

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL



**“ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD
DE LA I.E.I N° 208 BARRIO LAYKAKOTA DE LA CIUDAD DE PUNO - 2016”**

TESIS

PRESENTADO POR:

MILAGROS YUPANQUI MESTANZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

PROMOCIÓN: 2016 – I

PUNO - PERÚ

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL

**“ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD
DE LA I.E.I N° 208 BARRIO LAYKAKOTA DE LA CIUDAD DE PUNO - 2016”**

YUPANQUI MESTANZA MILAGROS

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN INICIAL**



04 ABR 2017

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

Dra. Kelly Ivonne Ayala Pineda

PRIMER MIEMBRO

:

M.Sc. Henry Nolega Reinoso

SEGUNDO MIEMBRO

:

M.Sc. Sarita Durán Chambilla

DIRECTOR

:

Dra. Haydee Clady Ticona Arapa

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión y administración de la educación.

TEMA DE INVESTIGACIÓN: Características del diseño y ejecución de políticas educativas.

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres y familiares, por haberme apoyado en todo momento por sus consejos, sus valores, por su ejemplo de perseverancia, por la motivación que me ha permitido ser persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mis maestros y maestras de la Universidad Nacional del Altiplano y de la Escuela Profesional de Educación Inicial, por su gran apoyo y motivación para culminación de mis estudios profesionales, para la elaboración de esta tesis y por impulsar el desarrollo de mi formación profesional en cada momento.

AGRADECIMIENTO

Mi especial agradecimiento a Dios, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres y familiares, por apoyarme en cada momento, por los valores que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

A la Universidad Nacional del Altiplano, por ser parte de mi formación profesional de Pre grado, también a las maestras de la Escuela Profesional de Educación Inicial, por haber compartido conmigo sus conocimientos y sobre todo su amistad.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	8
RESUMEN	9
SUMMARY	11
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:.....	15
1.1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:.....	17
1.2. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN:.....	17
1.2.1. Artículos científicos.....	17
1.2.2. Tesis digitales	18
1.2.3. Tesis del repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano:.....	20
1.3. Justificación de la Investigación	26
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	27
1.4.1. Objetivo General.	27
1.4.2. Objetivos Específicos.....	27
CAPÍTULO II.....	28
REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	28
2.1. MARCO TEÓRICO	28
Líder transformacional.....	30
Factores del liderazgo transformacional	32
El liderazgo transaccional.....	33
Factores del liderazgo transaccional	35
Claves para formar a un buen líder desde la infancia	36

2.3.1. Hipótesis General	41
2.3.2. Hipótesis específicos	41
2.3.3. Variable e indicadores de la investigación	41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
3.1. Método de investigación.....	42
3.1.1. Método analítico	42
3.1.2. Método deductivo.....	43
3.2. Tipo de investigación	43
3.3. Diseño de investigación.....	43
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	44
3.5. Tratamiento y procesamiento de datos.	44
3.6. Población	44
3.7. Muestra:	45
CAPÍTULO IV.....	46
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	46
4.1. Datos descriptivos Generales.....	47
4.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS NIÑOS Y NIÑAS DE CINCO AÑOS DE EDAD DE LA I.E.I N° 208 BARRIO LAYKAKOTA DE LA CIUDAD DE PUNO	50
4.2.1. Carisma inspiracional.....	50
4.2.2. Influencia idealizada conductual.....	50
4.2.3. Influencia idealizada atribuida	52
4.2.4. Motivación Inspiracional.....	53
4.2.5. Estimulación intelectual	55
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	56
4.2.6. Recompensa contingente.....	56
4.2.7. Dirección por excepción.....	56

4.3. Determinación de los factores que contribuyen al desarrollo de un estilo de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno.	57
RECOMENDACIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores de liderazgo transformacional	33
Tabla 2 Factores del estilo transaccional.....	35
Tabla 3 Liderazgo pasivo	36
Tabla 4 Operacionalización de variables	41
Tabla 5 Distribución porcentual según el género de los niños.....	47
Tabla 6 Distribución porcentual según la edad de los niños	47
Tabla 7 Distribución porcentual según miembro de familia con que vive el niño.....	47
Tabla 8 Distribución porcentual según el encargado de acompañar al niño a la I.E.I.....	48
Tabla 9 Distribución porcentual según la iniciativa del niño.....	48
Tabla 10 Distribución porcentual según la búsqueda de ayuda del niño ante un problema.....	49
Tabla 11 Distribución porcentual según la realización del paseo familiar	49
Tabla 12 Distribución porcentual según la manifestación de la inconformidad.....	50
Tabla 13 Distribución porcentual según el acto colaborativo del niño	51
Tabla 14 Distribución porcentual según la popularidad del niño	51
Tabla 15 Distribución porcentual según participación activa del niño	52
Tabla 16 Distribución porcentual según la confianza otorgada.....	52
Tabla 17 Distribución frecuencial según el liderazgo desempeñado.....	53
Tabla 18 Distribución porcentual según la propuesta de solución	53
Tabla 19 Distribución porcentual según la perseverancia del niño	54
Tabla 20 Distribución porcentual según el trabajo en equipo	54
Tabla 21 Distribución porcentual según el marco de referencia	55
Tabla 22 Distribución porcentual según la facilidad de palabra	55
Tabla 23 Distribución porcentual según la capacidad de recompensa del líder	56
Tabla 24 Distribución porcentual según la reacción del líder.....	56
Tabla 25 Distribución porcentual sobre la autoconfianza	57
Tabla 26 Distribución porcentual sobre contexto de fortalecimiento de autoconfianza.....	57
Tabla 27 Distribución porcentual sobre iniciativa del niño	58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Estilos de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno - 2016, es una investigación cuantitativa de diseño no experimental y transaccional descriptivo, tiene como objetivo: Determinar el estilo de liderazgo que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno. La hipótesis que se planteó desde un inicio es que: El estilo de liderazgo transformacional es el que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad en la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno.

En la ejecución del presente trabajo de investigación se aplicó la técnica de la encuesta estructurada, complementado con la entrevistas no estructurada a los niños y niñas de 5 años de edad de dos secciones consecutivas A y B, Para realizar este trabajo de investigación se consideró una muestra de 51 entre niños y niñas que asisten en el año escolar en la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota; se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia o mecánica de la unidad de análisis por ser una población de menor cuantía.

Los resultados a los que se arribó al término de la investigación sobre el estilo de liderazgo que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad en la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno es la transformacional, en la medida en que los niños muestran carisma inspiracional, influencia idealizada conductual – atribuida, motivación inspiracional y estimulación intelectual. Puesto que en esta edad las responsabilidades de los niños van rotando y sin exclusión alguna manifiestan su postura desde sus puntos de vista sin encubrir ningún anhelo secundario, interés o intención malévol.

Se sugirió, que si esperamos una verdadera contribución del liderazgo en el desarrollo del país, no debemos congelar la iniciativa del niño, más bien moldeemos para el bien, a esa edad el niño es direccionable. El contexto influirá y otras veces determinará el desarrollo del tipo del liderazgo del futuro ciudadano.

Palabras Claves: Liderazgo, carisma, Iniciativa, seguidores, etc.

SUMMARY

The present research entitled Leadership styles in children of five years old, of the I.E.I N° 208 Barrio Laykakota of the Puno city - 2016, this research is quantitative non-experimental and descriptive transactional design, that aims of the research is: "To determine the leadership style that prevails most in the five-years-old children of the Laykakota neighborhood N° 208 of the Puno city." The hypothesis that was raised from the beginning is that: The style of transformational leadership is the one that most prevails in the boys and girls of five years of age in the I.E.I Laykakota neighborhood N° 208 of the Puno city.

The execution of the present research, the structure survey technique was applied, complemented with the unstructured interviews to the children of five years of age of two consecutive sections A and B. To carry out this research, a Sample of 51 children attending the school year at the Laykakota neighborhood N° 208; was used a sampling Non-probabilistic for convenience or mechanics of the unit of analysis because it is a smaller population.

The results that were reached at the end of the research on the style of leadership that prevails most in the boys and girls of five years old, in the I.E.I N° 208 Barrio Laykakota of the city Puno is the transformational, to the extent in which children show inspirational charisma, idealized behavior - attributed influence, inspirational motivation and intellectual stimulation. Since in this age the responsibilities of the children are rotating and without exclusion, they manifest their position from their points of view without concealing any secondary desire, interest or malicious intention.

It was suggested that if we expect a true contribution of leadership in the development of the country, we shouldn't stop the initiative of the child, rather we mold for the good, at that age the child is easier to guide him. The context will influence and at other times will determine the development of the type of leadership of the future citizen.

Key Words: Leadership, charisma, initiative, followers, etc.

INTRODUCCIÓN

La temática de liderazgo ha sido de las que mayor interés ha despertado en el ser humano, ya desde la antigüedad, y desde diversas disciplinas, el hombre ha tratado de responder a cuestiones como el origen, funciones y naturaleza de los líderes.

Las relaciones humanas poseen un grado de complejidad históricamente desarrollado, y aún más si se analizan desde diferentes perspectivas. “El liderazgo constituye un proceso inherente a toda dinámica humana donde interactúan personas con un fin determinado, indistintamente de la situación o de las condiciones del entorno en que se encuentren” (Arteaga, A. & Ramón, 2009), En este sentido, la actuación del líder reflejará las distintas habilidades adquiridas en su trayecto personal.

Con el propósito de desarrollar la investigación hemos dividido el trabajo de investigación en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se desarrolla el planteamiento del problema, antecedentes encontrados, justificación de la investigación y objetivos del estudio, teniendo como objetivo general: Determinar el estilo de liderazgo que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno - 2016”.

Capítulo II: Se detalla toda la teoría en la que está basado el tema de estudio, que especifica el marco teórico, al igual que los términos utilizados en el trabajo de investigación; y por último se expone las hipótesis de investigación, teniendo como hipótesis general que: El estilo de liderazgo transformacional es el que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad en la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno.

Capítulo III: Se expone la metodología aplicada para la obtención de resultados, que permitió el cotejo con las hipótesis planteadas para el cual se aplicó el método deductivo, inductivo y analítico de diseño transaccional descriptivo y se empleó las técnicas de recolección de datos mediante una encuesta estructurada.

Capítulo IV: Se realiza el análisis y discusión de resultados; muestra los resultados obtenidos mediante tablas, los que fueron analizados y discutidos como resultados de nuestra investigación para sugerir sobre el respecto.

Por último, se describe las conclusiones y las recomendaciones a las que se arribaron en el presente trabajo de investigación, esperando que sea de utilidad para la organización objeto de estudio, e investigaciones relacionadas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Las relaciones humanas poseen un grado de complejidad históricamente desarrollado, y aún más si se analizan desde diferentes perspectivas. “El liderazgo constituye un proceso inherente a toda dinámica humana donde interactúan personas con un fin determinado, indistintamente de la situación o de las condiciones del entorno en que se encuentren” (Arteaga, A. & Ramón, 2009), En este sentido, la actuación del líder reflejará las distintas habilidades adquiridas en su trayecto personal.

Esta investigación parte de la necesidad fundamental de abarcar un análisis tendiente a explicar ciertas características propias del aspecto del surgimiento, desarrollo del estilo de liderazgo en los niños y niñas de nivel inicial, pues “el liderazgo eficaz comienza desde adentro”(Águila C., 2008), Aunado a estas afirmaciones, el liderazgo es un proceso continuo y de auto-aprendizaje, no es el simple cumplimiento de pasos o reglas; el liderazgo personal es una actividad permanente.

El liderazgo no es algo consustancial a ciertos sujetos o tipos humanos. Es, más bien, una función que el grupo atribuye, según el momento y la

actividad, a determinados miembros (uno o varios) del propio grupo. No hay un líder para todas las ocasiones, sino que en cada contexto y en cada situación surge la persona o personas capaces de dinamizar y buscar soluciones al grupo (Delgado, 2004).

En el caso de los niños (Benadretti 2014), sostiene que desde los 3 años los niños comienzan a interactuar en grupo y aprenden poco a poco a jugar y compartir con otros menores de su edad. Este período está marcado por un fuerte sentimiento de egocentrismo y sentido de la propiedad, muy normal y esperado para esta etapa de desarrollo. Sin embargo, aproximadamente a los 5 años se vuelven más gregarios y sociales y se vuelcan intensamente hacia su grupo de pares. A partir de esta edad, algunos niños consolidan rasgos de su personalidad que los hacen hacer amigos más fácilmente. Son quienes logran desarrollar la empatía, es decir, ponerse en el lugar del otro, entenderlo y ayudarlo; aquellos que tienen un alto nivel de autoestima y están seguros de sus capacidades y talentos, lo que los lleva a ser valorados por el resto como modelo a seguir e imitar. Ellos son los denominados "niños líderes".

Para comprobar la postura manifestada por la autora y de más estudiosos, se busca identificar el estilo de liderazgo que más prevalece en los niños y niñas de educación inicial, ya que, si bien es cierto, el mundo adolece de líderes que contribuyan al desarrollo de los pueblos.

1.1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

La presente investigación responde a las siguientes interrogantes:

Problema general:

- ¿Cuál es el estilos de liderazgo que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno - 2016?

Problemas específicos.

- ¿Qué estilos de liderazgo se puede identificar en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno?
- ¿Qué factores contribuyen al desarrollo de un estilo de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno?

1.2. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN:

Como antecedentes se detallan los artículos científicos de revistas indexadas, tesis de investigación del repositorio digital y tesis sustentadas en la Universidad Nacional del Altiplano.

1.2.1. Artículos científicos

El artículo científico titulado “Liderazgo Resonante según género” concluye que “en el género femenino, por su propia naturaleza, mayor disposición a convertirse en un líder resonante en relación con el masculino; aunque no por ello se considera excluido de esta posibilidad, sólo que pudiera implicar mayor grado de dificultad el desarrollar todas las habilidades emocionales asociadas al mismo, en las que la mujer, lleva ventaja en la experiencia personal” (Arteaga, A. & Ramón, 2009).

Pedraja, Rodriguez y Otros (2009) en el artículo científico titulado “Estilos de liderazgo y resultados del sistema de medición de la calidad de la educación”, arriba a la siguiente conclusión:

- ❖ De acuerdo a los resultados de la investigación se puede sostener que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y los resultados que se generan en los colegios primarios de la ciudad de Arica. Más específicamente, el estilo de liderazgo transformacional tiene un impacto positivo sobre los resultados que se obtienen en el sistema de medición de la calidad de la educación [SIMCE]. A su vez, el estilo “laissez faire”, es decir, el dejar que los equipos técnicos y el profesorado actúen por su propia cuenta, sin un rol activo del director, tiene un impacto negativo sobre los resultados que obtienen los colegios primarios que han sido objeto de estudio

1.2.2. Tesis digitales

Adonis, Antúnez y Otros (2009), en la tesis “Liderazgo de la educadora de párvulos, como factor preponderante, en la implementación de la reforma en Educación Parvularia” concluyen:

- Como existen tantos tipos de liderazgo como personas hay en el mundo, siempre existirá una dimensión del liderazgo más desarrollada que las demás y por lo tanto, una más apreciada que las otras. A través de la presente investigación se devela que una de las dimensiones del liderazgo más valorada por las educadoras de párvulos según las correlaciones obtenidas, es el carisma. Esta dimensión se asocia a la autoestima, es así que mientras mayor sea el carisma de un líder, mayor será su inspiración, deduciéndose que, si un docente transmite entusiasmo, confianza y

respeto en sus seguidores, éstos se verán identificados en el líder pedagógico y a su vez, éste líder aumentará su inspiración, buscando obtener los mejores resultados posibles al final del proceso educativo, sin dejar de lado la visión de futuro. Esto, probablemente se debe a la responsabilidad que se auto atribuye, al saber que la comunidad educativa en sí, la considera un líder y se identifica con ella.

- Por otra parte, las educadoras de párvulos relacionan el carisma con la estimulación intelectual, debido a que la capacidad del líder, para que los demás se identifiquen con sus ideas se verá influenciada por el conocimiento intelectual que posea para enfrentar las distintas situaciones en su quehacer diario. Además, las educadoras señalan que el carisma y la consideración individual, están moderadamente ligados, lo cual quiere decir que, si un líder tiene la capacidad de generar empatía con sus seguidores, prestará atención a cada miembro de la comunidad educativa y atenderá a sus necesidades e intereses individuales.

Córdova, M. (2014), en la tesis - Identificación de los estilos de liderazgo que ejerce la coordinación del proyecto “Mejora del sistema educativo con equidad para el desarrollo humano sostenible de la población del distrito de Frias, Sierra Altoandina de la Región Piura” arriba a las siguientes conclusiones:

- En cuanto al liderazgo instruccional, se concluye que el líder tiene claros y definidos los logros y metas que se pretenden alcanzar en la organización; puesto que tiene en cuenta los objetivos, constituidos estos como elementos que intervienen en el proceso de liderazgo.
- Se concluye que el coordinador posee un liderazgo transformacional, dado que este estilo tiene las siguientes características: serenidad, cordialidad,

delicadeza en el trato, lealtad, sinceridad, laboriosidad y humildad.

1.2.3. Tesis del repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano:

Machaca R. y Mamani K. (2016), en la tesis “Talleres de liderazgo en el desarrollo de la autoestima de los niños y niñas de 5 años de la I.E.I. Nª 288 Salcedo Aldea Infantil Puno” llegan a las siguientes conclusiones:

- Del total de niños evaluados sobre la influencia de los talleres de liderazgo en el desarrollo de la autoestima, se ha encontrado que influyen significativamente logrando un nivel de autoestima más positiva en los niños y niñas de 5 años, porque la mayoría de ellos elevaron su nivel de autoestima.
- La aplicación de los talleres de liderazgo ha causado diversos avances en el desarrollo de los niños y niñas debido a que durante la ejecución de los talleres fueron siendo más expresivos y participativos, con más confianza en sí mismos y logrando una autonomía propia.
- La aplicación de los talleres de liderazgo ha permitido fortalecer el nivel de influencia en la dimensión personal, porque en un inicio, el 40% de los niños se encontraban en un nivel de autoestima “Neutral” y luego de haber aplicado los talleres de liderazgo se llegaron a resultados altos, ya que el 50% de los niños elevo su autoestima llegando a la escala “Más Positiva”, en tal sentido decimos que los talleres de liderazgo influyeron positivamente en el desarrollo de la dimensión personal de la autoestima, ocupando un lugar importante en la educación infantil, ya que está demostrado que sobre todo en la primera infancia se desarrolla los niveles de autoestima.
- El nivel de influencia de los talleres de liderazgo en el desarrollo de la

autoestima en la dimensión académica en un inicio se obtuvo que, el 40% de los niños se encontraban en un nivel de autoestima “Menos” y luego de haber aplicado los talleres de liderazgo el 70% de los niños elevó su nivel de autoestima llegando a la escala “Neutral”, lo cual indica que los talleres de liderazgo influyeron positivamente en el desarrollo de la dimensión académica de la autoestima ya que se utilizaron estrategias que permitan que los niños y niñas enfrenten con éxito las situaciones de la vida escolar y específicamente la capacidad de rendir bien.

- Los talleres de liderazgo influyeron eficazmente en la dimensión familiar de la autoestima ya que según los datos estadísticos se muestra que en un inicio el 50% de los niños se encontraban en un nivel de autoestima “Neutral” y luego de haber aplicado los talleres de liderazgo se llegaron a resultados altos, debido a que el 50% de los niños se encontraban elevó su autoestima llegando a la escala “Más Positiva”, por lo mismo se concluyó que los talleres de liderazgo influyeron positivamente en el desarrollo de la dimensión familiar ya que se logró que los niños y niñas se sientan como parte de una familia.

Vargas K. (2015), en la tesis “Liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Puno, año 2014” concluye:

- El estilo de liderazgo que ejerce los directores de la ciudad de Puno según los docentes es el transformacional y transaccional puesto que de las 10 instituciones investigadas 8 utilizan estos estilos de liderazgo denotándose en ellos la determinación para influir en las decisiones políticas y educativas a través del proceso de comunicación para la consecución de los diversos objetos que persigue la institución educativa

demostrando tener las habilidades de una visión clara de lo que se quiere en un futuro para la Institución Educativa.

- En el estilo de liderazgo transformacional que asumen los directores en las Instituciones Educativas Primarias según los docentes es que solo a veces practican este tipo de liderazgo con el 32% respectivamente, en ellos se observó la capacidad de modificar los valores, las actitudes y las creencias de los docentes con la habilidad de ilusionar y convencer para mejorar la institución educativa asiendo riesgos.
- El estilo de liderazgo transaccional que asumen los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Puno según los docentes es que el 33% (a veces) tienen la capacidad de ser reconocidos como líder y como autoridad, ya que los directores están en proceso de tener la capacidad de ser reconocidos como líder como autoridad, motivando mediante recompensas y castigos.
- En el liderazgo liberal o laissez faire que hacen los directores en las instituciones educativas investigadas, demuestran que pocas veces con el 33% manifiestan este tipo de liderazgo el cual se basa en una participación mínima del líder otorgando total libertad en las decisiones grupales o individuales de los docentes, este resultado es un dato y relevante, pues demuestra que los directores de las instituciones educativas primarias, son docentes que en su gran mayoría no dejan de lado su autoridad y su responsabilidad en su cargo.

Calizaya O. (2015), en la tesis “Liderazgo de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria “Manuel Z Camacho” Platería – Puno en el año 2014” concluye:

- Ochenta estudiantes practican las habilidades de liderazgo de manera buena en la Institución Educativa “Manuel Z Camacho” de Platería – Puno en el año 2014. El cual es relativamente favorable, por la noble función que realizan el Director y la plana Docente de la Institución Educativa Secundaria Manuel Z. Camacho de Platería en el año 2014.
- Sesenta y ocho estudiantes practican la habilidad de Autorreflexión de manera buena en la Institución Educativa “Manuel Z Camacho” de Platería – Puno en el año 2014. El cual es relativamente favorable, por la noble función que realizan el Director y la plana Docente de la Institución Educativa Secundaria Manuel Z. Camacho de Platería en el año 2014.
- Setenta estudiantes practican la habilidad de Autocontrol de manera buena en la Institución Educativa “Manuel Z Camacho” de Platería – Puno en el año 2014. El cual es relativamente favorable, por la noble función que realizan el Director y la plana Docente de la Institución Educativa Secundaria Manuel Z. Camacho de Platería en el año 2014.
- Sesenta y cinco estudiantes practican la habilidad de Automotivación de manera muy buena en la Institución Educativa “Manuel Z Camacho” de Platería – Puno en el año 2014. El cual es relativamente favorable, por la noble función que realizan el Director y la plana Docente de la Institución Educativa Secundaria Manuel Z. Camacho de Platería, como también por los inmensos deseos de superación que presentan los estudiantes en el año 2014.
- Sesenta estudiantes practican la habilidad de Empatía de manera buena en la Institución Educativa “Manuel Z Camacho” de Platería – Puno en el año 2014. El cual es relativamente favorable, por la noble función que

realizan el Director y la plana Docente de la Institución Educativa Secundaria Manuel Z. Camacho de Platería en el año 2014.

- Setenta y dos estudiantes practican las habilidades de liderazgo de manera buena en la Institución Educativa “Manuel Z Camacho” de Platería – Puno en el año 2014. El cual es relativamente favorable, por la noble función que realizan el Director y la plana Docente de la Institución Educativa Secundaria Manuel Z. Camacho de Platería en el año 2014.

Butrón Y. (2015) en la tesis, “El estilo de liderazgo que caracteriza a las autoridades, docentes y administrativos en la IEI privada “el Buen Pastor” y en la IEI Pública 192 de la ciudad de Puno” arriba a las siguientes conclusiones:

- El estilo de liderazgo que predomina en el personal que trabaja en la Institución Educativa Inicial N^o 192 y el “Buen Pastor” de la ciudad de Puno (autoridad, docentes y administrativos), durante el año escolar 2014, es el estilo de liderazgo democrático. Se arriba a esta conclusión porque el 70.5% del personal de la IEI 192 y el 81.4% del personal de la IEI “Buen Pastor”, fueron identificados como democráticos.
- El estilo de liderazgo que predomina durante la relación laboral con la autoridad educativa, en el personal que trabaja (autoridad, docentes y administrativo), es el estilo de liderazgo democrático. Se plantea esta conclusión porque el 76.4% del personal de la IEI 192 y el 66.6% del personal de la IEI “Buen Pastor”, fueron identificados como personal de estilo democrático durante la relación con la autoridad respectiva.
- En la mayoría del personal que trabaja en las dos Instituciones Educativas (autoridad, docentes y administrativo), durante el proceso de planificación predomina el democrático. Según los datos anualizados, el

64.7% del personal de la IEI 192 y el 70.3% del personal de la IEI “Buen Pastor”, son democrático durante el proceso de la planificación curricular.

- En la mayoría del personal que trabaja (autoridad, docentes y administrativo) en las dos Instituciones Educativas, durante la supervisión y toma de decisiones que realiza la autoridad educativa predomina el estilo democrático, rechazándose de esta manera la hipótesis específica que sostuvo el predominio del estilo democrático. Se arriba a esta conclusión debido a que el 52.9% del personal de la IEI “Buen Pastor” son democráticos durante la supervisión y la toma de decisiones que la autoridad realiza durante el año escolar.

Cumpa C. (2015), en la tesis “El liderazgo directivo y su influencia en el clima Institucional de la Institución Educativa Secundaria del Instituto Nacional Agropecuario n° 67 de la ciudad de Quillabamba en el año 2014” concluye:

- La correlación entre el liderazgo del directivo y su influencia en el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria del instituto Nacional Agropecuario N° 67 de la ciudad de Quillabamba en el 2014 es positiva alta, porque se acepta la hipótesis planteada en la investigación ya que el valor de 0,66 es decir, positiva y alta esto significa que cuanto mayor es el nivel de liderazgo del director es mejor el clima institucional en la institución educativa.
- El nivel de liderazgo del directivo en la percepción de los docentes es positivo en la Institución Educativa Secundaria del instituto Nacional Agropecuario N° 67 de la ciudad de Quillabamba en el 2014 porque se percibe que el 47% de los docentes indican que incentivan el trabajo en

equipo hacia logros de resultados educativos.

- La percepción de los docentes sobre el desarrollo del clima institucional es positiva en la Institución Educativa Secundaria del instituto Nacional Agropecuario N° 67 de la ciudad de Quillabamba en el 2014 porque se percibe que el 52,63% de los docentes indican que la selección de personal y formación de equipos de trabajo se realizan bajo criterios técnico pedagógicos adecuados.

1.3. Justificación de la Investigación

El presente trabajo de investigación tiene un amplio potencial tanto por su relevancia académica, social, de la gestión educativa, como por su utilidad metodológica. Entre éstas podemos señalar. Desde el punto de vista académico las conclusiones que se han extraído son una aportación valiosa a la carencia de evidencia empírica en las investigaciones sobre liderazgo en los niños y niñas de 5 años. Téngase encuentra que la mayor información que circula de la variable liderazgo son estudiadas con personas de otros sectores o niveles educativos, por ello con esta investigación cubrimos un gran vacío. Por otro lado tiene una relevancia social ya que los principales beneficiarios del trabajo lo constituyen los tomadores de decisión del sector público educativo, como MINEDU, DREP- UGEL y la misma Institución, dado que, de acuerdo a los resultados pueden fomentar o no el liderazgo en ese nivel educativo, conocer las condiciones en que se obtienen mejores resultados y las conductas específicas a potenciar. Por ultimo servirá de base para realizar otras investigaciones en otras áreas geográficas similares o conexas. Razones sustanciales que motivaron realizar esta investigación.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General.

- Determinar el estilo de liderazgo que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno - 2016.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- Identificar los estilos de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno.
- Determinar los factores que contribuyen al desarrollo de un estilo de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. El liderazgo

El liderazgo de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia (2008), citado por Sánchez & Barraza (2015) remite a la palabra “liderato” que significa condición de líder, asimismo señala que la palabra líder proviene del inglés “leader”, que significa guía, por lo tanto, liderazgo es atribuido a una persona a la que un grupo sigue y le reconoce como jefe u orientadora.

Según Alcántara (2003) Es la capacidad de un individuo para conducir grupos y obtener de ellos respuestas deseadas, tendentes a establecer esfuerzos cooperativos a través de los cuales pueden alcanzar propósitos comunes, que individualmente no es factible lograr, porque se requiere de la participación de sus miembros.

Sobre este mismo término Pariente (2010), señala que el liderazgo es un fenómeno que involucra por lo menos cinco variables esenciales:

- a. Proceso interpersonal de influencia
- b. Relación entre una persona (líder) y un grupo de (seguidores);
- c. Entorno cultural relativamente delimitado

- d. Situación particular; y
- e. Logro de un propósito común como criterio para la efectividad del proceso.

Líder es la persona que tiene capacidad de persuadir o dirigir, derivado de sus cualidades personales, independientemente de su posición social, de sus cargos o funciones. Es el que tiene habilidad para conseguir adeptos y seguidores (Zarate, 2011)

Por otro lado, el líder según Ventura (2002) es un individuo, que por tener una capacidad especial, puede captar lo que sus compañeros piensan, descubre la manera de ayudarlos a satisfacer sus aspiraciones con mayor rapidez y perfección. Sobre la base de esta definición, se puede señalar que el líder puede considerarse un sujeto, que estimula y dirige los esfuerzos de su grupo, para la ejecución de tareas, que aparece como consecuencia de las necesidades de éstos y de la naturaleza de la situación en la cual se actúa.

“El hecho de influir en otras personas y de que éstas te sigan, es ya una acción de liderazgo y viene a ser como el ejercicio de la autoridad, para que la gente, ya sea en grupo grande o pequeño, se oriente para conseguir una meta en común” (López, 2013)

Teorías tradicionales acerca del liderazgo

Según Pariente (2010), las teorías tradicionales se agrupan en las siguientes grandes categorías:

- ✚ El gran hombre y el carisma
- ✚ La teoría de los rasgos y las habilidades
- ✚ El comportamiento de los líderes y los estilos de liderazgo
- ✚ El liderazgo situacional y los modelos normativos para la toma de

decisiones

- ✚ Modelos contingentes
- ✚ Modelos transaccionales y liderazgo transformacional

La teoría del gran hombre y el carisma

Los líderes nacen, no se hacen, y surgen cuando existe una necesidad de ellos. Esta idea del gran hombre predominó en los estudios iniciales del liderazgo y se relacionó estrechamente con el concepto del carisma, palabra de origen griego (χάρισμα), que significa “don del cielo”. El gran hombre, el líder, ya venía dotado de esa mística cualidad que lo hacía ser distinto a los demás mortales y le otorgaba la capacidad de dirigirlos. Se centró en el estudio de las grandes figuras de la humanidad, por lo general, de carácter religioso, político o militar (Pariente, 2010).

La teoría de los rasgos y las habilidades Relacionada con la teoría del gran hombre, supone que las personas nacen con ciertas características o rasgos que las hacen especiales para ser líderes. El propósito fundamental de las investigaciones en esta corriente se orientó a descubrir cuáles eran las principales características y habilidades que distinguían a los grandes líderes, bajo el supuesto de que si ellas se encontraban también en otras personas, entonces éstas podrían potencialmente convertirse en líderes.

Para Giuliani (2002), uno de los elementos más complicados del ser líder es determinar no el qué, sino el cuándo tomar decisiones.

Líder transformacional

Según Molero, Saboya & Cuadrado (2010), En cuanto al estilo transformacional, los líderes transforman a sus seguidores haciéndoles más conscientes de la importancia y valor de los resultados de la tarea,

considerando sus necesidades y capacidades, e inculcándoles el interés personal trascendente por el bien del equipo. Como resultado de esta influencia, los seguidores sienten confianza y respeto hacia el líder, y están motivados a hacer más de lo que en un principio esperaban hacer.

El liderazgo transformacional se define como un proceso social que se establece entre el líder y sus seguidores. El líder transformacional se caracteriza por ser carismático y por orientarse a conocer ampliamente a cada uno de los miembros de su equipo, de manera que les proporciona retos y oportunidades de desarrollo (Duran & Castañeda, 2014)

Para Ramirez & Sgambatti, (2008) el líder transformacional es aquel que inculca en el individuo el interés por la organización, aumenta su confianza, se enfoca hacia el logro personal además del organizacional, y resulta de especial relevancia en entornos turbulentos, cambiantes y plagados de dificultades. Este tipo de líder busca constantemente maneras innovadoras de trabajar, nuevas oportunidades, y prefieren la efectividad sobre la eficiencia. Además, establece que los líderes transformacionales operan con el manejo de un sistema de valores, denominados valores finales, aquellos que no pueden ser negociados o intercambiados entre los individuos.

El liderazgo transformacional se compone de los siguientes sub-factores: el primero es carisma inspiracional, caracterizado por articular el futuro con una visión atractiva y una conducta ética, lo cual promueve la motivación y el desafío de sus seguidores. En el segundo, la influencia idealizada conductual, los líderes son percibidos por su equipo con respeto, debido a su alto grado de moralidad, carisma, confianza e integridad, actitud de escucha y de retroalimentación. En la tercera, influencia idealizada atribuida, los líderes

logran confianza y respeto por parte de sus seguidores al ser un modelo conductual que facilita la identificación por parte del equipo. El cuarto, motivación inspiracional, se caracteriza porque los líderes llevan a cabo acciones a fin de que su equipo actúe de manera empoderada en el proceso de logro de metas articuladas a la visión organizacional, lo cual promueve su motivación. En el quinto, estimulación intelectual, los líderes desarrollan acciones que faciliten en sus seguidores oportunidades de desarrollo mediante el razonamiento sobre problemas organizacionales relevantes. Los líderes transformacionales promueven el aprendizaje organizacional conduciendo a sus colaboradores a descubrir modelos mentales para desarrollar una visión sistemática de la organización, así como el sentido de pertenencia y el compromiso, los cuales contribuyen a que se presente la conducta de compartir conocimiento (Duran & Castañeda, 2014).

Factores del liderazgo transformacional

Según Molero, Saboya & Cuadrado (2010) los factores del liderazgo transformacional son:

Tabla 1

Factores de liderazgo transformacional

<i>Factores de liderazgo transformacional</i>	
Influencia idealizada (atribuida)	Los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos
Influencia idealizada (conducta)	Tiene el mismo significado que el factor anterior, pero los ítems que lo miden están centrados en conductas específicas
Motivación inspiracional	Se refiere a los líderes que son capaces de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo. Asimismo, el líder formula una visión de futuro atractiva para los empleados y la organización
Estimulación intelectual	Estos líderes estimulan a sus colaboradores a ser innovadores, creativos y buscar por sí mismos la solución a los problemas que puedan plantearse
Consideración individualizada	Los líderes altos en este factor prestan atención a las necesidades individuales de logro y crecimiento de los miembros de su equipo, actuando como mentores o coaches

El liderazgo transaccional

Según Álvarez, Castillo & Coral (2010), el liderazgo transaccional es el estilo de liderazgo tradicional, es decir, el líder se relaciona con sus colaboradores en base a transacciones mediante las cuales ofrece incentivos para influir en el esfuerzo, así como una clarificación del trabajo necesario para obtener recompensas. Este estilo tradicional es necesario para un claro establecimiento de objetivos y la corrección de errores o desviaciones respecto de los objetivos establecidos.

Para Bass, citado por Ramirez & Sgambatti (2008), describe al líder transaccional como aquel que espera de sus subordinados el cumplimiento de los requerimientos básicos esperados por medio de una relación de intercambio entre el líder y el seguidor. Prefiere evitar el riesgo, y es capaz de crear confianza con el fin de lograr las metas establecidas.

El liderazgo transaccional se define como una relación entre el líder y sus seguidores que se fundamenta en el intercambio de recompensas asociadas a unas acciones. El liderazgo transaccional opera con base en autoridad burocrática y legitimidad dentro de la organización. Los líderes transaccionales enfatizan las tareas en los estándares de trabajo, así como en el logro de metas. Cuando el ambiente y el trabajo no favorecen la motivación y satisfacción del equipo, el uso de recompensas se constituye en un mecanismo eficaz para subsanar dichas carencias (Duran & Castañeda, 2014)

Según Bass y Avolio (2000), citado por Duran & Castañeda (2014), indican que los factores del liderazgo transaccional son: Primero, la consideración individualizada, caracterizada por la identificación de las necesidades de los miembros de su equipo a fin de facilitar su satisfacción. Segundo, la recompensa contingente, asociada al estilo transaccional clásico, que consiste en incentivar a los seguidores al hacer un reconocimiento de los logros obtenidos. Tercero, el liderazgo correctivo evitador, caracterizado por la identificación que hace el líder de las falencias que se presentan en el desempeño de sus seguidores y la toma de medidas correctivas. Cuarto, la dirección por excepción activa, consistente en que el líder monitorea e identifica desviaciones y errores con respecto a las normas e implementa acciones que conducen a su solución. Quinto, el liderazgo pasivo evitador, en el cual el líder

implementa medidas correctivas únicamente después de que se ha presentado un problema mayor o no realiza ninguna acción. En el sexto, la dirección por excepción pasiva, la posición adoptada por el líder es actuar cuando surgen los problemas; es decir, únicamente interviene cuando las circunstancias lo ameritan debido a la gravedad del problema. Finalmente, en el *laissez-faire*, el líder evita tomar decisiones, no asume responsabilidad, ni usa la autoridad (Duran & Castañeda, 2014)

Factores del liderazgo transaccional

Según Molero, Saboya & Cuadrado (2010) los factores del liderazgo transaccional son:

Tabla 2

Factores del estilo transaccional

<i>Factores de liderazgo transaccional</i>	
Recompensa contingente	Mediante el uso de las conductas descritas en este factor el líder clarifica las expectativas de sus seguidores y proporciona reconocimiento cuando se consiguen los objetivos
Dirección por excepción (activa)	Este tipo de líderes se centra en corregir los fallos y desviaciones de los empleados a la hora de conseguir los objetivos propuestos por la organización

El liderazgo *laissez-faire* o no liderazgo

Para Molero, Saboya & Cuadrado (2010) Consiste en la ausencia de conducta de liderazgo, donde el líder “elude la responsabilidad, retrasa decisiones, no proporciona feedback y no se interesa por satisfacer las necesidades de sus seguidores”

Tabla 3

Liderazgo pasivo

<i>Liderazgo pasivo/evitador</i>	
<i>Dirección por excepción (pasiva)</i>	Estos líderes suelen dejar las cosas como están y, en todo caso, sólo intervienen cuando los problemas se vuelven serios
<i>Laissez-faire</i>	Señala a aquellos líderes que evitan tomar decisiones y verse implicados en los asuntos importantes

Claves para formar a un buen líder desde la infancia

Según Bonachera (2016) sostiene que las habilidades de **liderazgo en los niños** son una combinación de muchas características personales que permiten que los niños (y también los mayores) sean capaces de racionalizar ideas y pensamientos, y ser constructivos. De hecho, si un niño tiene características de liderazgo o es incentivado para tenerlas, tendrá muchas más posibilidades de beneficiarse de sus logros cuando sea mayor. Aunque algunos de los factores que influyen en el liderazgo de los niños son propios e innatos, pero lo cierto es que puede desarrollar otros muchos con el tiempo; el truco está en que los padres incentiven lo suficiente a los hijos. Sugiere:

- 1. Da ejemplo de líder.** Todos los expertos coinciden en lo mismo: dar ejemplo. Si quieres incentivar el liderazgo en tus niños, lo primero que debes hacer es ser líder, darle ejemplo de cómo comportarse en ciertas situaciones, enseñarle la forma correcta de hacer las cosas y que, si tú puedes, él también.
- 2. Comunicación de liderazgo.** Los verdaderos líderes son unos maestros en la comunicación. Invita a tus niños a aprender a comunicarse de forma efectiva y significativa, y enséñale que el primer paso para esto es escuchar. No puede

haber comunicación si no nos hemos parado primero a ver qué dicen los demás para responderles adecuadamente, y esto es básico. Además, también se les enseña comunicación si se les deja que hablen. Muchas veces tomamos todas las decisiones por nuestros hijos, pero dejar que ellos expresen su opinión y explicarles el porqué de la nuestra les acostumbra a razonar, a escuchar a los demás y a comunicarse de forma efectiva.

3. Enséñale a negociar para ser líder. Cuando uno es líder no puede esperar sólo recibir, sino que se trata de aprender a negociar: dar y recibir a partes iguales reduce los desacuerdos y ayuda a que todo el mundo se sienta mejor. Esto es algo que debe aprenderse desde pequeño; tu hijo debe saber negociar con los compañeros e incluso en casa para llegar a un acuerdo en el que todas las partes queden medianamente satisfechas.

4. El líder debe aprender a trabajar en grupo. Hoy en día, cualquier persona que quiera triunfar en la vida debe saber trabajar en grupo. Los grupos de trabajo son espacios que aportan grandes retos ya que no todos los participantes actúan al mismo nivel. Por esto, emprendedores como John Rampton animan a que apuntes a tu hijo desde pequeño a actividades en grupo, ya sean deportivas, musicales o de cualquier ámbito. Es muy importante que los niños aprendan a identificarse con los intereses del grupo y, así, unirse a otras personas para "remar todos juntos" en la misma dirección.

5. Manejar la estrategia es un valor ser líder. Ser capaz de planificar y crear estrategias son dos de las habilidades de liderazgo más importantes. Tomarse tiempo para discutir, planear y crear estrategias es vital, y más fácil será si el niño está acostumbrado a hacerlo desde pequeño, tal y como explica June Saunders en su libro *Developing Leadership Skills*.

En ocasiones, cuando nuestros hijos tienen por delante tareas complicadas se desaniman y los padres tendemos a ayudarles, pero este es el mejor momento para enseñarle a aprovechar su tiempo y la estrategia de trabajo. Muéstrale que puede dividir la tarea en partes y organizarla en el tiempo, que puede hacerla por sí mismo si tiene la confianza suficiente para hacerlo y si le dedica tiempo. Enséñale que, con trabajo y perseverancia, todo se puede conseguir.

6. La lectura amplía los conocimientos del líder. Motiva a tu hijo para que lea. Los líderes leen, y mucho. De hecho, multitud de estudios han mostrado las ventajas de la lectura en los niños que desde pequeños la han practicado con regularidad. Si quieren incentivar el liderazgo en tu hijo, invítale a que lea mucho y que vaya variando de temas y estilos. Aun así, no esperes a que sea mayor para decirle que lea. Es importante que en casa el pequeño tenga ejemplo: ver a los padres leyendo o que éstos les lean cuentos o historias interesantes es vital para el aprendizaje de la vida y, por supuesto, también del liderazgo.

7. El optimismo es una buena cualidad para el líder. Si querer es poder, para querer hay que estar motivados a que lo conseguiremos. Con esta base, es importante transmitir a nuestros hijos la importancia de los pensamientos optimistas, pues también la ciencia ha demostrado que están conectados con el éxito. Ahora bien, optimista no quiere decir que se le escondan los fallos, sino que nuestro hijo aprenda a sobrellevarlos y encontrarles el lado positivo: un error siempre nos enseña un nuevo camino para volver a intentarlo.

2.2. Marco conceptual

Afiliación. Necesidad social de entrar y formar parte de un grupo formal o informal.

Afirmativo. Persona con tendencia a responder de manera positiva en el presente y optimista de cara al futuro. Transforma problemas en oportunidades. Está determinado a conquistar su potencial frente a obvias realidades. El poder de identificar posibilidades, en las obvias realidades, apoyados en una mirada positiva del presente y optimista del futuro.

Asertividad. El poder de diseñar conversaciones efectivas, diciendo lo que piensa, siente y desea que sucede, sin ser agredido y sin agredir. Es una teoría surgida en los años setenta orientada a desarrollar la capacidad de decir lo que se piensa y desea que suceda, sin violar los derechos humanos básicos de los demás, ni los propios.

Autenticidad. Identidad consistente (ser) que posibilita actuar de manera congruente (hacer) y alcanzar diferenciación en los resultados (lograr). La autenticidad expresa un compromiso con el potencial, evitando comparaciones (triumfalismo o derrotismo). La matriz de autenticidad propuesta por el Retcambio establece cuatro escenarios: Imitador, derrotista, triunfalista y autentico.

Autodesarrollo. Proceso interno de maduración- crecimiento y logro que promueve un estado proactivo, en un sistema humano, encaminado hacia la autonomía y auto dirección.

Autoridad carismática. Depende de las cualidades de los líderes individualmente, ésta evoluciona a tradicional, a medida que los papeles se estandarizan, a su vez la tradicional se evoluciona y se transforma en racional-

legal, esto sucede cuando El sistema es formalmente legitimado.

Comportamiento. Conjunto de acciones, procedimientos, controles, sistemas de delegación, disciplinas o prácticas que realizan los individuos y facilitan o bloquean el logro de la Misión.

Cooliderazgo. Influencia grupal basada en la cooperación creativa, comunicación para la acción y confiabilidad, con mentalidad ganemos todos.

Coordinación. Logro de la armonía de los esfuerzos individuales y de grupo en el cumplimiento de propósitos y objetivos de grupo.

Estrategia: Es la conceptualización visionaria del escenario hacia el cual se proyecta llegar, a través de un plan. Es abstracta y parte de la pregunta ¿Qué hacer? Se completa a través de una misión, visión, objetivos, políticas, metas, etc. encaminados al logro del potencial.

Líder. Liberador de inteligencia, desarrollando una explosión de resultados. Persona con la capacidad de influir en un grupo u organización, en el logro de la visión, meta o tarea, a través de la comunicación y los procesos de toma de decisiones.

Misión. Es la tarea o función fundamental que la sociedad la asigna a una empresa. Para Covey cada persona debe asignarse para sí y hacia los demás una misión personal lo que le permitirá comenzar cada día con un fin en mente.

2.3. Hipótesis de la investigación

2.3.1. Hipótesis General

- El estilo de liderazgo transformacional es el que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad en la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno – 2016.

2.3.2. Hipótesis específicos

- Los estilos de liderazgo que se puede identificar en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno son la transformacional y transaccional.
- Los factores que contribuyen al desarrollo de un estilo de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno es el factor familiar, amical y educativo.

2.3.3. Variable e indicadores de la investigación

Las variables de estudio se han identificado de acuerdo a la formulación de la hipótesis de investigación como se describe a continuación:

Tabla 4

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Estilo de liderazgo	Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma inspiracional • La influencia idealizada conductual • Influencia idealizada atribuida • Motivación inspiracional • Estimulación intelectual 	ESCALA DE LIKERT a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
	Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente • Dirección por excepción (activa) 	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método de investigación

Se considera método de investigación en el presente trabajo de investigación, según Hernández, S. (2010), al conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno, para solucionar problemas específicos, que nos permite identificar la información que se requiere, señalar la clase de información que se necesita y los procedimientos para conseguir dicha información y no sucumbir en propios prejuicios, en ese entender se utiliza los siguientes métodos:

3.1.1. Método analítico

Según Torres, C. (2010), es el proceso cognoscitivo que consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual, así como sus relaciones con el todo, su objetivo es estudiar y examinar las partes por separado obteniendo así un conocimiento explícito de las mismas. En la presente investigación se empleó en el análisis estadístico de cada indicador de las dimensiones según los objetivos planteados.

3.1.2. Método deductivo

Según Torres, C. (2010), este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares, se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera. En el trabajo se utilizó en la revisión de la literatura sobre liderazgo y estilo de liderazgo, etc. para elaborar el marco teórico y la descripción del problema, etc.

3.2. Tipo de investigación

La investigación es cuantitativa, no experimental, transversal iniciando como exploratorio para concluir como descriptivo, ya que según Hernández, S. (2010), buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

Este estudio permitió recoger información in situ sobre el estilo de liderazgo prevaleciente en los niños y niñas

3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, conocido también como investigación ex post-facto (los hechos y las variables ya ocurrieron). Según Hernández, S. (2010) es el estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, de hecho, no hay condición o estímulo a los cuales se expuso a los sujetos y objetos de estudio.

3.4. Técnicas de recolección de datos.

La técnica que se han empleado en la presente investigación es:

3.4.1. Encuesta.

Serie de preguntas que se hace a muchas personas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre un asunto determinado. En el presente trabajo se tomó encuesta a los niños y niñas con la ayuda de la investigadora haciendo uso de la entrevista no estructurada.

3.5. Tratamiento y procesamiento de datos.

El presente trabajo de investigación por utilizar el método descriptivo, empleó en el procesamiento y análisis de datos la estadística descriptiva con la que se explican los resultados producto de la investigación, lo que ha permitido contrastar la hipótesis planteada, realizando las siguientes actividades: análisis de la información obtenida, codificación, procesamiento para estimar promedios y porcentajes, para el tratamiento e interpretación de la información obtenida materia en estudio.

La información obtenida de las encuestas e investigación documental con la aplicación de diferentes instrumentos han sido analizados, clasificados y tabulados, utilizando el paquete estadístico STATA 14.

Con la finalidad de lograr un mayor entendimiento y visualización de los resultados a obtener se elaboraron las tablas respectivas.

3.6. Población

El estudio se realizó a los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N^o 208 del Barrio Laykakota, donde los niños hacen un total de 51 en ambas secciones.

3.7. Muestra:

Para efectos del presente trabajo de investigación, el tamaño de la muestra lo determinamos por conveniencia, en la medida que, los niños al ser 51, lo consideramos una población pequeña, por lo tanto, tomamos al 100%.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, exponemos los resultados del estudio obtenidos del cuestionario aplicado a los Niños y niñas de cinco años de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la Ciudad de Puno.

Los resultados son presentados en el siguiente orden:

- Δ Datos descriptivos
- Δ Identificación de los estilos de liderazgo en los niños y niñas de cinco años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno
- Δ Determinación de los factores que contribuyen al desarrollo de un estilo de liderazgo en los niños y niñas de cinco años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno

Para cada punto analizado, se presenta tablas estadísticas generadas con STATA 14 y su correspondiente interpretación producto de la lectura de los resultados.

4.1. Datos descriptivos Generales

Tabla 5

Distribución porcentual según el género de los niños

Sexo	Freq.	Percent	Cum.
Femenino	28	54.90	54.90
Masculino	23	45.10	100.00
Total	51	100.00	

Como se evidencia en la tabla 5, del total de los encuestados el 54.90% son niñas y el 45.10% son niños. Hay una pequeña diferencia de caso 10%. Por lo tanto, se puede decir que hay más mujeres que varones.

Tabla 6

Distribución porcentual según la edad de los niños

Edad	Freq.	Percent	Cum.
5 años	51	100.00	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 6, el 100% de los encuestados tiene cinco años de edad, tanto damas y varones.

Tabla 7

Distribución porcentual según miembro de familia con que vive el niño

Miembros de familia con que viven los niños	Freq.	Percent	Cum.
con mamá	2	3.92	3.92
con abuelitos	1	1.96	5.88
con papá y mamá	1	1.96	7.84
con papá, mamá y hermanos	47	92.16	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 7, del total de los encuestados, el 92.16% viven con papá, mamá y hermanos, el resto solamente viven con mamá, papá o con abuelitos.

Los resultados evidencian que la gran mayoría pertenece a un núcleo familiar, muy pocos pertenecen al parecer a familias disfuncionales.

Tabla 8

Distribución porcentual según el encargado de acompañar al niño a la I.E.I.

Persona que acompaña al niño I.E	Freq.	Percent	Cum.
Mamá	37	72.55	72.55
Papá	3	5.88	78.43
Hermano	8	15.69	94.12
Tíos	1	1.96	96.08
Abuelito	2	3.92	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 8, un 72.55% del total de los niños y niñas encuestados manifiestan que, la persona que les acompaña a la I.E.I., es su mamá, el 5% asegura que lo hace su padre, un 15.69 manifiesta que es el hermano que lo acompaña y el resto tío o abuelito en mínimos porcentajes.

Los resultados evidencian que en su gran mayoría la madre es responsable con acciones de llevar al niño a la I.E.I., relación que fortalece el vínculo madre e hijo.

Tabla 9

Distribución porcentual según la iniciativa del niño

Realiza la tarea por inic. propia	Freq.	Percent	Cum.
Sí	28	54.90	54.90
A veces	14	27.45	82.35
No	9	17.65	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 9, un 54.90% del total de los encuestados manifiestan que sí realizan sus tareas por iniciativa propia, el otro 27.45% aseguran hacerlo a veces y por último el 17.63% enfatiza no hacerlo.

Esta situación denota que hay un buen porcentaje que no fortalecen su iniciativa.

Tabla 10

Distribución porcentual según la búsqueda de ayuda del niño ante un problema

Ante la dificultad el niño recurre a	Freq.	Percent	Cum.
Mamá	35	68.63	68.63
Papá	3	5.88	74.51
Hermano-a	11	21.57	96.08
Tío-a	1	1.96	98.04
Abuelo-a	1	1.96	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 10, un 68.63% del total de los niños encuestados manifiestan que ante la dificultad recurren a la ayuda de sus mamás, un 5.88% lo hace hacia el padre, el otro 21.57% recurre al hermano, y muy poco va a buscar ayuda al tío o abuelo, según sea el caso

Estos datos reflejan la cercanía entre hijos y madre y también cobra relevancia los hermanos. El padre es ajeno hasta cierto punto.

Tabla 11

Distribución porcentual según la realización del paseo familiar

La Familia acostumbra hacer paseo	Freq.	Percent	Cum.
Sí	17	33.33	33.33
A veces	31	60.78	94.12
No	3	5.88	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 11, el 33.33% del total de los niños encuestados, manifiestan que sus familias acostumbran hacer paseos respectivos los días no laborables como sábados y domingos, feriados, según sea el caso. El 60% solo arguyen hacerlo a veces y por último un 5.88% enfáticamente aseguran no hacerlo.

Considero que más de 60% que acostumbra hacerlo a veces implica que hay ciertas limitaciones en aprovechar el tiempo para la recreación del niño, pues por muchos factores a veces limitamos su normal desarrollo.

4.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS NIÑOS Y NIÑAS DE CINCO AÑOS DE EDAD DE LA I.E.I N° 208 BARRIO LAYKAKOTA DE LA CIUDAD DE PUNO

ESTILO TRANSFORMACIONAL

4.2.1. Carisma inspiracional.

Este indicador se caracteriza por articular el futuro con una visión atractiva y una conducta ética, lo cual promueve la motivación y el desafío de sus seguidores.

Tabla 12

Distribución porcentual según la manifestación de la inconformidad

manifiesta su inconformidad ante la injusticia	Freq.	Percent	Cum.
Nunca	3	5.88	5.88
Casi nunca	3	5.88	11.76
A veces	13	25.49	37.25
Casi siempre	14	27.45	64.71
Siempre	18	35.29	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 12, un 35.29% del total de los niños encuestados siempre manifiestan su inconformidad ante cualquier acto que consideren injusta. Casi siempre un 27.45%, a veces 25.49% y 10% casi nunca y nunca.

Si unificamos desde a veces hasta siempre, más de 85% de los niños tiene en claro de lo que es bueno y malo. A la vez a su edad tener una postura positiva promete unos ciudadanos para el éxito.

4.2.2. Influencia idealizada conductual.

Los líderes son percibidos por su equipo con respeto, debido a su alto grado de moralidad, carisma, confianza e integridad, actitud de escucha y de retroalimentación.

Tabla 13

Distribución porcentual según el acto colaborativo del niño

Le agrada colaborar Y organizar acti.	Freq.	Percent	Cum.
Nunca	2	3.92	3.92
Casi nunca	5	9.80	13.73
A veces	15	29.41	43.14
Casi siempre	13	25.49	68.63
Siempre	16	31.37	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 13, un 3.92% del total de los niños y niñas aseguran que no les agrada colaborar en ciertas actividades, otro 9.80 sostienen que casi nunca lo hacen. El 29.41 solo lo han hecho a veces, y más de 56% si les agrada colaborar y organizar diferentes actividades.

Tabla 14

Distribución porcentual según la popularidad del niño

Es popular entre sus compañeros	Freq.	Percent	Cum.
Nunca	4	7.84	7.84
Casi nunca	6	11.76	19.61
A veces	21	41.18	60.78
Casi siempre	9	17.65	78.43
Siempre	11	21.57	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 14, el 21.57 del total de los niños encuestados son populares entre sus compañeros, un 17.65% casi siempre son populares, un 41.18% lo son a veces, por último, un 19 % no es popular entre sus compañeros. Los resultados evidencian que hay cierta tendencia de los niños a ser populares, ello implica que uno sea admirado, respetado, dado que obtienen confianza de sus compañeros. Los seguidores se identifican con su líder.

Tabla 15

Distribución porcentual según participación activa del niño

Sugiere ideas en su salón	Freq.	Percent	Cum.
Nunca	4	7.84	7.84
Casi nunca	8	15.69	23.53
A veces	18	35.29	58.82
Casi siempre	10	19.61	78.43
Siempre	11	21.57	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 15, más del 40% del total de los niños encuestados casi siempre o siempre sugieren ideas en su salón, mientras tanto un 35.29 suele hacerlo a veces y un 22% no suele hacerlo.

4.2.3. Influencia idealizada atribuida

Los líderes logran confianza y respeto por parte de sus seguidores al ser un modelo conductual que facilita la identificación por parte del equipo.

Tabla 16

Distribución porcentual según la confianza otorgada

Sus compañeros le eligen testigo o juez	Freq.	Percent	Cum.
Nunca	1	1.96	1.96
Casi nunca	8	5.69	17.65
A veces	17	33.33	50.98
Casi siempre	10	19.61	70.59
Siempre	15	29.41	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 16, un 29.41% del total de los niños y niñas encuestados manifiestan que sus compañeros siempre le eligen como testigo o juez según la situación lo amerite. Un 19.61% casi siempre es elegido, el otro 33.33% a veces y finalmente el 17% casi nunca y nunca son elegidos.

Tabla 17

Distribución porcentual según el liderazgo desempeñado

Es elegido delegado del equipo	Freq.	Percent	Cum.
Nunca	2	3.92	3.92
Casi nunca	8	15.69	19.61
A veces	20	39.22	58.82
Casi siempre	9	17.65	76.47
Siempre	12	23.53	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 17, el 23.53% del total de las niñas y niños encuestados manifiestan que son elegidos de manera permanente como delegados del equipo de trabajo. Un 17.65% casi siempre, un 39.22% a veces y un 19% asegura que no es elegido.

4.2.4. Motivación Inspiracional

Se caracteriza porque los líderes llevan a cabo acciones a fin de que su equipo actúe de manera empoderada en el proceso de logro de metas articuladas a la visión organizacional, lo cual promueve su motivación.

Tabla 18

Distribución porcentual según la propuesta de solución

Sugiere propuesta alguna para dar solución a una situación difícil	Freq.	Percent	Cum.
Casi nunca	6	11.76	11.76
A veces	9	17.65	29.41
Casi siempre	13	25.49	54.90
Siempre	23	45.10	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 18, el 45.10% del total de los niños encuestados siempre sugieren una propuesta de solución para dar respuesta a un problema, al igual que el 25.49% casi siempre lo hacen, el otro 17.65% lo hacen a veces y por último el 11.76% casi nunca.

Tabla 19

Distribución porcentual según la perseverancia del niño

Cumple con tareas difíciles	Freq	Percent	Cum.
Nunca	1	1.96	1.96
Casi nunca	7	13.73	15.69
A veces	12	23.53	39.22
Casi siempre	8	15.69	54.90
Siempre	23	45.10	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 19, el 45.10% del total de los encuestados siempre cumplen con tareas difíciles, el 15.69 % lo hacen a veces, casi nunca y nunca acceden a 15%, esto se connota la perseverancia del caso por la solución de problemas.

Tabla 20

Distribución porcentual según el trabajo en equipo

Trabaja en equipo	Freq.	Percent	Cum.
Nunca	3	5.88	5.88
Casi nunca	10	19.61	25.49
A veces	16	31.37	56.86
Casi siempre	10	19.61	76.47
Siempre	12	23.53	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 20, un 23% del total de los niños y niñas encuestadas manifiestan categóricamente que siempre trabajan en equipo, al igual que 19.61%; 31.37%, que si trabajan casi siempre y a veces respectivamente. Por último 19.61 y 5.88% no les agrada trabajar en equipo o simplemente desconocen el significado de la modalidad de trabajo.

4.2.5. Estimulación intelectual

Los líderes desarrollan acciones que faciliten en sus seguidores oportunidades de desarrollo mediante el razonamiento sobre problemas organizacionales relevantes.

Tabla 21

Distribución porcentual según el marco de referencia

Es considerado modelo a imitar	Freq.	Percent	Cum.
Nunca	1	1.96	1.96
Casi nunca	5	9.80	11.76
A veces	10	19.61	31.37
Casi siempre	12	23.53	54.90
Siempre	23	45.10	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 21, el 45.10% del total de los niños y niñas encuestados son considerados modelos a imitar, el 23.53% también son considerados casi siempre, el 19.61 % a veces les consideran modelos dignos a imitar, el 10% casi nunca o nunca han sido tomados en cuenta.

Tabla 22

Distribución porcentual según la facilidad de palabra

Tiene facilidad de palabra	Freq.	Percent	Cum.
Casi nunca	10	19.61	19.61
A veces	14	27.45	47.06
Casi siempre	10	19.61	66.67
Siempre	17	33.33	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 22, el 33.33% del total de los niños encuestados tienen facilidad y soltura para expresarse, el otro 19.61%, casi siempre hace uso de esas habilidades un 27.45% lo hace algunas veces y por ultimo un 19.61% casi nunca lo hace.

LIDERAZGO TRANSACCIONAL

4.2.6. Recompensa contingente

Es la capacidad de los líderes de recompensar a los subordinados por la labor bien hecha.

Tabla 23

Distribución porcentual según la capacidad de recompensa del líder

Cuándo los miembros de tu equipo ayudan a cumplir el objetivo propuesto	Freq.	Percent	Cum.
Le doy una palmadita	13	25.49	35.29
Levantamos vivas	5	9.80	9.80
No hacemos nada	17	33.33	68.63
Nos ponemos tristes	16	31.37	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 23, un 25.49% del total de los niños encuestados manifiestan que acostumbran dar palmaditas en la espalda y en la mano al compañero que hace una propuesta que da con la solución. El otro 33.33% no hace nada y la mayoría se pone triste porque alguien se le anticipó.

4.2.7. Dirección por excepción

Los líderes intervienen solamente cuando las cosas van mal para reprender o castigar a sus subordinados.

Tabla 24

Distribución porcentual según la reacción del líder

Cuando se equivoca un Miembro del equipo	Freq.	Percent	Cum.
Le entendemos	10	19.61	19.61
Normal no pasa nada	20	39.22	58.82
No hacemos nada	11	21.57	80.39
Nos enojamos con él	5	9.80	90.20
No Le hablamos por un Rato	5	9.80	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 24, un 80.39% del total de los niños y niñas encuestados manifiestan que entienden- pasan por alto el error cometido por un miembro del equipo. El resto se enojan y dejan de hablar por un breve tiempo. Se puede ver que no hay malicia necesariamente en los niños.

4.3. Determinación de los factores que contribuyen al desarrollo de un estilo de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno.

Tabla 25

Distribución porcentual sobre la autoconfianza

Tiene / confianza en sí mismo	Freq.	Percent	Cum.
Nunca	2	3.92	3.92
Casi nunca	8	15.69	19.61
A veces	20	39.22	58.82
Casi siempre	10	19.61	78.43
Siempre	11	21.57	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 25, el 21.57% del total de los niños encuestados tienen confianza en sí mismos, el 19.61% casi siempre muestran su solvencia de confianza en su persona, por otro lado el 39.22% solo a veces muestran la seguridad en sí, y un 3.92% denota no tener confianza.

Tabla 26

Distribución porcentual sobre contexto de fortalecimiento de autoconfianza

Dónde y con quién aprendió a tener confianza en sí mismo	Freq.	Percent	Cum.
en casa, con mamá	14	27.45	27.45
en casa, con papá	5	9.80	37.25
en casa con Hermano	12	23.53	60.78
en Jardín con prof.	9	17.65	78.43
en Jardín con compañeros	11	21.57	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 26, los factores que más porcentaje obtuvieron son: 27.45% y 23.53%, la primera corresponde al hogar, específicamente con la madre el niño aprendió a tener confianza en sí mismo, considero que hay un estrecho vínculo por la mayor parte de la dedicación, como por ejemplo en llevarle todas las mañanas laborables al jardín. De igual modo pasa con el hermano. De igual manera se da con la profesora y los compañeros. En sí, en todas partes se aprende a confiar en uno mismo. Así lo demuestran las estadísticas.

Tabla 27

Distribución porcentual sobre iniciativa del niño

Tiene iniciativa para las actividades	Freq.	Percent	Cum.
Nunca	1	1.96	1.96
Casi nunca	8	15.69	17.65
A veces	12	23.53	41.18
Casi siempre	11	21.57	62.75
Siempre	19	37.25	100.00
Total	51	100.00	

Según la tabla 27, el 37.25% del total de los niños y niñas encuestados siempre tienen iniciativa para el desarrollo de diferentes actividades, el 21.57% casi siempre lo hacen, el otro 23.53% tiene iniciativa solo a veces y un 15.69% casi nunca tiene iniciativa, por último 1.96% nunca han tenido iniciativa alguna.

DISCUSIÓN

ESTILO TRANSFORMACIONAL

En este apartado se presenta los resultados concernientes al estilo de liderazgo transformacional que prima en su mayoría de los niños y niñas de 5 años. Comparando los resultados con otras investigaciones similares en las variables de investigación, se denota lo siguiente: Según Pedraja, Rodriguez y Otros (2009) sostiene que el estilo de liderazgo transformacional tiene un impacto positivo sobre los resultados que se obtienen en el sistema de medición de la calidad de la educación. Nuestros resultados coinciden con los investigadores, en la medida que, los niños tienen iniciativa propia, actúan sin malicia, reconocen los éxitos de sus pares similares, por lo tanto, están desarrollando el estilo transformacional.

Por otra parte Córdova, M. (2014), arguye que el coordinador posee un liderazgo transformacional, dado que este estilo tiene las siguientes características: serenidad, cordialidad, delicadeza en el trato, lealtad, sinceridad, laboriosidad y humildad. Con esta investigación coincidimos parcialmente, en la medida que las características de liderazgo que hallamos en los niños y niñas son: La sinceridad, cordialidad y delicadeza en el trato. Reafirmamos nuestra postura que un niño fortalecerá o declinará el desarrollo del liderazgo transformacional según el contexto, circunstancia del ambiente inmediato: ya sea familiar, amical o educativo. Es decir los agentes educativos.

LIDERAZGO TRANSACCIONAL

En este apartado desarrollamos los resultados referentes al liderazgo transaccional, a comparación con otras investigaciones, se puede evidenciar lo siguiente: Vargas K. (2015) sostiene que el estilo de liderazgo transaccional que asumen los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Puno, según los docentes es que el 33% (a veces) tienen la capacidad de ser reconocidos como líder y como autoridad, ya que los directores están en proceso de tener la capacidad de ser reconocidos como líder, como autoridad, motivando mediante recompensas y castigos. En nuestros resultados esta situación es casi nula, en la medida que, los niños no castigan, para ellos no es habitual la imposición de ideas ni resentimientos, por lo tanto, se puede decir que en la adultez está más propenso a desarrollar el liderazgo transaccional, caso que se diferencia de los niños. Ellos por naturaleza están propenso a fortalecer el liderazgo transaccional, en la medida que, el contexto así lo amerite.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

A continuación, se efectúa la contrastación de la hipótesis propuesta en esta investigación, empleando la prueba no paramétrica y el método de regresión lineal:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x + \varepsilon$$

A consecuencia del tamaño de la muestra y empleando los resultados del análisis estadístico descriptivo.

- ❖ **Hipótesis específica 01- enunciado:** Los estilos de liderazgo que se puede identificar en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno son el transformacional y transaccional. Esta hipótesis queda probada (tabla 12, 14, 17, 18, 22, 23, 24) dado que, en los niños no se observa la actitud punitiva ni malicia alguna.
- ❖ **Hipótesis específica 02- enunciado.** Los factores que contribuyen al desarrollo de un estilo de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno es el factor familiar y amical. Esta hipótesis queda probada (tabla 26) en la medida que, los resultados evidencian que hay mayor relación del niño con la mamá y hermanos, sin dejar de lado al docente y sobre todo el círculo amical de sus compañeros.
- ❖ **Hipótesis general- enunciado:** El estilo de liderazgo transformacional es el que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad en la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno. Esta hipótesis queda probada, dado que, los resultados así lo evidencian, en la medida que los niños y niñas ponen de manifiesto toda la predisposición y su participación activa en la mayoría de las actividades realizada y sus actos lo confirman.

CONCLUSIONES

Terminada la contrastación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA. Respecto a la identificación de los estilos de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno son la transformacional y transaccional, en la medida que, en esta edad los niños muestran empatía, sin pretensiones oscuras, ni malicia en su corazón, se muestran como tal. Por ello los resultados son de 85% para la transformacional y 25% para la transaccional. Se percibe mayor actividad de participación en las sesiones y jornadas de enseñanza - aprendizaje, sinceridad en lo que dicen y desean, por ultimo llanos al aprendizaje y fortalecimiento en el ejercicio del liderazgo.

SEGUNDA. Concerniente a los factores que contribuyen al desarrollo de un estilo de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 barrio Laykakota de la ciudad de Puno se debe a diferentes factores contextuales así como lo revelan las estadísticas: familiar (61%), amical (22%) y educativo (18%), dado que, se da muy poca variación de los factores mencionados, pues todos contribuyen y los niños aprenden del contexto donde se desenvuelven.

TERCERA. Respecto al estilo de liderazgo que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad en la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno es el transformacional en la medida que, como niño los roles rotan y sin exclusión alguna manifiestan su postura desde sus puntos de vista sin encubrir ningún anhelo, interés o intención malévol. Por lo tanto, el liderazgo practicado es la transformacional.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se sabe que de los estilos de liderazgo existente como la transformacional y transaccional, lo que va más en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno es la transformacional, en la medida que, los niños al estar en esta edad, no actúan con pretensiones oscuras, ni malicia en su corazón, se muestran como tal. Por lo tanto, se sugiere fortalecer dichas habilidades de liderazgo, si bien es cierto, desde inicial hasta superior se llevan todas las materias, nos preparan para ocupar muchas funciones, pero no nos preparan para ser líderes, pues considero que el nivel inicial es la base y la primera institución que recibe a cada niño para contribuir en su formación. Insertarlo o fortalecer la habilidad de liderazgo, dejará una huella indeleble. Por ello las profesoras deberíamos de recibir también formación en esa área.

SEGUNDA. Concerniente a los factores que contribuyen al desarrollo de un estilo de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno, se debe a diferentes factores contextuales como: familiar, amical y educativo, entonces deberíamos de hacer escuelas de padres en donde se debe hacer entender que la presencia y la cercanía de padres, hermanos y los mismos profesores hacemos que tipo de ciudadanos queremos. Se insta trabajar en equipo.

TERCERA. Si bien es cierto que el estilo de liderazgo que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad en la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno es el transformacional en la medida que, como niño los roles rotan y sin exclusión alguna manifiestan su postura desde sus puntos de vista sin encubrir ningún anhelo, interés o intención malévolas. Se recomienda tomar en serio estos resultados y seguir formando al niño en lo positivo, bien sabido es que todo niño es bueno hasta que la sociedad lo corrompe.

BIBLIOGRAFÍA

- Abeliuk Manasevich, R. (2001). *Las obligaciones*. Chile: Editorial Juridica.
- Adonis, Antúnez y Otros. (2009). *Liderazgo de la educadora de párvulos, como factor preponderante, en la implementación de la reforma en educación parvularia*. Chile. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-adonis_l/pdfAmont/cs-adonis_l.pdf
- Águila, C. (2008). *Mejores prácticas de liderazgo competitivo con valor*. México: UDLAP.
- Alcántara, D. (2003) *El Liderazgo del Maestro de Preescolar*. España: Rialp, S.A.
- Álvarez, Castillo & Coral. (2010). *Estilos de liderazgo en la selección española de taekwondo*. *Revista de Psicología del Deporte*, 219-230. Recuperado de [https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=%C3%81lvarez%2C+Castillo+%26+Coral.+\(2010\).+Estilos+de+lid+erazgo+en+la+selecci%C3%B3n+espa%C3%B1ola+de+taekwondo.](https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=%C3%81lvarez%2C+Castillo+%26+Coral.+(2010).+Estilos+de+lid+erazgo+en+la+selecci%C3%B3n+espa%C3%B1ola+de+taekwondo.)
- Apostolik, R., Christopher, D., & Went, P. (2011). *Fundamentos de riesgo bancario y su regulación*. Madrid, España: Delta Publicaciones S.L.
- Arteaga & Ramón. (2009). *Liderazgo resonante según género*. Artículo científico, 289-295. Chile. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/177449538/Liderazgo-Resonante>
- Barquero Cabrero, J. D., & Huertas Colomina, F. J. (2001). *Manual de banca, finanzas y seguros*. Barcelona: Gestion S.A.
- Benadretti, S. (2014). *La fuente del conocimiento*. Recuperado de <http://lafuentedelconocimiento.weebly.com/liderazgo-infantil.html>
- Bonachera, A. (2016). *El liderazgo en los niños, cómo formar a un líder*. Recuperado de <http://www.hacerfamilia.com/ninos/noticia-liderazgo-ninos-formar-lider-20150128093821.html>

- Butron, Y. (2015). *El estilo de liderazgo que caracteriza a las autoridades, docentes y administrativos I.E.I privada el buen pastor y en el I.E.I. publica 192 de la ciudad de Puno*. (Trabajo de pregrado/tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Calizaya, O. (2015). *Liderazgo de los estudiantes de la institucion educativa secundaria Manuel z. Camacho Plateria- Puno 2014*. (Trabajo de pregrado/tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Córdova, M. (2014). *Identificación de los estilos de liderazgo que ejerce la coordinación del proyecto “mejora del sistema educativo con equidad para el desarrollo humano sostenible de la población del distrito de Frias, Sierra Altoandina de la región Piura*. (Trabajo de grado/tesis de maestría). Universidad de Piura, Piura. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1872/EDUC_024.pdf?sequence=1
- Cumpa, C. (2015). *El liderazgo directivo y su influencia en el clima instituctucional de la I.E.S. del instituto nacional agropecuario n 67 de la ciudad de Quillabamaba - 2014*. (Trabajo de grado/tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplanodel, Puno.
- Delgado, L. (2004). *La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. Granada: Ediciones Universidad de .Salamanca
- Duran & Castañeda. (2014). *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios*. *Acta Colombiana de Psicología*, 135-147. Recuperado de http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/149/190
- Ellerger, R. (2002). *Credito y cobranza*. Colombia: Limusa.
- Fernandez Rivera, A. (2011). *Manual de morosidad bancaria*. Madrid: Civitas ediciones S.L.

- Ferrer Quea, A. (2004). *Contabilidad de empresas del sistema Financiero*. Lima: Instituto de Investigacion El Pacifico E.I.R.L.
- Giulani, R. (2002). *Cómo surge el liderazgo*. España: A & M Gráfico, S. L.
- Hernandez; Fernandez y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.) México: Mc Graw Hill.
- López, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Barcelona. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf
- Machaca & Mamani. (2016). *Talleres de liderazgo en el desarrollo de la autoestima de los niñas y niños de 5 años de la I.E.I. 288 Salcedo Aldea Infantil Puno*. (Trabajo de pregrado/tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano, Puno .
- Molero, Saboya & Cuadrado. (2010). *Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional. Revista un análisis de la estructura factorial del multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. Psicothema*, 495-501. Recuperado de <http://www.psicothema.com/>
- Pariente, J. (2010). *Algunas reflexiones en torno al concepto de liderazgo. Procesos de cambio y desarrollo organizacional*. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SistOrgSocMedEfec/mendoza_moheno_jessica/algunas_reflexiones.pdf
- Pedraja, Rodriguez y Otros. (2009). *Estilos de liderazgo y resultados del sistema de medición de la calidad de la educación: un estudio empírico en los colegios básicos de la ciudad de arica-chile. Revista chilena de ingeniería*, 21-26. Recuperado de <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Estilos+de+liderazgo+y+resultados+del+sistema+de+medici%C3%B3n+de+la+calidad+de+la+educaci%C3%B3n>

- Ramirez & Sgambatti. (2008). *Liderazgo transformacional y transaccional en estudiantes de postgrados en gerencia del Área Metropolitana de Caracas*. *Revista Visión Gerencial*, 403-416. Recuperado de <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Liderazgo+transformacional+y+transaccional+en+estudiantes+de+postgrados+en+gerencia+del+%C3%81rea+Metropolitan+a+de+Caracas>
- Sánchez & Barraza. (2015). *Percepciones sobre liderazgo*. *Revista Ra Ximhai*, 161-170. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596010>
- Ten Brinke, H., Marquez Payan, J., & Lopez Gonzales, E. (2010). *Administración de Empresas Agropecuarias*. Mexico: Trillas.
- Vargas, K. (2015). *Liderazgo de los directores en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Puno, 2014*. (Trabajo de pregrado/tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Ventura, A. (2002). *El Maestro como Líder de la Comunidad Educativa*. México: edición: el poder.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate_rd.pdf

ANEXOS

ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD DE LA I.E.I N° 208 BARRIO LAYKAKOTA DE LA CIUDAD DE PUNO-2016

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLE	INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el estilo de liderazgo que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 barrio Laykakota de la ciudad de Puno -2016?</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>El estilo de liderazgo transformacional es el que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad en la I.E.I N° 208 Barrio Laykakota de la ciudad de Puno</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el estilo de liderazgo que más prevalece en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 barrio Laykakota de la ciudad de Puno -2016</p>	<p>Transformacional</p>	
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>- ¿Qué estilos de liderazgo se puede identificar en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 barrio Laykakota de la ciudad de Puno?</p> <p>- ¿Qué factores contribuyen al desarrollo de un estilo de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 barrio Laykakota de la ciudad de Puno?</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los estilos de liderazgo que se puede identificar en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 barrio Laykakota de la ciudad de Puno son la transformacional y transaccional. • Los factores que contribuyen al desarrollo de un estilo de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 barrio Laykakota de la ciudad de Puno es el factor familiar, amical y educativo. 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los estilos de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 barrio Laykakota de la ciudad de Puno - Determinar los factores que contribuyen al desarrollo de un estilo de liderazgo en los niños y niñas de 5 años de edad de la I.E.I N° 208 barrio Laykakota de la ciudad de Puno 	<p>ESTILO TRANSFORMACIONAL</p> <p>ESTILO TRANSACCIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma inspiracional • La influencia idealizada conductual • Influencia idealizada atribuida • Motivación inspiracional • Estimulación intelectual <ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente • Dirección por excepción (activa)

SÁBANA DE RESULTADOS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DE TABLA	INDICADORES	Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		T
		Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	
EVIDENCIA DE LA FORMI	CARISMA INSPIRACIONAL: Manifiesta su informalidad ante las injusticia	3	5.00%	13	25.49 %	14	27.45%	18	35.29%	51
EVIDENCIA DE LA PARTICIPACIÓN DEL NIÑO)	INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL: Le agrada colaborar y organizar actividades Es popular entre sus compañeros Sugiere ideas en su salón	2	3.92%	15	29.41%	13	25.49%	16	31.37%	51
		4	7.84%	21	41.18%	9	17.65%	11	21.57	51
		4	7.84%	18	35.29%	10	19.61%	11	21.57%	51
EVIDENCIA DE LA PARTICIPACIÓN DEL NIÑO)	INFLUENCIA IDEALIZADA ATRIBUIDA: Sus compañeros lo eligen testigo o juez Es elegido delegado del equipo	1	1.96%	17	33.33%	10	19.61%	15	29.41%	51
		2	3.92	20	39.22	9	17.65	12	23.53%	51
EVIDENCIA DE LA PARTICIPACIÓN DEL NIÑO)	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL: Sugiere propuesta alguna para dar solución a una situación difícil Cumple con tareas difíciles Trabaja en equipo	0	0.00%	9	17.65%	13	25.49%	23	45.10%	51
		1	1.96%	12	23.53%	8	15.69%	23	45.10%	51
		3	5.88%	16	31.37%	10	19.61%	12	23.53%	51
EVIDENCIA DE LA PARTICIPACIÓN DEL NIÑO)	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL: Es considerado modelo a imitar Tiene facilidad de palabra	1	1.96%	10	19.61%	12	23.53%	23	45.10%	51
		0	0.00%	14	27.45%	10	19.61%	17	33.33%	51

LIDERAZGO TRANSACCIONAL

RECOMPENSA CONTINGENTE		DIRECCIÓN POR EXEPCIÓN			
TABLA 23 (CAPACIDAD DE RECOMPENSA DEL LÍDER)		TABLA 24 (REACCIÓN DEL LÍDER)			
Cuando los miembros de tu equipo ayudan a cumplir el objetivo propuesto:	Fr.	%	Cuando se equivoca un miembro de su equipo	Fr.	%
Le doy una palmadita	13	25.49%	Le entendemos	10	19.61%
Levantamos vivas	5	9.80%	Normal no pasa nada	20	39.22%
No hacemos nada	17	33.33%	No hacemos nada	11	21.57%
Nos ponemos tristes	16	31.37%	Nos enojamos con él	5	9.80%
TOTAL	51	100%	No le hablamos por un rato	5	9.80%
			TOTAL	51	100%

FACTORES QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DE UN ESTILO DE LIDERAZGO

TABLA 25 (AUTOCONFIANZA)			TABLA 26 (FORTALECIMIENTO DE LA AUTOCONFIANZA)			TABLA 27 (REACCIÓN DEL LÍDER)		
Tiene confianza en sí mismo:	Fr.	%	Donde aprendió a tener confianza en sí mismo	Fr.	%	Iniciativa del niño:	Fr.	%
Nunca	2	3.92%	En casa, con mamá	14	27.45%	Nunca	1	1.96%
Casi Nunca	8	15.69%	En casa, con papá	5	9.80%	Casi Nunca	8	15.69%
A Veces	20	39.22%	En casa con el hermano	12	23.53%	A Veces	12	23.53%
Casi Siempre	10	19.61%	En jardín con la prof.	9	17.65%	Casi Siempre	11	21.57%
Siempre	11	21.57%	En jardín con los compañeros	11	21.57%	Siempre	19	37.25%
TOTAL	51	100%	TOTAL	51	100%	TOTAL	51	100%

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL****ENCUESTA**

La presente técnica tiene por finalidad recabar información importante para el estudio de **ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD DE LA I.E.I N° 208 BARRIO LAYKAKOTA DE LA CIUDAD DE PUNO – 2016**, dado que, el alumno líder destaca por su popularidad, capacidad de iniciativa, confianza en sí mismo y espíritu de servicio. En principio, es un rasgo de personalidad positivo. En el aula, es importante conocer quiénes son los líderes, sobre todo qué estilo de liderazgo predomina, porque van a marcar la pauta de comportamiento del grupo.

Esta encuesta es anónima, por lo tanto la investigadora garantizará la confidencialidad del caso, (la investigadora llenará la encuesta con ayuda de las respuestas del niño por medio de la entrevista no estructurada).

I. DATOS GENERALES**i. Sexo**

- a. Femenino
- b. Masculino

ii. Edad

- a. 3 años
- b. 4 años
- c. 5 años

iii. Miembros de familia con que vive

- a. Con mamá
- b. Con papá
- c. Con hermano (a)
- d. Con tío (a)
- e. Con abuelitos
- f. Con mamá y papá
- g. Con mama, papa y hermano (s)

iv. Persona que le trae todos los días a la Institución Educativa

- a. mamá
- b. papá
- c. hermano (a)
- d. tío (a)
- e. abuelitos

v. Hace sus tareas en casa por iniciativa propia

- a. Si
- b. A veces
- c. No
- d. Nunca

vi. Cuando tiene dificultades de hacer una tarea, a quien pide ayuda

- a. A mi mamá
- b. A mi papá
- c. A mi hermano (a)
- d. A mis tios
- e. A mis abuelitos
- f. Otros

vii. Los días que no hay labores en la Institución Educativa: feriados, sábados y domingos, acostumbra su familia salir de paseo

- a. Si
- b. A veces
- c. No
- d. Nunca

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL

II. ESTILOS DE LIDERAZGO

Para determinar el estilo de liderazgo responde (X) al cuestionario según corresponda

ESTILO TRANSFORMACIONAL	
01	Cuando las normas les parece injustas manifiesta su informalidad: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
02	Le agrada colaborar y organizar actividades: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
03	Es popular entre sus compañeros o compañeras: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
04	Sugiere ideas en el salón: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
05	Sus compañeros/as le eligen como testigo o juez para solucionar sus problemas: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
06	Sus compañeros/as le eligen como delegado en las actividades de grupo: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
07	Es capaz de plantear sugerencias para solucionar una situación difícil: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
08	Cumple con tareas que considera difíciles: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
09	Conforma un grupo para trabajar conjuntamente: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
10	Sus compañeros/as le consideran en muchos aspectos como un modelo a imitar: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
11	Tiene facilidad y soltura para expresarse verbalmente: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL

	e. Siempre
12	Tiene confianza en sí mismo para cumplir alguna actividad: f. Nunca g. Casi nunca h. A veces i. Casi siempre j. Siempre
13	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
14	Donde aprendió a tener confianza en sí mismo: a. En casa, con mamá b. En casa, con papá c. En casa con Hermano d. En Jardín con profesora. e. En Jardín con compañeros
ESTILO TRANSACCIONAL	
15	Cuándo los miembros de tu equipo ayudan a cumplir el objetivo propuesto: a. Le doy una palmadita b. Levantamos vivas c. No hacemos nada d. Nos ponemos tristes
16	Cuando se equivoca un miembro del equipo: a. Le entendemos b. Normal no pasa nada c. No hacemos nada d. Nos enojamos con él e. No Le hablamos por un Rato
17	Le agrada dirigir actividades de grupo: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
FACTORES QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DEL LIDERAZGO	
18	Tiene confianza en sí mismo a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre
19	Donde y con quien aprendió a tener confianza en sí mismo: a. Casa- con mamá b. Casa- con papá c. En casa con hermano d. En el jardín con la profesora e. En el jardín con los compañeros
20	Tiene iniciativa para las actividades: a. Nunca b. Casi nunca c. A veces d. Casi siempre e. Siempre

Instrumento adaptado de Carmen Ávila de Encío <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=1944699>

¡Muchas gracias por su participación!