RUNEYE
REVISTA UNINORTE DE ECONOMÍA Y EMPRESA

SECCIÓN: ARTÍCULO ORIGINAL

AUTOR: Diego Fernando Valenzuela Ortega
diegofernandovalenzuela2108@gmail.com

EDITOR: MIRTHA VILLAGRA – FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA UNIVERSIDAD DEL NORTE

RECIBIDO: 23/09/ 2024

ACEPTADO: 03/10/2024

RECIBIDO EN VERSIÓN MODIFICADA: 13/10/2024

ESTE ES UN ARTÍCULO PUBLICADO EN ACCESO ABIERTO BAJO UNA LICENCIA CREATIVE COMMONS "CCBY4.0".

DECLARACIÓN DE CONFLICTO: LOS AUTORES DECLARAN NO TENER CONFLICTO DE INTERESES.

COMO CITAR:

Valenzuela Ortega, D. F., Dávalos von Eckstein, J. E., Macoritto Larrea, L. L., Rolón Brítez, L. G., Brizuela Cañete, A. L., & Díaz Villar, L. C. (2024). Identificación de estilos de liderazgo entre estudiantes universitarios de ciencias económicas. Revista UNINORTE de Economía y Empresa, *1*(1), 76-94

IDENTIFICACIÓN DE ESTILOS DE LIDERAZGO ENTRE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE CIENCIAS ECONÓMICAS.

Identification of leadership styles among university students of economic sciences.

Diego Fernando Valenzuela Ortega [1] *- José Edmundo Dávalos von Eckstein* [1] *- Laura Larissa Macoritto Larrea -* [1] *- Lilian Graciela Rolón Brítez* [1] *Aida Leticia Brizuela Cañete-* [1] *Laura Celeste Díaz Villar* [1]

[1] *Universidad Nacional de Canindeyú – Salto del Guaira - Paraguay*

RESUMEN. Esta investigación se propuso identificar el estilo de liderazgo predominante entre los estudiantes universitarios de las carreras de Licenciatura en Administración y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (FACEM) de la Universidad Nacional de Canindeyú, Filial Curuguaty, Paraguay. Se empleó una metodología descriptiva con diseño experimental y corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 81 estudiantes matriculados entre el primer y sexto año de ambas carreras, seleccionados por conveniencia debido a la accesibilidad a la población estudiantil de la Filial Curuguaty. Si bien se reconoce la necesidad de muestras representativas para generalizar los resultados, este estudio se centró en explorar las tendencias de liderazgo en este grupo específico. Entre los hallazgos más relevantes, se destaca que el 81% de los estudiantes ha ejercido el liderazgo de manera formal o informal en algún momento. Además, el 51% considera que el género no influye en el desempeño del liderazgo. Finalmente, mediante la aplicación del test diseñado por Peter G. Northouse (*Leadership Theory and Practice*), se determinó que existe una diversidad de estilos de liderazgo entre los estudiantes, siendo el estilo democrático el más frecuente. Estos resultados sugieren la importancia de que las universidades implementen programas que fomenten el desarrollo de habilidades de liderazgo en sus estudiantes, tanto a nivel profesional como personal, para potenciar su formación integral y favorecer su inserción en el mercado laboral.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, estudiantes universitarios, identificación, test de liderazgo.

ABSTRACT. This research aimed to identify the predominant leadership style among undergraduate students in the Bachelor's programs of Administration and Public Accounting at the Faculty of Economics and

Business Sciences (FACEM) of the Universidad Nacional de Canindeyú, Curuguaty Branch, Paraguay. A descriptive methodology with an experimental design and a cross-sectional approach was employed. The sample consisted of 81 students enrolled between the first and sixth year of both programs, selected by convenience due to accessibility to the student population of the Curuguaty Branch. While the need for representative samples to generalize results is acknowledged, this study focused on exploring leadership trends within this specific group. Among the most relevant findings, it is highlighted that 81% of the students have exercised leadership formally or informally at some point. Furthermore, 51% believe that gender does not influence leadership performance. Finally, through the application of the test designed by Peter G. Northouse (Leadership Theory and Practice), it was determined that there is a diversity of leadership styles among the students, with the democratic style being the most frequent. These results suggest the importance of universities implementing programs that promote the development of leadership skills in their students, both at the professional and personal level, to enhance their comprehensive training and favor their insertion into the labor market.

K**eyword:** Leadership styles, university students, identification, leadership test.

INTRODUCCIÓN

Originalmente, se definía al liderazgo como la "capacidad de reflejar la voluntad del líder en los dirigidos e inducir la obediencia, el respeto, la lealtad y la cooperación" Moore, B. V. (1927).

Las primeras teorías se enfocaban en el líder (teoría de los rasgos). Las definiciones posteriores se enfocan en la teoría de los grupos y en cómo el líder interactúa con los miembros de su grupo (teorías conductuales), comprendiéndose como los "actos de las personas que influyen en otras personas en una dirección compartida" (Seeman, M., 1967).

> Barbuto, J. E. (1997), menciona que se pensaba que el líder debía lograr que los seguidores hagan lo que él quiere, entonces se considera como una "influencia", no represiva. El movimiento del liderazgo como excelencia puso como centro de atención nuevamente a los rasgos del líder, movimiento que define el liderazgo como un proceso de transformación, considerando que ocurre "cuando una o más personas se comprometen con otras, de tal manera que los líderes y seguidores, se elevan unos a otros a niveles de motivación y moral más altos.

Según Almirón Arévalo, V., Tikhomirova, A., Trejo Toriz, A. C., & García Ramírez, J. M. (2015), el liderazgo se define como la capacidad de una persona para influir, organizar y motivar a otras personas con el objetivo de lograr objetivos compartidos.

Para Misas Hernández, J., López Rodríguez del Rey, M. M., & Fuentes Suárez, I. (2021), la proyección de las carreras de años en las estrategias de formación en a la universidad, deberán asumir la inclusión social como un contenido de formación trasversal y en consecuencia promover la identificación del liderazgo que cada estudiante puede tener en esta tarea.

La Visión Humana en el Liderazgo según Misas Hernández et al, (2021)

El liderazgo efectivo se fundamenta en la comprensión profunda de las personas que conforman un equipo. A continuación, exploraremos las características esenciales que definen a un buen líder en el contexto de la visión humana.

Un líder exitoso debe tener la capacidad de tomar decisiones difíciles, incluso cuando estas no son populares. Este enfoque implica:

- Definir Metas Claras: Establecer objetivos precisos y alcanzables que guíen al equipo.
- Evaluar Consecuencias: Considerar el impacto de cada decisión en el equipo y en el proyecto.
- Mantener la Visión: No perder de vista el objetivo final, incluso cuando surgen desafíos.
- Persistencia: El Camino hacia el Éxito

La persistencia es clave para cualquier líder que aspire a alcanzar grandes metas. Este rasgo incluye:

- Resiliencia: Capacidad para enfrentar y superar obstáculos sin rendirse.
- Motivación Continua: Inspirar al equipo a seguir adelante, incluso en tiempos difíciles.
- Actitud Positiva: Fomentar un ambiente optimista que aliente a todos a contribuir.
- Humildad: Reconocimiento de Limitaciones

La humildad es un atributo esencial en el liderazgo. Un buen líder debe:

- Reconocer Errores: Admitir fallos y aprender de ellos para mejorar.
- Delegar Responsabilidades: Confiar en las habilidades de los demás y permitir que otros lideren en sus áreas de expertise.
- Valorar las Contribuciones: Apreciar y reconocer el trabajo y las ideas de cada miembro del equipo.
- Compromiso: La Base de la Relación

El compromiso de un líder es fundamental para el éxito del equipo. Esto se traduce en:

Lealtad al Equipo: Estar presente y disponible para apoyar a cada miembro.

Apertura a Nuevas Ideas: Escuchar y considerar diferentes perspectivas y propuestas.

Ética y Valores: Actuar siempre en consonancia con principios éticos que promuevan el bienestar colectivo.

Un buen líder no solo guía hacia el logro de objetivos, sino que también cultiva un ambiente de confianza, respeto y colaboración. La combinación de enfoque,

persistencia, humildad y compromiso forma la base de un liderazgo humano y efectivo, capaz de enfrentar los retos del presente y del futuro.

En cuanto al liderazgo entre los jóvenes universitarios, para Misas Hernández, J., López Rodríguez del Rey, M. M., & Fuentes Suárez, I. (2021) estimular el liderazgo estudiantil universitario ante el reto de la inclusión social, es necesario:

- Concebir el liderazgo estudiantil como un proceso formativo
- Crear espacios y condiciones para sensibilizar a los estudiantes sobre problemas y necesidades sociales
- Ampliar la información sobre formas de exclusión y promover una actitud proactiva para afrontarlas dentro y fuera de la universidad
- Asegurar la transversalidad del discurso y espacios de concientización
- Las actividades desde las carreras deben garantizar la transversalidad del discurso sobre inclusión social
- Generar espacios de concientización que permitan a los estudiantes colaborar en grupos para alcanzar objetivos comunes
- Los espacios de integración e intercambio profesional ayudan a consolidar fortalezas y eliminar barreras personales
- Promover la participación voluntaria, creativa y dinámica de los estudiantes
- Las actividades deben ser oportunidades de ejecución voluntaria, creativa y dinámica que generen emociones positivas

El liderazgo estudiantil debe orientarse a eliminar barreras psicosociales que frenan la inclusión, a través de proyectos sociocomunitarios. El protagonismo estudiantil es clave para lograr participación social sin exclusiones.

La integración de acciones desde los colectivos y liderazgos estudiantiles genera movilización basada en el ejemplo y resultados permite incluir a estudiantes que por características personales necesitan más motivación

Estimular el liderazgo estudiantil para la inclusión social requiere un proceso formativo transversal que genere espacios de concientización, promueva la participación voluntaria y creativa, evalúe la transformación, integre acciones desde los colectivos y realice una evaluación inclusiva de los aportes individuales.

MATERIALES Y METODOS

La población del estudio estuvo compuesta por 81 estudiantes de las carreras de Licenciatura en Administración y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (FACEM) de la Universidad Nacional de Canindeyú, ubicada en Curuguaty, Paraguay, año 2.024. La selección de esta muestra fue relevante para comprender los estilos de liderazgo dentro de este contexto académico.

La investigación cuantitativa experimental se caracteriza por su capacidad para generalizar resultados a partir de muestras representativas, lo que es esencial para validar las conclusiones sobre los estilos de liderazgo en la población estudiada. El análisis de los datos recolectados a

través de encuestas y pruebas experimentales proporciona un marco sólido para entender las dinámicas de liderazgo en el contexto universitario (Murillo, J. ,2011).

Se aplicó un enfoque cuantitativo, del tipo experimental ya que se han aplicado pruebas de detección en base a criterios técnicos respaldados por expertos y de corte transversal con alcance exploratorio y descriptivo. La población y muestra estuvo conformada por 81 estudiantes matriculados en las carreras de Licenciatura en Administración y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (FACEM) de la Universidad Nacional de Canindeyú de la Filial Curuguaty, Paraguay.

Para la recolección de datos se empleó una encuesta y un test experimental de identificación de estilos de liderazgo diseñado por Peter G. Northouse en el libro Leadership Theory and Practice compuesto por 18 criterios de medición y la encuesta por 7 preguntas cerradas y 2 de medición de criterios. Este enfoque permitió obtener datos cuantitativos que pudieron ser analizados estadísticamente, facilitando la identificación de patrones y tendencias en los estilos de liderazgo de los estudiantes.

RESULTADOS

A partir de la metodología aplicada se presentan los resultados obtenidos con la investigación:

Tabla 1. Datos sobre las características de los estudiantes

Carrera	El 54,3% de la muestra son de la carrera de Contaduría pública y el 45,7% de la carrera de Licenciatura en Administración de la Universidad Nacional de Canindeyú.
En cuanto a la representación por cursos se observa lo siguiente:	-1º curso estuvo representado por un 23,5% -2º curso por un 17,3%. -3º curso por un 12,3%. -4º curso por un 17,3%. -5ºcurso por un 13,6%. -6º curso por un 16%.
Sexo:	El 55,6% corresponde al sexo femenino y el 44,4% al sexo masculino.
Rango etario:	-Entre 18 a 23 años= 84%. -Entre 24 a 29 años= 9,9%. -Entre 30 a 35 años= 3,7%. -Más de 35 años= 2,5%.

Fuente: encuesta realizada a los estudiantes

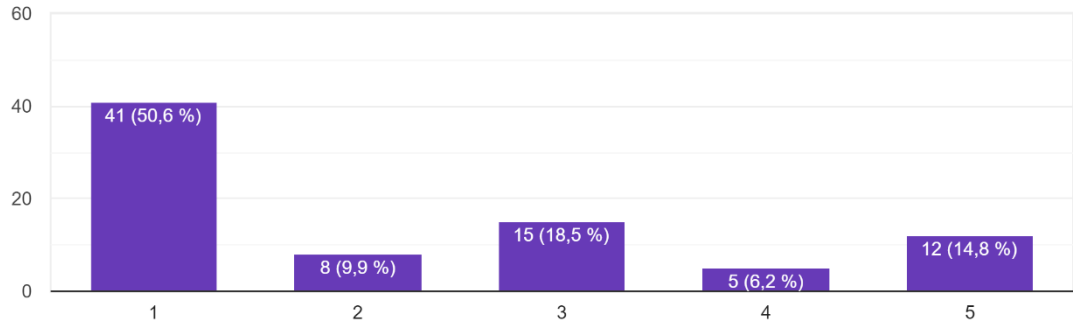
La Universidad Nacional de Canindeyú (UNICAN), ha iniciado sus actividades académicas y administrativas en el mes de enero del año 2011. En la filial de la ciudad de Curuguaty, cuenta con 4 carreras: Análisis de Sistemas, Licenciatura en Administración, Contaduría Pública, ciencias veterinarias y Derecho.

Para esta investigación fueron considerados los alumnos de las carreras de Licenciatura en Administración representado por 45,7% y Contaduría Pública por un 54,3%, de los cuales los cursos predominantes son del 2º y 4º representados por un 17,3% por cada curso.

Un análisis de evaluaciones 360 grados realizado por Zenger Folkman reveló que los líderes más jóvenes (25-35 años) obtienen puntuaciones significativamente más altas en eficacia de liderazgo (61.53 en percentil medio) en comparación con los mayores de 61 años, que tienen un percentil de 47.01. Esta tendencia sugiere que, a medida que los líderes envejecen, su capacidad para liderar de manera efectiva puede disminuir.

Para Villa, J. E. A., González, M. G., & Dubernal, C. I. P. (2018) las habilidades directivas cobran cada vez más importancia en las Instituciones de Educación Superior. Dichas habilidades están estrechamente asociadas a la efectividad del liderazgo.

Figura 1. Según usted, ¿el género influye en el desempeño del liderazgo?



Fuente: encuesta realizada a los estudiantes

Según los resultados de la consulta realizada a los estudiantes sobre la influencia del género en el desempeño del liderazgo, se puede concluir que, para la mayoría de los encuestados, el género tiene una relevancia prácticamente nula o mínima en este aspecto.

Desglose de las respuestas:

- El 50,6% de los estudiantes considera que la influencia del género es nula, representada por una calificación de 1.
- Un 9,9% de los encuestados otorgó una puntuación de 2 a la influencia del género.
- El 18,5% indicó que la influencia del género merece una puntuación de 3.
- Otro 5,2% refirió que la influencia del género merece una puntuación ascendente a 4.
- Para el 14,8% de los estudiantes, la relevancia del género es máxima, alcanzando una puntuación de 5.

Sumando los porcentajes de las puntuaciones 1 y 2, que representan una influencia nula o mínima del género, obtenemos un total del 60,5%. Esto significa que, para la mayoría de los estudiantes encuestados, el género no es un factor determinante en el desempeño del liderazgo.

Por otro lado, solo el 20% de los estudiantes otorgó puntuaciones de 4 o 5, lo que indica que una minoría considera que el género tiene una influencia significativa o máxima en el liderazgo.

Los resultados de la consulta sugieren que la mayoría de los estudiantes percibe que el género no es un factor relevante en el desempeño del liderazgo, lo que refleja una tendencia hacia una visión más igualitaria y meritocrática en este ámbito.

Las mujeres con estudios universitarios han incrementado su participación en equipos gerenciales y en el ámbito político, así como en el desempeño del liderazgo en general pero su ascenso ha sido complejo y, en muchos casos, frustrante (Díaz Gómez, E. R., 2020).

El liderazgo de género se refiere a cómo hombres y mujeres ejercen el liderazgo y las diferencias que existen en sus estilos y enfoques. Este concepto también abarca el acceso desigual a posiciones de liderazgo, donde las mujeres a menudo enfrentan barreras significativas para alcanzar roles directivos. La perspectiva de género en el liderazgo busca promover la igualdad en el ámbito laboral, considerando cómo las interacciones sociales y los estereotipos de género influyen en la dinámica de liderazgo (Luzuriaga Uribe, E., Ríos Rivera, I. y Chiriboga, V., 2022).

Tabla 2. Condicionantes que influyen de forma positiva o negativa en el ejercicio del liderazgo

	Medición de las variables por participantes (estudiantes)				
Criterios	Altamente negativo	Negativo	Neutro	Positivo	Altamente positivo
Enfrentamientos con los propios compañeros	31	19	18	12	0
Enfrentamientos con los docentes	26	22	21	7	1
Ejercer el liderazgo con fines particulares o de otros grupos	15	21	21	15	5
Autopromoción para obtener beneficios académicos	16	16	20	22	1
Ejercer el liderazgo implica faltar frecuentemente a clases	29	32	10	5	1
Disponer de tiempo para los compañeros	1	3	20	33	19
Dificultad para organizarse en el estudio y la representación estudiantil	12	21	22	17	4
Defender los objetivos del grupo	1	2	15	36	22

Fuente: encuesta realizada a los estudiantes

Se les consultó a los estudiantes universitarios sobre la percepción de que, si existen condicionantes que influyen de forma positiva o negativa en el ejercicio del liderazgo, teniendo en cuenta los resultados arrojaron lo siguiente:

Se pudo identificar que en relación al primer criterio “Enfrentamientos con los propios compañeros” 31 participantes indicaron que es altamente negativo, mientras que 19 indicaron que es negativo, 18 que es neutro y 12 personas que es positivo.

En el segundo criterio “Enfrentamientos con los docentes”, 26 estudiantes indicaron que es altamente negativo, 22 que es negativo, 21 se mantuvieron en neutralidad, mientras que a 7 les pareció positivo y a 1 que es altamente positivo.

En el tercer criterio "Ejercer el liderazgo con fines particulares o de otros grupos", 15 participantes indicaron que es un aspecto altamente negativo, 21 que es negativo, otros 21 estudiantes se mantuvieron neutrales, mientras que para 15 estudiantes es algo positivo y para 5 participantes es algo altamente positivo.

Con relación al cuarto criterio "Autopromoción para obtener beneficios académicos", para 16 estudiantes es algo altamente negativo, 16 consideran que es negativo, 20 fueron neutrales, para 22 es algo positivo y solamente para 1 estudiante es un aspecto altamente positivo.

En el quinto criterio relacionado a "Ejercer el liderazgo implica faltar frecuentemente a clases", se identificó que para 29 estudiantes es un aspecto altamente negativo, 32 consideran negativo, mientras que 10 indicaron que es un aspecto neutro, para 5 es algo positivo y solo para 1 que altamente positivo.

El sexto criterio que es el de "Disponer de tiempo para los compañeros", se definió que para 1 solo estudiante es un factor altamente negativo, para otros 3 que es negativo, en cuanto que para 20 participantes es algo neutral, para 33 es algo positivo y para 19 que es algo altamente positivo.

El séptimo criterio se relaciona con la "Dificultad para organizarse en el estudio y la representación estudiantil", en este aspecto 12 estudiantes indicaron que es altamente negativo, 21 que es negativo, otros 22 participantes coincidieron que es algo neutral, en tanto que para 17 estudiantes es positivo y para 4 estudiantes es altamente positivo.

En el octavo y ultimo criterio que es el de "Defender los objetivos del grupo", los resultados indicaron que para 1 solo estudiante es un aspecto altamente negativo, para otros 2 es negativo, 15 que es algo neutral, mientras que para 36 participantes es algo positivo y 22 lo consideran sumamente positivo.

Los resultados reflejan una variedad de percepciones sobre los enfrentamientos y el liderazgo en el contexto académico. La mayoría de los estudiantes tienden a ver los enfrentamientos como negativos, mientras que la disposición a trabajar en equipo y defender objetivos comunes es altamente valorada. Estos hallazgos pueden servir como base para mejorar la dinámica estudiantil y fomentar un ambiente más colaborativo y positivo.

Rodelo, J. C., López, N. A., & Gómez, R. Y. C. (2023) sostienen que un líder negativo puede tener un impacto significativo en el ambiente laboral y en la moral del equipo, así como un líder positivo puede contribuir a su mejoramiento.

Tabla 3. El líder como representante estudiantil debe aprender una serie de habilidades y destrezas para un buen desempeño. ¿Usted concuerda con los siguientes itens que se presentan a continuación?

	Percepción sobre habilidades y destrezas sobre liderazgo de los estudiantes				
Criterios	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
No se nace líder, sino que se aprende a serlo	5	3	17	32	22

El liderazgo es determinado por la persona y en función al grupo	2	5	13	42	15
Existe formación y entrenamientos específicos para ser líder	2	7	23	37	8
La representación democrática se aprende con la práctica	2	2	18	37	19
Para mantener el liderazgo se requieren valores éticos	1	2	8	32	34
Tolerar puntos de vistas contrarios	4	2	16	34	21

Fuente: encuesta realizada a los estudiantes

Consultado a los estudiantes sobre las habilidades y destrezas para ser tener un buen desempeño como líder, a partir de algunos criterios indicados las respuestas fueron las siguientes:

Con el primer criterio que es “No se nace líder, sino que se aprende a serlo”, 5 estudiantes manifestaron estar totalmente en desacuerdo, 3 en desacuerdo, en tanto que 17 estuvieron neutros, 32 de acuerdo y 22 totalmente de acuerdo. La mayoría de los estudiantes (54) están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la idea de que el liderazgo se puede aprender, mientras que solo 8 están en desacuerdo.

El segundo criterio “El liderazgo es determinado por la persona y en función al grupo”, 2 estudiantes indicaron estar totalmente en desacuerdo, 5 en desacuerdo con este punto, 13 estuvieron neutrales, 42 de acuerdo con este aspecto y 15 totalmente de acuerdo. Un total de 57 estudiantes creen que el liderazgo depende de la persona y del grupo, lo que indica una fuerte aceptación de esta perspectiva.

Para el tercer criterio definido que fue el de si “Existe formación y entrenamientos específicos para ser líder”, 2 estuvieron en total desacuerdo, 7 en desacuerdo, 23 indicaron neutralidad, mientras que 37 participantes declararon estar de acuerdo y 8 totalmente de acuerdo. La mayoría (45) de los participantes considera que existen formaciones específicas para el liderazgo, aunque hay una cantidad significativa de neutros (23).

En el cuarto criterio relacionado con las habilidades se presentó lo siguiente “La representación democrática se aprende con la práctica”, 2 participantes refirieron estar totalmente en desacuerdo con esta afirmación, otros 2 en desacuerdo, 18 neutros, 37 de acuerdo y 19 totalmente de acuerdo. La representación mayoritaria (56) de los estudiantes está de acuerdo en que la representación democrática se adquiere a través de la práctica, con un número considerable de neutros.

El quinto criterio consultado fue; “Para mantener el liderazgo se requieren valores éticos”, 1 estudiante se mantuvo totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, unos 8 participantes neutrales, 32 indicaron estar de acuerdo y 34 totalmente de acuerdo. Un total de 66 estudiantes creen que los valores éticos son fundamentales para el liderazgo, mostrando un consenso fuerte en este aspecto.

En cuanto al sexto y último criterio analizado que es “Tolerar puntos de vistas contrarios”, para 4 estudiantes fue un aspecto que no releva importancia ya que indicaron estar totalmente en desacuerdo, otros 2 en desacuerdo, para 16 le pareció algo sin influencia al indicar neutralidad,

mientras que para 34 al estar de acuerdo y para 21 totalmente de acuerdo, es un aspecto importante. La tolerancia hacia puntos de vista contrarios es vista como importante por 55 estudiantes, aunque hay una cantidad notable de neutros.

Tendencias Positivas: La mayoría de los estudiantes está de acuerdo con la idea de que el liderazgo se puede aprender, que requiere formación y que los valores éticos son esenciales.

Áreas de Mejora: La percepción sobre la tolerancia a puntos de vista contrarios y la formación específica muestra una diversidad de opiniones, lo que podría ser un área para futuras discusiones o talleres.

Este análisis proporciona una visión clara sobre las percepciones de los estudiantes respecto al liderazgo y puede servir como base para desarrollar programas de formación o actividades que fortalezcan estas habilidades.

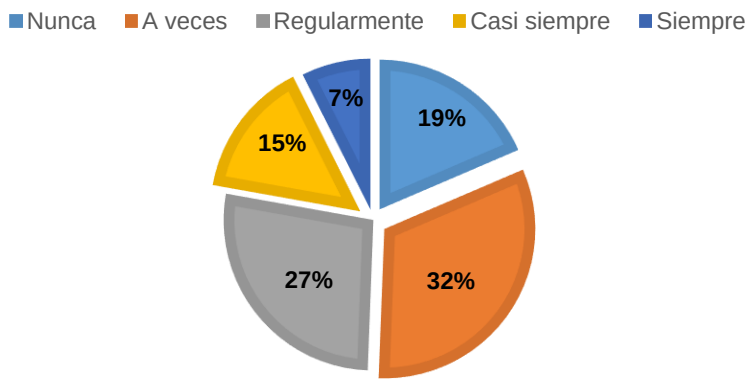
Para Pedraja Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., Bernasconi, A., & Muñoz-Fritis, C. (2021) con su investigación titulada "Liderazgo en instituciones de educación superior: Un análisis a través de Bibliometrix R", definen que el liderazgo en la educación superior es reconocido como un pilar fundamental para alcanzar la calidad educativa. Los líderes en estas instituciones tienen la capacidad de clarificar roles y responsabilidades, asegurar la adecuada asignación de recursos, fomentar asociaciones y optimizar la gestión de personas y procesos.

Según Butler, los líderes académicos deben poseer una combinación de habilidades técnicas, sociales, emocionales y de gestión, ya que estas competencias son esenciales para cumplir con la visión, misión y objetivos estratégicos de las instituciones de educación superior. Este enfoque integral del liderazgo no solo se traduce en la administración de procesos, sino que también implica apoyar el desarrollo institucional y construir una cultura de calidad que fomente la innovación y el cambio.

El liderazgo transformacional, en particular, ha demostrado tener un impacto positivo en la calidad educativa, al promover un ambiente que estimula el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. La formación en liderazgo es, por lo tanto, crucial para preparar a los futuros docentes y líderes en el ámbito académico, asegurando que estén equipados para enfrentar los desafíos contemporáneos de la educación superior.

Figura 2.

¿Le cupo ejercer el liderazgo en el trabajo o en el estudio?



Fuente: encuesta realizada a los estudiantes

En cuanto a la consulta planteada a los estudiantes sobre si ya les cupo ejercer el liderazgo ya sea en el ámbito laboral o en el estudio, los resultados indican que al 19% nunca le tocó ejercer el liderazgo, a otro 32% si en ocasiones, mientras que a un 27% si regularmente, al 15% casi siempre y el 7% siempre ejerció el liderazgo.

Los resultados muestran que la mayoría de los estudiantes (81%) han tenido al menos algunas oportunidades de ejercer el liderazgo, ya sea en el ámbito académico o laboral. Esto indica que las instituciones educativas y los lugares de trabajo están brindando oportunidades para que los jóvenes desarrollen habilidades de liderazgo.

Sin embargo, un porcentaje significativo (19%) nunca ha tenido la oportunidad de liderar. Esto sugiere que aún hay espacio para mejorar y crear más oportunidades de liderazgo para todos los estudiantes.

Para fomentar el desarrollo del liderazgo entre los estudiantes, se podrían implementar las siguientes estrategias:

-Incorporar más trabajos en equipo y proyectos grupales en los planes de estudio, donde los estudiantes puedan rotar en roles de liderazgo.

-Ofrecer talleres y seminarios sobre habilidades de liderazgo para que los estudiantes puedan desarrollar estas competencias.

-Promover la participación de los estudiantes en organizaciones estudiantiles, clubes y actividades extracurriculares donde puedan asumir roles de liderazgo.

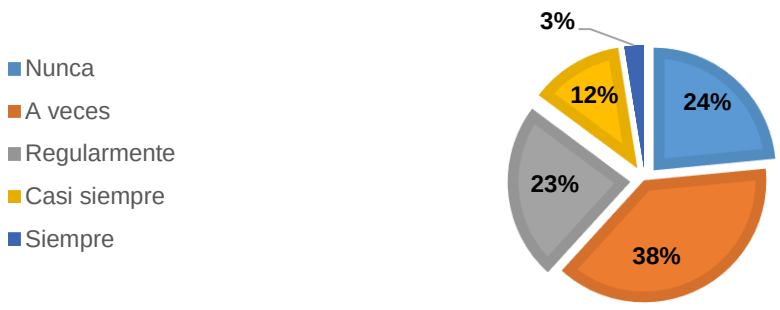
-Establecer programas de mentorías donde estudiantes con experiencia puedan guiar y asesorar a otros en el desarrollo de habilidades de liderazgo.

En general, los resultados muestran que la mayoría de los estudiantes están teniendo oportunidades de ejercer el liderazgo, lo cual es positivo para su desarrollo personal y profesional. Sin embargo, aún hay espacio para mejorar e incrementar estas oportunidades para todos.

Según Gago, D. O., Toledo, M. C. R., & Monzón, S. G. G. (2020), el líder debe ser capaz de fomentar el crecimiento personal y desarrollar habilidades y competencias en los miembros y equipos de una organización.

Figura 3.

¿Le cupo ejercer el liderazgo en situaciones informales como eventos familiares, deportivos, culturales u otros?



Fuente: encuesta realizada a los estudiantes

En contraste con la consulta anterior también se les preguntó a los estudiantes si ya les cupo ejercer el liderazgo en situaciones informales ya sea como eventos familiares, deportivos, culturales u otros; las respuestas indican que al 24% aun no les cupo ser líder, a 38% a veces, mientras que al 24% regularmente, a un 12% casi siempre y el 3% siempre ejerce el liderazgo de manera informal.

Estos datos muestran que la mayoría de los estudiantes han tenido alguna experiencia en liderazgo informal, aunque algunos no han tenido la oportunidad de hacerlo aún.

El liderazgo informal es un concepto que se refiere a la influencia que una persona ejerce sobre un grupo sin tener un cargo formal o jerárquico en una organización. Este tipo de liderazgo se basa en la capacidad de generar confianza, respeto y relaciones interpersonales efectivas, lo que permite al líder informal inspirar y movilizar a otros hacia objetivos comunes (Argimon Sánchez, E., 2019).

Características del Liderazgo Informal

Naturaleza Espontánea: A diferencia del liderazgo formal, que se impone a través de la jerarquía, el liderazgo informal surge de manera natural. Los líderes informales son reconocidos por sus pares debido a su carisma, conocimiento y habilidades interpersonales.

Influencia y Poder: Estos líderes pueden tener un impacto significativo en la cultura organizacional y en la toma de decisiones, a menudo superando la influencia de los líderes formales. Su poder radica en la percepción que tienen los demás sobre ellos, que puede estar basada en su integridad y en su capacidad para conectar con otros.

Roles Diversos: Los líderes informales pueden desempeñar múltiples roles dentro de un grupo, actuando como mediadores, motivadores y facilitadores de la comunicación. Su capacidad para unir a personas con intereses comunes es fundamental para fomentar un ambiente colaborativo.

Tabla 4.

Test de liderazgo aplicado a los estudiantes basado en el libro Leadership Theory and Practice escrito por Peter G. Northouse

Instrucciones: Indique qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con cada afirmación u oración, en una escala de 1 al 5. No hay respuesta correcta o incorrecta.

Frases u oraciones	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total de puntos
1. Los trabajadores necesitan supervisión de cerca, o probablemente no harían sus trabajos.	6	24	66	72	110	**278**
2. Los trabajadores quieren ser parte del proceso de tomar decisiones.	7	22	54	116	75	**274**
3. En situaciones complicadas, los supervisores deberían permitir a los trabajadores resolver sus propios problemas.	6	38	81	56	75	**256**
4. Es justo decir que la mayoría de los trabajadores son perezosos.	21	22	69	60	55	**227**
5. Guiar a los trabajadores sin presión es la clave para ser un buen supervisor.	11	24	63	72	95	**265**
6. El requisito de los líderes es no meterse con los trabajadores mientras realizan sus trabajos.	17	28	63	80	45	**233**
7. Por lo general, los supervisores deben premiar o castigar para motivar a los trabajadores a cumplir con los objetivos organizativos.	4	20	72	108	70	**274**
8. La mayoría de los trabajadores quieren comunicación frecuente y alentadora de parte de los supervisores.	5	26	30	100	140	**301**
9. Por lo general, los líderes deberían permitir a los trabajadores evaluar sus propios trabajos.	7	20	72	80	100	**279**
10. La mayoría de los trabajadores se siente inseguros en sus trabajos y necesitan instrucciones.	5	30	57	104	80	**276**
11. Los supervisores necesitan ayudar a los trabajadores a aceptar la responsabilidad de completar sus trabajos.	4	30	72	64	110	**280**
12. Los supervisores deberían dar a los trabajadores la libertad de resolver los problemas por sí mismos.	8	36	75	80	50	**249**
13. El supervisor es el juez de logros para los miembros de cuadrillas (grupo de trabajadores).	3	32	75	96	65	**271**
14. El trabajo del supervisor es ayudar a los trabajadores con sus “pasiones”.	5	32	72	84	75	**268**
15. En la mayoría de las situaciones, los trabajadores prefieren pocas sugerencias de sus supervisores.	5	38	78	88	45	**254**
16. Los supervisores eficaces dan instrucciones y aclaran los procedimientos.	3	24	45	84	150	**306**
17. Las personas son fundamentalmente competentes y si se les asigna una tarea, realizarán un buen trabajo.	8	34	51	92	80	**265**
18. Por lo general, es mejor dejar a los trabajadores solos y permitirles que hagan sus trabajos.	11	38	69	76	45	**239**
Puntaje:						**4.795**

Fuente: Test de identificación de estilos de liderazgo aplicado a estudiantes basado en el libro Leadership Theory and Practice escrito por Peter G. Northouse.

Tabla 3.

Resultados del test de identificación de estilo de liderazgo aplicado a los estudiantes para identificar los estilos de liderazgo

Estilo 1: Autocrático	Suma los números que marcaste en las preguntas 1, 4, 7, 10, 13 y 16.	
	Puntaje total:	1.580
Estilo 2: Democrático	Suma los números que marcaste en las preguntas 2, 5, 8, 11, 14 y 17.	
	Puntaje total:	1.653
Estilo 3: Política de no intervención o déjalo así	Suma los números que marcaste en las preguntas 3, 6, 9, 12, 15 y 18.	
	Puntaje total:	1.510

Fuente: Test de identificación de estilos de liderazgo aplicado a estudiantes basado en el libro Leadership Theory and Practice escrito por Peter G. Northouse.

Explicación de estilos de liderazgo:

Estilo 1. Autocrático

• A mi manera o de ninguna manera

• El supervisor o líder prescribe las normas y procedimientos. El cumplimiento es prescrito por violaciones de reglamentos.

• Se espera que los trabajadores tomarán las decisiones adecuadas.

• Los administradores o supervisores deciden cuáles objetivos se van a cumplir.

• Los administradores o supervisores dirigen y controlan la mayoría de las actividades con sugerencias mínimas de parte de los trabajadores.

“Si un actor se acerca a mí y quiere hablar de su personaje, yo le digo, ‘está en el libreto’.

Si él o ella dice, ‘pero ¿cuál es mi motivación?’ Yo digo, ‘tu salario’”.

(Alfred Hitchcock)

Estilo 2. Democrático

“¿Qué opinas?”

• Pide sugerencias de los trabajadores.

• Los administradores o supervisores participan en el proceso de tomar decisiones con los trabajadores. Los reglamentos son variables.

• Los administradores o supervisores distribuyen la responsabilidad entre los trabajadores.

• Los departamentos o grupos de trabajadores establecen los objetivos en conjunto con el administrador o supervisor responsable de no distraer a los trabajadores del cumplimiento de los objetivos.

"Si la mayor aspiración de un capitán era preservar su barco, nunca lo sacaría del puerto".

(Thomas Aquinas)

Estilo 3. Política de no intervención o déjalo así

"Haz lo que quieras con tal que hagas el trabajo correctamente".

• El trabajo en grupo y empoderamiento son claves para el éxito.

• Los trabajadores tienen autoridad para tomar decisiones y luego son responsables de esas decisiones.

• Los reglamentos son minimizados mientras existen expectativas de tomar buenas decisiones.

• Los administradores o supervisores necesitan saber cuándo intervenir.

"Qué bueno es tener habilidades, pero la habilidad para descubrir habilidades en otras personas es la prueba verdadera".

(Lou Holtz)

Ryback, D. (1998) identifica que los líderes autocráticos o líderes autoritarios son individuos a los que les gusta tomar el control total de cada situación. Estos líderes tienen un poder significativo en una organización y toman decisiones sin buscar la opinión de los demás. Aparte de su estilo de liderazgo, también creen en una jerarquía rígida y no fomentan la retroalimentación de sus subordinados.

La teoría del liderazgo participativo o democrático (Vroom y Yetton, 1973) propone que el liderazgo es una conducta que se asocia a los grupos y no solo a los individuos, señala que todo individuo en una organización está capacitado para contribuir a las metas colectivas.

El liderazgo laissez-faire o (de política de no intervención o déjalo así) es una tipología de liderazgo permisivo en el cual el líder otorga potestad de libre decisión y autonomía a los trabajadores miembros del equipo (Choque, A. Y. P., Mejía, W. E., Vásquez, A. P., & Machaca, P. C., 2014).

Como parte de la investigación realizada y con el fin de identificar el estilo de liderazgo de los estudiantes universitarios, específicamente de las carreras de Licenciatura en administración y Contaduría Pública de la Universidad Nacional de Canindeyú - Filial Curuguaty, se ha aplicado un test diseñado por Peter G. Northouse en su libro Leadership Theory and Practice, en el mismo se tiene como base 18 criterios relacionados a los tres estilos de liderazgo; Estilo 1: Autocrático Estilo 2: Democrático Estilo 3: Política de no intervención o déjalo así. A partir de la aplicación de la prueba experimental a los estudiantes se pudo definir lo siguiente:

Estilo de Liderazgo Democrático, con una puntuación de 1.653 es el más predominante en los estudiantes universitarios de las carreras de Licenciatura en Administración y Contaduría Pública,

que se caracteriza por la consideración individualizada y el carisma. Este estilo se asocia con la capacidad de los líderes para construir una visión compartida y promover metas comunes entre sus compañeros, lo que mejora el proceso de aprendizaje en lo grupal y en lo individual. Los estudiantes con este estilo de liderazgo son capaces de movilizar a otros para alcanzar objetivos comunes y promover un ambiente de trabajo inclusivo y participativo

Estilo de Liderazgo Autocrático, que obtuvo una puntuación de 1.580, se caracteriza por la toma de decisiones unilaterales y la falta de participación de los seguidores en el proceso de toma de decisiones. Este estilo puede ser eficaz en situaciones específicas, pero generalmente no es recomendable en el contexto educativo, ya que puede fomentar la desmotivación y la resistencia a las decisiones tomadas.

Estilo de Liderazgo de No Intervención o Déjalo Así, que obtuvo una puntuación de 1.510, se caracteriza por la falta de intervención en el proceso de toma de decisiones. Este estilo puede ser adecuado en situaciones donde los miembros del equipo tienen la capacidad y la autonomía para tomar decisiones sin necesidad de intervención externa.

Los resultados de la investigación sugieren que los estudiantes universitarios tienden a adoptar un estilo de liderazgo democrático, lo que es positivo para el desarrollo de habilidades de liderazgo y la promoción de un ambiente de aprendizaje colaborativo. Este estilo de liderazgo es esencial para la formación de líderes transformacionales que pueden contribuir a la adaptación al cambio en las diferentes organizaciones.

CONCLUSION

La percepción ética del desarrollo urbano en Asunción se revela como un factor determinante en la configuración de un entorno urbano sostenible y equitativo. A lo largo de esta investigación, hemos examinado cómo las decisiones relacionadas con el desarrollo urbano, desde la planificación hasta la ejecución de proyectos, están intrínsecamente vinculadas a cuestiones éticas que afectan directamente la vida de los habitantes de la ciudad.

La corrupción y la falta de transparencia en la gestión pública han socavado la confianza de la ciudadanía, lo que pone de manifiesto la necesidad urgente de adoptar un enfoque ético en la gobernanza urbana. Los ciudadanos merecen participar activamente en el proceso de toma de decisiones, asegurando que sus voces sean escuchadas y que sus intereses estén representados. Fomentar la participación ciudadana no solo fortalece la democracia, sino que también promueve un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida hacia el espacio urbano.

Asimismo, el desarrollo sostenible debe ser un pilar fundamental en la ética del desarrollo urbano. Esto implica no solo considerar las necesidades presentes, sino también garantizar que las futuras generaciones hereden una ciudad habitable y próspera. La integración de principios de sostenibilidad en los proyectos de infraestructura y vivienda puede contribuir significativamente a mitigar problemas como el cambio climático y la desigualdad social.

En resumen, para que Asunción pueda avanzar hacia un futuro urbano más ético y sostenible, es crucial que todos los actores involucrados—gobierno, empresas y sociedad civil—se comprometan a adoptar prácticas transparentes y responsables. Solo así se podrá construir una ciudad que no solo

responda a las necesidades actuales, sino que también promueva un desarrollo equitativo y justo para todos sus habitantes. Este enfoque ético no solo transformará el paisaje urbano, sino que también mejorará la calidad de vida, promoviendo una convivencia armónica y el bienestar de toda la comunidad.

BIBLIOGRAFIA

Flores, I., Ibarra, A., Prieto, M., & Estigarribia, R. (2018). La ética en la planificación urbana: Un análisis desde la percepción ciudadana. Revista de Estudios Urbanos, 15(2), 45-58. https://doi.org/10.1234/reu.v15i2.9012

González, L., & Martínez, T. (2019). Participación ciudadana y desarrollo urbano sostenible. Revista de Sociología Urbana, 8(1), 25-40. https://doi.org/10.1234/rsu.v8i1.3456

Pérez, J. (2020). La ética en el desarrollo urbano: Un enfoque desde la percepción ciudadana. Revista de Urbanismo y Sociedad, 12(3), 10-20. https://doi.org/10.1234/rus.v12i3.5678

Ramírez, C., & López, R. (2021). Transparencia y participación en la gestión urbana: Un estudio de caso en Asunción. Revista de Políticas Públicas, 9(4), 60-75. https://doi.org/10.1234/rpp.v9i4.2345

Sánchez, M., & Torres, P. (2022). Desigualdades urbanas y la percepción ética en las decisiones de planificación. Revista Latinoamericana de Urbanismo, 10(1), 15-30. https://doi.org/10.1234/rlu.v10i1.6789

Martínez, F. (2017). Desarrollo sostenible y ética en la planificación urbana. Revista Internacional de Desarrollo, 5(2), 22-35. https://doi.org/10.1234/rid.v5i2.4567