



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**Percepción de liderazgo en la directiva del barrio “Salida del Sol”,
parroquia José Luis Tamayo, 2021-2023**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADAS EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

AUTORAS:

GONZALEZ CHANGO GINGER SOLLANGE

SÁNCHEZ CATUTO MELANIE KATHERINE

TUTOR:

ECON. RENÉ FARUK GARZOZI PINCAY, PHD.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2023

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

**Percepción de liderazgo en la directiva del barrio “Salida del Sol”,
parroquia José Luis Tamayo, 2021-2023**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADAS EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

GONZALEZ CHANGO GINGER SOLLANGE

SÁNCHEZ CATUTO MELANIE KATHERINE

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE CUADROS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	8
DEDICATORIA	9
AGRADECIMIENTOS	10
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC	11
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	11
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	12
RESUMEN	13
INTRODUCCIÓN	15
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. Antecedentes del problema de investigación.	17
1.2. Formulación del problema de investigación.	22
1.3. Objetivos.	22
1.3.1. Objetivo general.	22
1.3.2. Objetivos específicos.....	22
1.4. Justificación de la investigación.	23
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	25
2.1. Conocimiento actual.	25
2.2. Fundamentación teórica y Conceptual.	36
2.2.1. Definición de liderazgo	36
2.2.2. Definición de directiva barrial u organización barrial	37
2.2.3. Teoría del gran hombre	37
2.2.4. Teoría de los rasgos	38
2.2.5. Teorías del comportamiento	39
2.2.5.1. Liderazgo democrático	39

2.2.5.2. Liderazgo Laissez Faire.....	41
2.2.5.3. Liderazgo autoritario o autocrático.....	41
2.2.6. Teorías de contingencia	42
2.2.6.1. Liderazgo Fiedler.....	42
2.2.7. Liderazgo transaccional	43
2.2.8. Liderazgo transformacional	44
2.2.9. Liderazgo comunitario	44
2.2.10. Liderazgo femenino.....	45
2.2.11. Liderazgo en la gestión social	45
2.2.12. Liderazgo en el enfoque de género	45
3. MARCO METODOLÓGICO.....	47
3.1. Tipo de investigación.....	47
3.2. Alcance de la investigación.	47
3.3. Operacionalización de las variables	48
3.4. Población, muestra y periodo de estudio.	54
3.5. Técnicas e instrumentos de levantamiento de información.	54
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	56
4.1. Análisis de fiabilidad	56
4.2. Análisis de la aplicación de la encuesta	57
5. DISCUSIÓN	85
6. CONCLUSIONES	89
7. RECOMENDACIONES.....	91
REFERENCIAS	92
ANEXOS.....	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sujetos de estudio	54
Tabla 2 Percepción del liderazgo y manejo organizacional	55
Tabla 3. Alpha de Cronbrach.....	56
Tabla 4. Género	57
Tabla 5. Edad.....	58
Tabla 6. Manejo Organizacional.....	59
Tabla 7. Percepción de Liderazgo	60
Tabla 8. Manejo Organizacional.....	61
Tabla 9. Percepción de liderazgo.....	62
Tabla 10. Manejo organizacional	63
Tabla 11. Percepción de liderazgo.....	64
Tabla 12. Manejo organizacional	65
Tabla 13. Percepción de liderazgo.....	66
Tabla 14. Manejo Organizacional.....	67
Tabla 15. Percepción de liderazgo.....	68
Tabla 16. Manejo de liderazgo	69
Tabla 17. Percepción de liderazgo.....	70
Tabla 18. Manejo organizacional	71
Tabla 19. Percepción de liderazgo.....	72
Tabla 20. Manejo organizacional	73
Tabla 21. Percepción de liderazgo.....	74
Tabla 22. Manejo organizacional	75
Tabla 23. Percepción del liderazgo.....	76
Tabla 24. Manejo organizacional	77
Tabla 25. Percepción de liderazgo.....	78

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Teorías del comportamiento	39
Cuadro 2: Liderazgo democrático	40
Cuadro 3: Liderazgo Laissez o Liberal	41
Cuadro 4: Liderazgo Autoritario o autocrático	42
Cuadro 5: Criterios contextuales del liderazgo	43
Cuadro 6. Operacionalización de la variable cualitativa.....	48
Cuadro 7. Operacionalización de la variable cuantitativa.....	50
Cuadro 8. Análisis de la entrevista.....	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fórmula de Alpha de Cronbrach	56
Figura 2. Género de los moradores.....	57
Figura 3. Edades de la población.....	58
Figura 4. Manejo Organizacional	59
Figura 5. Percepción de liderazgo	60
Figura 6. Manejo Organizacional	61
Figura 7. Percepción de liderazgo	62
Figura 8. Manejo organizacional.....	63
Figura 9. Percepción de Liderazgo	64
Figura 10. Manejo organizacional.....	65
Figura 11. Percepción de liderazgo	66
Figura 12. Manejo organizacional.....	67
Figura 13. Percepción de liderazgo	68
Figura 14. Manejo de liderazgo.....	69
Figura 15. Percepción de liderazgo	70
Figura 16. Manejo organizacional.....	71
Figura 17. Percepción de liderazgo	72
Figura 18. Manejo organizacional.....	73
Figura 19. Percepción de liderazgo	74
Figura 20. Manejo organizacional.....	75
Figura 21. Percepción de liderazgo	76
Figura 22. Manejo Organizacional.....	77
Figura 23. Percepción de liderazgo	78

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **GONZALEZ CHANGO GINGER SOLLANGE** con C.I. 2450765793; **SÁNCHEZ CATUTO MELANIE KATHERINE** con C.L. 2450677071 estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: ***“Percepción de liderazgo en la directiva del barrio “Salida del Sol”, parroquia José Luis Tamayo, 2021-2023”***, corresponde exclusiva responsabilidad de las autoras y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, noviembre, 2023.

Atentamente,



Gonzalez chango Ginger Sollange
C.I. 2450765793



Sánchez Catuto Melanie Katherine
C.I. 2450677071

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo, va dedicado a Dios por regalarnos salud, fuerza y paciencia, para llegar a este punto de la vida, que es cumplir un logro más para nosotras, A nuestros padres quienes son los pilares fundamentales, los cuales, nos han secado lágrimas en el trayecto de nuestro camino universitario, con consejos y motivándonos para no rendirnos, además por los valores que nos han implantado en toda nuestra vida. A nuestros seres queridos que nos han dado una voz de aliento para no renunciar a nuestra meta.

A nuestras amigas y amigos más cercanos quienes han sido parte de esta etapa que marcó un antes y después en cada uno como profesionales. Además, esto va para aquellas personas que, hoy en día, no están en este mundo terrenal, pero, si espiritualmente y confiaron ciegamente en nuestro potencial, esperando estén orgullosos de nosotras por la clase de personas que nos hemos convertido.

Sobre todo, esto va dedicado a nosotras misma por el esfuerzo y entrega que hemos puesto en todo el camino como estudiantes, y demostrarnos que si podemos superarnos solo basta creer, para cumplir nuestras propias expectativas.

**Gonzalez Chango Ginger Sollange
Sánchez Catuto Melanie Katherine**

AGRADECIMIENTOS

Nuestro profundo agradecimiento a la UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA, por ser la institución que nos brindó, no solo la oportunidad de formarnos académicamente en la carrera de Gestión social y desarrollo, donde, hemos ganado habilidades y destrezas para nuestra carrera profesional, sino, para ayudarnos a ampliar nuestras visiones a futuro.

Un agradecimiento total a todos los docentes que fueron parte fundamental de nuestra formación académica, gracias por compartir sus conocimientos en cada cátedra en las aulas de clase y dedicación por contribuir en el desarrollo personal de cada uno de sus estudiantes, que hoy, estamos cumpliendo una meta al titularnos como Licenciadas en Gestión Social y Desarrollo

De manera especial, a nuestro tutor economista René Garzozzi, quien nos guio de manera eficaz en el proceso de investigación, dándonos aportes importantes para una redacción correcta y resaltando puntos trascendentales, también un agradecimiento a un ser que hoy en día no está con nosotros al economista Juan Carlos Olives Maldonado, por darnos aliento y ser una persona que se esmeró en que todos logremos cumplir nuestro objetivo, explicando de manera clara y precisa.

Es adecuado, cerrar estos agradecimientos, reconociendo la paciencia que nos hemos tenido, en este proceso difícil y complejo, y, además por convertirnos en un equipo que se brinda apoyo, ayuda y cariño, construyendo nuestra zona en la cual nos sentimos seguras. A cada persona que con sus consejos constructivos nos ayudaron a mejorar. A Bianca, Alisson por llegar a nuestras vidas a llenarnos de confianza en cada cosa que hacemos. A Ricardo y Fabio por convertirse en una parte importante para cada una de nosotras desde el momento uno, como compañeros de trabajo, donde, dimos lo mejor en cada exposición.

**Gonzalez Chango Ginger Sollange
Sánchez Catuto Melanie Katherine**



Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud
Gestión Social y Desarrollo

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La Libertad, 30 de **noviembre** del 2023

Lic. Lilian Susana Molina Benavides, Ph.D
Directora de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo- UPSE

En su despacho. -

En calidad de tutor asignado por la carrera de Gestión Social y Desarrollo, informo a usted que las estudiantes **Gonzalez Chango Ginger Sollange** con cédula de identidad No **2450765793**; **Sánchez Catuto Melanie Katherine** con cédula de identidad No **2450677071**, han cumplido con los requisitos estipulados en el *Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE y Protocolos Vigentes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo*, para la implementación y desarrollo del Trabajo de Titulación, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, de título **“Percepción de liderazgo en la directiva del barrio “Salida del Sol”, parroquia José Luis Tamayo, 2021-2023”**.

Por lo ante expuesto, recomiendo se **apruebe** el Trabajo de Titulación referido anteriormente, bajo el Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE vigente que cita:

“Art 11. Actividades académicas del docente tutor. - El docente tutor realizará un acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo del proyecto del trabajo de integración curricular, quién presentará el informe correspondiente de acuerdo a la planificación aprobada por el Consejo de Facultad.”

Debo indicar que es de exclusiva responsabilidad de las autoras, cumplir con las sugerencias realizadas durante el proceso de revisión por sus especialistas.

Para los fines académicos pertinentes, es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente,

Econ. René Faruk Garzozí Pincay
DOCENTE TUTOR(A)

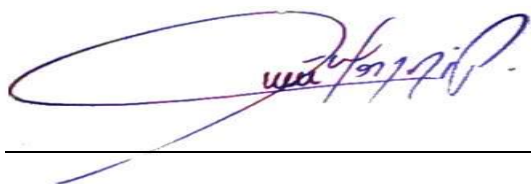
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR



Lic. Lilian Susana Molina Benavides, Ph.D.
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**



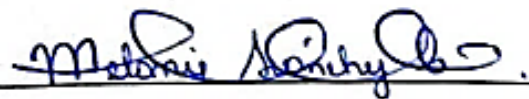
Lic. Katty Maricela Vera Meza, Msc.
**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA DE
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**



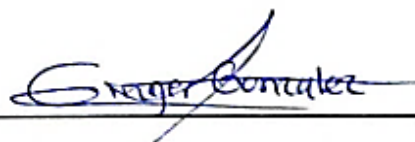
Econ René Faruk Garzozzi Pincay, Ph.D.
**DOCENTE TUTOR(A) DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**



Abg. Roberto Nahin Palacios Quinto, Mgtr.
**DOCENTE ESPECIALISTA DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**



Melanie Katherine Sánchez Catuto
ESTUDIANTE



Ginger Sollange Gonzalez Chango
ESTUDIANTE

Percepción de liderazgo en la directiva del barrio “Salida del Sol”, parroquia José Luis Tamayo, 2021-2023

Gonzalez Chango Ginger Sollange
Código Orcid (1) 0009-0008-8439-0275
Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo

Sánchez Catuto Melanie Katherine
Código Orcid (2) 0009-0005-6900-6317
Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo

RESUMEN

El liderazgo es la destreza y habilidad que el ser humano puede llegar a alcanzar, para así tener una visión clara y precisa, de lo que se plantea alcanzar a futuro en relación a su capacidad de líder; es importante realizar méritos a lo largo de su vida como persona que busca el progreso de cambio en la sociedad. El objetivo principal del estudio es caracterizar el liderazgo en la directiva del barrio “Salida del Sol” de la parroquia José Luis Tamayo, durante los periodos 2021-2023. Para la investigación se empleó el enfoque mixto, es decir, cuali-cuantitativo, con carácter descriptivo y exploratorio. Para ello, se hizo el uso de instrumentos para levantamiento de información como entrevistas, estos dirigidos a las personas con mayor cargo en la directiva, de tal forma, que aportaron puntos de vistas teóricos y contemporáneos. Por otro lado, la encuesta se aplicó a los moradores para datos cuantificables, con la finalidad de obtener datos precisos a lo que se quería llegar. Se concluye que la percepción de la directiva sobre la variable de estudio es que, el líder influye de distintas formas, donde la participación de otros actores es importante para tener un éxito total o un fracaso en el intento, si bien, los conflictos se pueden resolver, la comunicación es un punto central para sobrellevar las distintas situaciones, y, con ello, crear relaciones beneficiosas. Por último, se considera que los rasgos, actitudes, habilidades y conducta son parte de una concepción precisa del liderazgo, independientemente a la organización, institución o directivas barriales.

Palabras Clave: *Definición, destreza, evaluación, gestión y organización barrial.*

Perception of leadership in the board of directors of the “Salida Del Sol”, neighborhood, José Luis Tamayo parish, 2021-2023

ABSTRACT

Leadership is the skill and ability that human beings can achieve, in order to have a clear and precise vision of what they plan to achieve in the future in relation to their capacity as a leader; It is important to make merits throughout your life as a person who seeks progress and change in society. The main objective of the study is to characterize the leadership in the board of directors of the “Salida del Sol” neighborhood of the José Luis Tamayo parish, during the periods 2021-2023. For the research, the mixed approach was used, that is, qualitative-quantitative, with a descriptive and exploratory nature. To do this, instruments were used to gather information such as interviews, these were aimed at the people with the highest positions in the board, in such a way that they contributed theoretical and contemporary points of view. On the other hand, the survey was applied to the residents for quantifiable data, in order to obtain precise data of what was wanted to be achieved. It is concluded that the perception of the management about the study variable is that the leader influences in different ways, where the participation of other actors is important to have total success or failure in the attempt, although conflicts can be resolve, communication is a central point to cope with different situations, and, thereby, create beneficial relationships. Finally, it is considered that traits, attitudes, skills and behavior are part of a precise conception of leadership, independently of the organization, institution or neighborhood directives.

Keywords: *Definition, skill, evaluation, management, and neighborhood organization.*

INTRODUCCIÓN

En la antigüedad, existieron personas que, mediante su activa participación ante la búsqueda de cambios en la estructura social, toparon el tema del liderazgo, que, por lo general, es demandante, debido a que, se han hecho diversos estudios sobre las percepciones, estilos y las distintas formas en que surge el comportamiento y aquellos rasgos de los individuos para tener una interacción adecuada con personas y grupo con quienes están en su alrededor.

La sociedad necesita personas que posean de diversas cualidades, donde lo hagan resaltar como líder original, que tengan ética y valores implantados, siendo esto, una característica prescindible para el manejo transparente del liderazgo, por lo que, aporta a la transformación en distintos ámbitos de la vida, puesto que, está en ascenso, debido a la manera, que se relacionan con otros individuos, para encontrar soluciones ante dificultades que se presentan en los diferentes contextos sociales, cumpliendo roles en la creación de planes y estrategias para ejecutar proyectos o programas y así conseguir de forma óptima los objetivos que se plantearon.

Los líderes dentro de sociedad han comenzado a jugar un papel fundamental para la transformación dentro del núcleo social. La formación de cada persona, también, es una parte que encamina de forma positiva, por lo que la responsabilidad, es el valor que repercute en un líder, al igual que, el compromiso para las acciones a realizar que ayudan en las tomas de decisiones, sea para favorecer o llevar al fracaso de las organizaciones que existen en las comunidades.

Las metas compartidas, son unas de las características que los líderes usan para tener el apoyo de la comunidad, de tal manera, basarse en las necesidades que presentan la población y buscan ser atendido, por lo cual, la influencia que tienen estas personas con cualidades marcadas, hace enfrentar de manera concreta y juiciosa.

El presente estudio, tiene como objetivo general, caracterizar el liderazgo en la directiva del barrio “Salida del Sol”, correspondiente a la parroquia José Luis Tamayo, del cantón Salinas, donde se pretende determinar la percepción de liderazgo con el que se está guiando la directiva en su manejo dentro del entorno que se encuentra, para satisfacer y cumplir las necesidades que todos los moradores necesitan.

Dentro del capítulo I, se logra evidenciar el proceso de la investigación, donde, se identifica y se plantea la problemática que se estudió, el cual, se basa en conocer la caracterización que se tiene del liderazgo y cómo este es llevado por los actores presentes, que son la mayor influencia en el entorno.

En II capítulo, se basa en el proceso de recolección de información de autores que han plasmado sus conocimientos e investigaciones en revistas o libros, sobre la variable de estudio, por lo cual, se observa las teorías, estilos y conceptos que se desglosan sobre el liderazgo.

En el capítulo III, se lleva a cabo el planteamiento del marco metodológico conforme al tipo de investigación que se aplicó, determinando el alcance que va tener, el cual, mediante la metodología de enfoque mixto, usando herramientas que aporten a la recolección de datos cualitativos y cuantitativos, por otra parte la aplicación de una entrevista con preguntas semi-estructuradas a los dos principales cargos de la directiva y una encuesta a los moradores del barrio, con población final de 249 personas, incluidas presidente y la vicepresidenta.

En el IV capítulo, se evidencian los resultados que se obtuvo en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos sobre la caracterización del liderazgo en la directiva, consecutivamente, se muestra la discusión, conclusión y recomendaciones de la investigación que se llevó a cabo.

Por último, la metodología aplicada en este proyecto de investigación fue mixto, el cual, mediante una encuesta y entrevista, permitió tener como resultados del sujeto de estudio que fue el liderazgo que en este caso, es llevado por la directiva barrial, siendo ellos los encargados de generar cambios satisfactorios en base a la necesidad que el sector amerite, todo esto llevado por la gestión adecuada, sin embargo, como se evidencia en las respuestas obtenidas existes desacuerdos notables entre la conceptualización del liderazgo que tienen los dirigentes de esta localidad y el proceder de las acciones que realizan ellos.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema de investigación.

El liderazgo proviene desde siglos pasados con la presencia de poderosos y memorables personajes de la humanidad como: reyes, guerreros, jefes tribales, etc., quienes a lo largo de la historia han conseguido grandes triunfos dentro de cada época. A medida que la sociedad ha tenido cambios, el liderazgo ha ido tomando diferentes formas y estilos, esto influenciado por situaciones de la población que son impredecibles.

El liderazgo es la capacidad de poder llevar a un grupo de personas hacia el progreso, teniendo una visión claramente compartida, involucrando compromisos y responsabilidades, dado que, esto puede influir de una manera positiva o negativa, dentro del contexto de ser un buen líder, a tener habilidades de empatía, consideración, una buena comunicación con las demás personas y ayudando a conocer las situaciones que se están enfrentado para encontrar una solución.

Por otro lado, la percepción de liderazgo, también, hace referencia a la información o estímulos que los sujetos involucrados reciben por parte del líder que les permite llevar a cabo una interpretación con el fin de determinar el estilo de liderazgo que se ejerce (Herrera Peñaherrera, 2022). Además, el liderazgo no se limita a una posición de autoridad formal, sino que puede ser ejercido por cualquier persona en cualquier nivel de una organización o grupo. Un líder efectivo debe ser capaz de comunicarse de manera clara y persuasiva, para fomentar la colaboración, el trabajo en equipo, y ser capaz de tomar decisiones difíciles cuando sea necesario.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), es una organización que ha influido mucho dentro de América latina, siendo unas de las organizaciones internacionales que se ha involucrado en problemas sociales de los países que necesitan apoyo para buscar soluciones, condicionalmente, esta se encarga de tomar medidas ante las necesidades de la humanidad, al encomendar de proteger los derechos humanos, promover el desarrollo, mantener la paz y seguridad, como a su vez, defender los derechos internacionales.

Por otra parte, liderazgo dentro de Latinoamérica, ha tenido distintos cambios, los cuales, han transformado las interacciones para el condicionamiento hacia el desarrollo y rendimiento de un país en desarrollo. A la vez esto ha generado cambios en la perspectiva de conocimiento y comportamiento del ser humano, tanto en el lugar de trabajo como al acceso a la interrelación con otros individuos o grupos (Rivera González, 2016). En otras palabras, América Latina se maneja de distintas formas, dependiendo de las razones claras de cada uno de los países que la conforman, pero, cabe mencionar que, muchas de las características se pueden ver reflejada por otras regiones.

Ahora bien, muchos países dentro del América del Sur, manejan un lineamiento compartido, pero, dentro de Colombia, existen distintos tipos de liderazgos, como, por ejemplo, el liderazgo femenino, por ello, Buendía Sánchez (2014), citando a Marcus Delgado y Calvano (2013) mencionó que, la mujer en LATAM por mucho tiempo la mantuvieron en una posición por debajo del género masculino, lo que, generaba la exclusión de una parte de la sociedad. Lo que quiere demostrar, es que a medida que ha experimentado las apariciones de líderes progresistas en los últimos años han ayudado a los líderes emergentes a implementar mejoras en las condiciones para el mejoramiento de los sectores de la sociedad.

Además, de la aparición de los líderes progresistas o izquierdistas dentro de los países latinoamericanos, también, surgió el liderazgo autoritario, quienes han utilizado estrategias para mantenerse en el poder de su nación, como es el caso de Venezuela, donde Nicolás Maduro ha tenido por varios años el liderazgo, el cual, ha sido cuestionado por los distintos mandatarios y ciudadanos. Por consiguiente, así como el caso del país que anteriormente se mencionó, hay varios territorios que enfrentan dificultades y crisis durante su régimen con sus líderes, esto dejó claro, perceptivas negativas a las características esenciales para un liderazgo eficaz.

Otros actores de liderazgo en América Latina que han influenciado a lo largo de la historia son los movimientos sociales, quienes jugaron un papel fundamental para las generaciones actuales, porque, han dejado cambios sindicales y políticos, teniendo en cuenta que, se ha obtenido una creciente en la participación activa de la sociedad civil, quienes buscan respuestas a las demandas de la ciudadanía. De acuerdo con Sandoval y otros (2020), mencionó que, el rol de los movimientos sociales se ha destacado esencialmente como líderes o dirigentes ante los acontecimientos, procesos y por las relaciones en respecto a la comprensión de agentes y las organizaciones de protestas colectivas.

Según Diamint & Tedesco (2013), hizo referencia que, en Ecuador los líderes marcan la diferencia en el juego de la política, por lo cual, los ecuatorianos afirmaron que la historia se podría relatar a través o mediante de quien estaban a cargo de su territorio, así pues, las personas coincidían que el ahora ex-mandatario Correa, sería un líder que dejará una huella por su forma que lideró Ecuador.

La República del Ecuador, es un país que ha experimentado en los últimos años cambios drásticos, pero si, es importante analizarlos, comenzando desde la llegada de ex-presidente Rafael Correa quien se manejó en un liderazgo democrático, desde su perspectiva de enfoque político. Cabe recalcar que, en este mandato se crearon una serie de políticas donde hacía relucir su liderazgo progresista, también fue criticado por la limitación a la libertad de prensa.

En el 2017, hubo un cambio gubernamental, donde Lenin Moreno fue quien asumió la presidencia del territorio ecuatoriano, desde su llegada al poder, se acogió a un rumbo de implementación de regenerar las políticas públicas y liderazgo, la intención de Moreno era tener un liderazgo transformacional, pero, demostró dificultad a la hora de ser el líder nacional, como se menciona, anteriormente, la herramienta del liderazgo es tener una buena interrelación con quienes conforman los distintos sistemas de gobernanza (Jiménez Encalada, 2019).

Cabe resaltar que, en Ecuador cada 4 años se eligen nuevos presidentes, por tal motivo, el gobierno pasó a manos del presidente, Guillermo Lasso, quien hoy en día ha sufrido duras críticas por no saber tener un liderazgo que esté ligado a un desarrollo en todos los sistemas gubernamentales, sino que, al contrario, demostró la falta de capacidad para tener un liderazgo de calidad dentro de su gobierno.

Otro punto más relevante, dentro del liderazgo en Ecuador, es la participación que tiene la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales, quienes han demostrado que son vital para la promoción de los derechos humanos, la lucha de igualdad de género y para la conservación del medio ambiente. Estos líderes sociales, quienes tiene rasgos del liderazgo bien marcados, tienen una visión clara y compartida, de modo que, es un punto importante que les ayuda para fomentar una comunicación con sus semejantes.

Ahora bien, Ecuador cuenta con varias provincias, cantones, parroquias y comunas dentro de su territorio, una de ellas es Santa Elena, que está ubicada en la región costa, esta provincia que está caracterizada por ser un lugar turístico por sus playas y otros lugares atractivos, unos de los aspectos claves del liderazgo de Santa Elena es que se han implementado canales de comunicación y la participación de la población para comprender las necesidades existentes.

Según León-Valle y otros (2020), mencionó que la política está bien enraizada en la provincia de Santa Elena, en este sentido se comprende que, es el factor más sobresaliente para sus actividades, en otro orden de idea, este territorio está llevado por un liderazgo que se rige en el crecimiento económico. El liderazgo en esta provincia se basa en instituciones autónomas descentralizadas, los cuales, están bajo la custodia de alcaldes, prefectos y concejales. Éstas figuras son los indicados en velar por el progreso de su cantón, cabe decir, que este lugar cuenta con tres cantones, los cuales son: Santa Elena quien tiene el mismo nombre de este territorio, Salinas y Libertad.

Dentro de estos tres cantones, cada uno posee un dirigente diferente, los cuáles han fomentado distintas tácticas, para llevar su liderazgo encaminado a su concepto o ideología de política. De acuerdo con De Izarra, y otros (2020) mencionó que este sector tiene una característica de liderazgo más comunitario, por lo que, en cuestión, sus líderes son más afanosos a generar negociaciones, con las autoridades políticas, entidades públicas y privadas, lo cual, permite llevar acciones a beneficio a las peticiones que se deben cumplir.

Salinas es una de las principales fuentes de turismo dentro de Santa Elena, el liderazgo que se lleva a cabo, es de diversos procedimientos para abordar las necesidades y desafíos por las que atraviesa la comunidad, este también se aborda desde un enfoque particular en el desarrollo y promoción del turismo. El cantón mencionando está conformado por dos parroquias una de ellas es, José Luis Tamayo, quien está dirigido por el GAD parroquial de la zona, dentro de esta localidad se presenta un liderazgo comunitario, debido que, al estar más cerca de los habitantes facilita a conocer las necesidades existentes de los barrios que lo conforman.

La parroquia José Luis Tamayo, está conformada por muchos barrios, según Pozo-Chele (2023) haciendo referencia a Góngora (2020), mencionaron que los barrios son los lugares donde existe la convivencia interpersonal, el cual, no es de pertenencia propia, sino, que es de uso para actores a favor de su cumplimiento de roles en las cuales, deben realizar distintas

actividades. Por ello, los representantes de cada parte de José Luis Tamayo están dirigidos por una directiva barrial, los cuales, se conforman por los propios moradores demostrando su capacidad de liderazgo.

El liderazgo se lo maneja de maneras distintas, pero, al ser una cualidad que desarrolla el ser humano, donde, involucra el despliegue o surgimiento de sujetos que asumen el rol del líder. Por su parte, Pozo-Chele (2023) citando a Montañez Gómez & Delgado Mahecha (2020), mencionaron que dentro de un territorio existe un espacio, que se genera las relaciones sociales, lo cual, se puede evidenciar como se ejerce la interacción del poder, que mediante, la gestión ya sea parte de estado, directiva barrial o los moradores, no obstante, estas figuras no poseen la misma capacidad y habilidad para influir o adueñarse de un territorio determinado.

Las directivas barriales juegan un papel primordial para el liderazgo, estos son elegidos mediante una reunión entre todos los moradores, para que los dirija hacia el mejoramiento de su zona, es decir, que la directiva es la figura influyente para la toma de decisiones del barrio. Las personas quienes forman parte de estas directivas deben tener la voluntad de adquirir las capacidades o gozar con las actitudes que llevarán con eficiencia su labor.

“Salida del Sol” es un barrio perteneciente a la parroquia nombrada anteriormente, dentro de localidad, existe disputas entre moradores y quienes son parte de la directiva, la participación de los habitantes es muy poca activa, lo cual, genera inconvenientes a la hora de ejecutar una acción, provocando, así, un quiebre en el procedimiento de desarrollo positivo a favor del mejoramiento de la calidad vida. Esta investigación se remontará en el periodo 2021-2023, donde se describirá y caracterizará el manejo de liderazgo de la directiva. Teniendo claro, los puntos principales del liderazgo y como hacer funcionar sus capacidades para influir, bajo una comunicación acertada, compromiso, propósito y una participación activa no solo los líderes sino quienes están detrás de cada directiva con el fin de obtener resultados eficientes y de calidad para su proceso de mejoramiento de su comunidad.

1.2. Formulación del problema de investigación.

¿Cómo se describe el liderazgo en la directiva del barrio “Salida del Sol” en la parroquia José Luis Tamayo durante el periodo 2021-2023?

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo general.

Caracterizar el liderazgo en la directiva del barrio “Salida del Sol” de la parroquia José Luis Tamayo, 2021-2023

1.3.2. Objetivos específicos.

- Definir las teorías sustantivas de la percepción de liderazgo en el barrio “Salida del Sol” de la parroquia José Luis Tamayo.
- Diagnosticar la situación actual en relación al liderazgo en la directiva del barrio “Salida del Sol”, parroquia José Luis Tamayo.
- Interpretar la información identificando la actitud que el colectivo de la comuna sostiene para la directiva del barrio “Salida del Sol”, parroquia José Luis Tamayo.

1.4. Justificación de la investigación.

A continuación, se presenta una investigación que tiene como fin, dar cuenta de una realidad importante para el desarrollo de la sociedad, de acuerdo con esto el liderazgo forma parte sustancial de la realización y concreción de diferentes propuestas en el mundo y en la historia, de ahí que la capacidad de liderar, aporta a la sociedad, no como algún tipo de dictadura, sino más bien como un mecanismo de llevar a la ejecución a causas que beneficien la sociedad en general.

Desde la teoría se busca reflexionar sobre el concepto de liderazgo y lo que se ha dicho como construcción conceptual, pero que se ha vuelto práctica en la sociedad desde el punto de vista de las ciencias sociales, como parte del entorno en donde se desarrolla el mismo. Por ello, debe también demostrar conocimiento de los diferentes tipos de liderazgo de quienes forman parte de la estructura social, el cual, deben manejar, en ese sentido los líderes. También les corresponden poseer algunas características concretas para ejercer como directrices ante sus liderados, en general, aquellas cabecillas de organizaciones, barriales, cantonales, provinciales, nacionales y mundiales.

Cada uno de ellos aporta desde su realidad, la necesidad que percibe la sociedad de sus liderados, que los induce y confronta, a tomar la batuta para perseguir un ideal, un proyecto o una causa que tratará de solucionar como objetivo fundamental, entendiendo bien el proceso de liderazgo.

Así mismo es importante reconocer la capacidad puesta en práctica de lo que en esencia, algunas autoridades deben ostentar para ejercer sus funciones, sobre todo al momento de representar un grupo importante de la sociedad, sea a nivel de GAD's rurales, cantonales o de cualquier circunstancia, el deber de asumir con responsabilidad las pertinentes actividades de acuerdo a sus funciones indican que existe o no liderazgo. Ahora bien, como síntesis de esta realidad, se puede apreciar en la medida en que el líder de cualquier tipo de administración transmita y vuelva en hechos la teoría, no como constructo conceptual, sino más bien como actitud propositiva; esto cotejará la percepción que una sociedad pueda tener o no de él. En ese contexto la continuidad del liderazgo se puede ver comprometida, de acuerdo con el beneficio que el líder genere, busque o aplique en el desarrollo de su gestión.

Por esta razón muchos líderes comienzan a disipar su popularidad, ya que, o no realizan bien su trabajo comunicativo, o realmente no están ejercen sus funciones de acuerdo a un perfil necesario de liderazgo, lo que genera que la población reconozca en él o ella un pilar fundamental para la cimentación y mejoría de las condiciones en beneficio de la colectividad.

Para ese contexto se debe crear no solo estrategias que visibilicen el actuar y la práctica del líder, sino constituir una agenda que sea transversal a la sociedad a modo de participación colectiva, buscando mantener el liderazgo, pero dando suficiente responsabilidad a la colectividad que es parte importante del constructor y tejido socio-organizativo.

El área de estudio desde el que se plantea esta investigación para los fines de la misma, es desde las ciencias sociales, como proceso socio organizativo, es decir, la investigación permitirá tener una base de conocimiento de la percepción sobre el liderazgo de una administración en tiempo y espacio concreto, lo que permitirá conocer la realidad de esta percepción y así mismo tomar acciones en beneficio de los procesos de liderazgo.

Por lo tanto, la metodología que se aplicará, parte desde el análisis de la realidad y el contexto en donde se desarrolla este tema de investigación, que es, el barrio “Salida del Sol” de la parroquia José Luis Tamayo y desde esa base de conocimiento, poder aportar y construir una agenda que posibilite el mejoramiento de liderazgo dentro de la administración y para beneficio de sus habitantes.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Conocimiento actual.

Según Balón Limones (2022), plantea que los líderes son los encargados para llevar a cabo el proceso de interacción y son generadores de cambios que se presentan en la estructura social, debido que, poseen la capacidad de lograr influir a las demás personas. El autor mediante su estudio buscó caracterizar el liderazgo de los actores dentro de un barrio del cantón de La Libertad, usando un enfoque mixto, empleando encuestas y entrevistas, a los moradores y actores potenciales (miembros de la directiva y organizaciones sociales) del lugar donde se levantaron datos basado en los tipos de liderazgo como el democrático, autoritaria y liberal (Laissez Faire), por otro lado, medió el comportamiento y factores del tipo de liderazgo de los actores sociales, dando, como resultado que el tipo de liderazgo que más predomina es el democrático, sin embargo, este también puede llevar a conseguir los objetivos planteados a cómo no, además, consideró a las estrategias participativas como mecanismo para fortalecer el liderazgo por lo que se requiere de nuevos conocimientos para forja a los líderes a proceder efectivamente a los problemas sociales.

Alcázar Cruz (2020), en su estudio mencionó que el individuo puede influir a un grupo de personas para conseguir un fin que tienen en común, sin embargo, dentro de la investigación se hizo énfasis que el liderazgo tiene distintos significado, dependiendo la teoría que se estudie, debido que, existen diferentes teorías del liderazgo donde se resalta los rasgos, contingencia y comportamientos/conducta de un líder, adicionalmente, se encuentran las teorías contemporáneas del liderazgo del cual, el liderazgo transformador forma parte, de tal manera, haciendo relación en el ámbito organizacional. Por otra parte, el objetivo del investigador, fue indagar la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional de manera más profunda, todo esto bajo el método de una revisión metódica bibliográfica y literaria. La búsqueda de información de diversos teóricos dio como resultado la obtención de conceptos puntuales de las teorías y relación que tiene el liderazgo en las organizaciones y en las personas que con actitudes y destrezas forman su carácter, por ello, buscan generar cambios a situaciones que la sociedad presenta.

Redondo Sama & Elboj Saso (2018), nos hablan del liderazgo como aquel proceso que tiene diversos perfiles como el social, económico y empresarial, comunidades u organizaciones, también, se hace énfasis que el liderazgo deja de lado el trabajo individualista para entrar en el contexto donde se pueda promover las capacidades, y, con ello, revertir de una manera sostenible a la sociedad. El liderazgo con la creación social y las ciencias sociales forman vínculos donde los líderes en los ámbitos de política, arte y religión tiene un papel fundamental. El objetivo del estudio fue familiarizarse con ideas que tienen más relevancias en la rama de las ciencias sociales. La metodología aplicada fue una búsqueda de documentos electrónicos dirigidos o encaminados con las ciencias sociales, donde hacen hincapié en los sociológico educación y organizaciones, por tal motivo, se aplica el uso de la base de datos social Sciences Citation Index, el cual, maneja información teórica y empírica sobre el liderazgo. El resultado dejó conceptos concluyentes para entender las nociones de la relación que surge entre la creación social, las ciencias sociales con el liderazgo, los cuales, bajo sus personalidades de los líderes son protagonistas de los cambios.

Capa Benítez y otros (2018), mencionan que, el liderazgo es el principal punto de partida para la eficiencia y eficacia lo que genera al éxito de una institución, el liderazgo en el ámbito empresarial se ha convertido en un instrumento esencial para compactar los intereses individuales y guiarlos hacia las organizaciones, dando una visión clara y condiciones a los trabajadores, los cuales, dará paso al valor del cliente, por ello, dentro del análisis de la actuación de un líder en este ámbito, es necesario conocer el porque es importante, cómo se desarrolla, cómo obtener la efectividad ligada a las condiciones de la organización y el ambiente donde se encuentra. El objetivo de la investigación de los autores fue analizar el potencial del liderazgo como aquella fuente de ventaja competitiva para las organizaciones utilizando un marco reflexivo y explicativo el cual se basó en estudiar los distintos estilos del liderazgo y la capacidad que tiene para enfrentarse a los desafíos. Éste estudio se sustentó en análisis de las teorías proveniente de la revisión de trabajos realizados anteriormente. Esta investigación su tipo exploratorio-analítico transversal y se basado en empresas seleccionadas de la Provincia de El Oro. Los resultados obtenidos fueron que los lideres dentro del ámbito empresarial no son tan funcionales para potencializar la producción de una empresa, a lo contrario, que al ámbito social.

Añazco Camacho, Valdivieso Salas, Sánchez Córdova, & Guerrero Bejarano (2018), en su investigación efectuada se basó en los distintos tipos de liderazgo y qué efecto tiene en la satisfacción laboral dentro de una organización sea pública o privada. Entre los estilos del liderazgo se encuentran transformacional y organizacional, estos dos en el ámbito laboral se relaciona muy compactamente, si bien, un líder es quien se hace conocer por su capacidad de mover a un grupo de personas para conseguir algo, el empleador busca resaltar en el área que le asignen demostrando un desempeño alto por las habilidades que poseen donde se ve el esfuerzo, entrega, compromiso que tienen con su equipo de trabajo. El objetivo de la investigación era exteriorizar como el liderazgo puede ser un gran estímulo que influye de manera positiva en la satisfacción laboral. La metodología implementada de la investigación fue a través de una recopilación de diversas lecturas que estén relacionadas al liderazgo y la satisfacción laboral. En los resultados obtenidos se demostró que el liderazgo tiene una fuerza para impulsar a los empleados y sentir aquella satisfacción dentro de su labor en organizaciones o institución.

De acuerdo con Hidalgo & Orbegoso Rivera (2019), mencionaron que, en la educación el liderazgo, también, juega un papel crucial para la calidad educativa de los estudiantes, por ello, se nombra al liderazgo pedagógico como un elemento que contribuye a la valoración de la calidad de educación, ya que, resulta un tema de enorme interés. El objetivo que se implantó para la investigación fue determinar, cuál es la influencia que tiene el liderazgo pedagógico de los directivos y el desempeño que tienen los docentes en las unidades educativas públicas para su rol como enseñadores. Su investigación tuvo un enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético-deductivo, siendo no experimental correlacional transversal, el levantamiento de datos fue aplicando un cuestionario, que tuvo como análisis del resultado que el liderazgo tiene una influencia en el desempeño de los maestros que estén guiados por los directivos de la institución.

Amazo-Velásco & Suárez-Molina (2023), presentan un punto de vista donde se puede ampliar los horizontes las acciones del líder transformador educativo, donde, se analiza diferentes paradigmas dentro la dinámica de lo social y el estilo de vida de las personas, es decir, no solo el líder está en las ciencias, sino que también se lo puede encontrar en el ámbito social. Basándose por los aportes de Viktor Frankl donde corrobora que el ser humano se maneja por una existencia espiritual, siendo una parte que permite el sentido de responsabilidades donde esto beneficia a la evolución y crecimiento, por ello, es algo clave

para descifrar respuestas ante interrogantes que se presentan, el docente transformador debe tener distintas capacidades que ayudarán a formar a estudiantes u otros individuos. El propósito del investigador fue analizar y reflexionar sobre el liderazgo educativo. Usando un enfoque cualitativo con diseño hermenéutico, el resultado de este análisis fue que el líder debe poseer la capacidad de hacer planeaciones, gestiones, dirigir y tener un control y seguimiento del proceso ante las circunstancias que se presentan en la educación

Según Avila Foesther (2019), hace referencia a la gestión municipal y como el liderazgo transformacional, es una pieza que guía a los dirigentes municipales a obtener cambios, si bien, el liderazgo transformacional, es aquel estilo que tiene una persona para generar procesos de cambios ante situaciones que ameritan tener solución. El objetivo de la investigación fue establecer si existe una relación entre el tipo de liderazgo ya mencionado y la gestión municipal. La metodología utilizada está bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un nivel correccional donde se mide dos variables, el cual, se obtiene como resultado que el liderazgo transformacional y la gestión municipal de la provincia de Huaraz es buena. En conclusión, se demostró que este tipo de liderazgo si influye muy directamente a la gestión en las instituciones de los municipales, debido que, los empleados se desempeñen de mejor manera, debido a, las conductas y franquezas que perciben de sus líderes, dando como motivación a poder desarrollar sus capacidades.

De acuerdo con Aldana y otros (2019), mencionan que, el liderazgo sistémico como aquel eje donde se integran las competencias gerenciales de la Universidad Nacional Experimental francisco de Miranda, presenta una opinión epistemológica que surge para contribuir de manera teórica del entendimiento de fenómenos que suelen ser manejadas por las organizaciones, por ello, se trabaja de una manera ordenada y coordinada entre las personas del equipo del mismo. Por otra parte, el liderazgo integrador es aquello que busca la efectividad para hacer cumplir las metas que se han propuesto. El propósito de la investigación era crear reflexiones sobre los estudios hechos por otros autores sobre el liderazgo sistemático. El método empleado para esta investigación fue bajo el diseño cualitativo-hermenéutico. Esta investigación no tiene aún resultados concluyentes, más bien solo un enfoque teleológico de quienes están llevando la investigación.

Según Ganga Contreras y otros (2020), el liderazgo no es un tema que pasa desapercibido ante la sociedad, puesto que, este se basa en un punto importante para poder llegar de manera correcta a los objetivos propuestos y estudiarlo profundamente. El objetivo tiene como fin, equiparar los diversos tipos de liderazgos que competen un grupo de conformados a la Confederación de individuos que laboran, donde se procura examinar la representación de género. Por esto, se empleó como metodología, la observación numérico descriptivo, por el cual se realizaron investigaciones utilizando modelos de carácter autónomo. Para finalizar se asegura como resultado, que el género femenino son más precavidas e ingeniosas como lideresas que cambian, casi todo el tiempo al género masculino.

Para Parra y otros (2021), sustentando la teoría de Robbins y Judge, tiene como objetivo analizar la variable del liderazgo como punto de estructura en la división hotelera de Cartagena de Indias. El método de indagación fue descriptivo de campo, con una delineación no experimental y una orientación transversal. La metrópoli está constituida por una muestra de 35 empleados el cual se les designó temarios con la escala de Likert. La técnica fue aprobada por varias personas profesionales y la seguridad se recalca con el método de Cronbach, el cual, nos brindó como resultado final mediante los datos detallados descriptivos, que efectivamente los efectos concuerdan con la cualidad de liderazgo que produce la correlación preponderante, estableciendo una pequeña conexión. En pocas palabras el tipo de liderazgo es, por lo general autónomo y centrado, donde por las circunstancias involucra resistencias en diferentes conocimientos de diversos ámbitos.

De acuerdo con, Munayco Blanco & Bojórquez Meneses (2021), el liderazgo es notorio en la gestión pública, porque, es el generador para lograr obtener cambios, haciendo hincapié en la manera que se trabaja para cumplir de manera eficiente no solo las necesidades, sino que en la motivación que los trabajadores de las distintas áreas reciben, esto dando como respuesta el tipo de liderazgo que influya en el entorno laboral de las instituciones públicas. Esta investigación estuvo llevada con el propósito de encontrar los medios que ayuden a mejorar al país con implantación de estrategias que estimulen una eficiencia en la gestión en el ámbito público, cabe mencionar que, todo esto fue llevado por una revisión a la gestión y en propuestas de mejorar, no solo en lo público, sino que, en lo privado, el resultado obtenido fue un análisis de aquellos datos que provocaron algún beneficio en un lugar.

Según Álava Atiencie y Quinde Lituma (2023), el alma emprendedora es un argumento fundamental a discutir porque beneficia a la evolución y progreso en el ámbito económico de los territorios en el mundo, especialmente en la parte de Latinoamérica. Por lo general, los emprendimientos sociales han ido incrementando a medida que pasa el tiempo, porque ha coexistido un refuerzo sostenible para las familias. Entre ellas tenemos, los emprendimientos en el área rural, donde se es propenso a realizar diferentes actividades que tienen como objetivo instaurar un valor mutuo, a través de una planificación estructurada dirigida al emprendimiento individual e independiente. La metodología que implementa la actual investigación es de carácter cuantitativo, el cual, su punto principal de estudio se conformó para los adolescentes matriculados desde cuarto a decimo ciclo del mes de marzo a agosto del 2019. La técnica que se va a utilizar es la encuesta, llamada cara a cara. Los resultados señalan que, el estilo de liderazgo o poder, radica una menor importancia en el espacio social o como habilidad. Por lo tanto, el liderazgo didáctico, es el que influye de gran manera en el espíritu emprendedor de los adolescentes universitarios del área de administración, donde los maestros dejan en claro que se debe reforzar e instruir a los alumnos a desarrollar las habilidades sociales que poseen.

Según Cayuqueo & Quiroga (2021), hace referencia al liderazgo desde un punto de vista con un enfoque de género donde se promueve el liderazgo de las mujeres mapuche, recatando el valor que se le da el género femenino dentro de una estructura social que no está ligado a un pensamiento dirigido al capitalismo. Si bien, el mundo se enfrenta por distintas circunstancias que crean crisis en varios sistemas de un país, como lo es la economía, salud, ambiental y social, a esto se suma en la manera que las autoridades han perdido credibilidad, por ello, es que el tema que la mujer pueda ser líder se ha tornado importante. El objetivo de la investigación era reflexionar como las mujeres de esta localidad en distintos ámbitos, han generado dinámicas de resistencia ante las situaciones que se enfrentan en su territorio. Esto se llevó a cabo bajo el enfoque cualitativo donde se recopiló información, mediante el método de observación y entrevistas en el territorio. Esto dejando como resultado que en la actualidad se presentan más posibles alternativas para enfrentar al liderazgo patriarcal y que las mujeres se han tomadas en cuenta.

Según Lasso-Quintero & Galeano-Trilleras (2021), el artículo nos menciona sobre el liderazgo y las posturas que delimitan un correcto desarrollo social, donde el objetivo es especificar y aprobar variados o distintos efectos, en la coyuntura, donde nos demuestran descubrimientos con peculiaridades que caracterizan al liderazgo una pieza importante para un

crecimiento territorial intachable. El método investigativo que se aplicará será de enfoque cualitativo, puesto que, se basó en una serie existente con respecto a la técnica de observación y entrevistas a los líderes en general. Como resultados, podemos ver que los obstáculos que están adheridos a la parte autónoma poseen de complejos y guías para la actualidad.

De acuerdo con Vargas-Salgado y otros (2023), hace énfasis en la conducta de los líderes éticos con el que se han desempeñado quedando como un ejemplo de personas que laburan donde se ellos buscan identificarse y tratan de seguir sus pasos. Este tipo de liderazgo ha crecido de manera poderosa desde épocas remotas, pero, dentro del contexto teórico existe muy poca la información de estudios empíricos, por ello, no se puede comprender la relación existente con otras variables. El objetivo del trabajo es verificar la influencia del liderazgo ético sobre conflictos, confianza y transferencia de la industria donde se estaba realizando el estudio. La metodología implementada es cuantitativa, descriptivo-correccional con diseño no experimental-transversal. Los resultados que se reflejaron es que el liderazgo ético y la confianza tiene una influencia positiva para la transferencia del conocimiento, dejando claro que los conflictos no interfieren con lo relacionado, por la cual, no genera impacto, incluso en situaciones complicada y dificultosas.

Zabala-Sandoval & Ortiz Gordillo (2022), hacen referencia a que el liderazgo comunitario se basa en las características que se van formando mediante la participación en la labor que se desempeña, por tal motivo, tras la revisión de tres casos de líderes comunitarios de zonas rurales que participaron en un programa que reintegración de la ARM y de antiguos combatientes de FARC-EP, por otro lado, se puede entender como una manera singular que conlleva a ejercer cierto autoritarismo, lo que involucra una fundamentación de la reciprocidad en las relaciones única de aquellas destrezas para quienes tienen el mando, por tal motivo, esto forma parte de la autonomía y racionalismo. El objetivo es analizar el liderazgo comunitario para el reconocimiento del mismo, para esto los investigadores usaron la metodología de recopilación de datos de mediante entrevistas y estudio de la situación que era notorio en parte de Chile, los resultados obtenidos fueron que el liderazgo son aquellas acciones y actitudes que provocan transformaciones y empoderamiento.

Pertúz (2018), bajo una perspectiva de ética menciona que el liderazgo transformacional está involucrado en el mundo empresarial el cual, se maneja desde la responsabilidad social que el individuo tiene como valor para ejercer la capacidad de desarrollarse en el rol que se desempeña

en la área asignada, el objetivo del investigador era dirigirlo hacia el análisis del liderazgo transformacional dentro de empresas del ámbito social mirando el valor ético de la responsabilidad, por tal motivo, este se basó en distintos teóricos. El método empleado por el autor fue el documental exploratorio que facilitó recolectar de distintas fuentes bajo la variable del liderazgo, pero involucrando la ética y la responsabilidad social que en la actualidad tiene gran relevancia para las organizaciones., para esto también se utilizó la técnica de la observación siendo claro una investigación cualitativa, dando una facilidad para encontrar documentación que sirva para seguir con el estudio. Los resultados obtenidos, arrojaron teorías consistentes para dar la relación que tiene el liderazgo y el ser humano con su valor ético, el cual se debe manejar para conseguir reconocimiento de su responsabilidad social que la empresa necesita.

Como menciona Valdés Morales (2018), el liderazgo escolar dentro de la literatura lo posiciona como aquel formador para la mejora del rendimiento de los estudiantes obteniendo una actitud sobresaliente, siendo, esto, una variable para el moldeo de su mejora académica, cabe resaltar que, no existe una gran cantidad de información sobre el tema en la institución escolar, con un enfoque de modelo donde se involucre la inclusividad. El objetivo del ensayo que redactó el investigador era brindar un punto de vista comprensivo de la envergadura del conjunto de directivos para el proceso del desenvolvimiento que existe en la inclusión de la cultura. La metodología aplicada es, la cualitativa dado que se basó en el marco de instituciones inclusivas. Se demuestra que el liderazgo inclusivo implica agregar el tema de la filosofía de inclusión, debido que, la diversidad se debe liderar como aquella gestión que se promueve en la comunidad estudiantil que está interrelacionada, este tipo de carácter liderático inclusivo no solo recae en una sola persona, sino, al contrario, en todo el equipo directivo de la institución que comparte e impulsa el tema de las culturas.

Ramírez Molina y otros (2018), resaltan las habilidades y destrezas que manejan los líderes potenciando el desarrollo de la competitividad, esto siendo un proceso de desarrollo en el individuo, por lo que, sirve como herramienta que beneficia a gestionar, está relacionado con el talento humano, desde la perspectiva de las organizaciones educativas. El objetivo de la investigación era caracterizar aquellas cualidades que posee el liderazgo resiliente en la competencia del potencial del talento humano y cómo funciona en las organizaciones educativas. Mediante la metodología cuantitativa- descriptiva y con un diseño no experimental trasversal, el levantamiento de datos fue por una encuesta de 18 ítems que se les realizó al

personal de la institución en el cual se llevó a cabo el estudio, donde se obtuvo el reconocimiento de las capacidades del área de talento humano, concluyendo que el indicador de seguridad se emite con una virtud que tiene contradicciones en la forma que se adapta a los cambios que se presentan en la realización de planes estratégicos, en la iniciativa que quieren generar, y en el compromiso que pone en la creatividad y el sentimiento de amor.

Riquelme-Castañeda y otros (2022), hacen una relación entre el liderazgo y la autoridad proponiéndolos como una pieza clave para la toma de decisiones en la búsqueda de las soluciones de problemáticas más complejas, por lo cual, se hizo una revisión teórica de estas dos variables, determinando sus conceptos para definir la relación que hay entre ellos. Los investigadores se basaron en distintas fuentes para la recolección de información dado una comprensión más extensa de los conceptos de ambos, esto bajó el método de revisión de artículos que estén vinculados con el tema. Por ello, se plantea que estos dos términos se relacionan por las múltiples dimensiones, dentro de esto, se incluye las características del problema, la estructura organizacional de las distintas relaciones y las decisiones que se van a realizar, siendo esto, un eje para la resolución de problemas. Se concluye que liderazgo y la autoridad son parte de la construcción integrado para solucionar problemas cruciales como manso, perversos y crisis.

De acuerdo con Pando Ezcurra y otros (2022), mencionan que, la capacidad que tiene la mujer para influenciar en el ámbito empresarial está caracterizada por su organización y la manera que toma las decisiones, el objetivo del estudio era formular un análisis del liderazgo y su empoderamiento del género femenino en las empresas al norte del país de Perú. La metodología que se implementó fue la cuantitativa con diseño no experimental de corte transversal donde se trabajó con 70 mujer que fueron seleccionada mediante la aplicación de un muestro probabilístico, la forma en la que se levantó la información fue por medio de encuesta y cuestionario, donde se obtuvo una validación del nivel de confiabilidad a través del entendimiento de personas altamente preparadas. El resultado obtenido solo confirmó la teoría que, el liderazgo femenino tiene la capacidad de influir, lo cual, lleva al empoderamiento de las mujeres empresarias, por otra parte, se encuentra la capacidad individualista que éstas poseen, provocando la distención de su autonomía y autosuficiencia que poseen para el poder influyente en las decisiones a futuras esto lleva a la conclusión que la mujer puede hacer transformaciones con una visión clara.

Landeo-Quispe y otros (2022), hacen referencia al liderazgo eficaz centrado en el entorno comercial y organizacional, dado que, en la actualidad sean dinamizado y elevado la competitividad, por lo cual, se han implementado planes dentro de la organización siendo un punto para liderar el mercado mundial, sin embargo, los encargados de obtener resultados del trabajo ejecutado son quienes lideran las actividades, estas personas deben contar cualidades y atributos para lograr conseguir los resultados más eficaces, por ello, son puntos clave para el desarrollo de la empresa u organización. El objetivo principal de la investigación constaba en determinar cómo influye el liderazgo eficaz en la rentabilidad de una asociación integrado por comerciante de un mercado perteneciente a Huancayo en Perú, éste fue manejado por un enfoque cuantitativo de diseños experimental transaccional, donde se aplicó una encuesta a los socios del mercado, donde los resultados arrojados fueron la inexistencia de un buen liderazgo eficaz dando cifras decrecientes.

Para Santander-Salmon (2023), el liderazgo es la virtud que tiene una persona para influir a los otros individuos, por otra parte, también posee la habilidad de adaptarse dependiendo de la circunstancia de la organización, el objetivo era tener una clara y certera comprensión en la sucesión del liderazgo. La metodología que se implementó bajo el enfoque cualitativo, utilizando el método analítico-descriptivo, los cuales dieron como resultados, cambios de manera acelerada con la finalidad de hacer crecer la competitividad, generando más productividad e impulsando la diversificación, para esto, se entró en una discusión de los distintos tipos de liderazgo y políticas, donde, se dio la conclusión de que la habilidad del liderazgo en el ámbito institucional es de suma envergadura, destacándose en el proceso del talento humano como el crecimiento en un largo plazo.

Hinojosa-Mamani y otros (2023), hace mención sobre el liderazgo y el conocimiento de la gestión administrativa, siendo causante de dificultades en los niveles del gobierno central, regional como local. Esto parte del defecto de la incomprensión de la planificación, organización y seguimiento de la gestión administrativa. El objetivo que se presentó en el estudio era para encontrar la determinación que existe en relación del liderazgo político y la gestión administrativa del municipio de crucero. La metodología implementada es tipo cuantitativo-descriptivo, correccional-no experimental con alcance transaccional, la población del estudio fue seleccionado mediante un muestro no probabilístico por convivencia, donde 55 empleados y jefes de departamentos fueron encuestados, los resultados que se obtuvo dan como respuestas que el liderazgo político al igual que los distintos estilos, se relacionan con la gestión

administrativa que se encarga de llevar un manejo de la clase correspondiente. Para concluir, este tipo de liderazgo se maneja una parte influyente dentro de la participación activa del empleador y los funcionarios institucionales.

Como hace mención Ortega González (2018), la gestión social es el manejo que se da en un territorio donde existen situaciones que ameritan, esto es ejecutado por personas con un poder de planificación y fortalecimiento de organizaciones y comunidades, lo cual, vincula que el gestor social es un líder que busca transformar y crear un proceso de crecimiento en el ámbito que este desee. Por tal motivo, el objetivo era analizar la gestión social dentro de un barrio de la Parroquia José Luis Tamayo correspondiente del cantón Salinas perteneciente de la provincia de Santa Elena. Por ello, se estudió el liderazgo transformacional con el fin de ver los factores primordiales, usando la metodología mixta con la técnica de observación, donde se reflejó las necesidades existentes para sus posibles soluciones, pero se demostró la poca participación de la comunidad, por las encuestas realizadas, el cual, se pudo obtener como interpretación, que en el ámbito local hay líderes quienes son impulsores para cambios significantes que generan la incitación del crecimiento individual y el progreso de la comunidad.

Pereda Torres (2018), el voluntariado en organización sin fines de lucro, son actividades que realizan jóvenes interesados en contribuir con la sociedad independientemente del ámbito en el que se desenvuelvan. El objetivo de la investigación era identificar, describir y comparar la adaptabilidad que tiene el liderazgo de los voluntariados de una asociación civil sin fines de lucratividad del Perú. Mediante la metodología descriptiva comparativa, se abordó el tema de la adaptabilidad conocida como efectividad.

Por lo antes expuesto, se logra visualizar que en cada conceptualización sostenida por su debido autor o autores, relativo a criterios diversos sobre la importancia de un líder en todas sus facetas, que además es siempre fundamental para una buena gestión, es necesario precisar que el carácter, las aptitudes que posea, la visión que presente, la buena planificación que crea, la voluntad de querer cambiar, no solamente un territorio, sino el pensamiento de un individuo son cualidades y aptitudes innatas en un líder.

En pocas palabras, encaminarlo a ser un individuo de poder, que sea de aporte para la sociedad, que no solamente sueñe, sino que cumpla sus metas, sus objetivos propuestos. El líder analiza, gestiona y hace efecto a las soluciones brindadas de las distintas necesidades que

se presentan el día a día, en el área, social, ambiental, económica, cultural, de salud, educación entre otras ramas que van de la mano con el tema del poder ser, y poder hacer.

2.2.Fundamentación teórica y Conceptual.

2.2.1. Definición de liderazgo

Según Escandon-Barbosa (2016) citando a Robbins (1999), en su artículo define al liderazgo como aquella capacidad que posee un individuo quien puede influir a una masa colectiva para conseguir metas que se han planteado. Adicionalmente, este también es considerado como una habilidad o don interno del ser humano donde se acompaña por distintos procesos ejerciendo el poder de comunicación, de tal forma, ayudando a creación de relaciones entre personas que conforman la estructura de la sociedad en el ámbito social. Siguiendo con la definición, se puede decir, que el liderazgo depende de la actitud que tiene el líder, para alcanzar los objetivos, pero, teniendo en claro la relación positiva y la interacción que se tiene con el entorno en el cual está.

Para Contreras Torres & Castro Ríos (2013), el liderazgo es un fenómeno social, producto de las relaciones que se crean por la interacción de los sujetos, estos vinculado a las intenciones de ser un facilitador para una visión que sea compartida a grupos que serán parte de manera directa o indirecta mediante el origen de movilizaciones de jerarquías dentro del entorno y con ello, el reconocimiento de las actitudes personales todo esto parte de la confianza que empieza de la comunicación, innovación y la creatividad. Como modo de acotación, se puede entender que el liderazgo debe cumplir con rasgos de comportamiento que permita involucrarse con situaciones sociales, por ello, crea un colectivo que al tener poder puede provocar no solo el reconocimiento grupal sino personal.

French & Bell (1996) citado por (Gómez-Rada, 2002), consideran que el liderazgo es la clave para un mayor flujo de interacción para compartir, dónde, participan personas que conforman un grupo o equipo que se unen para producir un desarrollo en el mismo proceso que están llevando a cabo; donde se debe determinar una orientación con una visión estratégica, la cual, guiará a la meta, mediante lineamientos y motivación que se brinda a las personas en el momento. Cabe recalcar, que el “líder” siendo la figura que organiza y dirige, está determinado

a conseguir su objetivo, el cual, comparte con otros individuos, esto con el fin de generar una superación no solo en lo individual, sino, más bien, por su alto nivel de influencia es el encargado de hacer crecer a todos por igual, por ello, fortalece la motivación colectiva en el preciso momento indicado.

2.2.2. Definición de directiva barrial u organización barrial

Consejo de Participación ciudadana y Control Social (2017), la asamblea del barrio, en base a su estructura socio-organizacional, son los instrumentos de funciones corporativas de la comunidad que se enlazan al procedimiento de la movilización participativa, el cual, se tomará en cuenta las instituciones barriales y se impulsará el renacimiento de una participación amena e independiente de los pobladores. Las organizaciones barriales, están conformadas con los habitantes quienes demuestran capacidades de mando y presta voluntariedad a las actividades que se presentan en la localidad donde viven, este grupo, también conocido como directiva barrial, cumplen funciones determinadas para el proceso de desarrollo local, teniendo en consideración que forman lazos con el gobierno descentralizado para obras pertinentes a la solicitud que necesitan.

Alvarado Ramón & Medina Morocho (2011), citando a la Federación de Barrios de Puyo (2013), hace mención que, es un espacio que entrelazan a personas de manera constante y estables para enfrentar problemas comunes. De tal manera que al estar vinculados buscan dar solución a las dificultades presentes y con ello, satisfacer las necesidades que cada uno posee, por otra parte, cumplen con la función de generar interés y unión para el gestionamiento de obras de los gobiernos locales, la creación de este grupo de personas también conocido como, directiva barrial son quienes de manera colectiva dejando el individualismo, busca la resolución de los problemas existentes dentro de su territorio.

2.2.3. Teoría del gran hombre

El éxito de una unión colectiva es el manejo de un buen líder, si bien, el liderazgo abarca distintas facetas y capacidades que dan el paso a una comprensión en la conexión entre todos los tipos de liderazgo. Por tal motivo, se creó una incertidumbre entre si un líder nace o se van creando en el camino, esta pregunta, comenzó a ver respuestas a mediados del siglo xx.

Cedeño Santamaría (2021) citando a Vasilescu (2019), mencionan a Thomas Carlyle que, bajo la teoría de Gran hombre, asegura que los líderes prácticamente desde el nacimiento ya son acreedores de características propias que son funcionales para generar influencias. Lo cual indica que, el individuo al nacer con cualidades o ciertas características, logran adquirir durante su camino de trayectoria el título de líder, donde se dan a identificar por los méritos conseguido bajo un poder que ellos mismos se colocan, por otro lado, desde este punto de vista, se está asumiendo que esta capacidad puede ser heredada y compartida, de tal manera que, al adquirir este comportamiento, ayuda a comprender los logros como líderes.

2.2.4. Teoría de los rasgos

Según Guerra (2018), esta teoría se basa en identificar las características que posee la persona de manera física, intelectual o de personalidad, lo cual, hace resaltar quien son o no, líderes. Por otra parte, se generan suposiciones hacia los líderes que lograban el éxito, los cuales, eran acreedores a rasgos individuales siendo la razón de su superación. Por ello, el individuo que demuestra mayor capacidad intelectual que los subordinados, son los encargados de conseguir resultados buenos y confiables. Es decir, la teoría de los rasgos, es el estudio que se hacen a las personas, analizar las actitudes que posee, dando, como punto principal sus atributos de inteligencia, que está en globalizado por su manera de actuar entre las demás personas que están en su alrededor, por tal motivo, tiene una figura imponente capaz de conseguir todo lo que se proponga de manera efectiva y creíble, porque, hace referencia en esta teoría que un líder es o no, desde su nacimiento.

La teoría de rasgos está relacionada con la teoría del gran hombre, debido que, los dos se refieren a las características y cualidades, del cual, un individuo es merecedor ya sea por el privilegio al nacer con ellos o porque se van formando durante su camino de su trayectoria, obteniendo una figura primordial para influir a colectivos y así, conseguir una meta que se tiene en común, demostrando que al portar estas particularidades son capaces de conseguir lo que se propone.

2.2.5. Teorías del comportamiento

De acuerdo con Arrieche (2018), hace énfasis al comportamiento que tienen los líderes o dirigentes, lo cual, influye en la interacción que se tendrá con las personas/colectivo, dependiendo a esto se puede identificar las actitudes y cualidades, teniendo en cuenta la responsabilidad e ideología de su tipo de liderazgo que ejerce. En otras palabras, esta teoría estudia la conducta de los líderes para lograr relacionar los tipos de liderazgo según su comportamiento con los individuos.

Stringer (2001) citado por Serrano Orellana & Portalanza Ch (2014), afirma que, el comportamiento de un dirigente controla el clima organizacional, por lo que, la motivación es una de las herramientas primordiales, dado que, esto tendrá como resultado el nivel de desempeño que tengan los trabajadores o integrantes de una organización como en un colectivo. En otras palabras, la teoría del comportamiento es la consecuencia de la causa y efecto, por ende, al tener un comportamiento mejora el ambiente donde se encuentre, generando eficiencia en las acciones que se está realizando.

En la teoría del comportamiento se encuentra dividido en tres tipos de liderazgo, los cuales tienen distintas conductas y habilidades para relacionarse y tener poder de decisión:

Cuadro 1: Teorías del comportamiento

Sub-teorías del comportamiento en el liderazgo		
Democrático	Autoritario	Liberal o Laissez Faire
<ul style="list-style-type: none">- Ejerce la participación de otros actores.- Toma decisiones a favor de las necesidades de la población.	<ul style="list-style-type: none">- Seguridad y confianza en las acciones que va realizar.- Las personas no prefieren este modo de dirigir por el individualismo del mismo.	<ul style="list-style-type: none">- Líderes que predominan la inactividad.- Poca participación en las decisiones para el proceso de crecimiento.

Fuente: Información de las autoras en base de la investigación.

2.2.5.1. Liderazgo democrático

La democracia es lo que marca la participación de la sociedad en las decisiones que se van a tomar, el liderazgo democrático, cuenta con la capacidad de generar un ambiente armónico entre su núcleo de trabajo, este también, incita a la participación para establecer estrategias

para dar solución a los desafíos que están presente en el proceso de desarrollo, es decir, que este tipo de líder involucra a otros participantes para tomar decisiones, enfocado en trabajo colectivo no individualista.

Purizaca-Vigo y otros (2015) citando a Nunes (2002), hacen referencia al liderazgo democrático como aquello que permite una actitud ante toda la sociedad y provoca un pensamiento convencional de liberación como parte fundamental a la participación de grupos de interés desde un sentido común de las organizaciones.

Guerrero et al. (2021) y Boada (2017) citado por Sánchez Ortega y otros (2022), mencionan que las cualidades del liderazgo democrático, fomentan la participación y enseñan a como se ejecutan las habilidades donde el trabajo en equipo, por lo cual, aumenta el espíritu de líder donde el eje principal debe estar direccionada hacia un objetivo donde se estimula el autoconocimiento para obtener la oportunidad de relacionarse con otras personas.

Warrick (1981) citado por Geraldo Campos y otros (2020), hacen referencia al líder democrático como el que evalúa el desempeño de todos quienes están bajo su mando, este se encarga de motivar a sus colaboradores mediante la confianza, de tal forma que, es capaz de recibir opiniones de manera abierta con la finalidad de gestionar resultados con un fin que tengan en común.

Cuadro 2: Liderazgo democrático

Estilo de liderazgo	Características
Democrático	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fomenta la colaboración en grupo. ➤ Define directrices a través de la organización previa. ➤ Tiene un sistema de liderazgo descentralizado en su estructura. ➤ Visión positivista para encontrar soluciones a los conflictos.

Fuente: Geraldo Campos y otros (2020) citando a Warrick (1981).

2.2.5.2. Liderazgo Laissez Faire

El liderazgo Laissez, según Pacsi-Choque y otros (2015), define al líder liberal, como un no tipo de liderazgo, debido que, por lo general carecen de espíritu de compromiso, siendo alguien incapaz de poder dirigir. Al contrario de un buen líder, las características que son fundamental de este particular líder no posee interés, sino, la poca participación que tiene como efecto, escaso apoyo de los otros individuos, esto limitando las respuestas de las actividades.

Cuadro 3: Liderazgo Laissez o Liberal

Estilo de liderazgo	Características
Laissez Faire o liberal	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="671 719 1481 757">✚ No demuestra interés en las decisiones que se va a tomar<li data-bbox="671 757 1481 795">✚ No participa en las situaciones y acciones más importantes<li data-bbox="671 795 1481 833">✚ Figura ausente<li data-bbox="671 833 1481 900">✚ No cumple y deja de lado los objetivos que se desea alcanzar a beneficio de todos.

Fuente: Balón Limones (2022citando a Ganga Contreras y otros (2020).

Para Martínez Serna (2004), el liderazgo Laissez Faire o también conocido como el liderazgo liberal, es un individuo que no es productivo y se mantiene en la inactividad, esto para evitar la responsabilidad de ser el encargado de tomar las decisiones y tener el control dentro de una institución u organización, por ello, este no se involucra en ningún grupo para participar en alguna actividad, sino al contrario este concede y otorga la completa libertad a quienes conforman el equipo.

2.2.5.3. Liderazgo autoritario o autocrático

Para Almada Fernández (2022), el liderazgo autoritario está estrictamente ligada en la utilización de directrices, pautas precisas todo focalizada por el poder de quien es la autoridad, por ello, genera la limitación de diversas ejecuciones y formas de participación, por otra parte, este ignora las opiniones de los integrantes del equipo. Sin embargo, no ser el tipo de liderazgo más ideal, posee virtudes, por lo cual, al manejar el autoritarismo, se ha logrado llevar a cabo importantes movimientos, esto, por el alto nivel de confianza, seguridad y persistencia que se tiene el individuo.

De acuerdo con Geraldo Campos y otros (2020), esta clase de liderazgo está llevado por aquel sujeto o figura en el ámbito social que tiene bien marcado el autoritarismo, siendo quien ejerce una coacción o presión a quienes conforman parte de la institución, organismos o colectivos de la sociedad, por tal razón, el liderazgo autoritario al igual que el liberal carecen de apoyo, y a pesar de que el liberal es uno de los más populares, el autoritarismo no es uno de los favoritos ni popular para llevar a la práctica.

Cuadro 4: Liderazgo Autoritario o autocrático

Estilo de liderazgo	Características
<p>Liderazgo autoritario o autocrático</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="692 703 1445 770">✚ Solo el líder se encarga de coordinar las actividades a realizar <li data-bbox="692 777 1445 844">✚ El líder tiene la única potestad de evaluar y supervisar las actividades <li data-bbox="692 851 1445 887">✚ Solo el planifica estrictamente lo que se llevara a cabo

Fuente: Geraldo Campos y otros (2020) y Warrick (1981) citados por Balón Limones (2022)

2.2.6. Teorías de contingencia

Como menciona Rozo-Sánchez y otros (2019), la teoría de contingencia sostiene que el éxito del líder depende de su capacidad para adaptarse a las características del grupo y alcanzar los objetivos establecidos en cada situación. A través de esta relación efectiva puede poner en práctica su influencia y liderazgo, este estilo de liderazgo se engloba en el compromiso de líder para dirigir y coordinar las acciones de los miembros del grupo.

Por otro lado, esta teoría de contingencia también hace énfasis, que no hay un estilo de liderazgo único y que sea efectivo en todas las situaciones e instituciones como organizaciones. En sí, busca el liderazgo efectivo que dependerá de una serie de combinaciones de factores contingentes, como las actitudes y habilidades del líder, las tareas que va a realizar y la adaptación en el entorno que se encuentre.

2.2.6.1. Liderazgo Fiedler

Balón Limones (2022), conceptualiza que, este modelo se centra en la importancia de su desempeño de un grupo de personas al ajustarse al estilo de liderazgo de la figura o sujeto del

ámbito social que guía la relación entre los integrantes de los subordinados, esto se enfatiza en las capacidades del líder para adaptarse a las situaciones que se exhiban y agranden su nivel de control e influencia.

Dentro de este tipo de liderazgo también se tener en cuenta los siguientes criterios que son exactos para su respectivo proceso:

Cuadro 5: *Criterios contextuales del liderazgo*

Factores	Criterios
Eficacia entre el dirigente e integrantes	Evaluar la confianza y la credibilidad que los integrantes de un equipo tienen hacia el líder, esto implica determinar si su desempeño y acciones son consideradas como positiva y negativas por parte de los miembros.
Organización de las acciones	Esta etapa abarca el nivel de cumplimiento de la tarea, evaluando si las actividades se llevaron a cabo de manera organizada o no, se basa en determinar si el rendimiento de las acciones es de un nivel bajo o alto.
Situación de dominio	Esta parte, destaca la relevancia del líder en los términos como su influencia siendo crucial en situaciones complicadas, teniendo en cuenta el grado o posición que tenga, ya sea fuerte o no.

Fuente: Rozo-Sánchez y otros (2019) citado por Balón Limones (2022).

Para García-Solarte (2015) de acuerdo con Fiedler (1967), mencionaron que, se debe tener en cuenta la forma o estilo que maneja el líder para hacer énfasis en las auto-cualidades que posee el individuo, esto teniendo como eje principal la relación orientada que tiene la persona guía para las tareas, por lo cual, en otro sentido, se mantiene que el tipo de liderazgo de la persona es respectivamente fijo y este no puede ser cambiado de manera fácil.

2.2.7. Liderazgo transaccional

Para Valdez, Novoa y Huerta (2012) citado por Arroyo-Martínez & Muro-Martínez (2017), contextualizaron que, el liderazgo transaccional está emparentado con diversos tipos de diferentes tipos de comprensión como la filología, entusiasta, interpersonal e intrapersonal.

El liderazgo transaccional para Popper & Zakkai (1994) citado por Valdebenit (S.F), sobresalta la estimulación de la persona por la reciprocidad y por la compañía de un espacio, donde haya una clarividencia de unión y comunicación gracias a las energías y resultados

compartidos. El líder práctico, independientemente de la idea que brinde o dirija hacia la orientación, se transforma en una establecida moral y sensible, que comprende de manera correcta y rápida las falencias o carencias que posean en su entorno, su gente y que aquellos brinden soluciones de manera inmediata.

2.2.8. Liderazgo transformacional

De acuerdo a Munch (2011) citado en el trabajo de Rojas Carrasco y otros (2020), este tipo de liderazgo se destaca porque son: divertidos, alegres, dispuestos a crear emprendimientos pequeños, para luego transformarlos a grandes labores, facilitando una perspectiva y lógica de objetivo, creando afectación, consiguiendo acatamiento, libertad”, por lo cual, son soñadores, sugerentes porque incitan a ejecutar permutaciones en los discernimientos de sus líderes con la finalidad transmitir de manera positiva y ser ejemplo para los individuos y obtener beneficios dentro de las instituciones.

Por su parte, Rojas Carrasco y otros (2020) citando a Burns (2013), nos menciona que: el liderazgo se ejecuta como individuos, porque se tiene metas y razones por el cual, se pongan en marcha las aptitudes, o también por las constantes batallas con otros, capitales colectivos, gubernativos, morales entre otros, para estimular, envolver e indemnizar las incitaciones de los partidarios.

2.2.9. Liderazgo comunitario

Para Reyes y otros (2019) citando a (De la Riva, 2001), el liderazgo comunitario es la intervención de la comunidad, es el efecto del asunto donde los actores sociales del territorio van circulando por diferentes tipos de independencia y trabajo grupales, hasta obtener la democracia al momento de dar una opinión.

Para Chistrens & Speer, (2011) citado por Reyes y otros (2019) la intervención en la colectividad, se mezcla con el trabajo de la compañía urbana, logrando bienes fusionados como la edificación fundamental general y la elaboración de permutaciones tipo particular, procedentes de la participación que impulsa a la gente habitual y de igual manera, gobernados por los trabajos de un líder de la comunidad al momento de decidir para el crecimiento y fortalecimiento del territorio.

2.2.10. Liderazgo femenino

Benhabib (1992) citado por Reche, M y otros (2015), contextualizan al liderazgo femenino como, la edificación del mecanismo de los individuos en características femeninos y masculinos, dice que la naturaleza es una cualidad de conexión que tiene como propósito manifestar una cimentación de tipo único en los individuos.

Para Perozo- Ramírez & Paz-Marcano (2016) haciendo referencia a Davis y Newstrom (2003), el liderazgo femenino es el manejo de las particularidades oportunas del género femenino para incidir y ser ejemplo para otros y encaminarlos a laborar con entusiasmo y que puedan finalmente lograr sus metas dichas.

2.2.11. Liderazgo en la gestión social

Montenegro Morales (2017) citando a Aguirre, Castillo, & Tous (2008), en este asunto las ocupaciones orientadas poseen una relación, debido que, quienes se hacen presentes deben obtener grandes ilustraciones del dogmatismo y la habilidad de la dirección, debido que las partes primordiales se juntan con las instituciones comunes de la organización, trayectoria e intervención.

Para Montenegro Morales (2017) citando a Ander Egg (1992), el liderazgo en la gestión en base a lo social, sobresale diversos tipos de conceptualizaciones teóricas como el avance de la comunidad, que se une con los patrimonios de avance social en las áreas particulares, pero con la intervención en conjunto de las organizaciones gubernamentales y de los mismos individuos de los territorios, demostrando gran atención a la colectividad, pero con las respectivas propiedades de recursos materiales.

2.2.12. Liderazgo en el enfoque de género

Para Cuadrado (2003) citado por Álvarez Vélez & Carrasco Carrillo (2018), actualmente el modelo de liderazgo con el enfoque de género femenino y masculino han sido temas de gran relevancia, debido al lenguaje institucional. Como es de conocimiento, tanto las mujeres y los hombres tiene la accesibilidad de aplicar suerte en todos los ámbitos de la vida cotidiana, como en el área laboral, de educación, salud y en diversas profesiones más. Un buen líder tiene la

capacidad de instruir y eliminar esa discriminación que a veces suele haber en ciertos lugares por el género y el cargo designado.

De acuerdo con Reche, M y otros (2015), todos tiene la capacidad de realizar las tareas de forma viceversa, el cual, se puede aplicar la igualdad de género sin ningún problema. Por aquello, cual importante es elegir un buen representante que sepa direccionar no solo una nación, sino transmitir positivamente el mensaje y el ejemplo para que puedan ser receptores y emisores de bien para las futuras generaciones y así no exista ningún tipo de desigualdad de género.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación.

De acuerdo con la presente investigación tiene como objetivo caracterizar el liderazgo en la directiva del barrio “Salida del Sol” de la parroquia José Luis Tamayo, 2021-2023, se estableció que el tipo de investigación es de carácter cuali-cuantitativo, siendo de enfoque mixto permite obtener una visión más completa y profunda de los fenómenos estudiados. Por lo que, el enfoque cualitativo permite entender en mayor detalle la percepción del liderazgo, mientras que, el enfoque cuantitativo proporciona información cuantificable y permite hacer generalizaciones. Ambos enfoques se complementan y permiten obtener una visión más integral de la realidad estudiada, además se pretende que tenga parte deductiva, por lo que, impulsa una conclusión central del tema.

Se hace énfasis al enfoque cualitativo basado en lo fenomenológico y de comprensión, pretende llegar a una razón profunda de un tema o concepto específico. Para ello, se utilizó entrevistas para recopilar información valiosa. Por lo cual, se llevaron a cabo entrevistas con miembros de mayor cargo de la directiva del barrio Salida de Sol con el objetivo de obtener información basada en sus propios criterios y experiencias personales, por tal motivo, este tipo de enfoque se analiza de forma inductiva, es decir, se identifican las similitudes y se obtienen explicaciones generales para narrar y comprender estas situaciones particulares.

Por otra parte, al aplicar el enfoque cuantitativo implica el uso de herramientas de investigación por medio de cuestionarios o encuestas, las mismas que serán dirigidas a los moradores y directiva del barrio en donde se levantará la información, para ello se procedió a la elaboración de un cuestionario que fue validado por un experto e investigador de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

3.2. Alcance de la investigación.

Para el estudio se llevará a cabo la investigación exploratoria y descriptiva, debido que, no hay antecedentes sobre el tema propuesto, en el barrio “Salida del Sol” perteneciente a la parroquia José Luis Tamayo.

La investigación es de tipo exploratoria, debido que, esta nos permite estudiar un problema que aún no está claramente definido, por lo cual, al emplear esta metodología, proporcionará a que se llegue a tener una mejor comprensión, sin generar resultados concluyentes. Este enfoque también llamado teoría fundamentada o investigación interpretativa, dado que, se utiliza para responder las preguntas que, por qué y cómo.

Por consiguiente, también, tendrá un alcance de estudio descriptivo, puesto que, se pretende caracterizar el liderazgo en la directiva del barrio ya mencionado en el periodo 2021-2023, el alcance de estudio de carácter descriptivo en una investigación sobre el liderazgo tiene como objetivo principal describir las características y prácticas de liderazgo en un contexto específico sin buscar explicar las causas o los efectos, por lo tanto, es proporcionar una descripción detallada y precisa de las características del liderazgo, sin necesariamente establecer relaciones causales.

3.3. Operacionalización de las variables

Cuadro 6. Operacionalización de la variable cualitativa

Variable(s)	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnica de levantamiento de información
Variable 1: Liderazgo	El liderazgo es la capacidad de un Individuo que poseen cualidades y habilidades que sirven para influenciar a otras personas, que tienen objetivos en común.	Directiva barrial	Percepción de liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es su definición de liderazgo y cómo lo aplica en su posición como directiva barrial? 2. ¿Cuáles considera que son las cualidades más importantes que debe tener un líder en su organización? 3. ¿Cuál es su enfoque 	Entrevista a los miembros de la directiva con cargo mayores (presidente y vicepresidenta) barrial

				<p>principal al liderar su equipo o comunidad?</p> <p>4. ¿Cómo ha logrado motivar y empoderar a los miembros de su comunidad para impulsar el progreso y el cambio?</p> <p>5. ¿De qué manera ha trabajado en el desarrollo de habilidades de liderazgo en miembros jóvenes o nuevos en su organización?</p> <p>6. ¿En qué aspectos considera que ha tenido éxito como líder barrial y en qué aspectos ha enfrentado desafíos?</p> <p>7. ¿Cómo aborda situaciones de conflicto o desacuerdo dentro de la comunidad y cómo logra un consenso o solución satisfactoria?</p> <p>8. ¿Qué estrategias ha utilizado para fomentar la participación</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>y el compromiso de los miembros de su comunidad?</p> <p>9. ¿Cuáles considera que son los desafíos más comunes que enfrenta como líder barrial y cómo los aborda?</p>	
--	--	--	--	---	--

Cuadro 7. Operacionalización de la variable cuantitativa

Variable(s)	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnica de levantamiento de información
Variable 1: Liderazgo	El liderazgo es la capacidad de un Individuo que poseen cualidades y habilidades que sirven para influenciar a otras personas, que tienen objetivos en común.	Organización y percepción de directiva barrial	Organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para usted, la mayor fuerza de poder para una comunidad son las directivas barriales 2. ¿Usted cree que el liderazgo en la directiva barrial durante los dos años anteriores y el actual, ha generado procesos de desarrollo a beneficio de la comunidad? 3. ¿Considera usted que, la directiva ha mantenido una comunicación efectiva dentro de su localidad? 	Encuesta a moradores del barrio “Salida del sol”, usando la escala de Likert.

				<p>4. ¿La directiva ha demostrado un ambiente abierto a escuchar las opiniones y sugerencias de los miembros de la comunidad?</p> <p>5. ¿La directiva ha sido accesibles y receptivos a las necesidades individuales de los residentes?</p> <p>6. Según su perspectiva, los miembros de la directiva han fomentado la participación activa de todos los moradores</p> <p>7. ¿Cree usted que, la directiva explica la fundamentación de los objetivos a plantearse para futuras actividades?</p> <p>8. ¿Considera usted pertinente la gestión por parte del presidente y de la directiva barrial?</p> <p>9. ¿Cree usted que, ha sido efectiva la forma de que la directiva barrial comunica las actividades a desarrollarse a los moradores del sector? (reuniones,</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>informes o mensajes por medios digitales: WhatsApp)</p> <p>10. ¿Sobre la gestión del liderazgo de la directiva barrial han presentado desconformidad por la manera de ejecutar de las decisiones tomadas?</p>	
			Percepción	<p>1. ¿Usted cree que, el liderazgo es aquella capacidad de influir de manera positivo o negativa a personas para conseguir metas compartidas?</p> <p>2. ¿Considera que, un líder debe tener la capacidad de tomar decisiones basadas en datos e información relevante?</p> <p>3. ¿Usted considera que el liderazgo puede ser llevado por ambos géneros?</p> <p>4. ¿Para usted, qué tan importante cree que es el liderazgo en la obtención de</p>	

				<p>resultados exitosos?</p> <p>5. ¿Cree usted que, la característica más importante de un buen líder se basa en conocimientos adquiridos?</p> <p>6. ¿Cree usted que, el liderazgo influye en la motivación de los miembros de la comunidad?</p> <p>7. ¿Considera usted que, es importante que un líder sepa delegar tareas?</p> <p>8. ¿Cree usted que, todas las personas son capaces de poder influir a otros sujetos según su ideología de liderazgo?</p> <p>9. ¿Considera usted que, el liderazgo permite a un sujeto ser flexible y adaptarse a los cambios?</p> <p>10. Para concluir, cree usted que, ¿el liderazgo es la virtud que hace resaltar al sujeto por sus cualidades?</p>	
--	--	--	--	---	--

3.4. Población, muestra y periodo de estudio.

La indagación realizada, consiste en caracterizar el liderazgo de la directiva barrial, refiriéndose como aquellos miembros que están presente en el progreso en base a las situaciones que ocurren sobre el avance y el perfeccionamiento de la comunidad, recalcando que en el territorio existen actualmente una serie de problemáticas que siguen sin resolverse. Debido a esto, los órganos que conforman la directiva organizativa del barrio “Salida del Sol”, deben estar netamente involucrados en cada proceso que se realice.

Actores barriales: la directiva barrial está compuesta por el presidente, vicepresidente y delegados, para este levantamiento de información, se procedió a realizar una entrevista a las dos personas con mayor cargo dentro de este grupo de actores, con el fin de analizar cómo están manejando el liderazgo y su conocimiento del mismo.

Población 2: La población estimada por encuestar será de 247 personas, las cuales, serán respondidas por el jefe(a) del hogar, con el fin de conocer, cómo ellos presenciaron evoluciones en su entorno. También el hecho de poder presenciar qué tanto las personas que están al mando del barrio, conocen sobre el liderazgo, cuáles son las acciones que han realizado para percibir qué tan buen líder está siendo, las actitudes y aptitudes que toman al momento de enfrentar las problemáticas o desacuerdos que se exterioricen dentro del periodo de vigencia de la directiva 2021-2023.

Tabla 1. Sujetos de estudio

Población	
Presidente y vicepresidenta	2
Moradores	247
Total	249

3.5. Técnicas e instrumentos de levantamiento de información.

La presente investigación tiene como finalidad caracterizar la percepción del liderazgo en la directiva barrial del barrio “Salida del Sol”, correspondiente a la parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas, por lo cual, es esencial tener la participación de los habitantes y miembros

de la directiva con mayor cargo, de tal forma que, al brindar la información determine el conocimiento que tienen sobre el liderazgo y el manejo organizacional de la directiva.

Para obtener un levantamiento de información efectivo, es necesario la utilización de instrumentos que proporcionen la extracción de información, por lo cual, se implementó la técnica de entrevista a profundidad, que brinda datos cualitativos y al ser una investigación mixta, también, fue necesario aplicar un instrumento tipo encuesta o cuestionario con opciones de respuesta en escala de Likert.

- **Técnica de Encuesta o Cuestionario**

Esta herramienta ayuda a obtener de manera precisa y cuantificable, las respuestas del grupo de estudio. Por tal motivo al utilizar la encuesta se pretende medir la percepción del liderazgo y el manejo organizacional, a continuación, se presenta la distribución de las preguntas a realizar:

Tabla 2 Percepción del liderazgo y manejo organizacional

Manejo Organizacional	Percepción del Liderazgo
Pregunta # 1	Pregunta # 2
Pregunta # 3	Pregunta # 4
Pregunta # 5	Pregunta # 6
Pregunta # 7	Pregunta # 8
Pregunta # 9	Pregunta # 10
Pregunta # 11	Pregunta # 12
Pregunta # 13	Pregunta # 14
Pregunta # 15	Pregunta # 16
Pregunta # 17	Pregunta # 18
Pregunta # 19	Pregunta # 20

De acuerdo con las divisiones de los dos parámetros, el proceso sea más integral para su análisis correspondiente, La encuesta se realizará mediante la utilización de la herramienta de Google forms, lo que permitirá agilizar el proceso, al ser de fácil acceso, ya que, los moradores tendrán la facilidad de aportar simultáneamente al estudio.

- **Técnica de Entrevista**

Por lo general, la entrevista es un instrumento fácil para poder obtener información en primer plano, mediante los distintos puntos de vista de las personas, respecto a diferentes temas a tratar. Se puede decir que, es un conversatorio entre el entrevistador y el entrevistado, donde se le realizarán varias preguntas hasta obtener respuestas claras y concretas. En este caso se aplicará esta herramienta netamente para los directivos del barrio “Salida del Sol” con la finalidad de demostrar cómo han lidiado con los procesos de cambios que se han presentado siendo líderes del período.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Análisis de fiabilidad

Para la correspondiente validación de la encuesta se procede al uso de la herramienta de Excel, utilizando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Figura 1. Fórmula de Alpha de Cronbach

De tal forma que, mediante el procesamiento de la información de la encuesta piloto, está realizada a 20 sujetos, de lo cual, se arrojó como resultado de la fiabilidad utilizando el cálculo de Alpha de Cronbach lo siguiente:

Tabla 3. Alpha de Cronbach

=	20
=	15,93
=	109,13
=	0,899

4.2. Análisis de la aplicación de la encuesta

Tabla 4. Género

Género	Frecuencia	porcentaje
Femenino	140	56,68%
Masculino	95	38,46%
Prefiero no decirlo	12	4,86%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”.

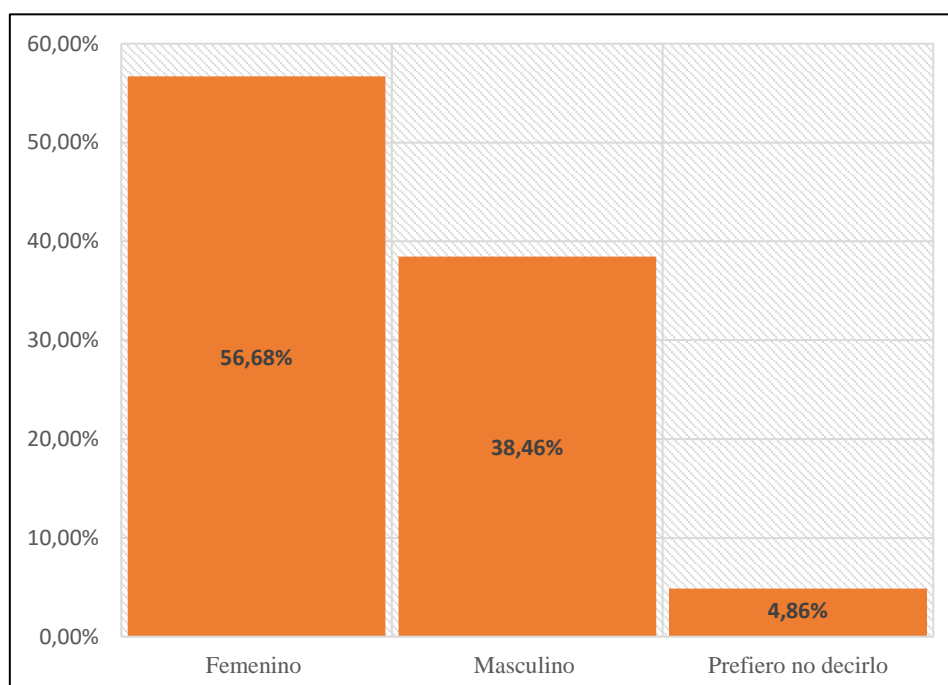


Figura 2. Género de los moradores

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”.

De acuerdo con los datos de la tabla 4, figura 2, se evidencia dentro de la población encuestada, que el 56,68% de los moradores que realizaron la encuesta, corresponde al género femenino, mientras que, con un 38,46% pertenece al género masculino, y, con un mínimo porcentaje de 4,86% son de personas que prefirieron no decirlo.

Tabla 5. Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25 años	18	7,29%
26 a 38 años	45	18,22%
39 a 47 años	54	21,86%
48 o más	130	52,63%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”.

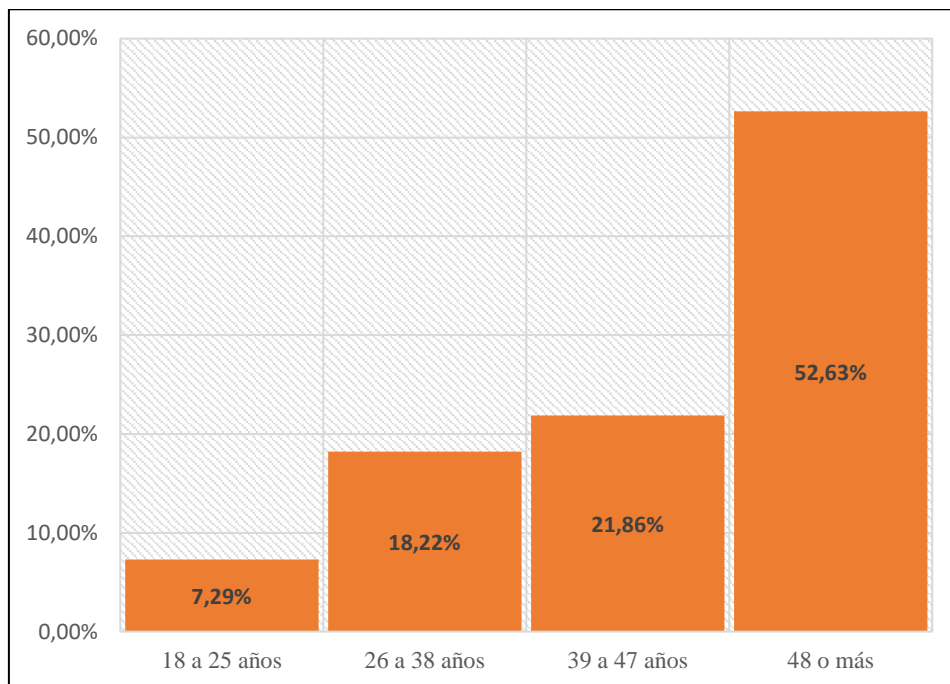


Figura 3. Edades de la población

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”.

De acuerdo con los datos obtenidos de la tabla 5, figura 3, se evidencia que el 52,63% corresponde a la mayor cifra de las personas encuestas con la edad de 48 años o más, así mismo, con un 21,86% pertenece a la población que está entre las edades de 39 a 47 años, por otro lado, con un 18,22% son personas que sus edades oscilan entre 26 a 38 años edad, mientras que, con un bajo porcentaje de 7,29% son las personas que poseen las edades de 18 a 25 años.

P1. Para usted, ¿la mayor fuerza de poder para una comunidad son las directivas barriales?

Tabla 6. Manejo Organizacional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	26	10,53%
En desacuerdo	31	12,55%
Neutral	43	17,41%
De acuerdo	50	20,24%
Totalmente de acuerdo	97	39,27%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

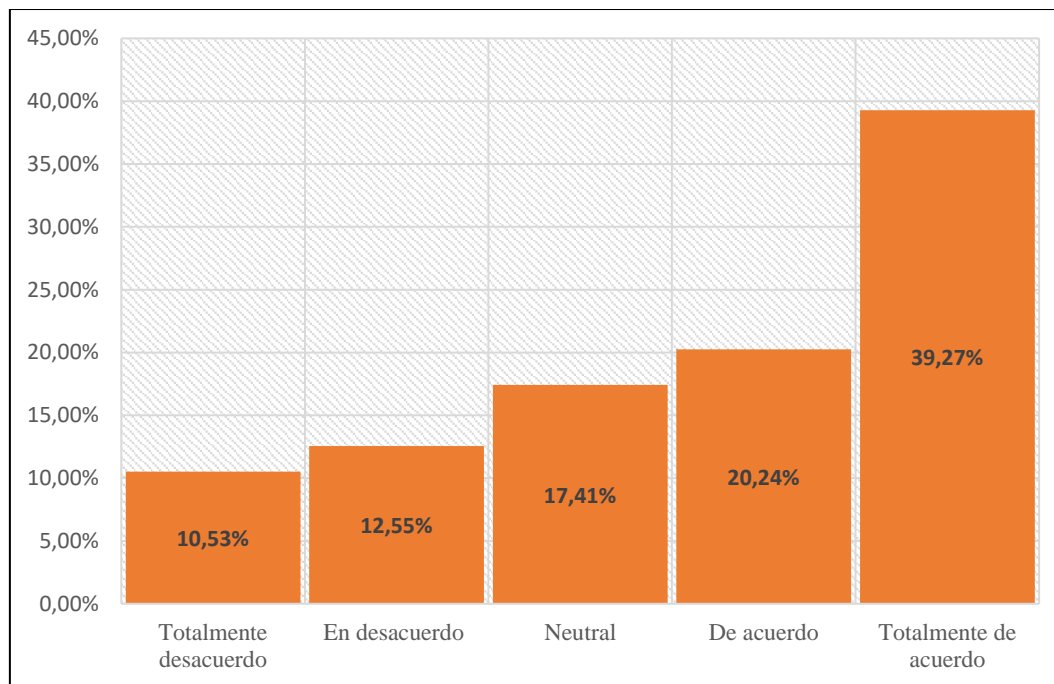


Figura 4. Manejo Organizacional

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

De acuerdo con los datos adquiridos en la tabla 6, figura 4, se visualiza que el 39,27% de los moradores respondieron a la primera pregunta de la encuesta que, están totalmente de acuerdo que la mayor fuerza de una comunidad es la directiva barrial, por otro lado, con un mínimo del 10,53% de la población no están totalmente de acuerdo que la directiva no son quienes tienen el poder dentro de su comunidad, pero, con un porcentaje de 17,41% corresponde a las 43 personas que contestaron, que le es neutral saber que el poder lo tiene la directiva del barrio.

P2. ¿Usted cree que, el liderazgo es aquella capacidad de influir de manera positiva en las personas para conseguir metas compartidas?

Tabla 7. Percepción de Liderazgo

Valoración	frecuencia	porcentaje
Totalmente desacuerdo	7	3%
En desacuerdo	7	3%
Neutral	46	19%
De acuerdo	91	37%
Totalmente de acuerdo	96	39%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

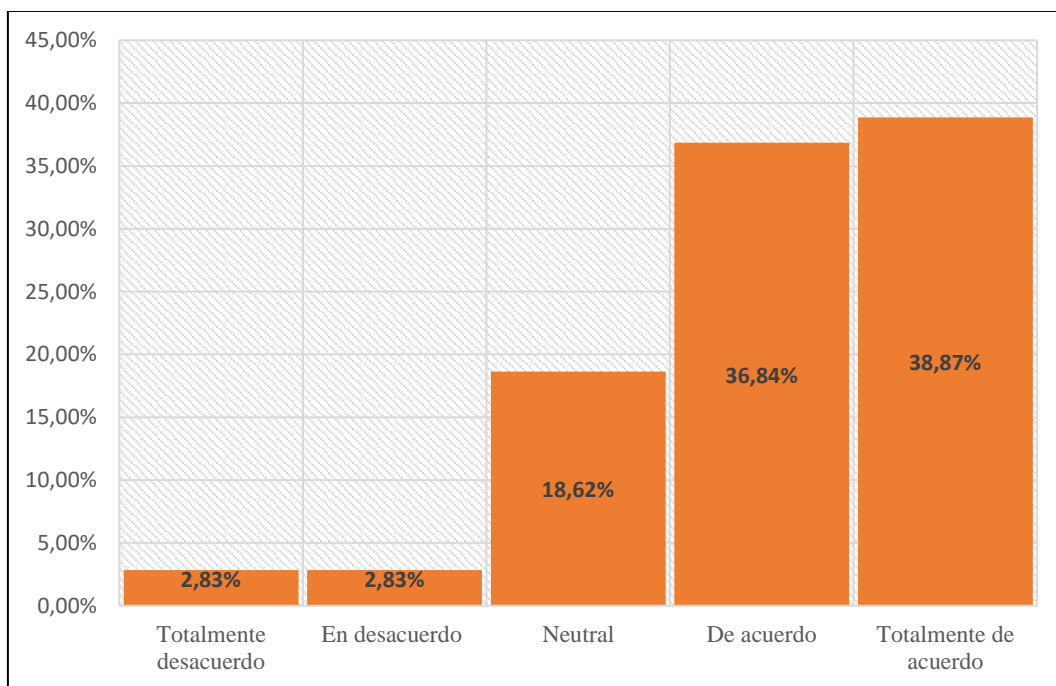


Figura 5. Percepción de liderazgo

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

Conforme los resultados obtenidos de la tabla 7, figura 5, se evidencia que el 38,87 % de los moradores respondieron que están totalmente de acuerdo, que el liderazgo es un influyente para obtener resultados positivos ante los objetivos que se puedan establecer dentro de su proceso de desarrollo, por otra parte, con un 2,83%, corresponde a personas que coincidieron en que el liderazgo no influye de forma positiva a pesar de tener objetivos relacionados, de acuerdo con los resultados, también, se puede reflejar que, la postura de la población se mantiene neutral con su respuesta con un 18,62%.

P3. ¿Usted cree que el liderazgo en la directiva barrial durante los dos años, ha generado procesos de desarrollo a beneficio de la comunidad?

Tabla 8. Manejo Organizacional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	77	31,17%
En desacuerdo	32	12,96%
Neutral	51	20,65%
De acuerdo	11	4,45%
Totalmente de acuerdo	76	30,77%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

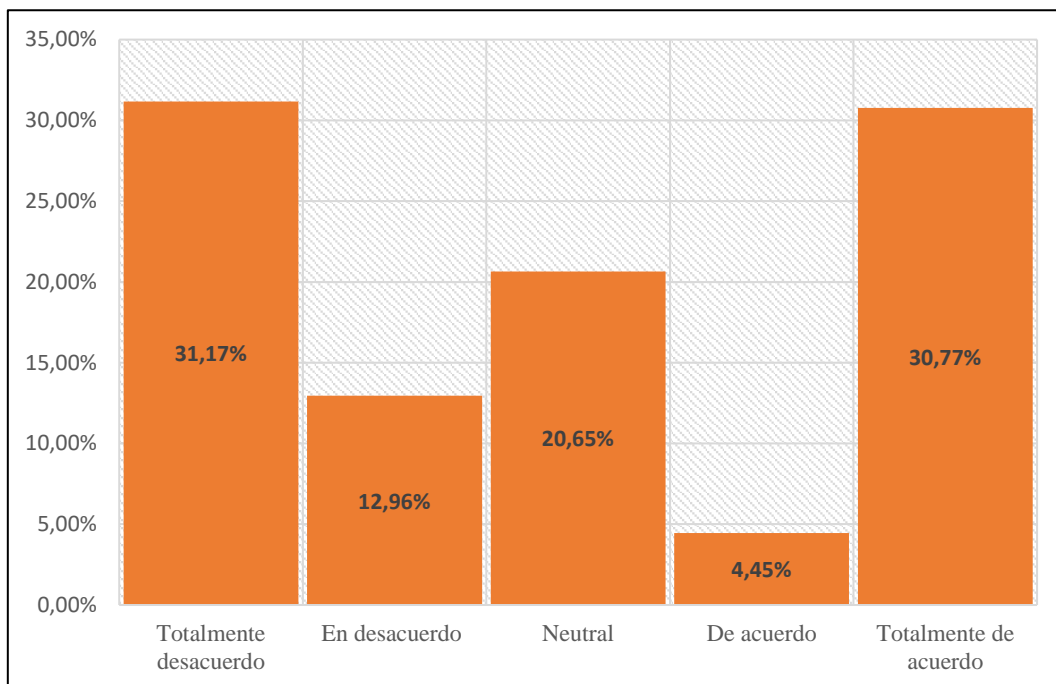


Figura 6. Manejo Organizacional

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

Con base a la tabla 8, figura 6, se concibe que los moradores del barrio tienen puntos de vistas diferentes, puesto que, por un lado, con 31,17% corresponden a personas que no han visto cambios durante los dos años, por lo cual, están en totalmente desacuerdo, pero, no tan alejado, se encuentra la población que piensa que el barrio a si he tenido cambios gracias a la directiva con un 30,77%. Así mismo, con un 20,65% son personas que tienen una posición neutral ante sí o no habido cambios en su entorno, puesto que están conformes con la situación del barrio.

P4. ¿Considera que, un líder debe tener la capacidad de tomar decisiones basadas en datos e información relevante?

Tabla 9. Percepción de liderazgo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	5	2,02%
En desacuerdo	9	3,64%
Neutral	30	12,15%
De acuerdo	79	31,98%
Totalmente de acuerdo	124	50,20%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

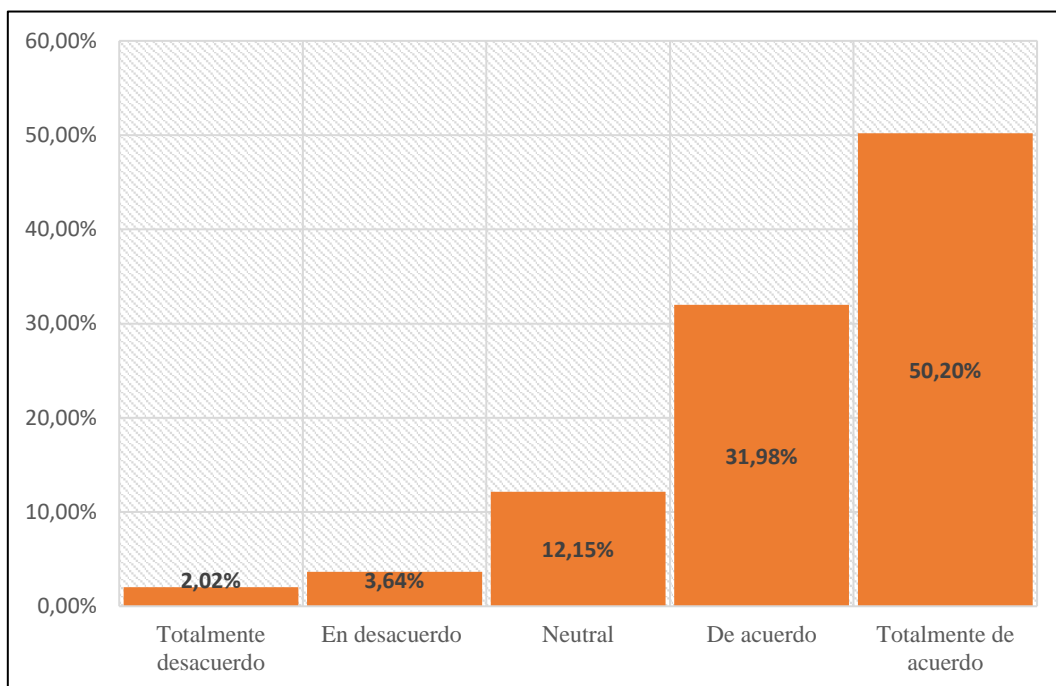


Figura 7. Percepción de liderazgo

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

De acuerdo con los resultados adquiridos de la tabla 9 y el gráfico 7 se evidencia que, el 50,20% de la población está totalmente de acuerdo que el líder debe poseer la capacidad de tomar aquellas decisiones, apegado a la información concreta que se tiene para generar un proceso de cambio, de tal forma, que los resultados sean los esperados, por otro lado, existe un 2,02% de población que está en total desacuerdo, en que las decisiones deben ser tomadas por un líder, sin importar que esté bien informado de la situación que esté presente.

P5. ¿Considera usted que, la directiva ha mantenido una comunicación efectiva dentro de su localidad?

Tabla 10. Manejo organizacional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	61	24,70%
En desacuerdo	28	11,34%
Neutral	44	17,81%
De acuerdo	41	16,60%
Totalmente de acuerdo	73	29,55%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

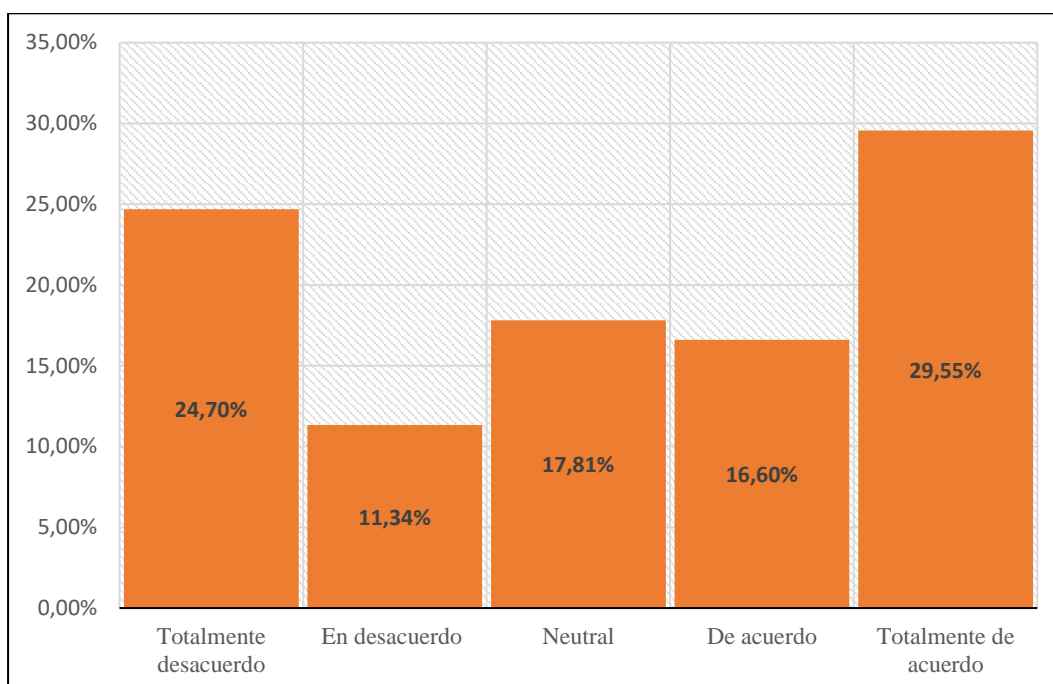


Figura 8. Manejo organizacional

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

Con base a los resultados de la tabla 10 y la figura 8, se puede visualizar que, un 29,55% de la población, contestaron que están totalmente de acuerdo que la directiva ha logrado mantener una comunicación efectiva dentro de la comunidad, pero, sin embargo, con un porcentaje del 24,70%, un aparte de la población encuestada piensa lo contrario, dando como respuesta que están totalmente desacuerdo, que la directiva no ha mantenido una adecuada comunicación con las personas del barrio. Cabe resaltar que, también, existe un 17,81%, lo cual, corresponde a personas que están en una postura neutral, dando a notar que, está conforme con la comunicación sea o no efectiva.

P6. ¿Usted considera que el liderazgo puede ser llevado por ambos géneros?

Tabla 11. Percepción de liderazgo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	1	0,40%
En desacuerdo	2	0,81%
Neutral	21	8,50%
De acuerdo	76	30,77%
Totalmente de acuerdo	147	59,51%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

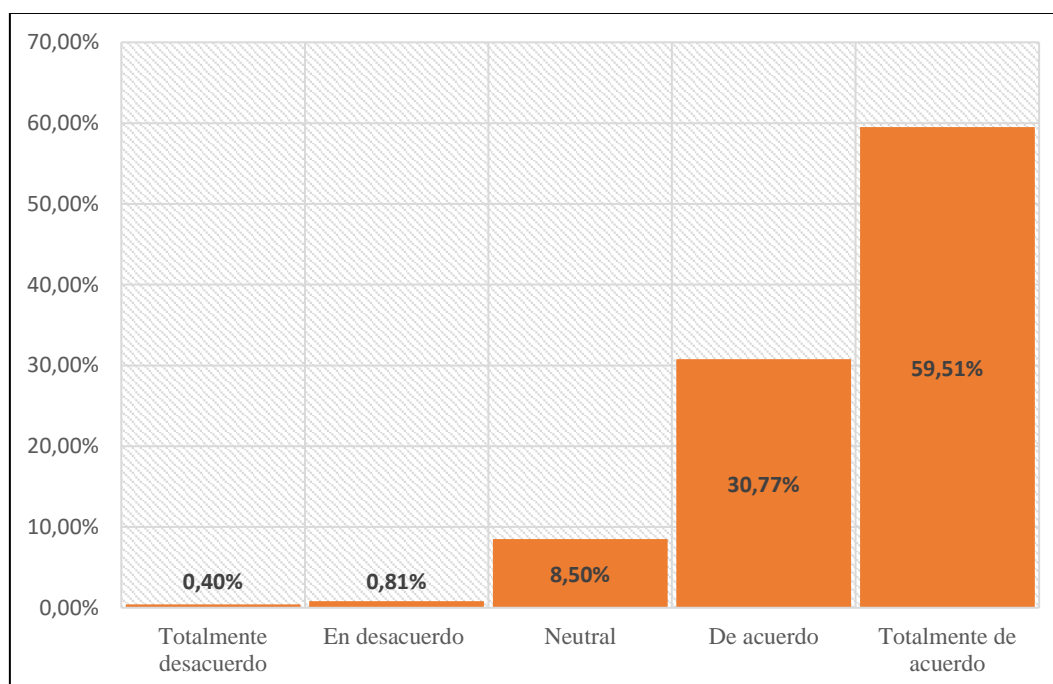


Figura 9. Percepción de Liderazgo

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

Con base a los resultados obtenidos de la tabla 11, figura 9, se evidencia que, el 59,51% de la población, lo cual, corresponde a 147 personas que contestaron que está totalmente de acuerdo que el liderazgo, puede ser llevado tanto por género femenino como masculino, demostrando que no importa si la personas que está en postura de líder es mujer o hombre, más bien, se apegan a los resultados que se espera tener, por lo contrario, con un 0,40% y 0,81% corresponde a personas que no están de acuerdo que el liderazgo puede llevado dos géneros.

P7. ¿La directiva ha demostrado un ambiente abierto a escuchar las opiniones y sugerencias de los miembros de la comunidad?

Tabla 12. Manejo organizacional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	68	27,53%
En desacuerdo	26	10,53%
Neutral	41	16,60%
De acuerdo	27	10,93%
Totalmente de acuerdo	85	34,41%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

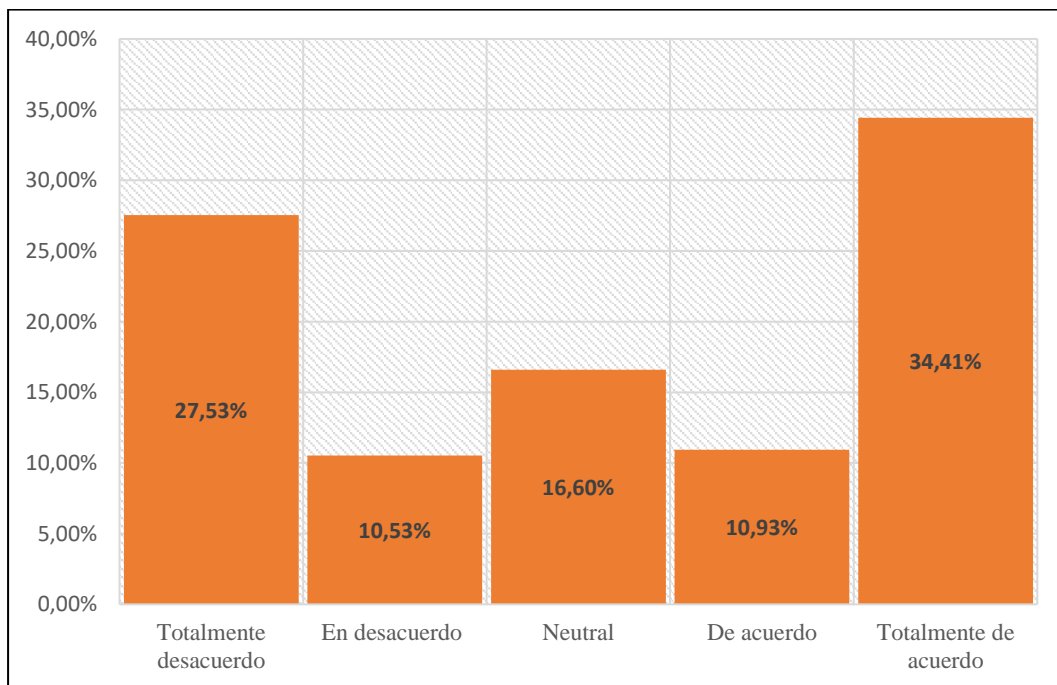


Figura 10. Manejo organizacional

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

Como se observa en la tabla 12 y figura 10, con un porcentaje peleado, se encuentran las respuestas obtenidas, por lo que, con un 27,53% y 10,53% perteneciente a la población que está de desacuerdo y totalmente desacuerdo a que la directiva no ha tenido una postura de un ambiente abierto donde la comunidad pueda dar opiniones o brindar sugerencias, por lo contrario, con 34,41% y 10,93% corresponde a la población que está de acuerdo y totalmente de acuerdo, que la directiva ha creado a un ambiente abierto para que los moradores puedan y hagan escuchar sus opiniones u sugerencias.

P8. Para usted, ¿el liderazgo es importante para la obtención de resultados exitosos?

Tabla 13. Percepción de liderazgo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	10	4,05%
Neutral	38	15,38%
De acuerdo	76	30,77%
Totalmente de acuerdo	123	49,80%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

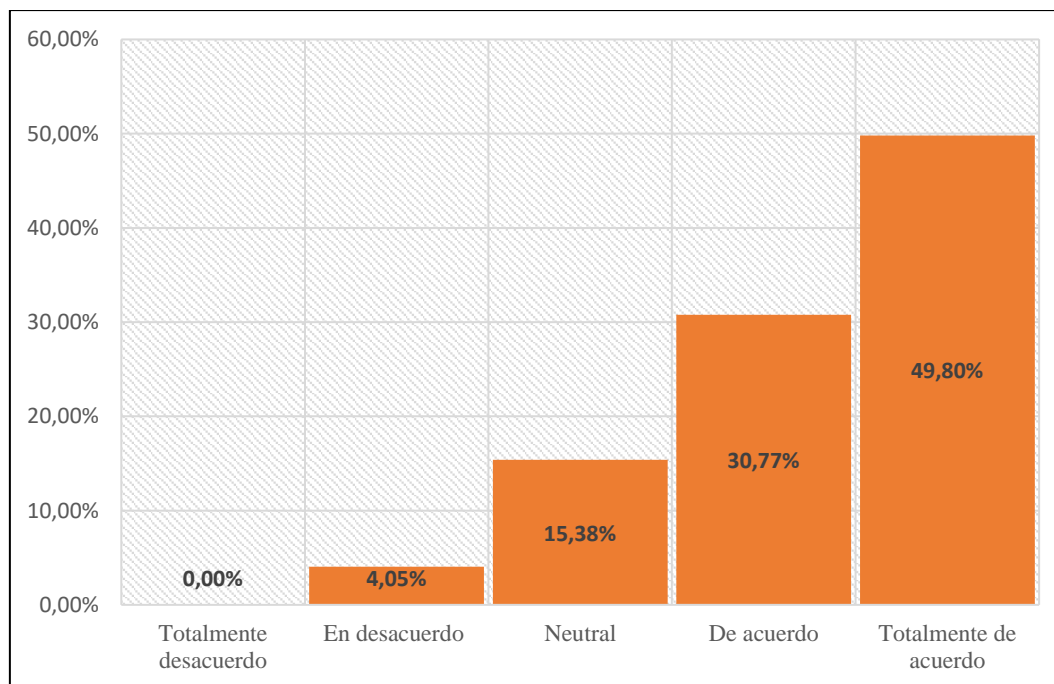


Figura 11. Percepción de liderazgo

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

De acuerdo con los resultados adquiridos de la tabla 13, figura 11, se observa que, 49,80% y 30,77% de la población contestó que están de acuerdo y totalmente de acuerdo que el liderazgo es importante para conseguir resultados éxitos dentro del contexto que sea, mientras que, con un 4,05% no está de acuerdo de la importancia que tiene el liderazgo para resultados exitosos.

P9. ¿La directiva ha sido accesibles y receptivos a las necesidades individuales de los residentes?

Tabla 14. Manejo Organizacional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	50	20,24%
En desacuerdo	37	14,98%
Neutral	54	21,86%
De acuerdo	54	21,86%
Totalmente de acuerdo	52	21,05%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

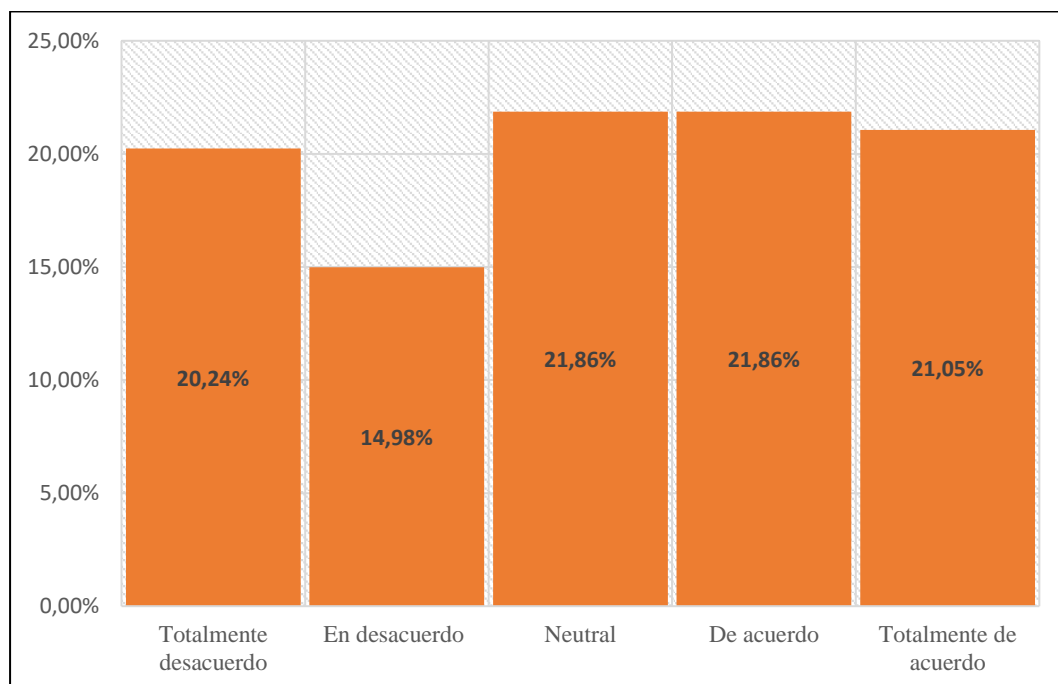


Figura 12. Manejo organizacional

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

Según la información obtenida de la tabla 17, figura 13, se evidencia que, el 21,86% y 21,05% corresponde de la población que está de acuerdo y totalmente de acuerdo, con la pregunta de la encuesta, donde, afirman que, la directiva es empática con las necesidades que cada familia presenta, mientras que, 20,24% y 14,98% de los moradores están en desacuerdo y totalmente desacuerdo que la directiva no es accesible ni receptivo con las necesidades como residentes tienen dentro de la localidad, por otra parte, el 21,86% corresponde al grupo de población que se mantiene neutral en su respuesta.

P10. ¿Cree usted que, la característica más importante de un buen líder se basa en conocimientos adquiridos?

Tabla 15. Percepción de liderazgo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	2	0,81%
En desacuerdo	0	0,00%
Neutral	44	17,81%
De acuerdo	102	41,30%
Totalmente de acuerdo	99	40,08%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

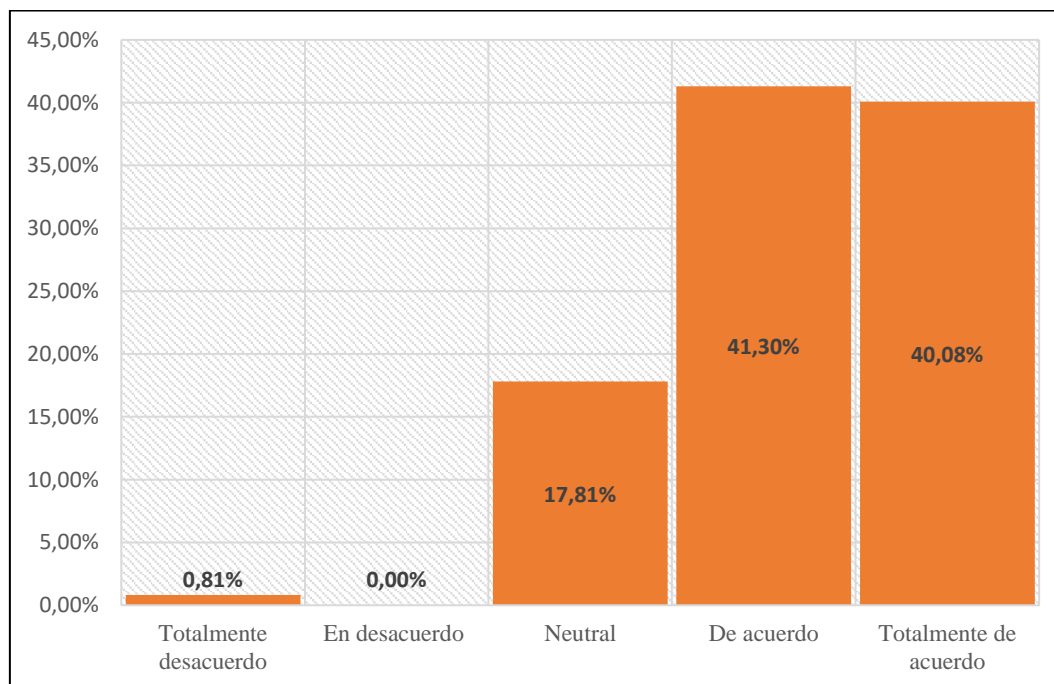


Figura 13. Percepción de liderazgo

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

Con base a la tabla 15, figura 11, se evidencia que, dentro de la población encuestada se obtuvo entre sus respuestas que el 40,08% y 41,30% están de acuerdo y totalmente de acuerdo que un líder se caracteriza por los conocimientos que van adquiriendo en el transcurso de la trayectoria, mientras que, el 17,81% se mantiene neutral en su respuesta.

P11. Según su perspectiva, ¿los miembros de la directiva han fomentado la participación activa de todos los moradores?

Tabla 16. Manejo de liderazgo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	58	23,48%
En desacuerdo	46	18,62%
Neutral	37	14,98%
De acuerdo	54	21,86%
Totalmente de acuerdo	52	21,05%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

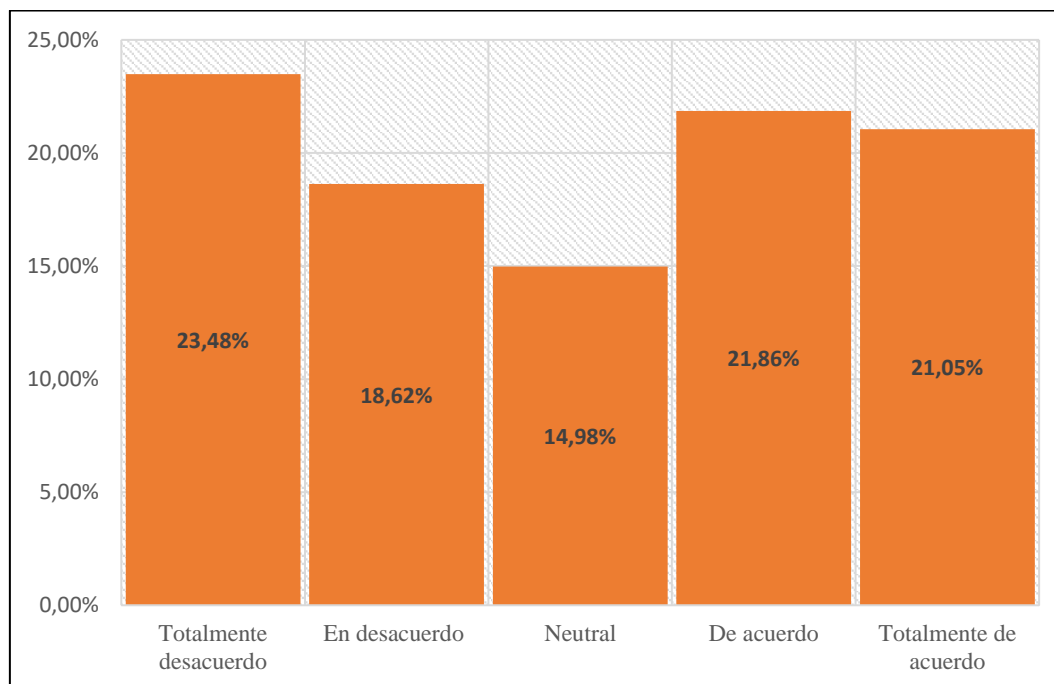


Figura 14. Manejo de liderazgo

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

De acuerdo con los datos obtenidos en la tabla 16, figura 14, se evidencia que existe dos posturas ante el manejo de la directiva, por lo que, con un 21,05% y 21,86% están de acuerdo y totalmente de acuerdo, que se ha fomentado la participación de los moradores en las actividades que se llevan a cabo dentro la localidad, por otro lado, con un 23,48% y 18,62% corresponde a la población que este desacuerdo y totalmente desacuerdo.

P12. ¿Cree usted que, el liderazgo influye en la motivación de los miembros de la comunidad?

Tabla 17. Percepción de liderazgo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	11	4,45%
En desacuerdo	10	4,05%
Neutral	39	15,79%
De acuerdo	72	29,15%
Totalmente de acuerdo	115	46,56%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

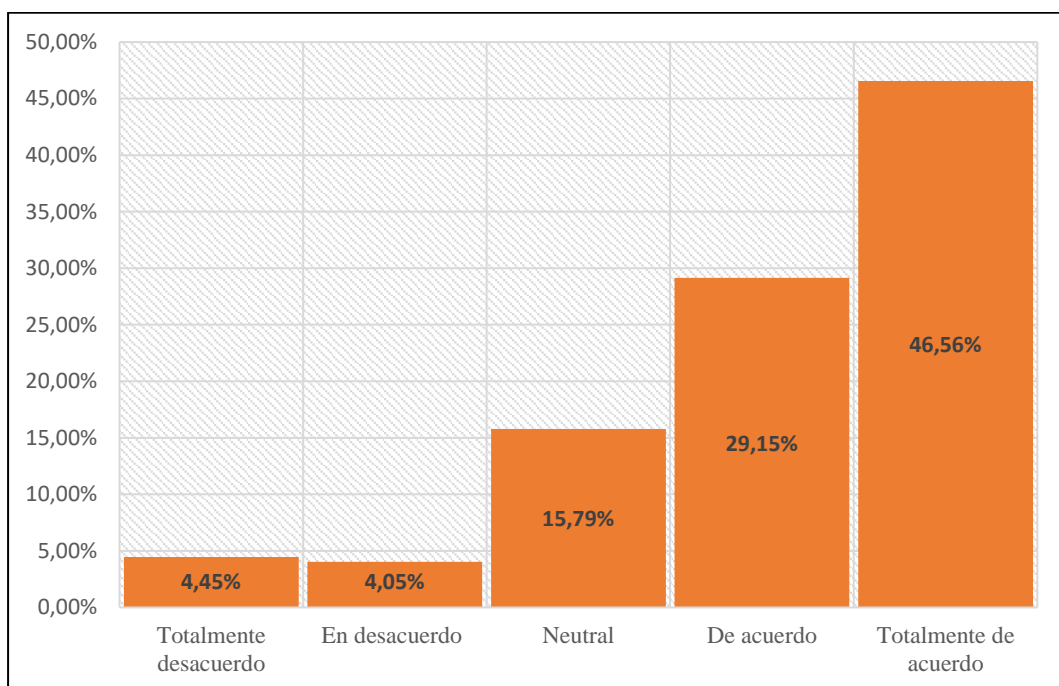


Figura 15. Percepción de liderazgo

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 17, figura 15, se evidencia que, el 46,56% y 29,15% de la población encuestada, contestó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo, que dentro del liderazgo la motivación es parte fundamental, lo cual, influye a todos los otros actores involucrados. Por lo contrario, con un porcentaje no tan elevado, se encuentran la población que están en desacuerdo y totalmente desacuerdo con un 4,45% y 4,05%.

P13. ¿Cree usted que, la directiva explica la fundamentación de los objetivos a plantearse para futuras actividades?

Tabla 18. Manejo organizacional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	79	31,98%
En desacuerdo	25	10,12%
Neutral	39	15,79%
De acuerdo	41	16,60%
Totalmente de acuerdo	63	25,51%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

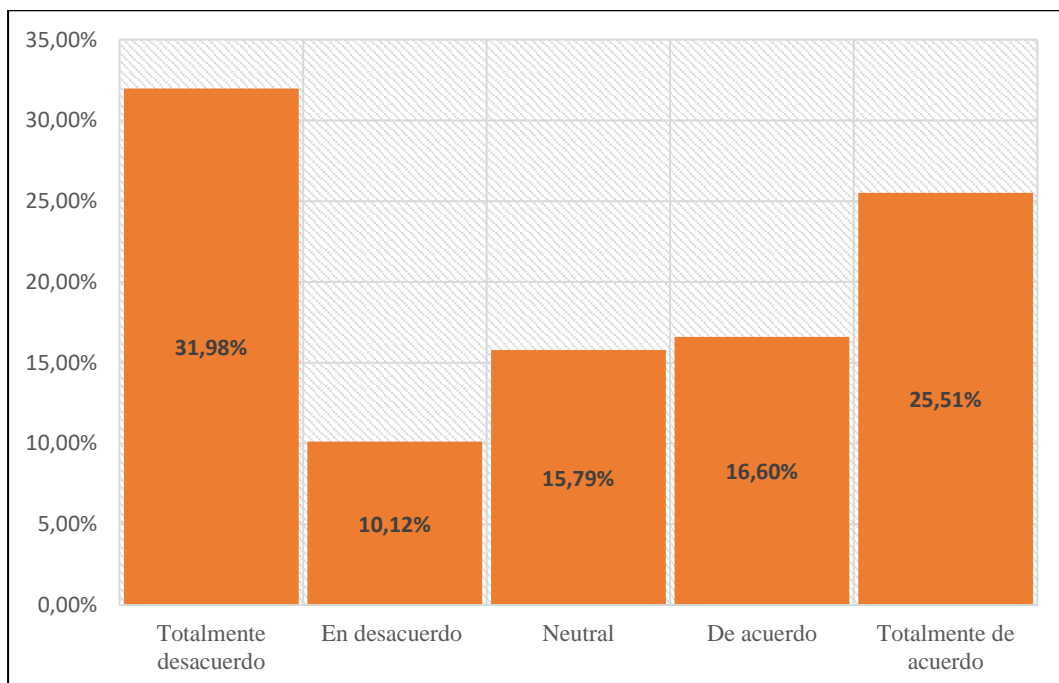


Figura 16. Manejo organizacional

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

Con base a los resultados obtenidos en la tabla 18, figura 16, se evidencia que, el 31,98% y 10,12% corresponde a los moradores que están en desacuerdo y totalmente desacuerdo ante la falta de explicación a los fines de cada actividad que se realiza o se realizarán dentro del barrio, por otra parte, con un 25,51% y 16,60% son quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo a que la directiva si explican los objetivos de las actividades que se llevaran a cabo dentro del barrio.

P14. ¿Considera usted que, es importante que un líder sepa delegar tareas?

Tabla 19. Percepción de liderazgo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	10	4,05%
En desacuerdo	13	5,26%
Neutral	28	11,34%
De acuerdo	96	38,87%
Totalmente de acuerdo	100	40,49%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

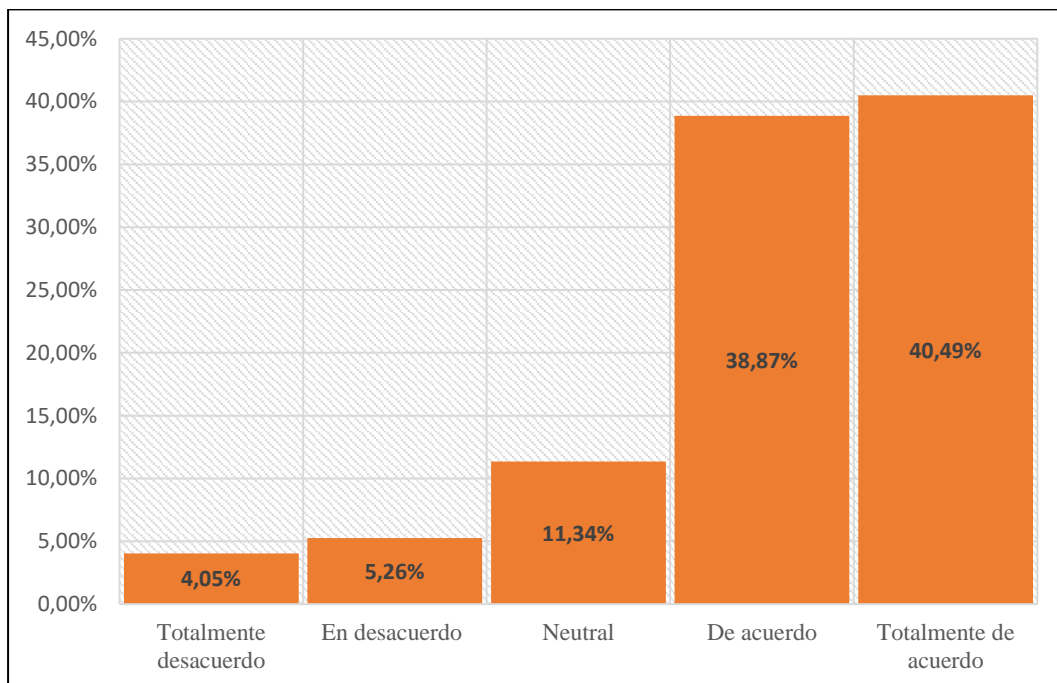


Figura 17. Percepción de liderazgo

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

De acuerdo con los datos obtenidos en la tabla 19, figura 17, se puede visualizar que, el 40,49% y 38,87% corresponde a la población que está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que líder debe tener la capacidad y el poder de saber delegar para realizar las tareas de las distintas actividades que se harán, por otro lado, el 4,05% y 5,26% el saber delegar las tareas no representa a un líder.

P15. ¿Considera usted pertinente la gestión por parte del presidente y de la directiva barrial?

Tabla 20. Manejo organizacional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	89	36,03%
En desacuerdo	25	10,12%
Neutral	18	7,29%
De acuerdo	41	16,60%
Totalmente de acuerdo	74	29,96%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

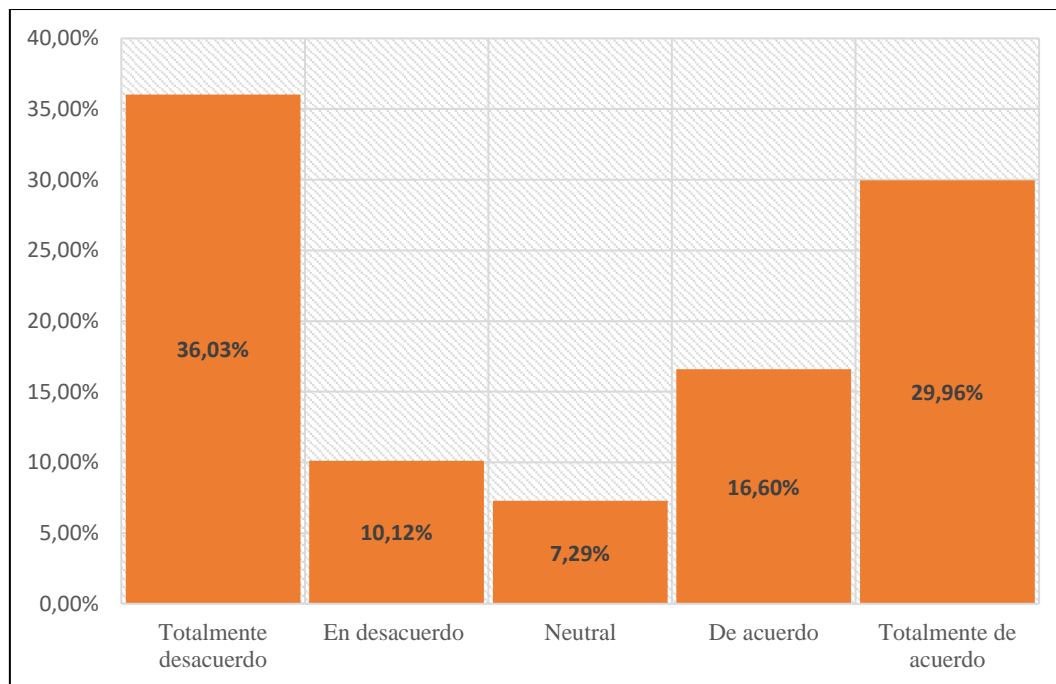


Figura 18. Manejo organizacional

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

Conforme a los resultados adquiridos de la tabla 20, figura 18, se evidencia que, un 36,03% de la población encuestada presentan un desacuerdo hacia la gestión por parte de los dos cargos mayores de la directiva del barrio, pero, con un 29,96% correspondiente a los moradores que están de totalmente de acuerdo con la gestión que tiene el presidente y vicepresidenta del barrio.

P16. ¿Cree usted que, todas las personas son capaces de poder influir a otros sujetos según su ideología de liderazgo?

Tabla 21. Percepción de liderazgo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	79	31,98%
En desacuerdo	25	10,12%
Neutral	39	15,79%
De acuerdo	41	16,60%
Totalmente de acuerdo	63	25,51%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

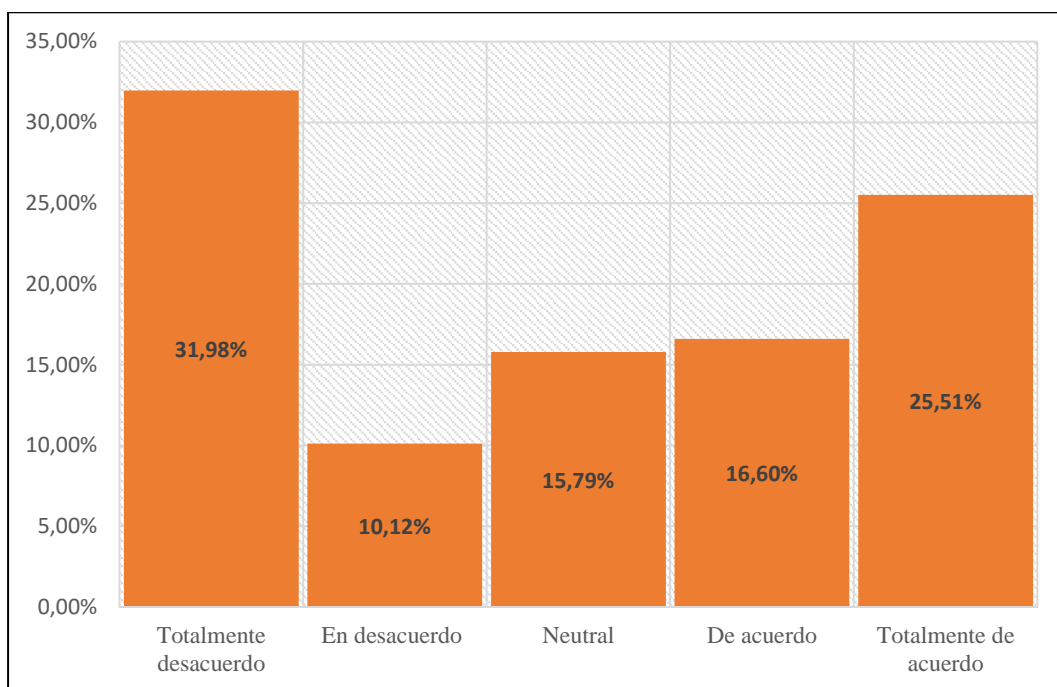


Figura 19. Percepción de liderazgo

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

Como se observa los resultados de la tabla 21, figura 19, el 31,98% de la población está totalmente desacuerdo que los líderes se tienen que basar a su ideología para llevar su tipo de liderazgo, debido que, éstos son los encargados de influir a distintos sujetos de la sociedad, por otro lado, con un 25,51% y 16,60% consideran que el liderazgo tiene que poseer una ideología para asumir la capacidad de influir a otras personas.

P17. Cree usted que, ¿ha sido efectiva la forma de que la directiva barrial comunica las actividades a desarrollarse a los moradores del sector? (reuniones, informes o mensajes por medios digitales: WhatsApp)

Tabla 22. Manejo organizacional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	5	2,02%
En desacuerdo	7	2,83%
Neutral	35	14,17%
De acuerdo	87	35,22%
Totalmente de acuerdo	113	45,75%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

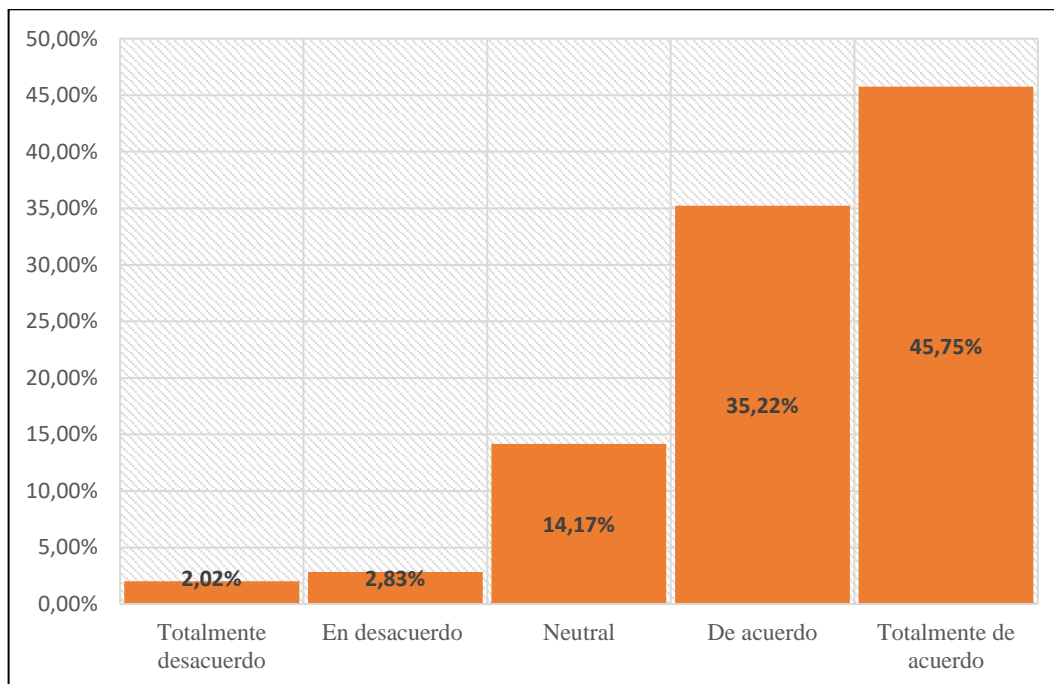


Figura 20. Manejo organizacional

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

Con base a los datos obtenidos de la tabla 22, figura 20, se refleja que el 45,75% y 35,22% contestaron que la forma en que se comunica la directiva sea por medio de documentos, mensajes o reuniones sirven para conocer situaciones o actividades dentro del sector, mientras con 2,02% y 2,83% a pesar de una cantidad baja no están satisfechos con la manera de proceder de la directiva de comunicar algo a los moradores.

P18. ¿Considera usted que, el liderazgo permite a un sujeto ser flexible y adaptarse a los cambios?

Tabla 23. Percepción del liderazgo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	2	0,81%
En desacuerdo	1	0,40%
Neutral	39	15,79%
De acuerdo	88	35,63%
Totalmente de acuerdo	117	47,37%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

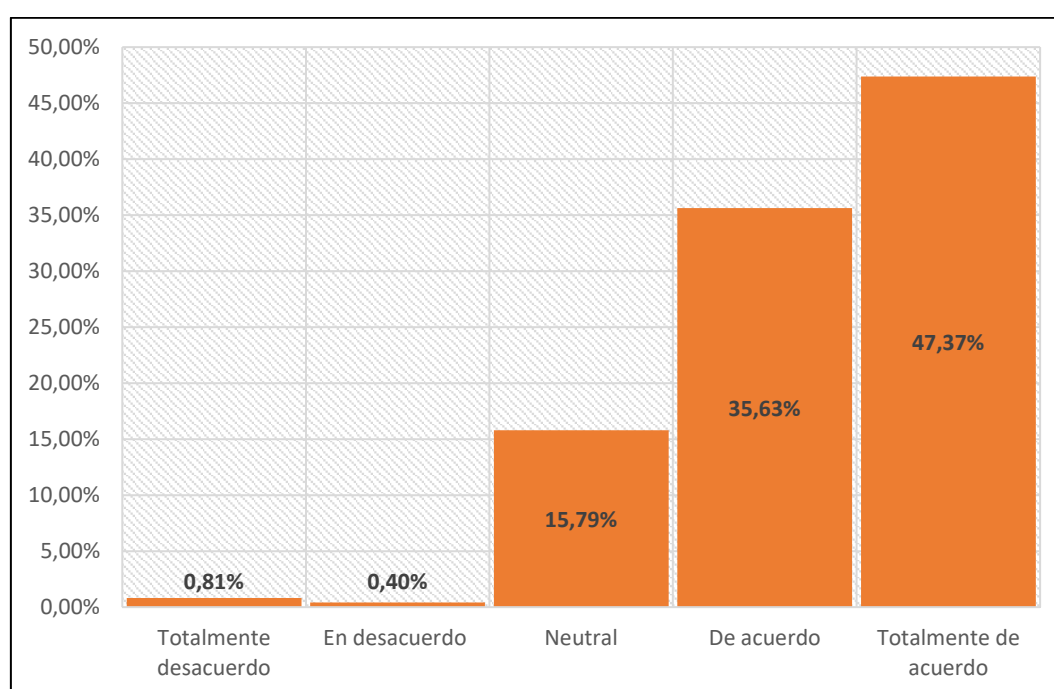


Figura 21. Percepción de liderazgo

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

Como se observa en la tabla 23, figura 21, el 47,37% y 35,63% de la población, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que es necesario ser flexivo y tener una buena adaptabilidad para cualquier situación a presentarse en el camino para conseguir el objetivo, el 15,79% corresponde a las personas que se mantienen en una postura neutral ante las actitudes y habilidades que debe poseer el sujeto quien lleva el liderazgo.

P19. ¿Sobre la gestión del liderazgo de la directiva barrial han presentado desconformidad por la manera de ejecutar de las decisiones tomadas?

Tabla 24. Manejo organizacional

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	64	25,91%
En desacuerdo	36	14,57%
Neutral	32	12,96%
De acuerdo	53	21,46%
Totalmente de acuerdo	62	25,10%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

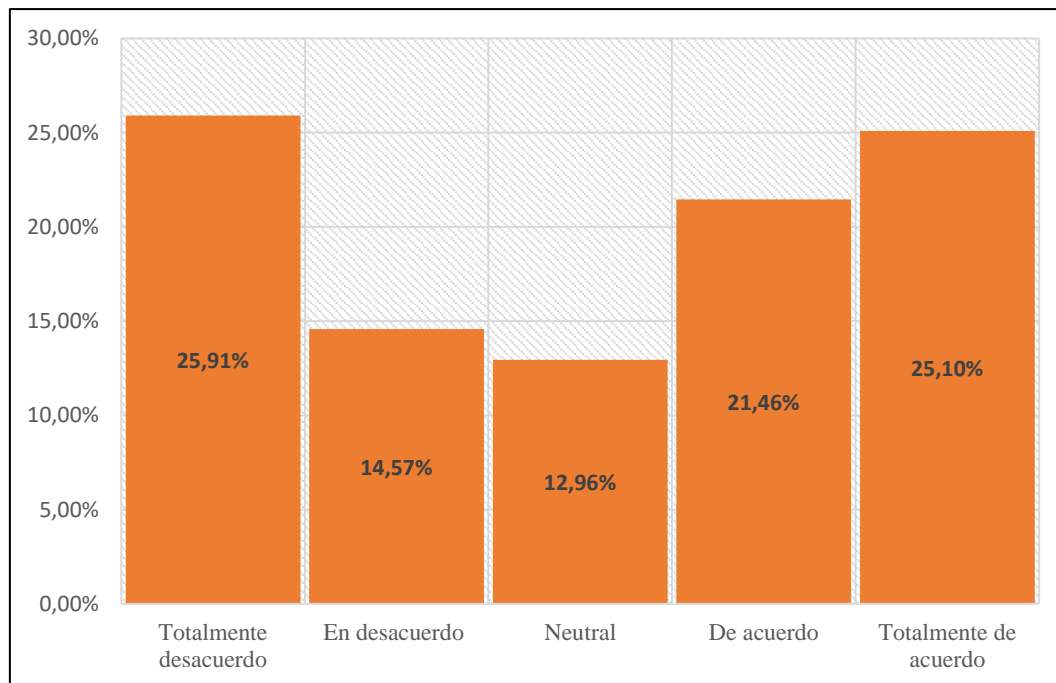


Figura 22. Manejo Organizacional

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

De acuerdo con los resultados de la tabla 24, figura 22, se visualiza que, existe dos posturas muy divididas, donde, el 25,10% y 21,46% están de acuerdo y totalmente de acuerdo, a la desconformidad ante la manera de ejecutar la directiva para tomar las decisiones del barrio, el 25,91% y 14,57% corresponde a los moradores que están en desacuerdo y totalmente desacuerdo, por lo que, si están conformes con las decisiones que los miembros de la directiva han realizado.

P20. Para concluir, cree usted que, ¿el liderazgo es la virtud que hace resaltar al sujeto por sus cualidades?

Tabla 25. Percepción de liderazgo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente desacuerdo	4	1,62%
En desacuerdo	6	2,43%
Neutral	10	4,05%
De acuerdo	96	38,87%
Totalmente de acuerdo	131	53,04%
Total	247	100%

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

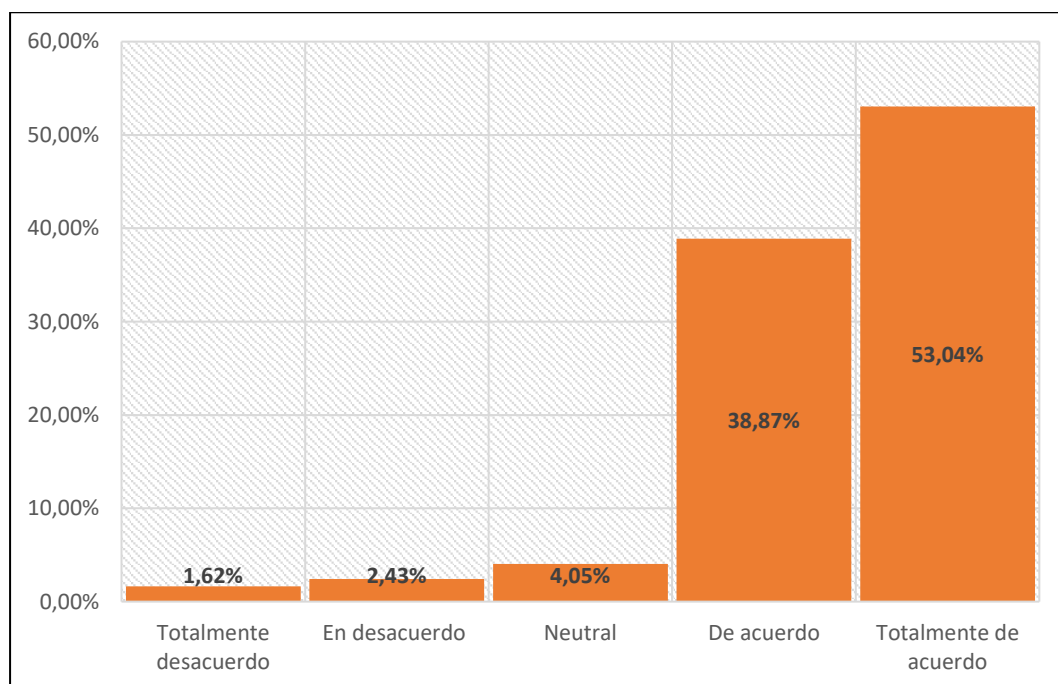


Figura 23. Percepción de liderazgo

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del Barrio “Salida del Sol”

De acuerdo con los resultados de la tabla 25, figura 23, se evidencia que, el 53,04% y 38,87% de la población tiene al liderazgo como la virtud que caracteriza a una persona, y lo hace resaltar entre todos, por las cualidades que este posee, mientras que un 1,62% y 2,43% no están de acuerdo a que solo un el liderazgo es la única que forma de sobresalir en la sociedad.

Análisis de la entrevista semiestructurada dirigida a la presidente y vicepresidenta quienes son las dos personas con cargos mayores de la directiva del barrio “Salida del Sol”.

Objetivo de la entrevista: Tener datos correspondientes que aporten a la caracterización del liderazgo en la directiva, de tal manera, que se determinará la percepción que tiene el presidente y vicepresidenta, adicionalmente, factores que inciden en la investigación.

Dentro de este estudio, se hará un contraste significativo, donde, abarca la figura de los géneros, resaltando la capacidad que tiene ambos para tener el liderazgo en sus manos, lo que, involucra la influencia de lo igualitario dentro del barrio “Salida del Sol”.

Cuadro 8. Análisis de la entrevista

Entrevistados Presidente y vicepresidenta de la directiva		
Preguntas	Análisis	Observación
¿Cuál es su definición de liderazgo y cómo lo aplica en su posición como directiva barrial?	<p>E1: Para el entrevistado el liderazgo, es un don que posee la persona desde el nacimiento, con la predisposición de aportar a la sociedad de manera positiva en su entorno, por lo cual, mencionó que su rol de presidente, es importante escuchar las necesidades de los habitantes para gestionar de manera lograr resultados beneficiosos dentro del barrio.</p> <p>E2: Así mismo la vicepresidenta, mencionó que, el liderazgo es una fortaleza que solo poseen las personas que tienen la voluntad de cambiar y crear un desarrollo tanto personal como general en su localidad, dentro de su entrevista supo mencionar “Yo como vicepresidenta y</p>	<p>Dentro de la teoría del gran hombre, se hace énfasis al sujeto que desde el nacimiento ya es acreedor a habilidades y cualidades. El liderazgo es una forma que tener presencia dentro de un grupo, el trabajar de manera conjunta con otros actores beneficia tener mayores resultados.</p> <p>El liderazgo es una acreditación de habilidades de un ser humano, esta virtud, puede ser adoptada por ambos géneros, el liderazgo femenino, se destaca por la cualidad de la naturalidad por la conexión entre los individuos.</p>

	mano derecha del presidente aplico el liderazgo compartiendo pensamientos e ideas para que todos los moradores puedan escucharlas y entre ambos combatir las falencias que hayan, en conjunto con el presidente”.	
¿Cuáles considera que son las cualidades más importantes que debe tener un líder?	<p>E1: Para el presidente, las cualidades más importantes de un líder, es ser paciente, responsable, justo, empático, buen emisor, receptor y comunicativo.</p> <p>E2: De la misma forma, la segunda entrevistada, supo, mencionar que, entre las cualidades de un líder es tener una visión clara, ser inteligente para saber manejar situaciones que se presenten dentro de la directiva al igual con los moradores.</p>	Las cualidades del liderazgo son aquellos rasgos que hace resaltar a las personas mediante, su actitud física, intelectual o la personalidad.
¿Cuál es su enfoque principal al liderar su equipo o comunidad?	<p>E1: Escuchar y gestionar a favor de las necesidades que se presentan en la comunidad, supo mencionar el presidente de la directiva, por lo cual, el principal enfoque que tiene el presidente, para en el transcurso de su periodo como la principal figura del directorio del barrio.</p> <p>E2: Por otra parte, la vicepresidenta, menciona que, es importante direccionar tanto al barrio como a los moradores de manera adecuada para que ellos tengan la confianza y decisión de ser futuros líderes, por lo que, se involucra un enfoque, donde,</p>	El liderazgo comunitario y democrático son aquellos que nos solo se basa en la gestión netamente de quienes están al mando, sino que, buscan la forma de que la comunidad sea participe de las acciones que se van a realizar.

	se busca tener relación directa con la comunidad.	
¿Cómo ha logrado motivar y empoderar a los miembros de su comunidad para impulsar el progreso y el cambio?	<p>E1: En primer lugar, mencionó, ser ejemplo, ante los demás, gestionando y manteniendo la comunicación constante con los moradores, para que puedan tener la certeza y seguridad que en nuestras manos va a existir de por sí, un cambio para bien.</p> <p>E2: El otro entrevistado, recalcó que como líder la comunicación ante los problemas o inquietudes que se suscitan en el barrio, se deben mirar siempre para al frente, teniendo proyecciones a futuro, motivando a cambiar su estilo o lugar donde vive, eso debe ser la razón de impulso.</p>	La motivación dentro del liderazgo es fundamental, ya que, al ser influenciadores hacia un tipo de cambio ayuda que todas las personas que están detrás de él puedan, a tener un empoderamiento tanto colectivo como individual.
¿De qué forma ha trabajado en el desarrollo de habilidades de liderazgo en miembros jóvenes?	<p>E1: Él entrevistado acotó que, incentivando a los jóvenes, no solamente asistiendo en las reuniones del barrio para que puedan involucrarse y saber de los problemas que ocurren en su entorno, sino también para que aprendan a ser líderes, dando aportaciones, opiniones, aprendiendo a gestionar con nosotros, supo decir el presidente.</p> <p>E2: La segunda de mayor cargo, recalco que, por lo general los jóvenes de la actualidad, no están interesados sobre este tema, pero, una de las formas que podemos, como directiva es invitarlos a ser parte de las actividades que se realizan</p>	Él trabajo de un buen líder es no es, solo, auto motivarse para seguir con los objetivos, sino, que involucrar a todas las personas sin importar la edad, por lo cual, hace que, los más jóvenes ya se interesen a cómo pueden aportar en su comunidad, por tal motivo, en la teoría del comportamiento, se menciona, aquellos temperamentos que el ser humano deber tener para gestionar los planes planteados.

	para mantener informados a los residentes.	
¿En qué aspectos considera que ha tenido éxito como principal líder del barrio y en qué aspectos ha enfrentado desafíos?	<p>E1: Durante el tiempo que hemos tenido como directorio se ha logrado tener éxito en la parte de que hay algunas gestiones actualmente en mi cargo reciente que me han permitido ser cumplidas sin mayor inconveniente, a diferencia de los desafíos que como líder o presidente sucede constantemente, es que hay gente que nunca va a estar de acuerdo con lo que se dirá, así como hay gente que te respalda, hay gente que estará contra.</p> <p>E2: Siempre he respetado el punto de vista de los demás y como parte de la directiva, me compete tomar a cargo ciertas gestiones cuando el presidente no está, por lo general, estamos tratando de sacar adelante al barrio, a pesar de los conflictos que se pueda generar por desacuerdos de los moradores.</p>	<p>El éxito dentro de una gestión de un líder, se basan, en enfrentar desafíos para conseguir, los objetivos, dentro del concepto, el liderazgo es la habilidad que tiene la persona para adaptarse y tener flexibilidad a cualquier circunstancia, esto con el fin de conseguir superar los obstáculos que se generen en el transcurso.</p>
¿Cómo aborda situaciones de conflicto o desacuerdo dentro de la comunidad y cómo logra un consenso o solución satisfactoria?	<p>E1: Desacuerdos va a existir todo el tiempo, por algo cada uno tiene diversas formas de pensar y aquello se respeta, al ocurrir este tipo de situaciones recorro siempre a la comunicación, que mejor manera de charlar alguna inconformidad o malestar que se tenga y solucionarlo de la mejor manera, independientemente del tipo de situación que esté sucediendo y que resultado se pueda dar, mencionó el entrevistado.</p>	<p>La gestión para solucionar conflictos es una de las actitudes que posee un líder, por lo cual, la herramienta para, llegar un consenso entre los demás individuos y el líder, es la comunicación efectiva, adicionalmente, el liderazgo democrático y comunitario, hacen referencia a la participación de las personas, por lo cual, se crea un espacio libre donde todos pueden dar sus puntos de vistas.</p>

	<p>E2: Como parte y principales, la mejor participación de cada uno, mediante reunión y que todos opinen, donde, ellos como directiva escucharán todos los puntos de vistas para encontrar una solución, donde replico que todo acto se puede llevar siempre de la mejor forma si se trabaja en unión.</p>	
<p>¿Qué estrategias ha utilizado para fomentar la participación y el compromiso de los miembros de su comunidad?</p>	<p>E1: A manera personal el presidente, dijo que, cada uno de los moradores en los actos que llamamos a reunión todos tiene la oportunidad de hablar, por lo que, eso aporta a encontrar soluciones que sirven para todos.</p> <p>E2: Actualmente se vive momentos de crisis para el barrio y esa debe ser la razón o el motivo de cada uno, por el que les aliente o fomente a estar presente en la participación activa, claro que como directiva tenemos que realizar estrategias para las actividades, pero, también hicieron énfasis en que, parte del progreso depende de los residentes, del que quieran salir adelante.</p>	<p>El liderazgo, hace referencia a las estrategias que se crean para provocar el compromiso entre ambas partes, el líder y colectivo, el propósito de un buen líder es tener una relación efectiva con los demás individuos, como hace mención en la teoría de contingencia y el liderazgo transformacional, por lo que, esté consta con los cambios que genera una guía en adecuada en los conflictos existentes.</p>
<p>¿Cuáles considera que son los desafíos más comunes que enfrenta como líder barrial?</p>	<p>E1: Es importante que hayan opiniones variadas porque de ahí se puede encontrar la solución , pero en la mayoría de aspectos son los desacuerdos constantes que suceden, unos no apoyan porque talvez algo no les gustó y otros porque simplemente no le agradamos como directiva,</p>	<p>El comportamiento del líder es un influyente directo dentro de liderazgo, ya que, establece la relación entre las personas que están en su entorno. El líder democrático incrementa la posibilidad de no tener choques entre otros grupos, el hecho de enfrentar desafíos, por lo que, logra</p>

	<p>sin embargo trato de comprender el punto de vista de los moradores y siempre manteniéndome al margen de todo comunicándome, esa es la clave.</p> <p>E2: La parte económica, los problemas que se suscitan en los barrios entre moradores y directivos, que por lo general crea una barrera y ruptura en la unión del barrio, que, por lo general, se trata de abordar, hablándolo y buscando soluciones.</p>	<p>adquirir más destrezas para tener bajo control las distintas situaciones.</p>
--	--	--

5. DISCUSIÓN

La discusión de esta contemporánea indagación, es sobre el efecto final que cabe dentro de un específico y actual prólogo de los resultados obtenidos, a través de la recolección de datos y el proceso de análisis, debido a que, nos guiará al estudio que hemos realizado, abarcando los pensamientos de los diferentes autores sobre el liderazgo, dando como finalidad el caracterizar el liderazgo en los directivos del barrio “Salida del Sol”, parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas.

A partir de esta pequeña introducción, podemos mencionar el pensamiento del liderazgo según Redondo Sama & Elboj Saso (2018), el cual, nos menciona que, es un proceso que tiene diferentes apariciones como en el área social, también, hace énfasis que el liderazgo deja a un lado, el trabajo independiente para ingresar en el argumento, donde se pueda suscitar las capacidades, y, con ello, invertir de un modo sensato a la sociedad.

Es fundamental originar conocimiento en relación a las conductas que desempeña las dos personas con cargos importantes dentro de la directiva, el cual, motiva y a su vez enseña las habilidades, actitudes y aptitudes que posee cada persona, porque, es el impacto que dará mediante su desenvolvimiento a través del tiempo. Por lo que, esto guarda concordancia con Balón Limones (2022), explica que los líderes son los que están en la capacidad de llevar el proceso de la comunicación hacia las demás personas y son creadores de grandes evoluciones que se hacen presente en las organizaciones sociales, puesto que, tienen la técnica de predominar en los individuos.

En la entrevista realizada a los dos cargos principales de la directiva se refería al concepto liderazgo y como este se lo está aplicando, donde el presidente del barrio, mencionó “el liderazgo es un don que posee la persona desde el nacimiento” y “mi rol como presidente, es escuchar las necesidades de los habitantes para gestionar de manera lograr resultados beneficiosos”, respuestas puntuales que son sostenidas por Cedeño Santamaría (2021) citando a Vasilescu (2019), mencionan a Thomas Carlyle, dentro de la teoría del Gran hombre, que afirma que el ser humano es portador de capacidades innatas desde el momento en que este llega al mundo; así mismo, Alvarado Ramón & Medina Morocho (2011), menciona que, el liderazgo democrático es un estilo que hace participé a las personas de su círculo a ser parte de

la toma de decisiones antes las gestiones que se va realizar para el proceso de cambio y cumplimiento de las necesidades de los residentes del entorno en el cual se encuentre, por otra parte, Contreras Torres & Castro Ríos (2013), hace énfasis a que el liderazgo se basa en aquella relación o interacción que tienen los integrantes con su líder para conseguir los objetivos que tienen en común.

Dentro de la respuesta de la vicepresidenta resalto “yo como vicepresidenta y mano derecha del presidente aplicó el liderazgo compartiendo pensamientos e ideas para que todos los moradores puedan escucharlas y entre ambos combatir las falencias que existan”, el liderazgo femenino es un tema que se ha ido trabajando desde años atrás en una lucha constante por la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos sociales, incluso en la encuesta realizada, el 59,51% y el 30,77% estuvieron de acuerdo que el liderazgo puede ser llevado por hombre y mujer, por lo que, bajo Pando Ezcurra y otros (2022), se sostiene que, la mujer tiene la capacidad de influir, siendo un factor de su empoderamiento, lo que permite su autonomía y autosuficiencia para tomar decisiones de una manera más clara. En el enfoque de la mujer en el liderazgo es algo que ha marcado hitos históricos, por lo cual, ellas benefician con aquella calidez que ofrece a la hora de entablar diálogos pacíficos con la finalidad de encontrar soluciones.

“Las cualidades de un líder es tener una visión clara, ser inteligente para saber manejar situaciones” comentario dicho por la vicepresidenta del ya mencionado barrio, guarda concordancia con lo que sostiene Arrieche (2018), quien, si bien, hace énfasis al comportamiento que tienen los líderes o personas al frente de una organización, dando un punto principal a la relación que se tendrá con los demás individuos, y, con ellos se podrá identificar que actitudes y cualidades posee según su ideología de liderazgo, situación que los moradores con un 31,98% está totalmente desacuerdo que los líderes tengan un referente central sobre cómo llevar su liderazgo.

La comunicación aporta a encontrar soluciones dentro de una localidad, como se refleja en el análisis de datos de la encuesta, existe una división entre los propios moradores, donde, los porcentajes nos son tan alejados del uno hacia al otro, en las preguntas del manejo organizacional, con un 24,70% y un 29,55% correspondiente a preguntas de la encuesta realizada sobre la efectividad de la comunicación que tiene la directiva, mientras tanto que, 45,75% está de acuerdo que las herramientas para informar que usan las directiva. Según

Popper & Zakkai (1994) citado por Valdebenit (S.F), el tener una comunicación efectiva con las personas, juega un papel fundamental, que, permite generar confianza en el entorno, la teoría de contingencia habla de la relación que se debe manejar para superar conflictos, de tal manera que, todo vaya por el camino de un proceso de transformación.

La motivación es una parte que caracteriza a un buen liderazgo, por ello, como respuesta puntual hacia la pregunta que se realizó fue “ser positiva, mirar siempre para al frente, teniendo proyecciones a futuro”, al igual que le entrevista, en la segunda herramienta usada para el levantamiento de datos, un 46,56% cree que este factor influye de manera directa a otro individuos, por lo que, Avila Foesther (2019), menciona que, la motivación como un poder de generar desarrollo, no, solo a otras personas, sino, que beneficia a su propio desarrollo en las capacidades que posee la persona, todo esto por la conducta y franqueza que este emite a los demás.

La participación activa de la comunidad es la forma que todos los residentes puedan tener voz y voto ante las decisiones que se va a realizar para el proceso que se está llevando en busca de un desarrollo, entre los resultados obtenidos de las dos herramientas utilizadas, fue que, existen posturas distintas, dentro de este punto, la reciprocidad entre los moradores y la directiva juega un rol importante, por lo que, Hinojosa-Mamani y otros (2023), asegura que el liderazgo tiene gran influencia para que todos puedan ser parte de las decisiones que se van a tomar, mediante la participación activa de las personas que conforman una comunidad u organización.

La gestión del líder siempre debe estar enfocado en cómo se planifica y ejecuta cada paso a dar, dentro los resultados que se evidencio un 36,03% de la población encuestada presentan un desacuerdo hacia la gestión por parte de los dos cargos mayores de la directiva del barrio, sin embargo, con un 29,96% están de totalmente de acuerdo con la gestión que tiene el presidente y vicepresidenta, la discordancia es aquella postura que reluce ante las decisiones que son tomado ante la resolución de las necesidades existentes, según Geraldo Campos y otros (2020), hace mención a un tipo de liderazgo que logra provocar que la carencia de apoyo es cuando se está ejerciendo una doctrina autoritario, ocasionando coacción entre las partes involucradas. Así mismo, Montenegro Morales (2017) citando a Ander Egg (1992), afirma que, el liderazgo en la gestión se basa en los procesos sociales en referencia a cómo va el avance de la comunidad esto mediante una intervención de quienes están llevando el control.

Para Rozo-Sánchez y otros (2019), la teoría de contingencia, el cual se basa en el éxito que obtenga el líder, depende de sus habilidades y capacidades para acoplarse a las particularidades del colectivo y así poder lograr las metas establecidas en cada momento o circunstancia que lo amerite. Por medio de una relación segura, se pueda dar a conocer el poder de convencimiento, sus ideas, la manera de direccionar, el compromiso que posee con su gente, en base a su liderazgo. El presidente del barrio comenta su pensar en base a la experiencia que está viviendo como líder ante su población y menciona que, como guía, se ha percatado que “siempre va a ver personas que no los apoyen en ninguna situación, por esta razón se crea una grande confrontación o división entre moradores y líderes”. Para los directivos es complicado el hecho de tener que lidiar con aquellas personas todos los días, pero no es imposible, comentó en la entrevista. No obstante, los moradores no piensan de igual manera que el presidente en base a su modo de ver las cosas.

“Los verdaderos líderes contagian de positivismo, seguridad, carácter, valentía a las personas, con el fin de crear nuevos guerreros que puedan defender sus territorios a futuros, independientemente si sea hombre o mujer, explicó una moradora mientras respondía las encuestas. El líder se arma de valor para enfrentar las adversidades que se susciten el día a día, ser líder no es fácil, pero solo los valientes con la voluntad de evolucionar o hacer crecer su entorno, sacando adelante su barrio mediante, buenas estrategias y lo más importante, teniendo como prioridad la opinión de su gente, para que puedan aportar ideas que ayuden a desarrollar o contrarrestar la situación que se presente, son los gobernantes que aceptan los grandes retos para un bien común, cosa que no vemos en esta directiva.

Por último, podremos decir que, sin duda hemos obtenido una información valiosa y opiniones relevantes, claras y precisas, por parte de pensadores, de la directiva y los moradores del barrio “Salida del Sol”, cada uno con puntos de vistas diferentes y en parte visualizando el conflicto que hay por falta de comunicación entre ambas partes, la población encuestada piensa que es elemental el saber elegir a un buen líder que elimine las problemáticas, vele por la seguridad, el bienestar del barrio y de su colectivo. Es fundamental para hacer progresar un territorio, trabajar en equipo y que ambas partes, aparte de tener buena conexión, sus opiniones sean escuchadas y no tomen decisiones por si solos.

6. CONCLUSIONES

El liderazgo está latente en todas las áreas de la vida, como en la parte política, social, económica, ambiental, laboral, personal, entre otras, caracterizándolo como un don fundamental para los individuos que nacen con la capacidad de prevalecer en los diferentes ámbitos, con el fin de demostrar la facultad de ser un buen emisor, receptor, gestor, guía para los sujetos que les interesan direccionar, transformar una situación y ejemplo para futuras generaciones.

Por eso luego de analizar la búsqueda, es interesante concluir este trabajo, sosteniendo que las teorías sustentadas en relación al liderazgo, nos facilitan un amplio conocimiento, debido a que, nos hace comprender mediante distintos pensamientos, las hipótesis de los diferentes autores que, sin duda, se plasman en la realidad del barrio. Ahora bien, en la situación actual del liderazgo en el barrio, se puede demostrar mediante los resultados obtenidos en las encuestas, que la mayoría de personas con respecto a que, si han demostrado inconformidad con la gestión de la directiva, es del 25,10% y 21,46% el cual, están de acuerdo y totalmente de acuerdo, a la desconformidad ante la manera de ejecutar las gestiones con respecto a las decisiones que se tomen.

También el 36,03% de la población, siendo el porcentaje alto a las respuestas de las personas encuestadas, presentan un desacuerdo hacia la gestión que realiza los líderes de la directiva, debido que, no han direccionado el barrio como se esperaba. Por aquello, es que el colectivo del barrio "Salida del Sol" se siente impotente al ver que no hacen algo por gestionar y satisfacer las necesidades de su gente. Se supone que un líder está al pendiente de la comunidad, incluso los mismos, comentan que se trata de hacer lo mejor, pero el problema es la gente que no está conforme con nada. Claramente podemos ver que no hay conexión o comunicación entre ambas partes, debido a, la falta de liderazgo que poseen la directiva.

Se puede interpretar que la actitud de las personas que viven en el barrio no es positiva, ya que, la directiva ha tenido la oportunidad de cambiar su territorio varias veces, mediante una buena planificación, poseyendo de carácter y firmeza, no olvidando el (mantener comunicada a la gente de los próximos proyecto o disposiciones que se van a tomar, para que ellos puedan ser partícipes de aportación de ideas) y gestionarlas correctamente, pero se siente la incompatibilidad por parte de los moradores hacia los líderes de su territorio.

Por eso cuán importante es saber elegir a nuestros gobernantes o personas que tendrán el mando de un país, un territorio, una organización, puesto que, de ellos depende los resultados obtenidos en la permutación, sea para bien o para mal. Como sucede en este caso en el barrio “Salida del Sol”, parroquia José Luis Tamayo, como bien se sabe es un barrio pequeño que tiene diversas carencias y se necesita de excelentes líderes preparados para cualquier obstáculo que se presente y así eliminar o disminuir de las problemáticas que se suscitan constantemente. Es fundamental conocer a las directivas barriales que están al mando de los barrios porque son aquellos de quienes depende el continuo avance que promoverá el carácter y gestión de los gobernantes. Un buen líder debe tener la fuerza y la capacidad de luchar por un territorio y mantenerlo firme hasta el final, fortificando sus ideales y aplicando en la zona la base al discernimiento logrado.

Para ellos es muy importante que un líder, independientemente si es mujer o hombre, tenga la predisposición de sacarlos adelante como el colectivo que son, y también que trascendental es que se puedan escuchar las peticiones de los habitantes para mantener una comunicación continua, ideal para la resolución de problemas y al mismo tiempo, el contacto o vínculo entre directivos y moradores.

7. RECOMENDACIONES

- Es importante que el tema del liderazgo sea estudiado por expertos, para seguir fortaleciendo a la academia, puesto que, todos los días a pareceres personas con capacidades que necesitan una guía para lograr su propósito.
- Para ser un buen líder se debe tener predisposición para recibir opiniones de parte de otros sujetos, para así, comprender los distintos puntos de vistas, esto beneficiará la confianza y creará un espacio colaborativo.
- Generar espacios donde jóvenes puedan adquirir el conocimiento y desarrollar sus habilidades y destrezas, de tal forma que, será un punto clave para resaltar en sus actividades.
- Es primordial que los actores que están al frente independientemente de ser una organización, instituciones o directiva barrial, trabaje de manera colectiva por los intereses de todos dejando de lado el individualismo, para fortalecer sus capacidades que posee.
- Es importante que los líderes adquieran características y habilidades, por lo que aporta al desarrollo integral de cada individuo, también, pueda dar resolución a problemas sociales con responsabilidad y compromiso con la ciudadanía, esto permitirá, que logre generar, planes y acciones a pro y no en contra.

REFERENCIAS

- Álava Atiencie, N. G., & Quinde Lituma, M. E. (2023). Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios. *Formación Universitaria*, 2, 49-60. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062023000200049&lang=es
- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Aldana, J., Salón, M., & Guzmán, N. (2019). Liderazgo sistémico en las competencias gerenciales docentes universitarias. *CIENCIAMATRIA*, 5(8), 50-74. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i8.87>
- Almada Fernández, M. R. (2022). Liderazgo aplicado en la gestión del director educativo en la educación media. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6941-6964. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3930
- Alvarado Ramón, X. E., & Medina Morocho, P. H. (2011). *CARACTERIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES BARRIALES URBANAS EN LA CIUDAD DE LOJA, PERÍODO 2000 AL 2010*". Loja-Ecuador: Universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3331/1/ALVARADO%20RAMON%20XIMENA.pdf>
- Álvarez Vélez, M., & Carrasco Carrillo, M. (2018). *El estilo de liderazgo en el sector Privado: un enfoque de género*. Universidad del Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8576>
- Amazo-Velásco, F. M., & Suárez-Molina, V. J. (2023). El liderazgo en educación: una nueva visión de la realidad desde el humanismo. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 49-67. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2214>
- Añazco Camacho, K. A., Valdivieso Salas, R. P., Sánchez Córdova, Ó. W., & Guerrero Bejarano, M. A. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10). <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>

- Arizabaleta Dominguez, S. L., & Ochoa Cubillos, A. F. (06 de diciembre de 2016). Hacia una educación superior inclusiva en Colombia. *Scielo*, 41-56. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-24942016000200005&lng=en&tlng=es.
- Arrieche, M. (2018). El liderazgo: teorías, modelos, estilos, perfil. *Gerentia*(2), 113-120. <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/675/989>
- Arroyo-Martínez, S., & Muro-Martínez, J. (2017). Evaluación del estilo de Liderazgo Transaccional y Transformacional a través de Modelos Confirmatorios: Una aplicación a los jóvenes emprendedores de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Revista de Análisis Cuantitativo y Estadístico*, 12(4), 32-51.
- Avila Foesther, H. K. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018*. Universidad César Vallejo . <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38495>
- Balón Limones, K. M. (2022). *Caracterización del liderazgo en los actores sociales, del barrio 5 de Junio del cantón La Libertad, 2022*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9091>
- Buendia Sánchez, J. Y. (2014). *Representación política y liderazgo de mujeres. Un estudio comparado sobre Latinoamérica con especial énfasis en Colombia*. Univerisdad de Barcelona. <http://hdl.handle.net/2445/57957>
- Caldas Cabrera, A. B., & Quijano Jimenez, C. B. (2020). *El liderazgo del Director y el clima organizacional en la Institución Educativa 89506 Eduardo Ferrick Ring de Coishco. Periodo 2020*. Repositorio de la Universidad César Vallejo . <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69581>
- Capa Benítez, L. B., Benítez Narváez, R. M., & Capa Benítez, X. d. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200285&lng=es&tlng=es.
- Cayuqueo, P., & Quiroga, S. (2021). La resistencia de la mujer mapuche. Liderazgo comunitario. *Revista De Historia*, 83. <https://doi.org/10.15359/rh.83.11>

- Cedeño Santamaría, A. L. (2021). *Capacitar virtualmente a voluntarios de la Fundación Cecilia Rivadeneira para que ofrezcan un apoyo educativo eficaz a los niños y niñas de dicha organización*. Quito: UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ. <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/10790/1/201944.pdf>
- Consejo de Participación ciudadana y Control Social. (Febrero de 2017). Consejos Barriales. *GUÍA METODOLÓGICA DE TRABAJO BARRIOS Y PARROQUIAS URBANAS, COMUNAS, COMUNIDADES Y RECINTO*. Ecuador. <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2017/02/CONSEJOS-BARRIALES1.pdf>
- Contreras Torres, F. V., & Castro Ríos, G. A. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. *Estudios Gerenciales*, 29, 72-76. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(13\)70021-4](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(13)70021-4)
- Contreras, F. (2008). Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación. *International Journal of Psychological Research*, 1(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299023508008>
- Cuadrado, I. (2003). “¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *En Revista de Psicología Social*, 18 (3), 283-307., 18 (3), 283-307.
- Cuéllar Obando, C. R. (2015). Movimientos barriales: reivindicación del derecho a al ciudad. *Panorama*. 10.15765/pnrm.v9i16.640
- De Izarra, J., Peña Rivas, H., & Sáenz Ozaetta, C. (2020). Retos del liderazgo comunitario frente a los paradigmas de la gestión social. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1). <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940025/573667940025>
- Diamint, R., & Tedesco, L. (2013). El liderazgo político sudamericano en perspectiva comparada. *Nueva Sociedad*, 2(249). <http://hdl.handle.net/11336/9100>
- Escandon-Barbosa, D. M. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32, 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Fernando González Luna, Dolores Gutiérrez Rico. (2015). *Más allá de la inclusión educativa: Elementos para su desarrollo en una institución de educación superior*.

- (Vol. Primera edición). (I. U. Español, Ed.) México, México: Instituto Universitario Anglo Español.
- Ganga Contreras, F., Alarcón Henríquez, N., Soto Concha, R., & Saldivia, C. (2020). Estilos de liderazgo en dirigentes sindicales: un análisis desde la perspectiva de género. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(92), 1502-1517. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890341>
- García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1). <https://doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- Geraldo Campos, L. A., Mera Sánchez, A. R., & Rocha Perez, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica . *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(4). <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Gómez-Rada, C. A. (2002). Liderazgo: Conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2(2), 61-77. <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>
- Guerra, L. (2018). Análisis de las teorías de liderazgo: Una propuesta metateórica. *Revista de Ciencias Administrativas y Economía*, 1(1). <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/115>
- Herdoíza, M. (2015). *Construyendo Igualdad en la Educación Superior*. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación - SENESCYT, Senescyt/Unesco, Quito.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Vol. Sexta). México D.F., México: McGRW-HILL/INTERAMERICANA EDIOTRES, S.A. DE C.V. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herrera Peñaherrera, M. S. (2022). *RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDIO*.

Ambato-Ecuador: Pontifica Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3573/1/77869.pdf>

Herrera Seda, C., Pérez Salas, C., & Echeita, G. (2016). Teorías Implícitas y Prácticas de Enseñanza que Promueven la Inclusión Educativa en la Universidad. Instrumentos y Antecedentes para la Reflexión y Discusión. 9(5), 49-64.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000500006>

Hidalgo, B. L., & Orbegoso Rivera, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(23). <https://doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682>

Hinojosa-Mamani, J., Mamani-Gamarra, J., Tintaya-Cari, C., Gómez-Bailón, Percy, & Pancca-Parillo, V. (2023). Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero, Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(3), 20-23.
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.03.002>

Incheon. (2016). *Educación 2030. Declaración de Incheon y Marco de Acción. Hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos*. República de Corea: UNESCO.

Janet Camilo. (2020). *Plan Nacional de igualdad y equidad de género*. República Dominicana: PLANEG III.

Jiménez Encalada, S. M. (2019). *Políticas neoliberales en el gobierno de Lenín Moreno*.
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20118/1/T-UCE-0010-FIL-677.pdf>

Landeo-Quispe, A.-S., Belzuserri Pocomucha, J. Y., Camarena Ingaruca, M. O., & Almidón Ortiz, C. A. (2022). Liderazgo eficaz: Enfoque para el desarrollo organizacional desde los resultados en cuanto a los inversionistas. *Revista de ciencias sociales*, 28(2), 319-335. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378019>

Lasso-Quintero, M. I., & Galeano-Trilleras, H. (2021). Liderazgo: actitudes que limitan el desarrollo comunitario. *Pensamiento Psicológico*, 19(1), 1-29.
<https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI19.ladc>

- León-Valle, B., Vélez García, G. M., Castro Loor, D. S., & Nuñez De La Cruz, W. (2020). Determinantes del liderazgo en la provincia de Santa. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 7(2). <https://doi.org/10.26423/rcpi.v7i2.313>
- Martínez Serna, M. d. (2004). *Orientación a mercado. Un modelo desde la perspectiva de aprendizaje organizacional*. Universidad Autónoma de Aguascaliente. <https://books.google.com.ec/books?id=g1jm3K1CxFYC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Montañez Gómez, G., & Delgado Mahecha, O. (2020). Espacio, territorio y región: conceptos básicos para un proyecto nacional. *Cuadernos de Geografía*, 120-134. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/rcg/article/view/70838>
- Montenegro Morales, J. (2017). *El liderazgo y la gestión comunitaria: caso asociación Amrdom comuna Dos Mangas*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/3930>
- Munayco Blanco, R. V., & Bojórquez Meneses, S. L. (2021). El liderazgo en la gestión pública: el poder del cambio. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 13730-13739. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1353
- Muñoz Loayza, B. A. (2018). *Ventajas y desventajas del muestreo probabilístico y no probabilístico en investigaciones científicas*. Machala: Repositorio digital Utmach. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12838/1/ECUACE-2018-CA-DE00859.pdf>
- Ortega González, P. M. (2018). *Liderazgo transformacional: un análisis a la gestión social en el barrio Paraíso de José Luis Tamayo*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4620>
- Pacsi-Choque, A. Y., Estrada-Mejía, W., Pérez-Vásquez, A., & Cruz-Machaca, P. (2015). Liderazgo Laissez Faire. *Revista Cuaderno Empresarial*, 1(1), 9-15. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_ce/article/view/851
- Pando Ezcurra, T. T., Cangalaya-Sevillano, L. M., Herrera Mejía, Z. E., & Cabrejos Burga, R. E. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 234-245. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6907>

- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 217-227. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927660>
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Villaroel González, C. (2012). Los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos: una reflexión acerca del impacto sobre el desempeño de los estudiantes en la educación media. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 20(3), 376-385.
- Pereda Torres, G. B. (2018). *Adaptabilidad del estilo de liderazgo en voluntarios de una organización sin fines de lucro*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10199>
- Perozo- Ramírez, B., & Paz-Marcano, A. (2016). Estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector asegurador. *Clío América*, 19(10), 8-22.
- Pertúz, F. (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad. *Telos*, 20(2), 377-400. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889009>
- Pozo-Chele, J. L. (2023). Percepción de organización y liderazgo del barrio 25 de Septiembre de cantón La Libertad. 289. <https://doi.org/2215-4812>
- Purizaca-Vigo, D., Bravo-Martínez, D., García-Estrella, J., & Monteza-Becerra, J. (2015). Liderazgo democrático o participativo. *Cuaderno Empresarial: Revista de Investigación Formativa*, 1(1). https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_ce/article/view/854
- Ramírez Molina, R. I., Lay Raby, N. D., Avendaño Villa, I., & Herrera Tapias, B. A. (2018). Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 86, 826-854. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338194>
- Reche, M. P., Sachicola, A., & Lucena, M. A. (2015). ANÁLISIS DEL LIDERAZGO FEMENINO Y PODER ACADÉMICO EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO ESPAÑOL. *European Scientific Journal*, 11(2).

- Redondo Sama, G., & Elboj Saso, C. (2018). Liderazgo y creación social: una aproximación a las principales aportaciones. *REVISTA INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES*. <https://zaguan.unizar.es/record/78209>
- Reyes, G., Hernández, O., & González, F. (2019). Liderazgo comunitario y su influencia en la sociedad como mejora del entorno rural. *Revista INNOVA ITFIP*, 5(1), 15-27. <https://www.revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/52>
- Riquelme-Castañeda, J. A., Meza-Martínez, A. E., & Carvalho, R. J. (2022). Liderazgo y autoridad en la resolución de problemas complejos: hacia un método de gestión. *Información tecnológica*, 33(2), 321-330. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200321>
- Rivera González, L. F. (2016). *Liderazgo y Cultura Organizacional en Latinoamérica*. Bogota: Universidad de Rosario. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12141>
- Rivero Pino R. (2021). *Desarrollo de capacidades de intervención profesional comunitaria, familiar y de género para la inclusión educativa*. Santa Elena.
- Rivero Pino, Ramón. (2021). *Instrumento para validación por especialistas de técnicas para la investigación "Desarrollo de Capacidades de Intervención Profesional Comunitaria, Familiar y de Género para la Inclusión Educativa Universitaria*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Santa Elena.
- Rojas Carrasco, O., Vivas Dolibeth, A., Mota Suárez, K., & Quiñonez Fuentes, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. *Sophia colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), 237-262.
- Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67. <https://doi.org/10.15649/2346030X.543>
- Sánchez Ortega, J. A., Rivas Rivadeneira, R., Echaiz Rodas, C. A., & Hidalgo Romero, I. (2022). Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Comercio Exterior, Turismo y Artesanía. *Journal of the Academy*(6), 66-88. <https://doi.org/10.47058/joa6.5>

- Sánchez Reyes, J. B., & Barraza Barraza, L. (2015). PERCEPCIONES SOBRE LIDERAZGO. *Ra Ximhai*, 11(4), 161-170. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
- Sandoval, I., Asún, R., Zúñiga, C., & Correa, J. (2020). Capitales de liderazgo en las protestas territoriales: El caso de dos movimientos sociales en la Patagonia chilena. *Magallania (Punta Arenas)*, 48(1). <https://doi.org/10.4067/S0718-22442020000100047>
- Santander-Salmon, E. S. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(2), 15–29. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64>
- SENESCYT. (2015). *Construyendo Igualdad en la Educación Superior*. Quito: Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. <http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v5nspe11/2027-5692-sdn-5-spe11-117.pdf>
- Solís Sabanero, A. (2016). La perspectiva de género en la educación. *Desarrollo profesional docente: reforma educativa, contenidos curriculares y procesos de evaluación*, 97-107.
- Torres-Ortiz, J.A. & Duarte, J.E. (Junio de 2016). Los procesos pedagógicos administrativos y los aspectos socio-culturales de. *Investigación, Desarrollo, Innovación*, 6, 179-190. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4606>
- Unesco. (2020). *América Latina y el Caribe: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción*. París: Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020.
- Valdebenito, O. (s.f.). La nueva tendencia en liderazgo: del liderazgo transaccional al transformacional. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31878841/DEL_LIDERAZGO_TRANSACCIONAL_AL_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL-Revista_Marina_de_Chile-libre.pdf?1391473824=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLA_NUEVA_TENDENCIA_EN_LIDERAZGO_DEL_LIDE.pdf&Expires=1

- Valdés Morales, R. A. (2018). Liderazgo inclusivo: la importancia de los equipos directivos en el desarrollo de una cultura de la inclusión. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 9(16), 51-66.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502018000100051&lng=es&tlng=es
- Vargas-Salgado, M. M., Máynez-Guaderrama, A. I., & Gómez-Bull, K. G. (2023). Liderazgo ético: su relación con los conflictos, la confianza y la transferencia de conocimiento. *Innovar*, 33(88), 165–180.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v33n88.106279>
- Zabala-Sandoval, J. D., & Ortiz Gordillo, A. F. (2022). “Empecé como líder cuando salí de la guerra”. Liderazgo comunitario y autoridad por reconocimiento en contextos de conflicto. *Revista Izquierdas*.
<https://repositorio.uchile.cl/xmlui/bitstream/handle/2250/194513/Articulo-Empece-como-lider-cuando-sali-de-la-guerra.pdf?sequence=1>

ANEXOS

Anexo 1

Certificación de la población

José Luis Tamayo, 11 de diciembre, 2023

Para: Melanie Sánchez Catuto y Ginger Gonzalez Chango,
Estudiantes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena
De: La Directiva barrial.

De nuestras consideraciones.

Reciban ustedes un cordial saludo de parte de quienes conformamos la directiva barrial, mediante este escrito, certificamos que dentro del barrio “Salida del Sol” en el último censo realizado por miembros de la directiva para la adquisición de documentos de sus predios, donde, se pudo evidenciar la existencia de 247 casa dentro del sector, en las cuales, habitan cada una de las familias.

Con el fin, de aportar a su proceso de investigación, se procederá a firmar el documento para dar validez y certeza de los datos de su población de estudio.

Atentamente.



José Sánchez Tuárez
Presidente del barrio “Salida del Sol”



Mariana Balón Zapata
Vicepresidenta del barrio “Salida del Sol”

Anexo 2

Formato de la encuesta

Estimados moradores del barrió Salida del Sol, quienes se dirigen a ustedes es Melanie Sánchez Catuto y Ginger Gonzalez Chango, estudiantes del octavo semestre de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, de la carrera de gestión social y desarrollo. Autoras de la investigación: "Percepción de liderazgo en la directiva del barrio Salida del Sol, parroquia José Luis Tamayo, 2021-2023". Nos dirigimos a ustedes para que nos ayuden llenando una encuesta, la cual, nos aportará datos concretos sobre nuestro tema.

Edad:

- 18 a 25 años
- 26 a 38 años
- 39 a 47 años
- 48 o mas

Genero:

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decirlo

P1. Para usted, ¿la mayor fuerza de poder para una comunidad son las directivas barriales?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P2. ¿Usted cree que, el liderazgo es aquella capacidad de influir de manera positiva en las personas para conseguir metas compartidas?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P3. ¿Usted cree que el liderazgo en la directiva barrial durante los dos años, ha generado procesos de desarrollo a beneficio de la comunidad?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P4. ¿Considera que, un líder debe tener la capacidad de tomar decisiones basadas en datos e información relevante?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P5. ¿Considera usted que, la directiva ha mantenido una comunicación efectiva dentro de su localidad?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P6. ¿Usted considera que el liderazgo puede ser llevado por ambos géneros?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P7. ¿La directiva ha demostrado un ambiente abierto a escuchar las opiniones y sugerencias de los miembros de la comunidad?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P8. Para usted, ¿el liderazgo es importante para la obtención de resultados exitosos?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P9. ¿La directiva ha sido accesibles y receptivos a las necesidades individuales de los residentes?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P10. ¿Cree usted que, la característica más importante de un buen líder se basa en conocimientos adquiridos?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P11. Según su perspectiva, ¿los miembros de la directiva han fomentado la participación activa de todos los moradores?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P12. ¿Cree usted que, el liderazgo influye en la motivación de los miembros de la comunidad?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P13. ¿Cree usted que, la directiva explica la fundamentación de los objetivos a plantearse para futuras actividades?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P14. ¿Considera usted que, es importante que un líder sepa delegar tareas?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P15. ¿Considera usted pertinente la gestión por parte del presidente y de la directiva barrial?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P16. ¿Cree usted que, todas las personas son capaces de poder influir a otros sujetos según su ideología de liderazgo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P17. Cree usted que, ¿ha sido efectiva la forma de que la directiva barrial comunica las actividades a desarrollarse a los moradores del sector? (reuniones, informes o mensajes por medios digitales: WhatsApp)

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P18. ¿Considera usted que, el liderazgo permite a un sujeto ser flexible y adaptarse a los cambios?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P19. ¿Sobre la gestión del liderazgo de la directiva barrial han presentado desconformidad por la manera de ejecutar de las decisiones tomadas?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

P20. Para concluir, cree usted que, ¿el liderazgo es la virtud que hace resaltar al sujeto por sus cualidades?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Anexo 3

Preguntas de entrevista

Objetivo de la entrevista: Tener datos correspondientes que aporten a la caracterización de del liderazgo en la directiva, de tal manera, que se determinara la percepción que tiene el presidente(a) y vicepresidente(a), adicionalmente, factores que inciden en la investigación.

Dentro de este estudio, se hará un contraste significativo, donde, abarca la figura de los géneros, resaltando la capacidad que tiene ambos para tener el liderazgo en sus manos, lo que, involucra la influencia de lo igualitario dentro del barrio Salida del Sol.

¿Cuál es su definición de liderazgo y cómo lo aplica en su posición como directiva barrial?

¿Cuáles considera que son las cualidades más importantes que debe tener un líder?

¿Cuál es su enfoque principal al liderar su equipo o comunidad?

¿Cómo ha logrado motivar y empoderar a los miembros de su comunidad para impulsar el progreso y el cambio?

¿De qué forma ha trabajado en el desarrollo de habilidades de liderazgo en miembros jóvenes?

¿En qué aspectos considera que ha tenido éxito como principal líder del barrio y en qué aspectos ha enfrentado desafíos?

¿Cómo aborda situaciones de conflicto o desacuerdo dentro de la comunidad y cómo logra un consenso o solución satisfactoria?

¿Qué estrategias ha utilizado para fomentar la participación y el compromiso de los miembros de su comunidad?

¿Cuáles considera que son los desafíos más comunes que enfrenta como líder barrial?

Anexo 4

Presidente del Barrio Salida del Sol



Anexo 5

Vicepresidenta del Barrio Salida del Sol



Anexo 6

Evidencia de la realización de la encuesta

