.3.1 Objetivo general.	21
1.3.2 Objetivos específicos.	21
1.4 Delimitación	21

1.4.1	Delimitación teórica-temática.	21
1.4.2	Delimitación temporal.	21
1.4.3	Delimitación contextual.	21
2	Marco Referencial	22
2.1	Antecedentes	22
2.1.1	Antecedentes históricos.	22
2.1.2	Antecedentes investigativos.	22
2.2	Marco Teórico	22
2.3	Marco Conceptual	23
2.4	Marco Legal	23
2.5	Sistema De Variables	24
2.6	Formulación De Hipótesis (Opcional)	24
3	Aspectos Metodológicos de la Investigación	25
3.1	Enfoque y Tipo de Estudio	25
3.2	Diseño de la Investigación	25
3.3	Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información	26
3.3.1	Fuentes de información primarias.	26

3.3.2	Fuentes de información secundaria.	26
3.4	Población, Tipo de Muestreo y Muestra	26
3.4.1	Población.	26
3.4.2	Método de muestreo.	26
3.4.3	Determinación de la muestra.	26
3.5	Procedimiento	27
3.6	Análisis para el Procesamiento de la Información	27
4	Esquema Temático	28
	Discusión	29
	Conclusiones	30
	Recomendaciones	31
	Bibliografía	32
	Apéndices	33

Lista de Figuras

Figura 1. Mapa de Aguachica Cesar.	23
Figura 2. Diagrama de Gantt	40
Figura 3. Fases de los objetivos del proyecto.	41
Figura 4. Total, Encuestados Seccional Aguachica	42
Figura 5. Pregunta 1.	43
Figura 6. Pregunta 2.	44
Figura 7. Pregunta 3.	44
Figura 8. Pregunta 4.	45
Figura 9. Pregunta 5.	45
Figura 10. Pregunta 6.	46
Figura 11. Pregunta 7.	47
Figura 12. Pregunta 8.	47
Figura 13. Pregunta 9.	48
Figura 14. Pregunta 10.	49
Figura 15. Pregunta 11.	49
Figura 16. Pregunta 12.	50
Figura 17. Pregunta 13.	51
Figura 18. Pregunta 14.	51
Figura 19. Pregunta 15.	52
Figura 20. Pregunta 16.	53

Figura 21. Pregunta 17.	54
Figura 22. Pregunta 18.	55
Figura 23. Pregunta 19.	55
Figura 24. Pregunta 20.	56
Figura 25. Pregunta 21.	57
Figura 26. Determinación según respuesta de acuerdo.	58
Figura 27. Matriz BCG, estilos de liderazgo de alta y baja predominancia.	64

Lista de Tablas

Tabla 1. Sistema de variables del análisis de los estilos de liderazgo.	38
Tabla 2. Población Universitaria de la Seccional.	39
Tabla 3. Evaluación estilos de aprendizaje - estilos de liderazgo.	62

Lista de Apéndices

Anexo A	76
Anexo B	80
Anexo C	81
Anexo D	82

Resumen

El liderazgo es un tema fundamental tanto en el ambiente educativo como en el desarrollo económico de cualquier país o región. Un líder tiene la capacidad de inspirar, motivar, tolerar, concebir y conseguir desarrollar y fortalecer habilidades propias y otras personas, que se adapten en cualquier situación. En este sentido, el proyecto "Análisis de los estilos de liderazgo frente al desarrollo económico en los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica" con una metodología mixta, cuyos objetivos se basan: primero, identificar los estilos de liderazgo predominantes en cada programa de la seccional. Segundo, comparar teóricamente los estilos previamente identificados y tercero, evaluar los estilos de aprendizajes frente a los estilos de liderazgos presentes en cada programa. Para ello, se aplicó un test de liderazgo con un total de 21 preguntas cerradas para una muestra de 336 estudiantes, basado en las teorías de Kurt Lewin y Daniel Goleman. Dicho estudio arrojó dos estilos de liderazgo predominantes: visionario el cual guía a través de su visión, se identificó en los programas de administración de empresas, contaduría pública, Ingeniería de sistemas, agroindustrial y ambiental y sanitaria. Por otro lado, el democrático que fomenta la participación de todo su equipo, predominante en el programa de economía. Con este resultado se pretende que la Universidad pueda fortalecer las habilidades de liderazgo mediante los estilos de aprendizaje que ayudarán a mejorar sus enfoques y metodologías académicas, generando la formación de profesionales altamente capacitados para impulsar el desarrollo económico de la región y el país.

Palabras clave: Aprendizaje, Desarrollo Económico, Inteligencia Emocional, Liderazgo, Relaciones.

Abstract

Leadership is a fundamental topic in both the educational environment and the economic development of any country or region. A leader has the ability to inspire, motivate, tolerate, conceive, and achieve the development and strengthening of their own skills, as well as those of others, to adapt to any situation. In this sense, the project "Analysis of leadership styles in relation to economic development among students at Universidad Popular del Cesar, Aguachica Section" was carried out using a mixed methodology. The objectives of this project were: first, to identify the predominant leadership styles in each program at the section; second, to theoretically compare the previously identified styles; and third, to evaluate the learning styles in relation to the leadership styles present in each program. To achieve this, a leadership test consisting of 21 closed-ended questions was administered to a sample of 336 students, based on the theories of Kurt Lewin and Daniel Goleman. The study revealed two predominant leadership styles: visionary, which guides through its vision and was identified in the programs of business administration, public accounting, systems engineering, agroindustrial engineering, and environmental and sanitary engineering; and democratic, which promotes the participation of the entire team and was predominant in the economics program. With these results, it is intended that the University can strengthen leadership skills through learning styles that will help improve their academic approaches and methodologies, thus generating the training of highly skilled professionals to drive the economic development of the region and the country.

Keywords: Learning, Economic Development, Emotional Intelligence, Leadership, Relationships.

Glosario

Análisis: estudio profundo de un sujeto, objeto o situación con el fin de conocer sus fundamentos, sus bases y motivos de su surgimiento, creación o causas originarias. (Martínez, Aurora; 2023).

Liderazgo: “El liderazgo representa la facultad de mejorar a las personas de un área, a través de la guía u orientación de un líder, que define como aquel que tiene esa capacidad de influencia a través de la cual sus subordinados mejoran sus aptitudes y capacidades” (John Maxwell, 2019).

Test: “Prueba destinada a evaluar conocimientos o aptitudes, en la cual hay que elegir la respuesta correcta entre varias opciones previamente fijadas” (Real Academia Española, 2014).

Aprendizaje: “Es un proceso que mediante el cual el sujeto, a través de la experiencia, la manipulación de objetos, la interacción con las personas, genera o construye conocimiento, modificando, en forma activa sus esquemas cognoscitivos del mundo que lo rodea, mediante el proceso de asimilación y acomodación” Piaget (pág. 1).

Matriz BCG: “Es una herramienta esencial de marketing estratégico para las empresas. Esta matriz ayuda a las empresas a analizar su cartera de productos para proponer la estrategia más recomendable a llevar a cabo” (Roberto E., 2023).

Estilo visionario: Según Robbins (2004) “el liderazgo visionario es la capacidad de crear y articular una visión realista, atractiva y creíble del futuro de la organización que crece y mejora a partir del presente”.

Estilo Democrático: “El líder democrático promueve la participación consultando a sus subordinados para obtener decisiones que se enfoque en la empresa” Zabludovsky (2006), pág. 2.

Estilo tutorial: “Tiene como propósito desarrollar al personal que se tiene a cargo. Se caracteriza por identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores y los anima a desenvolverse y capacitarse en los requerimientos de trabajo” (Ricardo Rodarte, 2014).

Estilo afiliativo: “Se orienta en las personas, las relaciones y las emociones por encima de las tareas y los objetivos” Enrique Fuentes (2020).

Estilo timonel: “Está basado en la imitación por parte de los colaboradores del alto desempeño del líder. El directivo se afana en conseguir las metas y objetivos de manera realmente eficiente esperando que los colaboradores, a través de la observación e imitación, hagan lo propio” Enrique Fuentes (2020).

Estilo autocrático: “El jefe, toma todas las decisiones y transmite las órdenes a los demás sin tomar en consideración las opiniones de sus subordinados” UNIR (2020).

Estilo laissez-faire: “Es un modelo de liderazgo de corte liberal, que pretende crear equipos de trabajo autónomos, capaces de trabajar de forma independiente sin que el líder deba intervenir para tomar decisiones” Fiorella Cárdenas (2023).

Desarrollo económico: “Se refiere a la capacidad que tiene un país de generar riqueza. Esto, además, se debe reflejar en la calidad de vida de los habitantes” Paula Nicole Roldán (2021).

Introducción

El análisis de los estilos de liderazgo y su impacto en el desarrollo económico de los estudiantes de la Universidad Popular del César, seccional Aguachica, es un tema de gran relevancia en el ámbito educativo. En este estudio, se utilizarán dos test de liderazgo reconocido, el de Kurt Lewin y Daniel Goleman, para evaluar los estilos predominantes en este entorno académico.

El estilo democrático, caracterizado por la participación activa y la toma de decisiones compartidas, y el estilo visionario, que se enfoca en inspirar y motivar a los demás hacia una visión a largo plazo, serán los enfoques principales de este análisis. Se busca comprender cómo estos estilos de liderazgo influyen en el desarrollo económico de los estudiantes, fomentando habilidades como la toma de decisiones, la creatividad y la gestión eficaz de proyectos.

Por consiguiente, se aplicará la investigación en los programas de la Universidad del Popular del Cesar seccional Aguachica, con el objetivo de que se desarrolle de manera positiva el liderazgo gracias a que este brinda un crecimiento tanto personal como profesional. Este estudio se realizará de manera rigurosa, garantizando la originalidad de los resultados y evitando cualquier forma de plagio. Los hallazgos obtenidos proporcionarán una visión clara y fundamentada sobre la relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo económico en el contexto universitario, brindando a la Universidad Popular del César, seccional Aguachica, información valiosa para mejorar su enfoque educativo y promover un liderazgo efectivo entre sus estudiantes.

1. Título

Análisis de los estilos de liderazgo frente al desarrollo económico en los estudiantes de la Universidad Popular Del Cesar Seccional Aguachica.

1.1 Definición del Problema

El liderazgo es una habilidad fundamental en cuanto a la dirección y desarrollo tanto personal como el de una organización, ya que un líder interactúa con su equipo, toma decisiones y alcanza resultados. Un líder exitoso podría ser aquel que aprovecha las oportunidades y comprende los estilos de liderazgo presentes, dado que esto le permite avanzar hacia un desarrollo económico y social sostenible. Además, de centrar el liderazgo en cuanto a decisiones económicas este a su vez permite empoderar a las personas a dichas elecciones que conllevan al desarrollo económico a largo plazo.

Globalmente, se realizaron estudios y se diseñaron mecanismos para impulsar el liderazgo estudiantil, en países como El Centro Nacional para la Gestión Educativa opera en Eslovenia, cuya misión es desarrollar y promover la educación en gestión en el país. La actividad es similar a la del Instituto de Gestión Educativa de la Universidad de Jyväskylä. El Colegio Nacional de Liderazgo Escolar también se estableció en Inglaterra, mientras que la Escuela Superior de Educación Nacional se estableció en Francia (Bordón, 2015). No obstante, gracias a la implementación y creación de estos centros de liderazgo la comunidad educativa se encuentra enfocada y visualiza el entorno social, lo cual permitirá poder tomar decisiones de manera eficiente que se puedan ver reflejadas en sus exitosos personales, sociales y económicos.

Algunas cualidades como su formación académica, sus habilidades de investigación y su campo de especialización, no aseguran un impacto en los estudiantes y por ende una gestión académica efectiva. (Cetin y Kinik, 2015). Por lo tanto, se debe explotar e impulsar el liderazgo efectivo, el cual potencializa la creatividad y fomenta la innovación, se convierte en un motor impulsor del cambio, en la pluralidad y la prosperidad en el mundo empresarial.

En un estudio realizado en nuestro vecino país Venezuela, específicamente en la Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre, sobre el Liderazgo transformacional “aducen que las universidades y sus docentes tienen la responsabilidad y el compromiso de contribuir con el desarrollo de la sociedad, adquiriendo competencias de liderazgo para transformar el ámbito académico, mediante procesos de capacitación continua.” (González, González, Ríos y León, 2013, pp. 212).

De acuerdo con lo anterior es posible deducir que es de carácter fundamental la adopción y aplicabilidad de estrategias que permitan impulsar la implementación de la capacitación continua en cuanto a los diversos estilos de liderazgo. Además, según Bernard Bass “el liderazgo transformacional enfatiza la inspiración y motivación de los seguidores hacia metas más altas, ya que podría tener un impacto positivo en el desarrollo económico al fomentar la innovación, la creatividad y la adopción de nuevas tecnologías, debido a que los líderes podrían impulsar el crecimiento económico a través de la mejora de la productividad y la competitividad”.

En Colombia, la mayoría de los jóvenes universitarios muestran apatía, indiferencia, desilusión e incapacidad para enfrentar el futuro del país. Esto demuestra la falta de formación de liderazgo social. Económico y político. Todo el país está a la espera de la gestión de las instituciones de educación superior en los procesos de cambios sociales, económicos y políticos

(Miguel Gómez, 2017). Es evidente que a pesar de que se generen políticas de inclusión y participación para los jóvenes, debido a las censuras y poca importancia que se les presta intentar liderar se vuelve algo poco llamativo.

En la Universidad Popular del Cesar se presenta esta problemática debido a la poca participación e interés de los jóvenes en cuanto a actividades académicas fuera del horario de clase y muy posiblemente dentro de ellas también, es decir, no se refleja un liderazgo por parte de ellos en las diferentes actividades curriculares y extracurriculares, el desperdiciar el espacio libre en actividades que de una u otra forma no brindan conocimientos y que pueden permitir la adquisición de habilidades las cuales nos faciliten acceder a un crecimiento personal y económico. Desde la universidad se presentan casos en el cual algunos estudiantes toman la vocería y liderazgo en los paros estudiantiles, actividades de emprendimientos o temas relacionados con la universidad. Dentro de este grupo existen diferentes estilos de liderazgo los cuales no son identificados con certeza y se espera obtener una pequeña visión de los presentes.

1.1.1 Formulación del problema.

De acuerdo a la problemática anteriormente mencionada se plantea la siguiente pregunta:
¿Cuáles son los aspectos claves para determinar la influencia de liderazgo en el desarrollo económico de los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general.

Analizar los estilos de liderazgo frente al desarrollo económico en los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica.

1.2.2 Objetivos específicos.

1. Determinar los estilos de liderazgo de los programas de la Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica.
2. Comparar teóricamente los estilos de liderazgo previamente identificados.
3. Evaluar los estilos de aprendizaje presentes en los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica.

1.3 Justificación

1.3.1 Valor teórico.

Maxwell, J. (1998) en su teoría de las 21 leyes sobre los estilos de liderazgo nos enseña que un buen líder conoce su posición, tiene deseo de aprender, disposición de ayudar y crecer junto a su equipo, que es la igualdad, sabe asignar responsabilidades y ver de forma diferente las cosas; en su cargo es inclusivo y fomenta el crecimiento mutuo. Estos aspectos influyen y juegan un papel fundamental en el desarrollo tanto personal como profesional de cada líder, y este a su vez refleja esta evolución a cada uno de los integrantes de su equipo o grupo de trabajo, lo que permite obtener resultados positivos en cualquier tipo de actividad que se le asigne.

1.3.2 Relevancia social.

La investigación tiene como propósito impulsar el liderazgo de los estudiantes de la universidad popular del Cesar seccional Aguachica, dado que, al momento de realizar

actividades curriculares y extracurriculares, la participación de los estudiantes es muy baja. El ser humano es un ser social por naturaleza, lo que se pretende es impulsar o estimular su espíritu, de manera que no se vea limitado a acciones que lo puedan desestabilizar.

Una vez impulsando el estilo de liderazgo en la universidad este se verá reflejado en el estudiante fuera de ella, lo cual le sumaría a la sociedad una persona líder y con iniciativa propias en cuanto a ideas de negocios. Sería muy oportuno para los estudiantes poder enriquecer y potencializar todo lo relacionado a un líder y su liderazgo, de tal manera que cuando tengan una idea o iniciativa no esperen que alguien más asuma el liderato de dicha idea o la ejecute.

Esta investigación busca estimular al estudiantado a participar de toda actividad que desarrolla la universidad y así promover el liderazgo, lo cual motivará a la universidad y al docente a aplicar todas las estrategias necesarias para impulsar el liderazgo estudiantil. Esta información podría apoyar la teoría de “El liderazgo escolar en Europa” en la cual se demuestra que el liderazgo estudiantil potencializa la educación y otros sectores de la sociedad. De este modo, podríamos observar cómo influye este factor en el desempeño universitario de los jóvenes con estilo y sin estilo de liderazgo. Gracias a estos resultados podríamos demostrar que tan importante es el desarrollo de habilidades interpersonales más específicamente el liderazgo; este estudio sembraría las bases para poco a poco desarrollar mejoras al nivel educativo, en emprendimientos y de carácter social.

Uno de los principales beneficiados con este estudio será la Universidad, ya que obtendrá estudios acerca de los diferentes estilos de liderazgo y así, poder implementar algunas estrategias en pro de aumentar la participación y liderazgo de sus estudiantes en todos los procesos

académicos. Por consiguiente, los educadores porque estos conocerán más a sus estudiantes, de manera que puedan adaptar sus clases y estas puedan ser un poco más interactivas, y por último la sociedad en sí, ya que un líder impulsa a la sociedad y permite a sus acompañantes emprender nuevos proyectos en beneficios de la misma. De tal modo, que la participación en clase, temas económicos y sociales poco a poco se irán estimulando.

1.3.3 Implicaciones prácticas.

El proyecto brinda la oportunidad de conocer de manera directa el comportamiento y las habilidades que posee un líder dependiendo a sus estilos o forma de liderar, ya que esto nos permite enfocarnos y definir nuestro estilo de liderazgo. Además de aprovechar y desarrollar las habilidades que involucra ser un administrador de empresas, el cuál debe poseer un liderazgo con cada integrante de su equipo de trabajo y permite tener una visión más acertada sobre quiénes son las personas a estudiar y que comportamiento frecuentemente presentan. Por otro lado, está investigación que principalmente es de campo permite conocer y relacionarse entre los colegas y miembros de la comunidad educativa, los cuales deberán poseer un estilo de liderazgo ya definido y enfocado a la construcción de empresas y equipos de trabajos más humanos y constructivos.

1.3.4 Utilidad metodológica.

Finalmente, enfocándose y tomando como base el diseño metodológico de enfoque mixto referente a las diversas teorías estudiadas y planteadas por los escritores que se han enfocado principalmente en temas relacionados con el liderazgo, se pretende llevar a cabo la implementación de los siguientes instrumentos: Test de liderazgo, análisis crítico y cuadró

comparativo. Estas herramientas brindan y sirven de soporte para los investigadores gracias a que facilitan conocer de manera directa a la población estudiada.

1.4 Delimitación

1.4.1 Delimitación teórica-temática.

Gestión organizacional, comportamiento y desarrollo organizacional. Teniendo en cuenta el propósito de la línea de investigación, la cual está enfocada en el desarrollo de dicha organización en este caso la universidad popular del cesar seccional Aguachica, decidimos centrar nuestro estudio en este eje temático y en esta línea de investigación debido a que los estilos de liderazgo estudiantiles proporcionan de una manera u otros factores que impulsan el desarrollo y crecimiento del alma mater.

1.4.2 Delimitación temporal.

Dicha investigación se pretende llevar a cabo en torno a doce (12) meses, en el cual se espera obtener unos resultados positivos y satisfactorios para el desarrollo de este proyecto, el cual será de vital importancia para nosotros como estudiantes y para la universidad. Este estudio se realizará en la universidad popular del Cesar seccional Aguachica “UPC-SA”, más específicamente en sus estudiantes desde el primer semestre hasta finalizar la carrera.

1.4.3 Delimitación contextual.

Esta investigación se realizará en el municipio de Aguachica cesar, está ubicada al sur del departamento del Cesar, a los 8° 18' 45” de latitud norte y 73° 37' 37” de longitud oeste del

meridiano de Greenwich, entre la cordillera oriental y el valle del río Magdalena, a una distancia de 301 kilómetro de Valledupar, la capital del departamento.

Figura 1. *Mapa de Aguachica Cesar.*



Nota: Información tomada desde la página de la Alcaldía de Aguachica (<http://www.aguachica-cesar.gov.co/municipio/nuestro-municipio>).

2 Marco Referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes históricos.

A lo largo de los tiempos, el liderazgo ha sido notable en las civilizaciones humanas por medio de prominentes emperadores, reyes, guerreros, entre otros. Estos individuos, gracias a sus notables logros, dejaron una marca imborrable en la historia de la humanidad, convirtiéndose en

sujetos de estudio en diversas áreas, incluyendo el liderazgo en particular. Desde que las personas dejaron de ser nómadas y comenzaron a formar civilizaciones, se ha observado esta característica de liderazgo.

El liderazgo seguía creciendo y, al mismo tiempo, los líderes estaban mejorando sus métodos para gestionar la sociedad, convirtiéndose en uno de los principales temas a investigar por parte de filósofos, los cuales crearon libros donde se sintetiza el liderazgo desde el ámbito organizacional o administrativo. Uno de estos aportes fue el de Sun Tzu, autor del Arte de la Guerra, un antiguo tratado militar que aún es relevante en la actualidad, proporciona valiosas enseñanzas para los comandantes militares y los líderes administrativos. Este libro ofrece consideraciones clave sobre la planificación, la organización y el liderazgo, convirtiéndose una guía invaluable para aquellos que deseen mejorar en estas áreas.

Edad media; durante esta época el modelo de liderazgo se centró en la autoridad del terrateniente quién tenía a su cargo la planificación y organización de todos los individuos y grupos de su territorio, podemos tomar como ejemplo al rey como figura principal de liderazgo de la época. No obstante, según Montilla al final del siglo XV durante el declive de esta época como resultado del inconformismo social, debido principalmente a la desigualdad, el liderazgo sufrió una transformación. En esta época, el modelo de liderazgo estaba influenciado por la estructura feudal y la autoridad centralizada de la iglesia católica. Los líderes ejercían un control estricto sobre sus seguidores, y la toma de decisiones estaba altamente centralizada. Este modelo de liderazgo se basaba en la autoridad y el poder jerárquico, sentando las bases para la evolución del liderazgo en períodos posteriores.

Durante la revolución industrial en el siglo XVIII los cambios en el modelo de producción generado principalmente por las máquinas, resultantes de novedosos avances científicos y técnicos, condujeron a un liderazgo orientado al cumplimiento de logros y el desarrollo de actividades específicas para garantizar la producción a gran escala. Durante este periodo, gerentes, administradores y supervisores se convirtieron en líderes para cada organización con objetivos medibles que permitían el control y evaluación del personal a cargo. Los líderes tuvieron que adaptarse a los cambios en la producción, la logística y la gestión de personal, lo que llevó a la aparición de enfoques de liderazgo más estructurados y orientados a la eficiencia.

El liderazgo clásico se dio desde tiempos inmemoriales hasta el siglo XIX; durante todo este periodo el líder se escogía por su valentía, fortaleza, riqueza o astucia; ofrecía seguridad a cambio de lealtad, mientras que, el liderazgo durante el siglo XX definía que los estándares de vida eran más fáciles de alcanzar, pues la innovación se encontraba en todos los ámbitos de la sociedad y el manejo de la información era trascendental. Gracias a estos avances los procesos eran rápidos y cambiantes, también el líder debía ser capaz de adaptarse a estos cambios y entenderlos.

Por otro lado, el liderazgo en el siglo XXI menciona que las empresas requieren líderes que tengan la capacidad de enfrentarse a la incertidumbre, los cambios constantes, la flexibilidad organizacional y la responsabilidad social, que afectan al individuo como centro de los procesos en una organización, comunidad o sociedad. Estas exigencias del entorno, no solo aplican al ámbito organizacional, sino a todo el entorno social. Finalmente, La era 4.0, también conocida como la Cuarta Revolución Industrial, ha traído consigo la integración de tecnologías digitales

avanzadas en los procesos industriales y de negocios. En este contexto, el liderazgo en las organizaciones latinoamericanas ha tenido que adaptarse a los cambios tecnológicos y a la gestión de la transformación digital, enfocándose en la comprensión e implementación de tecnologías emergentes, la gestión del cambio organizacional y la promoción de la innovación en un entorno empresarial altamente digitalizado.

2.1.2 Antecedentes investigativos.

2.1.2.1 Del orden internacional.

Estilos de Liderazgo en la Gestión Académica Universitaria Española, (Mónica San Juan Fernández y Ángeles Bueno Villaverde; 1 Universidad CEU, España. 2 universidad Camilo José Cela, España; 2017). Los resultados del estudio realizado apuntan la importancia del desarrollo de nuevos modelos de liderazgo como elemento clave de una buena y sostenible gestión académica. Asimismo, se ha percibido la importancia de la potenciación de un liderazgo compartido, por equipos, auto organizador y transformador. Estos modelos se identifican en un modelo integral de liderazgo.

El liderazgo escolar en Europa Recomendaciones y políticas para la mejora, (Inmaculada Egido; Universidad Complutense de Madrid; 2015). En los últimos años, la OCDE y la Unión Europea han formulado diversas recomendaciones en torno al liderazgo escolar, como un ámbito esencial para la mejora de la calidad educativa. Si bien es cierto que muchas de las reformas emprendidas en los países europeos están en sintonía con esas recomendaciones, existen también algunas líneas de acción que han sido poco desarrolladas hasta el momento.

2.1.2.2 *Del orden nacional.*

El liderazgo en Colombia: Un análisis de la investigación empírica en contextos organizacionales; (Gloria Johanna Rueda Laguna; Universidad del Rosario Bogotá; 2016). El objetivo de este estudio fue establecer las diferentes tendencias de la investigación sobre el Liderazgo en las organizaciones colombianas, mediante un estudio bibliométrico donde se analizaron 21 artículos publicados en revistas de Publlindex, dentro de las categorías a1, a2, b y c. Para el análisis de los artículos se realizó una matriz en Excel que permitió registrar variables como estilos de liderazgo, resultados, años de publicación, revistas y autores.

Los estilos de liderazgo según el género del directivo universitario y su incidencia en la cultura organizacional en la facultad de ciencias de la administración de la universidad del valle; (Juan Sebastián Cardoso montes y maría Camila walteros cortés; universidad del valle; 2017). El tema del liderazgo organizacional ha sido de gran importancia para los estudios de la organización, debido a los efectos que puede tener en los logros y resultados de las organizaciones. El objetivo de este trabajo de grado fue identificar cómo los estilos de liderazgo según el género de los directivos universitarios influyen sobre la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle para el año 2017.

Estilos de liderazgo en los académicos de una institución de educación superior pública en la ciudad de Bogotá, (David Ricardo Ramos Suárez Universidad Nacional de Colombia; 2020). Multifactor Leadership Questionnaire, adaptado por Vega y Zavala, el cual fue utilizado para medir la percepción de los estudiantes activos del programa. Dentro de los resultados de la investigación se encontró que el liderazgo transformacional tiene la mayor frecuencia percibida

por parte de los estudiantes de la maestría, mientras que el liderazgo transaccional tiene la segunda posición.

2.1.2.3 Del orden regional o local.

Propuesta de un modelo de responsabilidad social universitaria basado en el liderazgo y equidad de género en la Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica, (Jeniffer Mora Ávila. Yudith Tatiana Narváez Quintero; Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica; 2020). Permiten identificar la base o elementos centrales para su constitución; encontrando como eje principal, la propuesta desarrollada por Francois Vallaey's enlazado con requisitos exigidos por la ISO 26,000:2010. Adicionalmente a ello se recolectó información y la universidad utilizando el modelo de encuesta propuesto por Vallaey's Y revisando el sistema integrado de gestión institucional, se completó para realizar el diagnóstico de responsabilidad social Universitaria.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Estilos de liderazgo.

Los estilos de liderazgo se relacionan con patrones conductuales, dinámicas de interacción y un entorno socioemocional distinto. Los tres tipos de líder presentan sus propias ventajas y desventajas, y no se puede decir que ninguno sea superior en todos los aspectos; no obstante, Lewin afirmó que el democrático es el más efectivo de los tres. Por otro lado, se a continuación se hará mención de algunos autores que realizaron aportes importantes referentes a los estilos de liderazgo:

James MacGregor Burns: Fue uno de los pioneros en el estudio del liderazgo y acuñó los términos "liderazgo transformacional" y "liderazgo transaccional". En su libro "Leadership"

(1978), destacó la diferencia entre estos dos enfoques y cómo afecta a los seguidores ya las organizaciones.

Bernard M. Bass: Trabajando sobre las ideas de Burns, Bass desarrolló aún más la teoría del liderazgo transformacional y transaccional. Su libro "Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas" (1985) es una obra clave en este campo.

John Kotter: Si bien es conocido por su trabajo en el cambio organizacional, Kotter también ha hablado sobre el liderazgo. Su libro "Leading Change" (1996) aborda cómo los líderes pueden guiar a las organizaciones a través de cambios significativos.

Warren Bennis: Exploró diferentes aspectos del liderazgo, incluidos los estilos y las cualidades que definen a un líder efectivo. Aunque Bennis no se centró explícitamente en los estilos de liderazgo transaccional o transformacional, su trabajo contribuyó a la comprensión más amplia de cómo los líderes influyen en sus seguidores y cómo pueden cultivar relaciones efectivas en el entorno empresarial. Sus ideas sobre el liderazgo auténtico y las habilidades interpersonales siguen siendo relevantes para el análisis de los diferentes estilos de liderazgo.

Modelo de liderazgo transaccional de Max Weber: Aunque no es un autor en el sentido tradicional, Max Weber fue un sociólogo que desarrolló el concepto de liderazgo transaccional en su obra "Economía y Sociedad" (1922). Weber habló sobre la autoridad legal-racional y cómo se ejerce en situaciones transaccionales.

Robert House: Desarrolló la "Teoría del liderazgo camino-meta" en la década de 1970, que se centra en cómo los líderes pueden influir en la motivación y el desempeño de los

empleados ajustando su comportamiento a las características de los seguidores y las demandas de la situación.

Hersey y Blanchard: Desarrollaron el modelo de "Liderazgo Situacional", que sugiere que los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo según la madurez o la disposición de los seguidores. Este modelo ofrece una perspectiva valiosa sobre cómo el liderazgo efectivo implica la flexibilidad y la adaptación a las necesidades cambiantes de los seguidores y de la situación.

Vroom y Yetton: Crearon el modelo "Normativo de Vroom-Yetton", que proporciona un marco para tomar decisiones de liderazgo, considerando factores como la importancia de la decisión y la participación de los empleados.

2.2.2 Estilos de liderazgo según Kurt Lewin

Kurt Lewin es un psicólogo social conocido por su contribución al estudio de la dinámica de grupo y al liderazgo. Lewin propuso tres estilos de liderazgo en su modelo de estilos de liderazgo, que se basa en la relación entre el líder y los seguidores. Estos tres estilos son: Liderazgo autocrático o autoritario, liderazgo democrático o participativo y Laissez - Faire.

El liderazgo Autocrático (Autoritario), define que el líder toma decisiones de manera unilateral y ejerce un alto grado de control sobre el grupo, dicta las instrucciones y expectativas sin tener en cuenta la opinión de los miembros del grupo. Es un enfoque eficaz en situaciones de emergencia o cuando se necesita tomar decisiones rápidas, pero puede resultar en falta de motivación y participación de los miembros del grupo a largo plazo. En cuanto a el liderazgo Democrático (Participativo), el líder involucra a los miembros del grupo en el proceso de toma

de decisiones fomentando la colaboración y la participación activa de los seguidores. El líder busca opiniones y perspectivas diversas antes de tomar una decisión. Finalmente, el Liderazgo Laissez-Faire, el líder adopta un enfoque de "manos libres" y ofrece poca o ninguna dirección. Los miembros del grupo tienen un alto grado de autonomía para tomar decisiones y resolver problemas por sí mismos.

Lewin también introdujo el concepto de "estilo de liderazgo contingente", que sugiere que el estilo de liderazgo más efectivo depende de la situación y de las características del grupo y de los seguidores. En otras palabras, no hay un estilo de liderazgo único que sea efectivo en todas las circunstancias, y los líderes deben ser flexibles y adaptarse según la situación. El modelo de Lewin es valioso porque enfatiza la importancia de la adaptación y el enfoque situacional en el liderazgo. Reconoce que diferentes contextos y grupos requieren enfoques diferentes para maximizar la efectividad del liderazgo.

2.2.3 Estilos de Aprendizajes:

David Kolb: Propuso el modelo de aprendizaje experiencial, que sugiere que el aprendizaje se produce a través de un ciclo que incluye la experiencia, la reflexión, la conceptualización y la experimentación. Según Kolb, cada persona tiene un estilo de aprendizaje predominante, que puede ser acomodador, divergente, convergente o asimilador.

Neil Fleming: Propuso el modelo VARK, que sugiere que existen cuatro tipos principales de estilos de aprendizaje: visual, auditivo, kinestésico y lector/escritor.

Peter Honey y Alan Mumford: Propusieron el modelo de estilos de aprendizaje basado en la experiencia, que sugiere que existen cuatro tipos principales de estilos de aprendizaje: activo, reflexivo, teórico y pragmático. Según Honey y Mumford, cada persona tiene un estilo de aprendizaje predominante, pero también puede tener habilidades en otros estilos.

Anthony Gregorc: Propuso el modelo de estilos de aprendizaje basado en el procesamiento mental, que sugiere que las personas tienen dos dimensiones principales de procesamiento mental: concreto/abstracto y secuencial/aleatorio. Según Gregorc, cada persona tiene un estilo de procesamiento mental predominante, que puede ser concreto-secuencial, concreto-aleatorio, abstracto-secuencial o abstracto-aleatorio.

2.2.4 Estilos de aprendizaje según Howard Gardner

Howard Gardner propuso la teoría de las inteligencias múltiples, que sugiere que las personas tienen diferentes tipos de inteligencia, y que cada una de ellas se relaciona con un estilo de aprendizaje específico. Gardner identificó ocho tipos de inteligencia, las cuáles son:

Lingüística, las personas prefieren aprender a través del lenguaje, como la lectura, la escritura y la discusión. Lógico-matemática, Las personas que tienen una inteligencia lógico-matemática prefieren aprender a través de la lógica y el razonamiento, y les gusta resolver problemas y hacer cálculos. Visual-espacial, Las personas prefieren aprender a través de imágenes, gráficos y mapas mentales. Musical, las personas que tienen una inteligencia musical prefieren aprender a través del sonido y la música. Las personas que tienen una inteligencia corporal-kinestésica prefieren aprender haciendo y experimentando, y les gusta moverse y usar sus manos.

Interpersonal, Las personas que tienen una inteligencia interpersonal prefieren trabajar en grupo y aprender a través de la interacción con los demás. Las personas que tienen una inteligencia intrapersonal prefieren aprender solos, a través de la reflexión y la introspección y aprendizaje naturalista menciona que, las personas que son capaces de detectar un cambio en su entorno, tienen facilidad de comunicación con la naturaleza. Es importante destacar que cada persona puede tener habilidades en varios tipos de inteligencia y que no existe un estilo de aprendizaje único para cada tipo de inteligencia. Por lo tanto, es importante adaptar los métodos de enseñanza y aprendizaje para satisfacer las necesidades de cada individuo.

2.2.5 Estilos de liderazgo según Daniel Goleman

En cuanto a los estilos de liderazgo, Goleman ha identificado diferentes enfoques que los líderes pueden adoptar para satisfacer las necesidades de diferentes situaciones. Algunos de estos estilos incluyen:

Liderazgo timonel: Este estilo se caracteriza por hacer las cosas mejor y rápido, y espera lo mismo de su alrededor.

Liderazgo autoritario: Este estilo mantiene la solidez de su equipo de trabajo, sus normas, su control sobre el grupo y del cumplimiento del trabajo, basado en una rigurosa autoridad que no permite flexibilidad alguna. Las personas bajo su poder deben acatar órdenes y cumplirlas.

Liderazgo democrático: Este estilo se basa en la participación y la toma de decisiones compartida. El líder busca la opinión y el aporte de los miembros del equipo, fomentando la

colaboración y la creatividad. Este enfoque puede generar un mayor compromiso y motivación en los seguidores.

Liderazgo afiliativo: Este estilo se centra en la creación de relaciones y en el bienestar emocional de los miembros del equipo. El líder se preocupa por el desarrollo personal y profesional de los seguidores, lo que puede generar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo.

Liderazgo visionario: Este estilo se caracteriza por la comunicación de una visión inspiradora y motivadora. El líder busca involucrar a los seguidores en la consecución de metas a largo plazo y en la realización de un propósito compartido.

Liderazgo tutorial: Este estilo se enfoca en el desarrollo y el crecimiento de los seguidores. El líder brinda apoyo, orientación y retroalimentación para ayudar a los miembros del equipo a alcanzar su máximo potencial.

Inteligencia emocional. (Daniel Goleman)

Nuestra inteligencia emocional determina la capacidad potencial de que dispondremos para el aprendizaje de habilidades prácticas basadas en uno de los siguientes cinco elementos: la conciencia de uno mismo, la motivación, el autocontrol, la empatía y la capacidad de relación.

En resumen, la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo son conceptos interrelacionados que pueden influir en el desempeño y el éxito de los líderes. La capacidad de reconocer y gestionar las emociones, así como adaptar el estilo de liderazgo según las

necesidades del equipo, puede contribuir al desarrollo económico y al bienestar de los estudiantes en una Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica.

2.3 Marco Conceptual

Liderazgo; “El liderazgo representa la facultad de mejorar a las personas de un área, a través de la guía u orientación de un líder, que define como aquel que tiene esa capacidad de influencia a través de la cual sus subordinados mejoran sus aptitudes y capacidades” (Maxwell, 1993). Debido a que Mazwell se refiere a las personas de un área y habla de guía y orientación, las personas del área pueden ser los estudiantes mientras la guía la implementa la universidad y la orientación la brindan los docentes.

Líder; “El líder es quien produce una personalidad grupal diferente de la que habría si él no estuviese presente, y se mide su capacidad de liderazgo por la magnitud de los cambios efectivos en el rendimiento del grupo” (José J, 2021). Principalmente este concepto enmarca la diferencia entre líder y liderazgo dándole al líder un papel fundamental para el logro de los objetivos y el desarrollo de un grupo u equipo de trabajo.

Equipo; “Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida” (Katzenbach & Smith, 1993:84). Este concepto se relaciona con que un líder se ve obligado a trabajar o manejar un grupo de personas, a los cuales debe asignarle trabajos o actividades encaminadas a un objetivo en general.

Inteligencia emocional; “Habilidades tales como ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones; controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y

evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar; mostrar empatía y abrigar esperanzas” (Goleman, 1993). Debido a que se maneja un equipo de trabajo en los cuales se pueden presentar diferencias o múltiples sucesos que influyen en el correcto desarrollo de las actividades, un líder debe poseer esta habilidad con el fin de sobrellevar la situación.

Desarrollo; “El propulsor del concepto de desarrollo como libertad, dice que la pobreza y la falta de oportunidades económicas son vistas como obstáculos en el ejercicio de libertades fundamentales. Desarrollo significa entonces expandir la libertad de los seres humanos” (Amartya Sen). Con esto se busca que exista un espíritu de desarrollo en el cual sin importar los obstáculos se busquen alternativas para el crecimiento.

Espíritu de cuerpo; “Este principio promueve el trabajo en equipo, la colaboración, la participación y la unidad entre los empleados. El espíritu de cuerpo contribuye al desarrollo de la cultura de empresa y favorece la confianza entre todos los empleados y el entendimiento” (Fayol). Con este concepto se busca enfatizar la importancia del trabajo en equipo y del espíritu que debe poseer cada individuo con el fin de generar lazos de confianza entre todos los miembros de un equipo.

Competencia; “La competencia es una actuación integral que permite identificar, interpretar, argumentar, y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer, el saber conocer” (Perrenoud). Tiene relación al objetivo buscado, ya que queremos generar competitividad en cada uno de los estudiantes y en general.

Creatividad; “Aptitud para representar, prever y producir ideas. Conversión de elementos conocidos en algo nuevo, gracias a una imaginación poderosa” (Osborn). Este

concepto nos centra en la capacidad que cada persona posee ya sea de manera desarrollada o no, y su objetivo es potenciar dicha creatividad para asumir roles u obligaciones.

Conducta; “La conducta se aprende por asociación de estímulos y respuestas, siempre que éstas vayan seguidas de refuerzo” (Skinner). Se busca implementar modelos los cuales con ayuda de los docentes influyen en el mejoramiento y desarrollo de una conducta positiva.

Potencial; “Es la capacidad de las personas de adaptarse y desempeñar a satisfacción puestos de superior nivel de responsabilidad del que desempeñan en un momento dado. Una persona con alto potencial es una persona promocionable” (Arraiz). Con este concepto se busca esclarecer o despertar el potencial oculto en cada uno de los estudiantes, con el objetivo que puedan desempeñar actividades de manera eficiente.

Desarrollo económico; Warren Bennis, otro reconocido autor de liderazgo, ha planteado que el desarrollo económico requiere de líderes capaces de motivar y comprometer a las personas en la consecución de objetivos comunes. Para Bennis, el liderazgo es una habilidad que se puede desarrollar y que es fundamental para el éxito de las organizaciones y el progreso económico. Bennis ha planteado que los líderes deben ser capaces de adaptarse a los cambios y desafíos del entorno económico, de fomentar la creatividad y la innovación.

2.4 Marco Legal

Constitución Política de Colombia de 1991

Artículo 45: Los jóvenes tienen derecho a la protección y a la educación integral. El Estado y la sociedad aseguran la participación activa de los jóvenes en las organizaciones

públicas y privadas encargadas de la protección, educación y promoción de los jóvenes.

Promover y potenciar habilidades que permitan el desarrollo personal de los jóvenes y que dichas habilidades sumen a la sociedad debe ser un compromiso mutuo.

Artículo 67: La educación es un derecho personal y un servicio público con una misión social; Se utiliza para buscar información, ciencia, tecnología y otros bienes y valores culturales. Construir valor en la sociedad iniciando desde los jóvenes impulsará el desarrollo social y fomentará el crecimiento social de manera más amena y educada.

El Decreto 1860 de 1994. Artículo 36, define a los proyectos pedagógicos como: “Los proyectos pedagógicos es una actividad dentro de plan de estudios, que de manera planificada ejercita al educando a la solución de problemas cotidianos, seleccionados por tener relación directa con el entorno social, cultural, científico y tecnológico del alumno.

La resolución 2343 de 1996 señala horizontes de desarrollo integral humano tanto personal como grupal y social y tiene el propósito de orientar los procesos pedagógicos en las instituciones educativas.

3 Aspectos Metodológicos de la Investigación

3.1 Enfoque y Tipo de Estudio

Hay tres métodos de investigación reconocidos, que incluyen la investigación cualitativa, la investigación cuantitativa y la investigación mixta o multimodal. Por consiguiente, el enfoque de la investigación es cuantitativa, que trata de una recolección de datos precisos y que busca establecer el número de las muestras que suelen aplicar las estrategias propuestas. Nuestra investigación va dirigida hacia este enfoque, debido a que trabajaremos con estudiantes de los cuales obtendremos datos reales.

Por otro lado, para adquirir y recolectar el número adecuado de información que nos permita alcanzar nuestros objetivos, se realizará un estudio exploratorio definido como la metodología deductiva que estudia el comportamiento de la población en general y posteriormente cada integrante de la maestra. Este proyecto es de carácter exploratorio dado que, se tendrá relación con el objeto de estudio y la fuente de información es de carácter primario.

3.2 Diseño de la Investigación

La investigación es de carácter no experimental debido a que una vez tomado como base el estilo de liderazgo formulado por cada autor, observado la reacción de los cuerpos sometidos al estudio, se prevé relacionar e identificar los estilos de liderazgo dirigidos a las teorías formuladas por cada autor. Para de esta forma conocer el estilo de liderazgo dominante de los programas de la Universidad Popular del César - Seccional Aguachica.

3.3 Formulación de Hipótesis (Opcional)

H.O = las teorías de Kurt Lewin y Daniel Goleman podrían potencializar un crecimiento intelectual y económico en un ambiente dinámico e innovador, dónde se fomente la participación y se motive a los estudiantes mediante estrategias de estudio creativas e innovadoras, para que se pueda obtener a mediano o largo plazo la participación en general del grupo de forma positiva, y de tal modo ¿sería posible que estas teorías obtengan los resultados esperados?

3.4 Sistema de Variables

Tabla 1. Sistema de variables del análisis de los estilos de liderazgo.

Objetivos Específicos	Tipo	Nombre	Conceptualización	Dimensión	Indicadores	Instrumentos
Determinar los estilos de liderazgo de los programas de la Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica	Variable Independiente	Los estilos de liderazgo	Influencia que posee una persona sobre una comunidad u organización.	Motivación	Carácter	Test de liderazgo
				Desarrollo profesional y económico	Influencia en el desarrollo económico	
				Estabilidad intelectual	Interacción con los demás	

Comparar teóricamente los estilos de liderazgo previamente identificados.	Variable Independiente:	Teóricamente los estilos de liderazgo	Análisis y comparación de manera teórica	Análisis del contexto	Conocer claramente la teoría aplicada en cada estilo de Liderazgo	Comparación y relación
Evaluar los estilos de aprendizaje presentes en los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica	Variable Independiente:	Estilos de aprendizaje	Rasgos característicos de una persona para procesar y compartir información	Canales de aprendizaje	Visual, audio, analítico y práctico	Diagnóstico
				Relaciones interpersonales	Sociable, empático e intuitivo	Matriz de BCG

Nota: Se realiza con el fin de poder tener una visión clara de lo que se desea obtener y de lo que se logró y es de elaboración propia.

3.5 Población, Tipo de Muestreo y Muestra

3.5.1 Población.

La población a estudiar o la cual se desea aplicar dicha investigación son todos los estudiantes de los programas de la universidad popular del cesar seccional Aguachica año 2023 - 1, la cual se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 2. Población Universitaria de la Seccional.

Programas	Población
Administración de Empresas	640
Contaduría Pública	608
Economía	304
Ingeniería Agroindustrial	260
Ingeniería Ambiental	442
Ingeniería de Sistemas	402
Total	2656

Nota: Información suministrada por la Universidad y de elaboración propia.

3.5.2 Método de muestreo.

De acuerdo al total de la población la cuál es 2.656 y tomando un 95% de confianza y un 5% de margen de error, se podrá determinar la muestra de dicha población, la cual se evaluará y aplicará el respectivo estudio para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos.

3.5.3 Determinación de la muestra.

Para identificar la muestra del presente proyecto, se utilizó el método de muestreo de poblaciones finitas, contemplando la población total de vendedores de la Plaza de Mercado, la probabilidad de ocurrencia, el nivel de confianza y el margen de error, mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times \sigma^2 \times Z^2}{(N - 1) \times E^2 + \sigma^2 \times Z^2}$$

Dónde:

n = Tamaño de la Muestra **?**

N = Población Universal **2656 estudiantes**

σ = Probabilidad de Ocurrenia **50%**

Z = Nivel de Confianza **95% = 1.96**

E = Probabilidad de Error **5,0%**

$$\text{Entonces: } n = \frac{2656 \times 0.5^2 \times 1.96^2}{(2656 - 1) \times 0.05^2 + 0.5^2 \times 1.96^2}$$

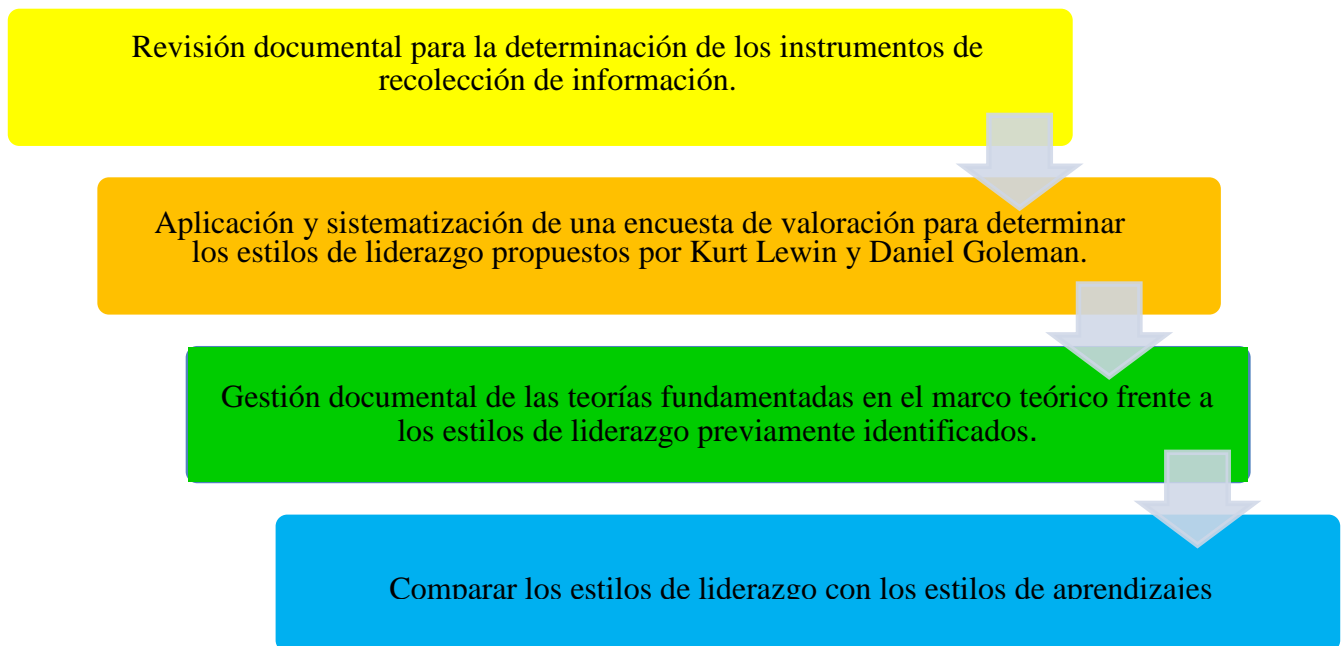
$$n = 335,7$$

Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información

3.5.4 Fuentes de información primarias.

Nota: Diagrama de gantt con el desarrollo de los procesos y/o objetivos del proyecto. Elaboración propia.

Figura 3. *Fases de los objetivos del proyecto.*



Nota: Mediante el gráfico anterior y de creación propia se busca simbolizar y simplificar el proyecto.

3.7 Análisis para el Procesamiento de la Información

Una vez culminado el proceso de aplicación del “Test de liderazgo: Kurt Lewin; Daniel Goleman”, se realizará un análisis sistemático y minucioso de los resultados obtenidos con el fin de proceder a determinar los estilos o el estilo de liderazgo que predomina en cada programa, para poder comparar teóricamente la semejanza de acuerdo a los teóricos y finalmente, evaluar mediante un cuadro comparativo los estilos de aprendizajes presentes en cada programa.

4 Esquema Temático

Desarrollo Objetivo 1

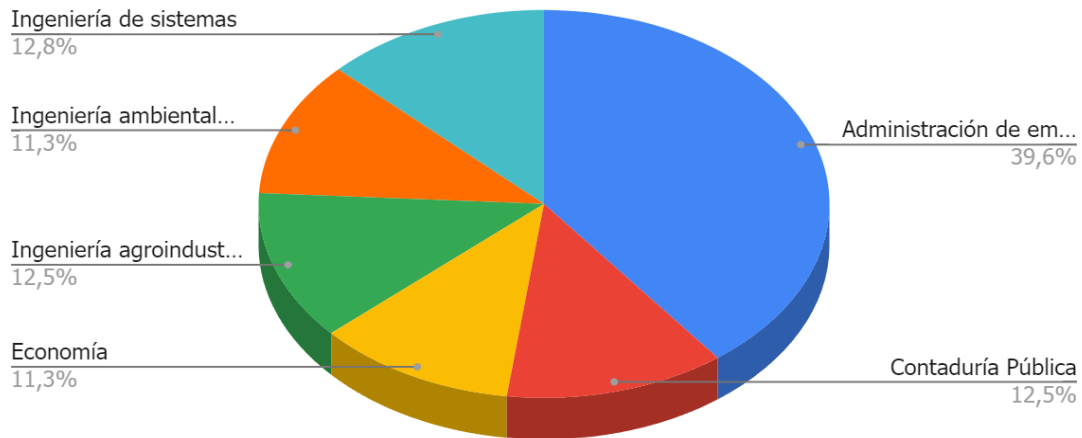
4.1 Determinar los estilos de liderazgo de los programas de la Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica.

Para poder determinar los estilos de liderazgo presentes en cada programa, fue necesario la realización de un test de liderazgo, basado en los preceptos de Kurt Lewin y Daniel Goleman, que constó de 21 preguntas de tipo cerradas (Apéndice B), que permitieran identificar los tipos de liderazgo de cada programa, además de las características de cada uno de ellos; cada una de las opciones de respuesta se dirigen a estar “De acuerdo” y “Desacuerdo”, conforme a la percepción del estudiante. Este test fue aplicado a 336 estudiantes divididos en los seis programas académicos de la Seccional Aguachica.

Tomando como base las preguntas cuestionario mencionado, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Figura 4. Total, Encuestados Seccional Aguachica

Encuestados



Nota: El gráfico anterior simplifica el total de encuestados por carreras presentes en la Seccional.

Elaboración propia.

En cuanto a la muestra se logró recopilar la información de carácter general de acuerdo a los 336 encuestados. Siendo así, el programa de administración de empresas, del cual se obtuvo el mayor número porcentaje de respuestas que equivale a 133 estudiantes de dicho programa, por lo que se podría deducir que los administradores de empresas son más interesados en temas referentes o relacionados con el liderazgo.

Figura 5. Pregunta 1.

¿Descubro los intereses de mis compañeros e intento orientarlos hacia una meta en común?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta uno. Elaboración Propia

Teniendo en cuenta el porcentaje reflejado, se obtuvo que de 136 estudiantes solo 34 no están de acuerdo, es decir, que no se genera ningún o poco interés en intercambiar ideas entre colegas y compañeros.

Figura 6. Pregunta 2.

¿Intento ser honesto/a y transparente cuando hablo con mis compañeros?

Cuenta de 2. ¿Intento ser honesto/a y transparente cuando hablo con mis compañeros?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta dos. Elaboración Propia

De acuerdo a lo anterior, se deduce que la mayoría estuvieron de acuerdo, es decir, que los valores que prevalecen dentro de los estudiantes de la Universidad son la honestidad y la transparencia.

Figura 7. Pregunta 3.

¿Me considero una persona minuciosa en mi labor de enseñar a mis compañeros y de formar otras personas?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta tres. Elaboración Propia

Se obtuvo que 283 estudiantes consideraron estar de acuerdo con ser persona minuciosa y servicial a la hora de enseñar.

Figura 8. Pregunta 4.

¿Conozco bien a mis compañeros y tengo un vínculo muy fuerte con ellos?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta cuatro. Elaboración Propia.

Con un margen de diferencia de 6 entre 171 y 165 estudiantes, se podría deducir que, la relación entre compañeros o colegas es escasa y se recomiendan mejoras.

Figura 9. Pregunta 5.

¿Intento ofrecer todo mi apoyo cuando un compañero para por un momento de dificultad personal?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta cinco. Elaboración Propia.

Teniendo en cuenta el resultado, se deduce que 309 estudiantes son solidarios con sus compañeros en momentos de dificultad, es decir, prevalece un espíritu caritativo y empático.

Figura 10. Pregunta 6.

¿Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir?

Cuenta de 6. ¿Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta seis. Elaboración Propia.

Se puede decir, que son muy pocos los estudiantes que no escuchan ni respetan las opiniones de sus colegas y académicos.

Figura 11. Pregunta 7.

¿Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera ética?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta siete. Elaboración Propia.

Es posible evidenciar que 266 de los encuestados son organizados o gestionan encuentros para ejecutar alguna actividad académica, por lo tanto, representa un índice de trabajo coherente y eficaz.

Figura 12. Pregunta 8.

¿Supervisó de cerca lo que hace mi equipo para asegurarme de que todo se hace a mi manera?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta ocho. Elaboración Propia.

Se tiene que 202 estudiantes no supervisan el trabajo de sus compañeros como tampoco que las cosas se hagan a su manera, lo que permite deducir que existe un alto nivel de confianza del líder para con sus compañeros o miembros del equipo.

Figura 13. Pregunta 9.

¿Me cuesta reaccionar ante el fracaso personal y puedo llegar a culpar a los demás por mis fallos?

Cuenta de 9. ¿Me cuesta reaccionar ante el fracaso personal y puedo llegar a culpar a los demás por mis fallos?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta nueve. Elaboración Propia.

272 estudiantes encuestados poseen un espíritu resiliente que les permite aceptar y tomar de manera positiva los problemas o adversidades que se les presenten.

Figura 14. Pregunta 10.

¿Delego actividades y tareas, pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta diez. Elaboración Propia.

143 estudiantes no poseen autoridad para tomar decisiones, mientras que, 193 estudiantes no tienen la capacidad de delegar actividades a sus compañeros. Por consiguiente, es posible afirmar la grave problemática que esto conlleva al momento de liderar una actividad u equipo.

Figura 15. Pregunta 11.

¿No acepto los fracasos personales ni la sugerencia de que estoy equivocado en mi forma de ver el mundo?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta once. Elaboración Propia.

De los 136 estudiantes encuestados, solo 88, no aceptan cuando están equivocados, lo cual podría afectar de forma negativa su crecimiento personal como profesional, ya que es fundamental recibir retroalimentación del personal experimentado.

Figura 16. Pregunta 12.

¿Exijo superar las metas que consigue mi equipo con el fin de seguir mejorando?

Cuenta de 12. ¿Exijo superar las metas que consigue mi equipo con el fin de seguir mejorando?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta doce. Elaboración Propia.

293 estudiantes, están de acuerdo en superar cada meta propuesta y mejorar, dicha mejora contribuye al crecimiento constante y elimina el conformismo.

Figura 17. Pregunta 13.

¿Mantengo una comunicación abierta sobre los objetivos del equipo y su relación con las expectativas de mis compañeros?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta trece. Elaboración Propia.

Debido al ámbito universitario y profesional, el cual promueve la interrelación entre los asistentes a las diversas clases, se obtuvo que 309 estudiantes, son más sociables y comunicativos con sus compañeros y colegas.

Figura 18. Pregunta 14.

¿Suelo utilizar los fracasos de las personas como estímulos de superación?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta catorce. Elaboración Propia.

Con una selección debatible entre a favor y en contra, con referente a usar los fracasos de terceros como estímulos de crecimiento se pudo observar que 178 personas están De acuerdo a la superación propia por la caída de otros, mientras que, 158 personas están totalmente en Desacuerdo sobre usar fracasos de otros como estímulo de superación personal.

Figura 19. Pregunta 15.

¿Construyo mi proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de mi equipo?

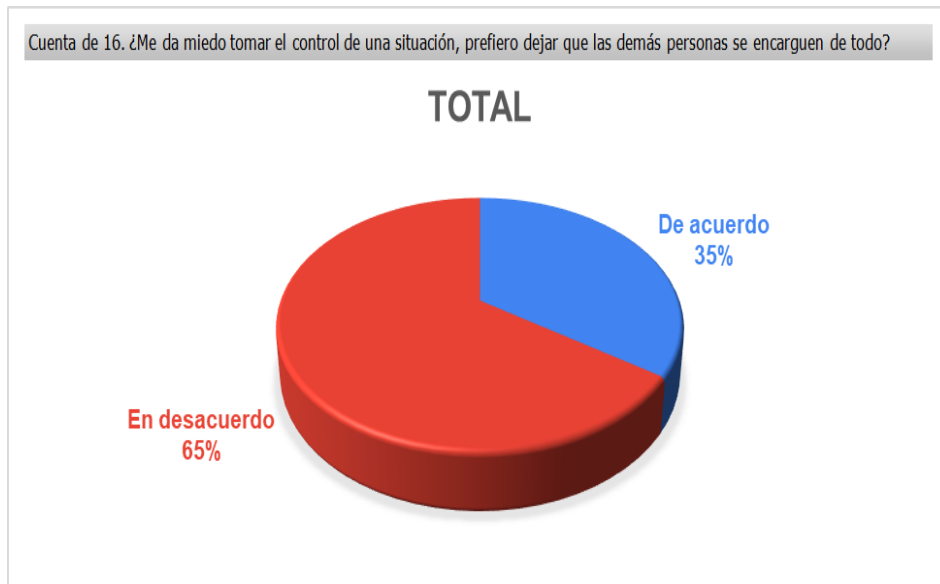


Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta quince. Elaboración Propia.

Del total de encuestados, 298 de ellos creen en el trabajo en equipo, alcance de objetivos con optimismo y mantienen esperanza en el futuro, lo que permite plasmar metas equitativas que favorezcan una correcta y clara comunicación efectiva.

Figura 20. Pregunta 16.

¿Me da miedo tomar el control de una situación, prefiero dejar que las demás personas se encarguen de todo?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta dieciséis. Elaboración Propia.

117 estudiantes encuestados permiten o no tiene la autoridad de liderar o en su defecto contribuir de manera directa en las diversas actividades tanto curriculares como extracurriculares de las cuales hagan participe de manera indirecta.

Figura 21. Pregunta 17.

¿Busco activamente las opiniones de los demás como inspiración para ideas frescas y novedosas?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta diecisiete. Elaboración Propia.

De los estudiantes encuestados 290, suelen recurrir a opiniones de docentes o compañeros con el objetivo de obtener ideas o perspectivas diferentes, dichas perspectivas permiten obtener una visión clara y coherente sobre las diversas inquietudes que se presentan.

Figura 22. Pregunta 18.

¿Conseguir resultados positivos y visibles es mi prioridad, la tensión y el estrés es el precio a pagar por el éxito?

Cuenta de 18. ¿Conseguir resultados positivos y visibles es mi prioridad, la tensión y el estrés es el precio a pagar por el éxito?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta dieciocho. Elaboración Propia.

De acuerdo a lo anterior, se puede decir que la mayoría de estudiantes concuerdan en que cada logro requiere múltiples sacrificios para que sea posible alcanzar con éxito lo que se han propuesto.

Figura 23. *Pregunta 19.*

¿Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta diecinueve. Elaboración Propia.

233 de los estudiantes encuestados afirman que se debe supervisar a toda persona sin importar que esta posea habilidades o demuestre ser competitivo, esto con el fin de mantener un control y evitar reprocesos en actividades asignadas a dichas personas.

Figura 24. Pregunta 20.

¿Soy una persona protectora con las personas que me obedecen, respeto a los que abiertamente me contradicen, pero no perdono a los que me engañan?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta veinte. Elaboración Propia.

De acuerdo a lo anterior, 213 encuestados se sienten capaces de aceptar las diferencias que se presenten entre colegas a causa de diversas opiniones o perspectivas.

Figura 25. Pregunta 21.

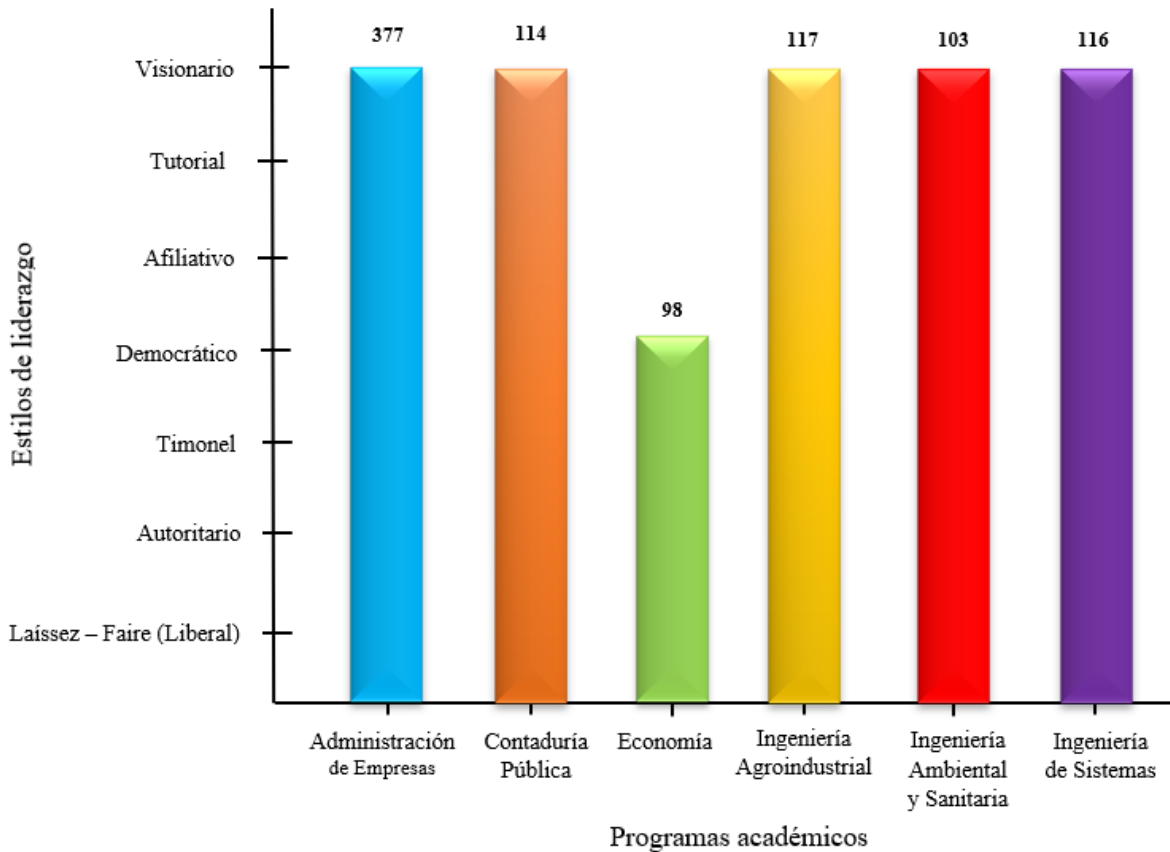
¿Un líder no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados?



Nota: Gráfico de acuerdo y desacuerdo referente a la pregunta veintiuno. Elaboración Propia.

210 encuestados consideran que un líder debe influir de manera positiva en el acuerdo de opiniones entre diferentes miembros de un equipo, de tal forma que se prevengan conflictos que escalen a otros equipos de trabajos y que a su vez retrasen las actividades y debiliten un buen ambiente laboral.

Figura 26. Determinación según respuesta de acuerdo.



Nota: La anterior ilustración nos muestra los estilos de liderazgo a estudiar y la cantidad de acuerdo por programas en las veintiún (21) preguntas realizadas. Elaboración propia.

Posteriormente, al breve análisis en el test aplicado y basado en la medición de Daniel Goleman y Kurt Lewin para la determinación del estilo de liderazgo, se obtuvo una información relevante para precisar el o los estilos de liderazgo que predominan en cada uno de los programas de la Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica. Se pudo concluir que:

Con una muestra de 336 estudiantes en el programa de administración de empresas cuyo porcentaje de participación fue 39.6% siendo así uno de los programas con mayor intervención

en el test de liderazgo de Kurt Lewin y Daniel Goleman, de tal forma que se podría indicar que los estudiantes de este programa se encuentran potencialmente motivados o interesados en temas relacionados con el liderazgo, cuya habilidad es fundamental para su perfil profesional dado que, esto le permite influir positivamente en la organización, promoviendo la productividad, el trabajo en equipo en busca de alcanzar resultados exitosos. Se logró identificar que el estilo de liderazgo que predomina en el programa de administración de empresas es el visionario. Por otro lado, el programa de contaduría pública cuya intervención fue 12.5%, con un total de acuerdo de 114 con relación al estilo de liderazgo visionario.

No obstante, en el caso de Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Ambiental y Sanitaria e Ingeniería de Sistemas con total de acuerdo de 117, 103 y 116 respectivamente, es posible precisar que el estilo predominante en cada programa es visionario. En cambio, con un porcentaje del 11.3% de participación para el programa de economía y un valor de 98 totales de acuerdo, se determinó que a diferencia de los programas anteriores la tendencia de los economistas es un estilo democrático.

4.2 Comparar teóricamente los estilos de liderazgo previamente identificados.

Los programas de Administración de Empresas, Contaduría Pública, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Ambiental y Sanitaria e Ingeniería de Sistemas, gracias al desarrollo del objetivo uno (1), fue posible identificar que entre estos cinco (5) programas predomina el estilo de liderazgo visionario, el cual de acuerdo a Kurt Lewin y Daniel Goleman se puede comparar de la siguiente manera:

Con la relación a la toma de decisiones el estilo de liderazgo visionario tanto de Kurt Lewin como Daniel Goleman se caracteriza por la capacidad del líder para establecer una visión clara y convincente del futuro, además estos autores coinciden en que este líder visionario es capaz de comunicar esa visión de manera efectiva, motivando a los demás a trabajar hacia ellos. Por otro lado, desde la comunicación estos dos autores coinciden en que este líder puede transmitir de manera efectiva su visión u objetivo a su equipo de trabajo, además la comunicación le permite inspirar, motivar y dirigir a las personas o una comunidad a un tema específico en común.

Según Kurt Lewin y Daniel Goleman, “el empoderamiento de un líder visionario implica otorgar a los miembros del equipo la autonomía y la responsabilidad necesarias para contribuir a la visión compartida”. Este tipo de líder fomenta un ambiente de confianza y empoderamiento, donde cada miembro del equipo se siente valorado y capaz de contribuir de manera significativa. El líder visionario delega autoridad, promueve un ambiente de trabajo colaborativo y fomenta el desarrollo de habilidades y capacidades individuales. Además, “el líder visionario utiliza la inteligencia emocional para reconocer y aprovechar el potencial de cada miembro del equipo”, brindándoles el apoyo y la orientación necesarios para alcanzar su máximo rendimiento.

Finalmente, Daniel Goleman se refiere a la adaptabilidad de un líder visionario como la capacidad de reconocer y gestionar las emociones propias y de su equipo; así como la capacidad de responder de manera efectiva a los cambios y demandas del entorno. Un líder adaptable es capaz de mantener la calma en situaciones de estrés, ser flexible en su enfoque y tomar decisiones informadas y rápidas.

En el caso del programa de economía se identificó un estilo de liderazgo democrático en cuanto a la toma de decisiones de la siguiente manera: Según Lewin, un líder democrático busca activamente la participación de los miembros del equipo al tomar decisiones. Lewin afirmó: "Un líder democrático promueve la participación y el compromiso de todos los miembros del equipo, reconociendo que cada uno tiene conocimientos y perspectivas únicas que pueden enriquecer el proceso de toma de decisiones".

Por otro lado, Goleman señala que un líder democrático también muestra habilidades de inteligencia emocional al tomar decisiones. Goleman afirmó: "Un líder democrático es consciente de las emociones propias y de los demás, lo que le permite considerar diferentes puntos de vista y tomar decisiones informadas y equilibradas".

Lewin sostiene que un líder democrático debe fomentar una comunicación abierta y transparente dentro del equipo. Como dijo Lewin: "La comunicación abierta y honesta es esencial en un liderazgo democrático, ya que permite el intercambio de ideas y opiniones para tomar decisiones informadas".

Por su parte, Goleman destaca que un líder democrático también debe poseer habilidades de inteligencia emocional en su comunicación. Goleman afirmó: "La empatía y la comprensión de las emociones de los demás son fundamentales en la comunicación de un líder democrático, ya que ayuda a generar confianza y fortalecer las relaciones". Tanto Lewin como Goleman coinciden en que el empoderamiento es esencial en el liderazgo democrático. Un líder democrático debe brindar a los individuos la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones y valorar sus contribuciones. Además, un líder democrático empoderado debe ser

consciente de las emociones propias y de los demás, creando un entorno de apoyo y confianza donde los miembros del equipo se sientan capacitados para tomar decisiones.

Finalmente, Lewin sostiene que un líder democrático adaptable debe tener la capacidad de ajustar su estilo de liderazgo según las necesidades y características del equipo. Como afirmó Lewin: "La adaptabilidad es esencial en un liderazgo democrático, ya que permite al líder responder de manera efectiva a los cambios y desafíos que surgen en el entorno". Goleman, por su parte, destaca la importancia de la inteligencia emocional en la adaptabilidad de un líder democrático. Goleman afirmó: "Un líder democrático adaptable es consciente de sus propias emociones y de las de los demás, lo que le permite ajustar su enfoque y estrategias según las circunstancias".

4.3 Evaluar los estilos de aprendizaje presentes en los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica.

Las evaluaciones de liderazgo suelen valorar tanto los rasgos de personalidad inherentes a la persona como sus respuestas y habilidades en situaciones concretas, finalmente tomamos como referencia los Estilos de aprendizaje y Estilos de liderazgo y se evaluaron los resultados realizando una relación significativa demostrándolo en la siguiente tabla y en la matriz BCG.

Tabla 3. Evaluación estilos de aprendizaje - estilos de liderazgo.

Estilo de Aprendizaje (Howard Gardner)	Descripción	Liderazgo Visionario (K, Lewin - D, Goleman)	Liderazgo Democrático (K, Lewin - D, Goleman)
---	--------------------	---	--

<p>Lingüística</p>	<p>Las personas con este estilo de aprendizaje tienen facilidad para leer, escribir, contar historias y disfrutan de la lectura y la escritura.</p>	<p>Estimula la participación activa de los integrantes del equipo en la toma de decisiones y la colaboración para resolver problemas</p>	<p>Transmite una visión nítida y estimulante con el propósito de inspirar a los demás.</p>
<p>Lógico-Matemática</p>	<p>Las personas con este estilo de aprendizaje son buenas en el análisis, la resolución de problemas y disfrutan de las actividades que requieren pensamiento lógico.</p>	<p>Involucra activamente a los integrantes del equipo en la solución de problemas y en la toma de decisiones fundamentadas en la lógica, fomentando su participación y contribución en estas áreas.</p>	<p>Motiva a través de la originalidad y la renovación, estableciendo una perspectiva nítida y estimulante</p>
<p>Visual-Espacial</p>	<p>Las personas con este estilo de aprendizaje tienen facilidad para visualizar, imaginar y entender el espacio y las formas. Disfrutan de actividades como el dibujo, la pintura y la navegación espacial.</p>	<p>Fomenta activamente la colaboración y el trabajo en equipo, reconociendo y apreciando la diversidad de habilidades y talentos presentes en el grupo. Se promueve la valoración de las diferentes capacidades y</p>	<p>Emplea la capacidad de visualización y la creatividad para motivar e involucrar emocionalmente a los seguidores.</p>

		<p>aptitudes, buscando generar un ambiente en el que todos los miembros del equipo puedan contribuir y trabajar juntos de manera efectiva.</p>	
Corporal-Kinestésica	<p>Las personas con este estilo de aprendizaje tienen facilidad para el movimiento, el deporte, la danza y disfrutan de actividades físicas y prácticas.</p>	<p>Fomenta de manera proactiva la participación activa y la colaboración en equipo, promoviendo la igualdad de voz y valorando la contribución de cada miembro.</p>	<p>Motiva a través de retos y objetivos ambiciosos, inspirando a los seguidores a superar dificultades y lograr resultados excepcionales.</p>
Musical	<p>Las personas con este estilo de aprendizaje tienen sensibilidad hacia los sonidos, el ritmo y la melodía. Disfrutan de actividades musicales como tocar un instrumento, cantar y escuchar música.</p>	<p>Fomenta de manera proactiva la participación activa en la toma de decisiones y la resolución de problemas, al mismo tiempo que valora la experimentación y el aprendizaje adquirido a través de la experiencia.</p>	<p>Crea una visión atractiva y desafiante que motive a los seguidores a buscar nuevas ideas y enfoques.</p>

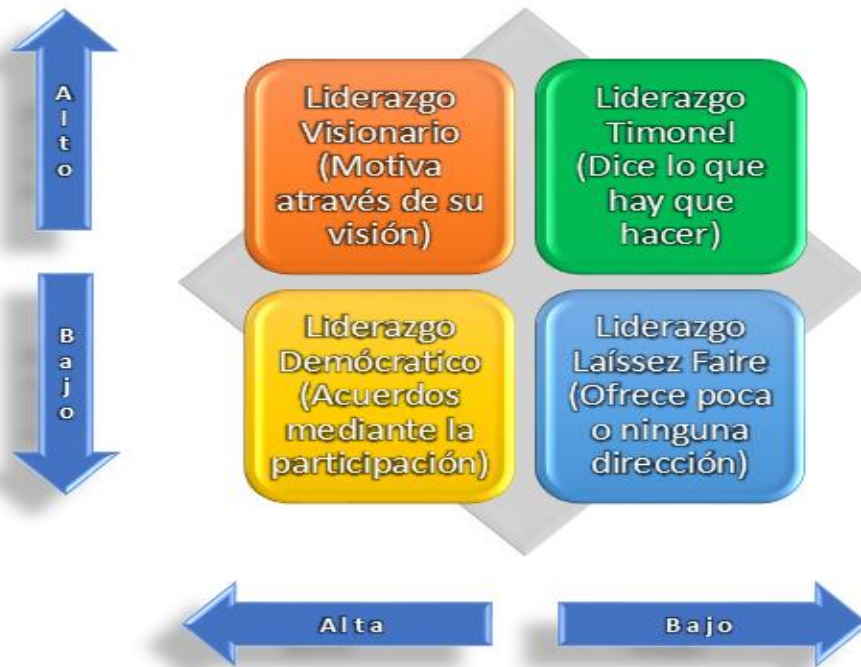
<p>Intrapersonal</p>	<p>Las personas con este estilo de aprendizaje son reflexivas, autoconscientes y disfrutan de actividades que les permiten explorar su mundo interior.</p>	<p>Fomenta de manera proactiva la empatía y la colaboración, generando un entorno de apoyo y respeto mutuo.</p>	<p>Motiva a través de la conexión emocional, generando un sentimiento de propósito y pertenencia en aquellos que te siguen.</p>
<p>Interpersonal</p>	<p>Las personas con este estilo de aprendizaje son sociables, empáticas y disfrutan de actividades que implican interacción y colaboración con otras personas.</p>	<p>Fomenta activamente la participación activa y la toma de decisiones en conjunto, reconociendo y apreciando la diversidad de opiniones y habilidades presentes. Se promueve la valoración de los diferentes puntos de vista y capacidades, buscando generar un ambiente en el que todos los participantes puedan contribuir y tomar decisiones de manera efectiva.</p>	<p>Promueve la colaboración y la sinergia entre los miembros del equipo, creando un entorno de confianza y respaldo mutuo.</p>

<p>Naturalista</p>	<p>Las personas con este estilo de aprendizaje tienen una conexión especial con la naturaleza, disfrutan de actividades al aire libre y tienen facilidad para identificar y clasificar elementos del mundo natural.</p>	<p>Fomenta el respeto y la conexión con el entorno natural, impulsando prácticas sostenibles y la adopción de decisiones fundamentadas en el cuidado del medio ambiente. Se promueve la valoración y apreciación de la naturaleza, incentivando la adopción de medidas que contribuyan a preservar y proteger nuestro entorno para las generaciones futuras.</p>	<p>Transmite una visión que promueva la conciliación con la naturaleza y resalta la relevancia de preservar el entorno natural.</p>
---------------------------	---	--	---

Nota: Tabla comparativa estilos de liderazgo predominantes y estilos de aprendizaje Gardner. Elaboración propia.

Es absolutamente necesario utilizar una matriz BCG para entender cuáles son sus componentes que permite tomar como referencias los estilos de liderazgos que se implementan en la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica, basadas en el análisis objetivo; En efecto, las principales estrategias que parten de la matriz BCG son las estrategias de crecimiento y estrategia de sostenimiento.

Figura 27. Matriz BCG, estilos de liderazgo de alta y baja predominancia.



Nota: La figura anterior representa los estilos de liderazgo con mayor y menor afinidad entre los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica. Elaboración propia con modelo tomado desde el sitio web “La Fórmula de Excel”.

De acuerdo a lo anterior es posible mencionar que, poder adaptar el estilo de aprendizaje adecuado de acuerdo al estilo de liderazgo identificado permitirá potencializar las habilidades tanto personales como profesionales en cada uno de los estudiantes, ya que, aporta a la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica una leve pero marcada visión de cómo se encuentra la realidad estudiantil y así, esta pueda apropiarse de la situación e implementar ideas enfocadas no solamente en el crecimiento profesional, sino, económico y social de cada uno de sus estudiantes.

Discusión

Una vez aplicado el test de liderazgo y alcanzado todos los objetivos específicos se pudo obtener información fundamental para el desarrollo y ejecución de este proyecto, debido a que por lo general no se tiene en cuenta como el liderazgo o la forma de liderar influye en el desempeño económico individual y colectivo de los estudiantes en este contexto específico. De acuerdo a lo anterior, la razón principal de esta investigación es poder conocer los estilos de liderazgo predominantes en la seccional y su impacto en el desarrollo económico de los estudiantes.

En dicho proceso fue crucial realizar un análisis detallado de los estilos de liderazgo, donde efectivamente se identificaron los estilos predominantes, los cuales fueron dos: visionarios y democrático, como los de mayor afinidad en los estudiantes y los de menor afinidad: timonel y laissez-faire. Goleman se refiere al liderazgo visionario como forma de inspirar a un equipo y motivarlos a alcanzar metas ambiciosas. Su enfoque en la innovación y la creatividad pueden, en cuanto al desarrollo económico fomentar la búsqueda de nuevas oportunidades y soluciones; en cuanto al líder democrático, Daniel Goleman enfatizó en que este involucra de manera compartida la participación y toma de decisiones, lo cual puede promover el desarrollo económico al tener en cuenta y potencializar el conocimiento y la habilidad desde todos los miembros del equipo, lo que puede generar ideas innovadoras y soluciones efectivas.

En cuanto al liderazgo laissez-faire, Kurt Lewin menciona que este estilo permite a los miembros del equipo tomar decisiones y ejecutar sus tareas de forma autónoma, lo cual genera falta de dirección y coordinación, lo que en el ámbito empresarial puede afectar negativamente el desarrollo económico puesto que, las actividades no van encaminadas hacia el mismo objetivo.

Cabe mencionar que, un líder timonel o el liderazgo pacesetting en cuanto al desarrollo económico puede ser efectivo para impulsar la creatividad y el rendimiento, ya que el líder puede motivar a los miembros del equipo a esforzarse por alcanzar metas ambiciosas lo que puede conducir a un mayor crecimiento y éxito económico, en relación a la educación el líder puede inspirar a los estudiantes a superar sus límites y a alcanzar su máximo potencial, lo cual nos permite entender que este estilo de liderazgo se relaciona con el docente y no con el estudiante.

En conclusión, el análisis de los estilos de liderazgo frente al desarrollo económico de los estudiantes de la universidad popular del Cesar seccional Aguachica, es un tema relevante y de gran importancia. Comprende como el liderazgo visionario y democrático influye en los estudiantes y su desarrollo económico, lo cual puede proporcionar información valiosa para la implementación de programas de liderazgo y promover el crecimiento económico de la comunidad estudiantil. Por último, se recomienda a la Universidad Popular del Cesar y a sus docentes comprender dichos estilos identificados y cómo se podrían ajustar a los métodos de enseñanza, además, para futuros proyectos sobre el liderazgo es recomendable tener en cuenta si se presentó o si se ha presentado otros estilos diferentes a los anteriormente mencionados.

Conclusiones

Los estilos de liderazgo, se pueden entender como un enfoque que los líderes adoptan para lograr sus metas. Ninguno de los estilos es incorrecto o superior a los demás, ya que su efectividad depende de cómo un líder los aplique para resolver diversos desafíos que puedan surgir. De esta manera, posee implicaciones frente al desarrollo económico en los estudiantes generando una mejor comprensión organizacional, que les permita aprovechar las oportunidades para obtener resultados exitosos.

El objetivo de este estudio se ha logrado, dado que se identificaron y compararon los estilos de liderazgo de los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica, para previamente ser evaluados frente a los estilos de aprendizajes. De manera que, se pudo tener información de cómo fomentar académicamente cada estilo a través del estilo de aprendizaje más favorable, para así estimular sus habilidades profesionales que impulsen sus espíritus emprendedores e innovadores en el alma mater y en la región.

Después de analizar los estilos de liderazgo y su relación con el desarrollo económico de los estudiantes de la Universidad Popular del Cesar seccional Aguachica, se puede concluir que el liderazgo visionario y democrático son los que predominan y tienen un impacto positivo en el crecimiento económico de los estudiantes. El liderazgo visionario permite a los estudiantes tener una visión clara y compartida del futuro, lo que los motiva a explorar oportunidades y buscar soluciones innovadoras para el desarrollo económico. Por otro lado, el liderazgo democrático fomenta la participación activa de los estudiantes en la toma de decisiones, lo que fortalece su sentido de pertenencia y compromiso con el crecimiento económico. En conjunto, estos estilos

de liderazgo promueven un ambiente colaborativo y estimulante que impulsa el desarrollo de habilidades empresariales y la generación de proyectos económicos exitosos entre los estudiantes de la Seccional.

Recomendaciones

Para la realización de futuros proyectos en universidades, es crucial realizar un análisis detallado de los estilos de liderazgo presente en dicha universidad y su impacto en el desarrollo económico de los estudiantes, ya que, esto permita incluir evaluaciones programadas de liderazgos existentes, las identificaciones de líderes o voceros en temas curriculares o extracurriculares y la recopilación minuciosa de datos sobre el rendimiento económico de los estudiantes.

De acuerdo a lo anterior, es recomendable realizar una revisión exhaustiva de la información pertinente, necesaria y existente sobre estilos de liderazgo y su correlación con la economía de los estudiantes. Esto permitirá obtener una base teórica sólida para el proyecto y evitará el plagio. Por otro lado, diseñar un cuestionario o test de liderazgo específico y dicho cuestionario debe ser diseñado de manera cuidadosa y considerar aspectos relevantes para el contexto específico de los estudiantes, además, realizar un análisis detallado de los resultados obtenidos mediante el método de recolección de información, para de esta forma poder identificar los estilos de liderazgo predominantes entre los estudiantes y su relación con el desarrollo económico.

En cuanto a la realización de entrevistas o grupos de discusión con estudiantes y líderes académicos para obtener información cualitativa sobre los estilos de liderazgo y su impacto en el desarrollo económico. Estas entrevistas proporcionan una visión más profunda y contextualizada de la situación, con la finalidad de analizar los datos recopilados y buscar patrones y relaciones que permitan obtener conclusiones sólidas y respaldadas por evidencia empírica.

Finalmente se recomienda, considerar la posibilidad de realizar investigaciones futuras para explorar otros estilos de liderazgo que puedan estar presentes en el contexto de la Universidad Popular del Cesar Seccional Aguachica, puesto que, esto permitirá ampliar el conocimiento sobre el tema y obtener una imagen más completa de la situación. Por último, se recomienda a la Universidad Popular del Cesar y a sus docentes comprender dichos estilos identificados y cómo se podrían ajustar a los métodos de enseñanza, además, para futuros proyectos sobre el liderazgo es recomendable tener en cuenta si se presentó o si se ha presentado otros estilos diferentes a los anteriormente mencionados.

Referencias Bibliográficas

Stepanets, A. (2022, noviembre 15). *La lista definitiva de los tipos y estilos de liderazgo más conocidos y sus implicaciones*. <https://blog.ganttpro.com/es/tipologia-de-liderazgo/>

Cabrera Gómez, B., Paola, M., Espinoza Salazar, D., & Ivonne, L. (2019). *Escuela De Posgrado*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40212/Cabrera_GMP.pdf;jsessionid=A1EF5B811129348111529B0154103FFC?sequence=1

Adriana Barrios, Yoli Pinzón. (2016). *El arte como instrumento para el desarrollo de las habilidades comunicativas*.
<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1097/Pinz%C3%B3nYoliMayerly.pdf?sequence=2>

Marta López. (2016). *Universidad Autónoma De Nuevo León*.
<http://eprints.uanl.mx/17764/1/1080252157.pdf>

Mendoza, K. J. C., & Carreño, Y. A. V. (2021). *Inteligencia Emocional Y Liderazgo En La Población Militar Del Batallón De Artillería N°5 José Antonio Galán Del Municipio De Socorro (Santander)*.
https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/16039/2021_Tesis_Camila_Andrea_Riveros.pdf?sequence=1

María, A., Londoño, G., Urrego Mayorga, A., Patricia, C., Restrepo, J., Ángela, O., Ochoa Rodríguez, M., Marcela, L., Campos, E., Daniel, Barrero, M., Báez Millán, C. D., Leidy,

& Porras, J. P. (2014 - 2015). *Inteligencia Emocional, Liderazgo Transformacional Y Género: Factores Que Influyen El Desempeño Organizacional*.

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/9b7c8583-553f-4ee2-b412-76bb080c9afa/content>

Perú, D., Elvis, M., Juárez, I., Marcial, E., & Sandoval, L. (2022). *Universidad Privada De Tacna Escuela De Postgrado Doctorado En Administración Estilo De Liderazgo De Los Directivos Y La Gestión Organizacional Universitaria En La Región Sur*.

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2323/Isidro-Juarez-Elvis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Víctor Aguilera (2011). Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro. <https://core.ac.uk/download/pdf/58909395.pdf>

Alfredovela, P. (2015, noviembre 8). *TICs y Formación*.

<https://ticsyformacion.com/2015/11/08/6-estilos-de-liderazgo-de-goleman-infografia-infographic-leadership/>

Alonso, M. (2022, noviembre 28). *¿Qué es la matriz BCG y cómo se aplica en una empresa?* Asana. <https://asana.com/es/resources/bcg-matrix>

Pérez, A. (2016, marzo 18). Los modelos de liderazgo según Goleman. *OBS Business School*. <https://www.obsbusiness.school/blog/los-modelos-de-liderazgo-segun-goleman>

Sanchez, C. (2023, agosto 14). *Plantilla matriz BCG en Excel*. La Fórmula de Excel. <https://excelformulas.com.ar/plantilla-matriz-bcg-en-excel/>

Cerquera, M. A., & Castellanos, A. (2013). *Proyecto De Investigación: Liderazgo, Calidad De Vida Y Bienestar*.

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/2f39b869-c8b6-4053-93f3-2f52b325df21/content>

Cotrina Horna, M. E. (2021, Abril 8). *Estilo de liderazgo y comunicación interna en el área operativa de un Organismo local descentralizado*. Universidad César

Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85914/Cotrina_HME-SD.pdf?sequence=1

Esquivel García, R., Abreu Fuentes, J. R., Vargas Mursulí, F., & Mursulí Madrigal, A. I. (2018). *Liderazgo transformacional en la educación universitaria*.

Fundación Yisiones. (2017). *Estudio de caso: Escuelas de Liderazgo Juvenil para la transformación social en el departamento de Nariño, Colombia*.

<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/UNDP-RBLAC-EscuelasLiderazgoJuvenilCOSP.pdf>

López, M., & Delgado, L. (2017). *Liderazgo Estudiantil en la universidad Santo Tomás de Bucaramanga. Propuesta Pedagógica*.

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/45902/26442309.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Sánchez Manchola, I. D. (2008). *Los estilos de dirección y liderazgo: Propuesta de un modelo de caracterización y análisis*. SciELO Colombia.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000200002

SAP Concur Team. (2022, Enero 21). 10 tipos de liderazgo empresarial que debe conocer. *La Continuidad Del Negocio*. <https://www.concur.com.mx/blog/article/liderazgo-empresarial-mx>

Shackleton, E. (2023, mayo 8). *Estilos de Liderazgo según Goleman, descripción, conductas y puntuación de su efectividad*. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/estilos-de-liderazgo-seg%C3%BAAn-goleman-descripci%C3%B3n-y-su-g%C3%B3mez-aguilar>

Solé, C. (2021, junio). *Liderazgo e Inteligencia emocional. Estilos de liderazgo*. Repositorio Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/440350/retrieve>

Urzola Banquez, L. (2017). *Sistematización: Estrategia Metodológica Utilizada En Implementación De La Escuela De Liderazgo Y Habilidades Sociales “Jóvenes Construyendo Futuro” Dirigida A Estudiantes De Primer Año De La Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco*.

https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5622/estrategia%20metodol%C3%93gica%20utilizada%20en%20implementaci%C3%93n%20de%20la%20escuela%20de%20liderazgo%20y%20habilidades%20sociales%20_j%C3%93venes%20construye~1.pdf?sequence=1&isal

Pepe, C. (2022). Estilos De Liderazgo, versión de Daniel Goleman. Coach Pepe Villacis. <https://www.coachpepevillacis.com/blog/estilos-de-liderazgo-version-de-daniel-goleman/>

Real Academia Española. (n.d.). *Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE*.
Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/diccionario>

James, W. (2022). *Formación de gran alcance*.
http://online.aliat.edu.mx/adistancia/TeorContemEduc/U4/lecturas/TEXTO%20%20SEM%204_PIAGET%20BRUNER%20VIGOTSKY.pdf

Espinosa, R. (n.d.). *Matriz BCG: qué es y cómo aplicarla + EJEMPLO*. Roberto Espinosa. Retrieved Junio 8, 2023, from <https://robertoepinosa.es/matriz-bcg/>

Ramos, L., & Díaz, B. (2010). *Influencia del liderazgo visionario en el desarrollo organizacional*. Impacto Científico. <https://impactocientifico.files.wordpress.com/2015/07/8-artc3adculo-luc3ads-ramos-y-colaboradora.pdf>

Fuentes, E., & Villa, P. (2020, June 16). *Liderazgo afiliativo: características, ventajas e inconvenientes*. El Líder Exponencial. <https://liderexponencial.es/liderazgo-afiliativo-caracteristicas-ventajas-e-inconvenientes/>

May, E. (2010). *El trabajo en equipo como estrategia didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la escuela primaria*. <http://200.23.113.51/pdf/27833.pdf>

Conde Rodriguez, B. A. (2021, Diciembre 4). *El liderazgo como eje para el desarrollo de proyectos educativos, abiertos a la a la secundaria de la Institución Educativa la*. Repositorio institucional UNIMINUTO.

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14058/2/TM.ED_CondeRodr%C3%ADguezBetsyAdriana_2021.pdf

Ammot, M. G. (2010). *Psicología industrial organizacional. Un enfoque aplicado*. Bibliotecas UASB. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf>

Goleman, D. (2010). *Inteligencia emocional* (D. González Raga, Trans.). Kairós, Editorial S.A.

González-González, R., Arce-Recalde, J., & Peñate-Santana, Y. (2022). Fracaso empresarial asociado a las habilidades del empresario. Caso enfocado en PYMES de la ciudad de Guayaquil – Ecuador. *Revista Portal de la Ciencia*, 3(2), 134-144. DOI: <https://doi.org/10.51247/pdlc.v3i2.318>.

Alvis, J., Arellano, W., & Muñiz, J. (2023). Estilos de aprendizaje, género y rendimiento académico en estudiantes del curso Fundamentos de Economía. *Revista Electrónica Educare*, 27(1), 1-17. <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.13905>

Baptista Rodrigues, A. A. (2012, julio-diciembre). Liderazgo y desarrollo económico desde una óptica cristiana. *Revista Iberoamericana de Teología*, VIII(15), 79-104. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=125232015004>

Fuentes, E., & Villa, P. (2020, junio 23). *Liderazgo timonel: características, ventajas e inconvenientes*. El Líder Exponencial. <https://liderexponencial.es/liderazgo-timonel-caracteristicas-ventajas-e-inconvenientes/>

Uniandes EPISTEME. (Ed.). (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre, Venezuela. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(3), 210-224.

Universidad Internacional de La Rioja. (2022, Noviembre 23). *Liderazgo Autocrático: qué es, características y ejemplos*. UNIR México. Retrieved October 17, 2023, from <https://mexico.unir.net/economia/noticias/liderazgo-autocratico/>

WHETTEN & CAMERON, W. &. (2011). *Desarrollo de Habilidades*. Pearson Education.

Acosta Peña, J. C. (2018). *El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes*. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1582

“*The Fourth Industrial Revolution is here—are you ready?*”, Deloitte Insights, January 22, 2018. <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/deloitte-review/issue-22/industry-4-0-technology-manufacturing-revolution.html>.

Apéndices

Anexo A

Test de Liderazgo - Kurt Lewin; Daniel Goleman

Bienvenidos al emocionante viaje de autodescubrimiento y crecimiento personal! En el mundo del liderazgo, cada uno de nosotros tiene un estilo único que influye en cómo nos relacionamos, guiamos y motivamos a los demás.

¡A medida que respondas a las preguntas, recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, solo autenticidad! Prepárate para desentrañar el líder inspirador y motivador que hay en ti. ¡Comencemos este emocionante recorrido juntos!

jalbertcenteno@unicesar.edu.co [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Nombre completo *

Tu respuesta

Correo institucional *

Tu respuesta

Programa académico *

Elige



5. ¿Intento ofrecer todo mi apoyo cuando un compañero pasa por un momento de dificultad personal? *

- De acuerdo
- En desacuerdo

6. ¿Escucho, respeto y considero atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir? *

- De acuerdo
- En desacuerdo

7. ¿Gestiono las reuniones de trabajo para conseguir que los demás participen de una manera eficaz? *

- De acuerdo
- En desacuerdo

8. ¿Superviso de cerca lo que hace mi equipo para asegurarme de que todo se hace a mi manera? *

- De acuerdo
- En desacuerdo



9. ¿Me cuesta reaccionar ante el fracaso personal y puedo llegar a culpar a los demás por mis fallos? *

- De acuerdo
- En desacuerdo

10. ¿Delego actividades y tareas pero no la autoridad para modificar las decisiones ya tomadas? *

- De acuerdo
- En desacuerdo

11. ¿No acepto los fracasos personales ni la sugerencia de que estoy equivocado en mi forma de ver el mundo? *

- De acuerdo
- En desacuerdo

12. ¿Exijo superar las metas que consigue mi equipo con el fin de seguir mejorando? *

- De acuerdo
- En desacuerdo



13. ¿Mantengo una comunicación abierta sobre los objetivos del equipo y su relación con las expectativas de mis compañeros? *

- De acuerdo
- En desacuerdo

14. ¿Suelo utilizar los fracasos de las personas como estímulos de superación? *

- De acuerdo
- En desacuerdo

15. ¿Construyo mi proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de mi equipo? *

- De acuerdo
- En desacuerdo

16. ¿Me da miedo tomar el control de una situación, prefiero dejar que las demás personas se encarguen de todo? *

- De acuerdo
- En desacuerdo



21. ¿Un líder no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados? *

- De acuerdo
- En desacuerdo

Anexo B

Programa académico	Encuestado	Porcentaje
Administración de empresas	133	39,6%
Contaduría Pública	42	12,3%
Economía	38	11,3%
Ingeniería agroindustrial	42	12,3%
Ingeniería ambiental y sanitaria	38	11,3%
Ingeniería de sistemas	43	12,6%
Suma total	336	100,00%

Pregunta 1 ¿Compañeros e intento orientarlos hacia una meta en común?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	122	11	133
Contaduría Pública	37	5	42
Economía	32	6	38
Ingeniería agroindustrial	37	5	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	32	6	38
Ingeniería de sistemas	42	1	43
Suma total	302	34	336

Pregunta 2 ¿Aparentemente cuando hablo con mis compañeros?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	131	2	133
Contaduría Pública	41	1	42
Economía	35	3	38
Ingeniería agroindustrial	42		42
Ingeniería ambiental y sanitaria	36	2	38
Ingeniería de sistemas	41	2	43
Suma total	326	10	336

Pregunta 3 ¿Intento de acordar a mis compañeros y de buscar a otros compañeros?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	64	69	133
Contaduría Pública	17	25	42
Economía	20	18	38
Ingeniería agroindustrial	27	15	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	21	17	38
Ingeniería de sistemas	22	21	43
Suma total	171	165	336

Pregunta 4 ¿Compañeros y tengo un vínculo muy fuerte con ellos?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	125	8	133
Contaduría Pública	37	5	42
Economía	35	3	38
Ingeniería agroindustrial	41	1	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	33	5	38
Ingeniería de sistemas	38	5	43
Suma total	309	27	336

Pregunta 5 ¿Un compañero pasa por un momento de dificultad personal?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	125	8	133
Contaduría Pública	37	5	42
Economía	35	3	38
Ingeniería agroindustrial	41	1	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	33	5	38
Ingeniería de sistemas	38	5	43
Suma total	309	27	336

Pregunta 6 ¿Intento de acordar a mis compañeros y de buscar a otros compañeros?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	130	3	133
Contaduría Pública	41	1	42
Economía	37	1	38
Ingeniería agroindustrial	40	2	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	36	2	38
Ingeniería de sistemas	42	1	43
Suma total	326	10	336

Pregunta 7 ¿Intento de acordar a mis compañeros y de buscar a otros compañeros?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	117	16	133
Contaduría Pública	29	13	42
Economía	24	14	38
Ingeniería agroindustrial	35	7	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	31	7	38
Ingeniería de sistemas	30	13	43
Suma total	266	70	336

Pregunta 8 ¿Intento de acordar a mis compañeros y de buscar a otros compañeros?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	96	77	133
Contaduría Pública	11	31	42
Economía	17	21	38
Ingeniería agroindustrial	20	22	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	16	22	38
Ingeniería de sistemas	14	29	43
Suma total	134	202	336

Suma total	64	272	336
------------	----	-----	-----

Pregunta 9 ¿Intento de acordar a mis compañeros y de buscar a otros compañeros?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	98	75	133
Contaduría Pública	15	27	42
Economía	16	22	38
Ingeniería agroindustrial	22	20	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	17	21	38
Ingeniería de sistemas	15	28	43
Suma total	143	135	336

Pregunta 10 ¿Intento de acordar a mis compañeros y de buscar a otros compañeros?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	34	99	133
Contaduría Pública	8	34	42
Economía	10	28	38
Ingeniería agroindustrial	13	29	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	10	28	38
Ingeniería de sistemas	13	30	43
Suma total	88	248	336

Pregunta 12 consigue mi equipo con el fin de seguir mejorando?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	126	7	133
Contaduría Pública	30	12	42
Economía	30	8	38
Ingeniería agroindustrial	35	7	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	33	5	38
Ingeniería de sistemas	39	4	43
Suma total	286	43	336

Pregunta 18 mi prioridad, la tensión y el estrés es el precio a pagar por el éxito?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	99	34	133
Contaduría Pública	23	19	42
Economía	30	8	38
Ingeniería agroindustrial	34	8	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	24	14	38
Ingeniería de sistemas	31	12	43
Suma total	241	95	336

Pregunta 13 mis compañeros?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	127	6	133
Contaduría Pública	37	5	42
Economía	33	5	38
Ingeniería agroindustrial	39	3	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	35	3	38
Ingeniería de sistemas	38	5	43
Suma total	308	27	336

Pregunta 19 ¿deben ser competentes no deben ser supervisados?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	28	105	133
Contaduría Pública	15	27	42
Economía	11	27	38
Ingeniería agroindustrial	21	21	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	11	27	38
Ingeniería de sistemas	17	26	43
Suma total	103	233	336

Pregunta 14 de las personas como estímulo de superación?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	67	66	133
Contaduría Pública	21	21	42
Economía	25	13	38
Ingeniería agroindustrial	25	17	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	19	19	38
Ingeniería de sistemas	21	22	43
Suma total	178	158	336

Pregunta 20 respeto a los que abiertamente me contradicen pero no percibo a los que me engañan?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	79	54	133
Contaduría Pública	24	18	42
Economía	26	12	38
Ingeniería agroindustrial	29	13	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	24	14	38
Ingeniería de sistemas	31	12	43
Suma total	213	123	336

Pregunta 15 mi, la esperanza en el futuro y el compromiso de mi equipo?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	124	9	133
Contaduría Pública	36	6	42
Economía	32	6	38
Ingeniería agroindustrial	38	4	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	35	3	38
Ingeniería de sistemas	33	10	43
Suma total	286	38	336

Pregunta 21 acción de ofensas de opiniones entre sus subordinados?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	43	90	133
Contaduría Pública	13	29	42
Economía	14	24	38
Ingeniería agroindustrial	18	24	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	18	20	38
Ingeniería de sistemas	20	23	43
Suma total	126	210	336

Pregunta 16 ¿o, prefiero dejar que las demás personas se encarguen de todo?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	46	87	133
Contaduría Pública	10	32	42
Economía	16	22	38
Ingeniería agroindustrial	17	25	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	11	27	38
Ingeniería de sistemas	17	26	43
Suma total	117	219	336

no07

Pregunta 17 ¿o, prefiero dejar que las demás personas se encarguen de todo?

Programa académico	De acuerdo	En desacuerdo	Suma total
Administración de empresas	111	22	133
Contaduría Pública	35	7	42
Economía	37	1	38
Ingeniería agroindustrial	38	4	42
Ingeniería ambiental y sanitaria	35	3	38
Ingeniería de sistemas	34	9	43
Suma total	290	46	336

Anexo C

Administración de empresas			
Estilo de liderazgo	Preguntas	Total De Acuerdo	Total Desacuerdo
Visionario	1, 2 y 15	377	22
Tutorial	3, 12 y 14	312	87
Afiliativo	4, 5 y 13	316	83
Democrático	6, 7 y 17	358	41
Timonel	8, 9 y 18	181	218
Autoritario	10, 11 y 20	171	228
Laissez - Faire (Liberal)	16, 19 y 21	117	282

Contaduría Pública			
Estilo de liderazgo	Preguntas	Total De Acuerdo	Total Desacuerdo
Visionario	1, 2 y 15	114	12
Tutorial	3, 12 y 14	87	39
Afiliativo	4, 5 y 13	91	35
Democrático	6, 7 y 17	105	21
Timonel	8, 9 y 18	40	86
Autoritario	10, 11 y 20	47	79
Laissez - Faire (Liberal)	16, 19 y 21	38	88

Economía			
Estilo de liderazgo	Preguntas	Total De Acuerdo	Total Desacuerdo
Visionario	1, 2 y 15	99	41
Tutorial	3, 12 y 14	87	27
Afiliativo	4, 5 y 13	88	26
Democrático	6, 7 y 17	98	16
Timonel	8, 9 y 18	58	56
Autoritario	10, 11 y 20	52	62
Laissez - Faire (Liberal)	16, 19 y 21	41	73

Timonel	-130
Laissez - Faire (Liberal)	-295

Ingeniería agroindustrial			
Estilo de liderazgo	Preguntas	Total De Acuerdo	Total Desacuerdo
Visionario	1, 2 y 15	117	9
Tutorial	3, 12 y 14	94	32
Afiliativo	4, 5 y 13	104	19
Democrático	6, 7 y 17	113	13
Timonel	8, 9 y 18	65	61
Autoritario	10, 11 y 20	64	62
Laissez - Faire (Liberal)	16, 19 y 21	56	68

Ingeniería ambiental y sanitaria			
Estilo de liderazgo	Preguntas	Total De Acuerdo	Total Desacuerdo
Visionario	1, 2 y 15	103	11
Tutorial	3, 12 y 14	82	32
Afiliativo	4, 5 y 13	89	25
Democrático	6, 7 y 17	102	12
Timonel	8, 9 y 18	45	69
Autoritario	10, 11 y 20	51	63
Laissez - Faire (Liberal)	16, 19 y 21	40	63

Ingeniería de sistemas			
Estilo de liderazgo	Preguntas	Total De Acuerdo	Total Desacuerdo
Visionario	1, 2 y 15	116	13
Tutorial	3, 12 y 14	92	37
Afiliativo	4, 5 y 13	98	31
Democrático	6, 7 y 17	106	23
Timonel	8, 9 y 18	50	79
Autoritario	10, 11 y 20	59	51
Laissez - Faire (Liberal)	16, 19 y 21	62	75

Anexo D

