



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

**Caracterización del liderazgo en los actores sociales, del barrio 5
de Junio del cantón La Libertad, 2022**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

AUTORA:

BALON LIMONES KAREN MELISSA

TUTOR:

Lcdo. BENJAMÍN WILSON LEÓN VALLE, Mgtr.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2022

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

**Caracterización del liderazgo en los actores sociales del barrio 5 de
Junio del cantón La Libertad, 2022**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

BALON LIMONES KAREN MELISSA

LA LIBERTAD – ECUADOR

2022

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.....	21
1.3. Objetivos.....	21
1.3.1. Objetivo general.....	21
1.3.2. Objetivos específicos.	21
1.4. Justificación de la investigación.	22
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	25
2.1. Conocimiento actual.....	25
2.1.1. Conclusión del conocimiento actual.....	36
2.2. Fundamentación teórica y Conceptual.	38
2.2.1. Teoría del gran hombre.....	38
2.2.2. Teoría de los rasgos	38
2.2.3. Teoría del comportamiento.....	39
2.2.3.1. Liderazgo autocrático o autoritario	39
2.2.3.2. Liderazgo democrático	40
2.2.3.3. Laissez Faire.....	41
2.2.4. Test de Kurt Lewin	42
2.2.5. Teoría de la contingencia.....	43
2.2.5.1. Liderazgo Fiedler.....	43

2.2.6.	Teoría del liderazgo situacional.....	44
2.2.6.1.	Liderazgo Blanchard.....	45
2.2.6.3.	Liderazgo transaccional.....	45
2.2.6.4.	Liderazgo transformacional.....	46
2.2.7.	Teoría de liderazgo femenino.....	47
2.2.8.	Teoría de liderazgo comunitario.....	47
2.2.9.	Definición de liderazgo.....	48
2.2.10.	Definición de actor social.....	49
2.2.11.	El actor social como un líder.....	49
2.2.12.	Líder barrial como actor social.....	50
2.2.13.	Sujeto social como actor social.....	50
2.2.14.	Características de un actor social.....	50
2.2.15.	Rol de un actor social.....	51
2.2.16.	Estrategias participativas.....	51
2.2.17.	Participación ciudadana.....	52
2.2.18.	Características de la participación.....	52
3.	MARCO METODOLÓGICO.....	53
3.1.	Tipo de investigación.....	53
3.2.	Alcance de la investigación.....	53
3.3.	Operacionalización de las variables.....	54
3.4.	Población, muestra y periodo de estudio.....	56
3.5.	Técnicas e instrumentos de levantamiento de información.....	57
4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	59
4.1.	Análisis de confiabilidad.....	59
4.2.	Análisis de la aplicación de la encuesta.....	60
5.	DISCUSIÓN.....	80
6.	CONCLUSIÓN.....	86
	REFERENCIAS.....	90
	ANEXOS.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población.....	56
Tabla 2. Población final	57
Tabla 3. Tipología de liderazgo	58
Tabla 4. Estadístico de fiabilidad.....	59
Tabla 5. Género.....	60
Tabla 6. Miembros de la directa o moradores residentes.....	61
Tabla 7. Liderazgo democrático.....	62
Tabla 8. Liderazgo autoritario.....	63
Tabla 9. Liderazgo Laissez Faire - Liberal	64
Tabla 10. Liderazgo democrático.....	65
Tabla 11. Liderazgo autoritario.....	66
Tabla 12. Liderazgo Laissez Faire – Liberal.....	67
Tabla 13. Liderazgo democrático.....	68
Tabla 14. Liderazgo autoritario.....	69
Tabla 15. Liderazgo Laissez Faire - Liberal	70
Tabla 16. Liderazgo democrático.....	71
Tabla 17. Liderazgo autoritario.....	72
Tabla 18. Liderazgo Laissez Faire - Liberal	73
Tabla 19. Tipo de liderazgo	74

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Liderazgo autoritario.....	40
Cuadro 2. Liderazgo democrático	41
Cuadro 3. Liderazgo Laissez Faire o liberal.....	42
Cuadro 4. Tipos de liderazgo.....	42
Cuadro 5. Criterios situacionales del liderazgo	44
Cuadro 6. Valores del liderazgo comunitario	48
Cuadro 7. Operacionalización de variables	54
Cuadro 8. Análisis de entrevistas	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género de la población.....	60
Figura 2. Miembros de directiva o Morador residente	61
Figura 3. Liderazgo democrático	62
Figura 4. Liderazgo autoritario	63
Figura 5. Liderazgo Laissez Faire – Liberal	64
Figura 6. Liderazgo democrático	65
Figura 7. Liderazgo autoritario	66
Figura 8. Liderazgo Laissez Faire - Liberal.....	67
Figura 9. Liderazgo democrático	68
Figura 10. Liderazgo autoritario	69
Figura 11. Liderazgo Laissez Faire - Liberal.....	70
Figura 12. Liderazgo democrático	71
Figura 13. Liderazgo autoritario	72
Figura 14. Liderazgo Laissez Faire - Liberal.....	73
Figura 15. Tipo de liderazgo.....	74

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **BALON LIMONES KAREN MELISSA** con C.C. 245030397-5, estudiante 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: **Caracterización del liderazgo en los actores sociales del barrio 5 de Junio del cantón La Libertad, 2022**, corresponde exclusiva responsabilidad de la autora y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, febrero, 2023.

Atentamente,



Balon Limones Karen Melissa
C.C. 245030397-5

DEDICATORIA

El presente estudio investigativo va dedicado en primera instancia a Dios, por haberme dado la fortaleza de seguir adelante a pesar de todos los obstáculos que se presentaron en el camino. A mis padres Karina Limones y Víctor Balon, por haberme apoyado incondicionalmente en todo momento en mi proceso formativo, ellos han sido la principal razón del cumplimiento de esta meta. A mis hermanos por apoyarme y tomarme como un ejemplo a seguir, a mi prima Christel quien ha estado presente en todo momento cuando he necesitado ayuda y apoyo moral.

A mis familiares más cercanos que de alguna forma me han dado apoyo significativo, para que no decaiga y cumpla siempre con mis metas y mis objetivos, además dedico este trabajo a mi abuela quien me acompaña espiritualmente y que estaría orgullosa de las cosas que he logrado.

A mis amigos y personas allegadas, quienes, a pesar de no tener un vínculo familiar, me consideran como parte de las suyas, me brindaron apoyo, palabras de aliento, para que me convierta en una profesional, su admiración ante mis capacidades aporta constructivamente en mi desenvolvimiento como amiga, estudiante y profesional.

Balon Limones Karen Melissa

AGRADECIMIENTOS

Mis agradecimos más sinceros, a la institución que me instruyó académicamente, la Universidad Estatal Península de Santa Elena, que mediante el acceso y a la oportunidad para formarme en la carrera de Gestión Social y Desarrollo, fomenta conocimiento, habilidades y destrezas que me permiten desempeñarme con éxito en el ámbito laboral.

Un agradecimiento a cada uno de los docentes que formaron parte de mi instrucción académica, gracias a los conocimientos que impartían en el aula de clase y sus esfuerzos por contribuir al desarrollo integral de cada uno de sus estudiantes, hoy nos encontramos cumpliendo un sueño, nuestra meta de titularnos como licenciados en Gestión Social y Desarrollo.

De manera especial, a mi tutor Lcdo. Benjamín Wilson León Valle, Mgt, quien con paciencia guio el proceso de investigación y me aportó constructivamente con conocimientos que tuvieron impactos relevantes en los resultados del estudio. Al docente Eco. Juan Carlos Olives, quien cada día se esmeró por aportarnos información sustancial para desarrollar el trabajo.

Por último, pero no menos importante, quiero agradecer a Rina Mora, quien se convirtió en mi compañera y amiga, quien estuvo siempre apoyándome e impulsando a salir adelante, a mis amigas Lisbeth, Zaydee y Claudia, con quienes cada semestre compartía y trabajamos colaborativamente, hoy vemos cómo cada mala noche están dando sus frutos.

Balon Limones Karen Melissa



**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

La Libertad, 03 de **Febrero** 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 la estudiante **Balon Limones Karen Melissa** con cédula de identidad N° **245030397-5**, ha 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 **“Caracterización del liderazgo de los actores sociales del barrio 5 de Junio cantón La Libertad, 2022”**.

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 la autora, cumplir con las sugerencias realizadas durante el proceso de revisión.

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

Atentamente,



firmado electrónicamente por:
**BENJAMIN
WILSON LEON
VALLE**

Lcdo. Benjamín Wilson León Valle
DOCENTE TUTOR

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR



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



Econ. Juan Carlos Olives M., Mgtr.
**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA DE
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**



firmado electrónicamente por:
**BENJAMIN
WILSON LEON
VALLE**

Lcdo. Benjamín Wilson León Valle,
Mgtr.
**DOCENTE TUTOR DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL
Y DESARROLLO**



firmado electrónicamente por:
**ALEXANDRA
ELIZABETH YEPEZ
VERA**

Lcda. Alexandra Yépez Vera, Mgtr.
**DOCENTE ESPECIALISTA DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**



Karen Melisa Balon Limones
ESTUDIANTE

Caracterización del liderazgo en los actores sociales del barrio 5 de Junio del cantón La Libertad, 2022

Characterization of leadership in the social actors of the 5 de Junio neighborhood in the canton of La Libertad, 2022

Balon Limones Karen Melissa (1), León Valle Benjamín Wilson (2)

Código Orcid (1) <https://orcid.org/0000-0002-7662-9505>

Código Orcid (2) <https://orcid.org/0000-0002-3374-5207>

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo (1)

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo (2)

RESUMEN

Los líderes intervienen en los procesos de interacción y cambios en la estructura social, el liderazgo se ha convertido en un tema recurrente y proporcionalmente investigado, debido a su determinación y nivel de influencia hacia los demás. El objetivo principal del estudio es caracterizar el liderazgo de los actores sociales del barrio 5 de Junio ubicado en el cantón La Libertad. La investigación hace uso del enfoque cuali-cuantitativo, de carácter mixto, durante el periodo 2022. Los instrumentos empleados para el levantamiento de información se basaron en formatos de encuesta y de entrevista, a los moradores se les facilitó el test de Kurt Lewin basado en los tipos de liderazgo democrático, autoritario y Laissez Faire, el cual, permitió por medio de una gama de preguntas medir el comportamiento y los factores que caracterizan el tipo de liderazgo predominante de los actores sociales. Posteriormente, la entrevista se realizó a los actores sociales potenciales, tales como el presidente y dos coordinadores de organizaciones sociales. Se concluye obteniendo como resultados que, la situación actual del liderazgo transforma contextos controversiales, los tipos de liderazgos puestos en estudio son visibles dentro del entorno, sin embargo, el liderazgo democrático se caracteriza como el más predominante. Es preciso considerar que generalmente presentan pro y contras que llevan al éxito o al fracaso de los objetivos. Se considera finalmente que, las estrategias participativas son mecanismos que fortalecen el liderazgo, cada día se requiere de nuevos conocimientos que aporten constructivamente y permitirán a los líderes actuar coordinadamente ante problemas sociales.

Palabras Clave: Características de liderazgo, actores sociales, liderazgo autoritario, liderazgo democrático, liderazgo liberal, participación.

Characterization of leadership in the social actors of the 5 de Junio neighborhood in the canton of La Libertad, 2022

ABSTRACT

Leaders intervene in the processes of interaction and changes in the social structure, leadership has become a recurring and proportionally investigated theme, due to its determination and level of influence towards others. The main objective of study is to characterize the leadership of the social actors of the 5 de Junio neighborhood located in the canton of La Libertad. The research makes use of the collection of information were based on survey and interview formats, the residents were provided with the Kurt Lewin test based on democratic, authoritarian and laissez faire types of leadership, which, through a range of questions, it was possible to measure the behavior and factors that characterize the predominant type of leadership of the social actors. Subsequently, the interview was carried out potential social actors, such as the president and two coordinators of social organizations. It is concluded by obtaining as results that the current situation of leadership transforms controversial contexts, the types of leadership put into studies are visible within the environment, however, democratic leadership is characterized as the most predominant. It is necessary to consider that they generally present pros and cons that lead to the success or failure of the objectives. Finally, it is considered that participatory strategies are mechanisms that strengthen leadership.

Keywords: *Leadership characteristics, social actors, authoritarian leadership, democratic leadership, liberal leadership, participation.*

INTRODUCCIÓN

La sociedad actualmente está compuesta por actores sociales (líderes), que buscan cambios en la estructura social, el liderazgo se ha convertido en un tema, por lo general muy recurrente, que se está desarrollando con base a estudios sobre sus percepciones, estilos y formas que surgen del comportamiento y de las cualidades de los sujetos sociales a la hora de interactuar con el entorno.

La sociedad precisa de líderes, que posean diversas características, que lo cataloguen como un líder nato, con valores éticos, pero, a su vez, con valores morales, imprescindible el liderazgo, en su mayor auge, transforma y cambia las condiciones de vida y de interacción entre los individuos. Un líder tiene la cualidad de enfrentar situaciones adversas del contexto social, cumpliendo roles de organizador, planificador, y ejecutor de planes, actividades, programas e incluso proyectos, desde diferentes aristas, sean estas, socioeconómicas, políticas, culturales o ambientales, todas y cada una de ellas con el objetivo de brindar y gestionar buenas prácticas que logren alcanzar satisfactoriamente los objetivos.

Los líderes juegan un rol fundamental en el núcleo social y en las diversas áreas de trabajo, las características que los enmarcan pueden repercutir de forma positiva, pero también de forma negativa, es preciso recalcar que, ser un líder implica tener responsabilidades y compromisos, la toma de decisiones determina el éxito o el fracaso de las organizaciones existentes en el entorno de las comunidades. Los líderes a la hora de direccionar las metas y los objetivos consideran gradualmente hacerlo de la forma más concreta y sensata, no obstante, la toma de decisiones influye en la caracterización y en la determinación del tipo de liderazgo que el actor o sujeto social delimite.

A partir de este preámbulo, el estudio pretende caracterizar el liderazgo de los actores sociales del barrio 5 de Junio del cantón La Libertad, por lo que, se establece determinar diversos factores que intervienen en la caracterización del tipo de influencia y liderazgo que ellos poseen. El tipo de liderazgo fundamentalmente es el ente representativo de los actores sociales.

Dentro del capítulo I, en el proceso investigativo, se desarrolla la identificación y el planteamiento problema investigativo, el cual, gira en torno a las características determinantes del liderazgo y su influencia con el entorno.

En el capítulo II se enfatiza el proceso investigativo y sistemático de la información y conocimientos existentes sobre la variable de estudio, se plantean las diversas teorías, definiciones y dimensiones que engloban diversos autores ante el liderazgo de los actores sociales.

En el capítulo III se lleva a cabo el planteamiento metodológico acorde al alcance descriptivo del estudio, la metodología es de carácter mixta, abarcando el uso de técnicas, tanto cualitativas como cuantitativas, por medio de ellas, se hace uso de instrumentos de levantamiento de información, como la adopción del test de liderazgo propuesto por Kurt Lewin, se identifica el liderazgo predominante que caracteriza a los actores sociales, los tipos de liderazgo más representativos, son el autocrático o autoritario, el democrático y el de Laissez Faire o liberal. Además de las entrevistas semiestructuradas dirigidas a los actores sociales potenciales del sector.

Por último, en el capítulo IV se plasman los resultados obtenidos con base en los instrumentos empleados referentes a la caracterización del liderazgo de los actores sociales, determinando así el tipo de liderazgo predominante, posteriormente se evidencian las conclusiones y las recomendaciones sobre el tema de estudio.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema de investigación

Actualmente, el liderazgo se desarrolla en diferentes ámbitos de forma multidimensional, esta capacidad puede ser identificada desde el contexto empresarial, familiar e incluso organizacional. El líder tiene la facultad de influir en los miembros que conforman una agrupación y tomar decisiones conjuntamente, no obstante, existe el liderazgo atribuido que consiste en la formación de un líder por posiciones, autoridad e inclusive por cuestiones monetarias, convirtiéndolo en un líder de periodo corto que establece órdenes.

Según Partúz (2018), menciona que, en la sociedad moderna conocida como la era del conocimiento, existe la necesidad de contar con líderes bien informados, empáticos, dinámicos y sobre todo reflexivos, debido a que requiere que entiendan procesos administrativos del entorno, además de la interacción con la sociedad, en la que se empleen habilidades necesarias para desarrollar su rol como líderes transformadores, este proceso permitirá integrarse de forma exitosa en la estructura social y así aportar en la resolución de conflictos que surgen en las relaciones cotidianas.

Los complejos desafíos que se presentan en las organizaciones ameritan de la participación de actores que aporten con nuevas visiones, perspectivas y enfoques, que permitan lograr desarrollo humano sostenible, entiéndase como el proceso que implica progresividad en la calidad de vida del ser humano, enfatizando en los sistemas de la estructura social, económica, cultural, ambiental o política, de tal forma que la participación garantice autogestión y asociatividad.

Según Pes (2019) afirma que, de acuerdo con la Declaración de las Naciones Unidas, la misma que instauró la Agenda 2030, menciona que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) requieren la participación de toda la sociedad para poder alcanzarlos. Es preciso desarrollar el liderazgo social, que permita promover regulaciones para que nadie quede fuera del proceso; del mismo modo que el liderazgo corporativo con la finalidad de fomentar la economía sostenible, además de la responsabilidad ciudadana para que el factor político y económico se alineen con los ODS.

La caracterización del liderazgo requiere ser fundamentado de forma eficaz, motivacional y con grados de compromiso para quien asuma el rol en las diferentes organizaciones o contextos sociales, el líder debe poner en práctica la audacia para poder gestionar y dar consensos a problemas del entorno, obteniendo como resultado el desarrollo sostenible y ciertamente aportando al cumplimiento de los ODS desde su competencia, manteniendo dotes de comunicador, la capacidad de ser flexible, la responsabilidad e integridad desde el ámbito público ante todo.

En Latinoamérica el liderazgo es percibido desde distintas convenciones a lo largo del tiempo, este término ha sido sinónimo de autoritarismo, por lo que la sociedad tradicionalmente espera que alguien solucione sus problemas, sin ellos propios intervenir en los procesos. Desde que América Latina incorporó a su sistema el componente democrático vinculado a la globalización, se obtiene una visión más propensa y se plasman nuevas visiones o perspectivas de actuar frente a los retos a nivel social, económico, político, cultural.

Según Aravena et al. (2020) señalan que en Colombia se percibe un esfuerzo por guiar la formación del liderazgo, un ejemplo claro es el programa Rectores Líderes innovadores, el cual ha sido reconocido por la formación de la agrupación. Un factor elemental son las iniciativas que dan como efecto concordancias entre el sector público y privado. Este programa inicialmente es liderado por la Fundación Empresarios por la Educación, ente privado, sin fines de lucro, contando con aval y ciertamente enfocado en el sector público, con el objetivo de brindarles formación en diferentes competencias.

Según Velázquez López et al. (2019), en la Carta Iberoamericana de la calidad en la gestión pública establece que el Estado juega un rol importante en el desarrollo socioeconómico y político, en lo que engloba la región se debe tener en cuenta problemas como el afianzamiento del sistema democrático, el crecimiento económico y el descenso de las desigualdades sociales. Con relación al liderazgo, se enfoca en la efectividad de las competencias estratégicas, desde un enfoque prospectivo y óptimo, donde los actores sociales promuevan su talento e intervengan en el entorno de manera positiva. Entre las potencialidades se matizan las visiones, objetivos y la toma de decisiones del equipo de forma participativa, incluyendo la constitución de equipos y la delegación de las responsabilidades a cumplir, al mismo tiempo la comunicación en los procesos de liderazgo propicia y favorece las prácticas sociales.

Según Elorriaga (2018) menciona que, para alcanzar una nueva gestión pública, se debe contar con un Estado fuerte, siguiendo directrices que pongan en marcha el liderazgo y se orienten en actividades económicas que beneficien a la sociedad.

Desarrollando el tema desde el contexto ecuatoriano, la Asamblea Constituyente (2008), en la Constitución de la República del Ecuador, 2008, referencia el título VI del régimen de desarrollo, capítulo primero dentro de los principios generales, Art. 278, instituye que, para la consecución del Buen Vivir la sociedad en sus múltiples formas de organización, debe ser parte de los procesos participativos de la gestión pública y de los procesos de planificación, ejecución y control del cumplimiento de los planes de desarrollo a nivel nacional y local.

En Ecuador se han realizado estudios sobre el liderazgo y su impacto en la cultura organizacional, de acuerdo con Macías Catagua et al. (2021) el liderazgo, especialmente en el ámbito administrativo, se basa en el tipo de liderazgo autocrático, puesto que, al líder, se le es atribuido el éxito o la ruina de la organización, sin embargo, en Latinoamérica, se han aceptado los estilos de liderazgo que se basan en la personalidad del líder.

De acuerdo con la Superintendencia de Ordenamiento Territorial (2021), la elaboración del PDOT consiste en los procesos de diagnósticos, propuestas y modelos de gestión al cual se rigen de patrón para ser implementados, bien, se necesita contar con la participación de actores sociales que aporten con el conocimiento de las necesidades nivel territorial, lo que complementa la propuesta y pone en marcha su nivel de liderazgo debido a las aportaciones y ejerciendo su derecho de participación establecido en la normativa del sistema de participación ciudadana y control social promoviendo y garantizando el nivel democrático para el desarrollo y el equilibrio social.

El instrumento de Planificación y Desarrollo de Ordenamiento Territorial (PDOT) tiene la capacidad de ordenar y conciliar las decisiones a nivel estratégico dentro del territorio, estos pueden desenvolverse desde los asentamientos humanos, las actividades productivas y económicas y demás estructuras que competen en la sociedad. Según el Plan de Ordenamiento Territorial del Cantón La Libertad 2019- 2023, instaura en los objetivos de Plan de Movilidad Urbana un lineamiento que consiste en fomentar viajes no motorizados que contribuyan en la movilización cercana, a través del uso de medios de transportes sustentables, no obstante, se administrara espacios seguros dentro del sistema vial.

Dichos procesos requieren de la participación de líderes sociales que promuevan la importancia de estas actividades, a su vez es fundamental el compromiso de instituciones que forman parte de la estructura social y de la visión constructiva de contar con una ciudad más organizada. Actualmente, los actores sociales que lideran los procesos participativos, de inclusión y promoción en diversas actividades desde el ámbito local y comunitario, son sujetos que desarrollan sus habilidades y destrezas a raíz del conocimiento que poseen del territorio y se esmeran por evidenciar cambios en la estructura social.

Según Ramos Viteri (2019) establece que, existen diferentes áreas en las que el liderazgo interactúa, entre ellas se puede evidenciar aspectos socioculturales, peculiaridades y contrastes individuales, de hecho, se considera actores sociales a los pequeños y medianos empresarios que regularmente se encuentran en desarrollo, no obstante, es evidente identificar problemas que presentan a la hora de enfocarse en la gestión de calidad. Estos actores sociales toman en cuenta la importancia de mantener visiones productivas, implementando y aplicando estrategias para lograr sus objetivos.

Con base a los antecedentes expuesto sobre el liderazgo, en el cantón La Libertad, se puntualiza el barrio 5 de junio, sector que actualmente cuenta con organizaciones sociales, fundaciones e inclusive club deportivo, se ha convertido en un potencial fundador y propulsor de liderazgo, este debido a que al estar insaturadas estas instancias, tanto grupo de jóvenes como adultos se inserten en actividades, las cuales por lo general los actores sociales promueven mediante mecanismos de trabajo.

El accionar de los actores sociales (líderes) es un proceso que requiere de persistencia, atención, compromiso, tenacidad, entre otras cualidades, puesto que, los liderados precisan de una guía para forjar el cumplimiento de los objetivos a plantearse. Sin embargo, las limitantes en los procesos de liderazgo están presentes en todo contexto, ya sea porque el líder demuestra autoritarismo, lo cual, no permite desarrollar las capacidades ni las habilidades de los liderados o porque, al ser muy permisivos, los objetivos tienden a cambiar sus perspectivas, entre otros factores.

1.2. Formulación del problema de investigación

¿Cómo se caracteriza el liderazgo en los actores sociales, del barrio 5 de Junio del cantón la Libertad, 2022?

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Caracterizar el liderazgo de los actores sociales del barrio 5 de Junio del cantón La Libertad, 2022

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar las teorías sustantivas del liderazgo en los actores sociales a través de la revisión bibliográfica.
2. Diagnosticar la situación actual que tiene el liderazgo y la caracterización en los actores sociales.
3. Proponer estrategias participativas que promuevan el fortalecimiento del liderazgo de los actores sociales del barrio 5 de Junio del cantón La Libertad.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación forja el tema de la caracterización del liderazgo, el estudio técnicamente contribuirá al desarrollo de conocimientos preexistentes y existentes sobre cómo el liderazgo a lo largo del tiempo se ha ido desarrollando y adaptando a las posturas de aquellos que llamamos líderes dentro del entorno social. Actualmente, la sociedad requiere de la participación de actores o sujetos sociales comprometidos con alguna causa a favor del desarrollo en la estructura social, estos sujetos que forman parte del núcleo social se les denomina líderes, puesto que, denotan aptitudes que contribuyen al éxito o al fracaso de actividades que se desarrollan en la vida. El liderazgo a pesar de conceptualizarse de diversas maneras, cada una de ellas se centra en el proceso de influencia de forma directa o indirecta, la realidad es que se percibe y se cataloga de acuerdo a los aspectos detonantes del líder.

De acuerdo con Lupano y Castro (2006) como se referencia en Castro Barros y Vega Arriagada (2020), plantean al liderazgo como un proceso natural que implica influenciar a un grupo de personas al que se le denomina seguidores, el proceso de influencia puede determinarse a partir de la identificación de las características intelectuales y conductuales de un líder, por lo tanto, mediante las percepciones y las atribuciones que se le son concedidas al líder por parte de los liderados. Particularmente la sociedad acostumbra a trabajar o a desarrollar actividades bajo la orientación de tareas, la organización y delegación de roles u obligaciones, situando así las percepciones del líder al mando, sin embargo, las formas de llevar a cabo los objetivos recaen en la interacción y la sostenibilidad de las relaciones o vínculos entre líder y liderado.

Considerando lo expuesto, el líder está en la capacidad responder a las necesidades que evidencian en el entorno, su nivel de confiabilidad y credibilidad recae en sus percepciones y en las atribuciones que mediante el mérito obtenga por parte de los liderados. Esta se convierte en una de las principales causas para comprender la capacidad de influencia que el líder tenga para enfrentar problemas del núcleo social. Sin embargo, el proceso de análisis refiere al tipo de liderazgo que el actor social emita, pues, este aspecto se considera a partir de los patrones de conducta, pero no solo ello lo lleva al éxito, sino más bien, debe estar acompañado de varios aspectos fundamentales como el trabajo colaborativo, la creatividad, la comunicación, visión prospectiva y proactiva.

De este modo, se proyectan las diferentes teorías de liderazgo y por ende los diversos estilos que pueden caracterizar al líder desde el reflejo por el cual pueda liderar, dicho de otro modo, mediante el estudio sistemático de los modelos se pretende explicar el tipo de liderazgo de acuerdo al comportamiento del sujeto social. Sin embargo, esto se convierte en un reto, puesto que, se necesita de rigurosidad para determinar a los actores sociales (líderes), es importante considerar que el liderazgo amerita no solo de la participación del líder, más bien necesita de la colaboración de todos para lograr procesos de efectividad que den cumplimiento a los objetivos.

Según García Solarte (2015), los líderes construyen, desarrollan, evalúan y aplican soluciones ante problemáticas que surjan dentro de una organización en el núcleo social. En este sentido, caracterizar el liderazgo implica analizar las diversas formas de desenvolvimiento de los actores sociales, de modo que, el principal potencial sea la participación ciudadana en todos los procesos de transformación social, para ilustrar lo antes mencionado, se presenta la elaboración del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) del cantón La Libertad, el cual requiere para su construcción la intervención de un liderazgo a nivel comunitario o local, que en principio tiene la función de expresar opiniones e interpretar las necesidades que deberán ser consideradas en los procesos de construcción del instrumento de planificación, que con la intervención oportuna del liderazgo puede producir el cambio a nivel local.

Hablar sobre liderazgo implica tener conocimiento de que este, suele ser caracterizado por distintos factores que influyen en las decisiones que catalogan a un líder como tal, puesto que el liderazgo consigue clasificarse en distintas fases, de acuerdo con los procesos en el ámbito políticos, económicos, culturales o sociales, los actores sociales al identificarse como líderes se convierten en representantes a nivel social, expresando aspiraciones y son parte del porvenir de la sociedad.

De acuerdo con Guirette Barbosa et al. (2020), las teorías del liderazgo abarcan aspectos básicos como los rasgos, pero también aspectos y modelos más situacionales, en otras palabras, enfatizan en el contexto e incluso las situaciones por las que atraviesan los sujetos sociales. Se concibe la teoría de los rasgos, esta se determina por las cualidades de un líder, entre ellas la inteligencia, la competitividad, habilidad de hablar y motivar, en cuanto a la teoría conductual, se fija por el comportamiento personal, en donde la consideración y la estructura inicial son

dimensiones de suma importancia, incluso entre las consideraciones importantes, resalta el liderazgo situacional, transformacional y efectivo.

El actor social como un líder debe caracterizarse por mantener sus competencias en constante accionar, desde allí puede poner en marcha la ejecución de actividades mediante la toma de decisiones, además este proceso requiere de determinantes que independientemente de las físicas recaigan en las habilidades, el talento, la gracia y la actitud frente a su equipo de trabajo.

Por lo tanto, un actor social en posición de liderazgo debe desarrollar sus competencias con base en la gestión, el nivel comunicativo y sin dejar atrás el ámbito social. Sin embargo, actualmente los sujetos o actores sociales tienen el deber de mejorar e incrementar competencias, de hecho, se encuentran en condiciones de transformar el liderazgo.

El propósito de esta presente investigación es determinar cómo se caracteriza el liderazgo en los actores sociales del barrio 5 de junio, del cantón La libertad, además de percibir aquellos factores que minimizan, dificultan y fortalecen su actividad en el proceso de confianza en el colectivo.

Para ello se pretende establecer estrategias participativas que enfatizan en fortalecer el liderazgo ausente, contribuyendo así en el fomento de los atributos y generando participación y autoestima en la localidad, como actores sociales potenciales en liderazgo convienen en el manejo de la solución de conflictos. Cada uno de estos procesos y mecanismos permitirá al líder conllevar respuestas certeras en tiempo presente y futuro, lo que impulsarán al éxito y al desarrollo a nivel local en donde desempeñen su liderazgo.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Conocimiento actual

Alcázar Cruz (2020) plantea que el liderazgo es aquella práctica que lleva al individuo a influenciar de manera consecuente a un grupo de personas para lograr objetivos en común. En primera instancia se considera que la teoría de los rasgos es determinada por características desde la personalidad, estos factores perciben el liderazgo más no determinan el mismo. En la teoría conductual se encuentra el liderazgo por iniciación, donde el líder define su papel y el de sus seguidores, mientras que, el de consideración mantiene una relación estrecha con sus seguidores para tomar acciones. La teoría de contingencia se enfoca en el modelo de (Fiedler) el cual se identifica por la dimensión de relación entre líder y miembros, la estructura de las actividades y de su posición como líder. Las teorías contemporáneas del liderazgo abarcan la forma transformacional, siendo este influyente en el progreso y desarrollo, por lo tanto, se lo considera una práctica transformadora.

La investigación hace uso de la revisión literaria, mediante este proceso bibliográfico se relaciona la evaluación de las teóricas y se contrasta la relación con las distintas variables dentro del ámbito organizacional. Esta técnica contribuye al desarrollo de los procesos investigativos, puesto que, se contrae varias conceptualizaciones sobre el término y las diversas características o rasgos que realzan cada una de ellas, dentro del ámbito organizacional el liderazgo requiere de la práctica estratégica, puesto que, si no existe la misma, es probable que no exista rentabilidad.

Concluyendo así, que la forma de establecer un estilo de liderazgo es un proceso complejo, puesto que, su función va a depender del impacto que se quiera lograr dentro de la organización, la cantidad existente de variables provoca que no exista un liderazgo idóneo para cada aspecto situacional, sin embargo, los procesos de liderazgo darán su resultado acatando las relaciones entre variables considerando así el compromiso organizacional.

Peña de Izarra et al. (2020) establecen que, el liderazgo comunitario presenta un sinnúmero de retos frente a la gestión social, un líder puede caracterizarse por la representatividad en sus habilidades y capacidades, haciendo énfasis a los paradigmas y al entorno, considerando además la posición para enfrentar conflictos demográficos, económicos, sociales o políticos

bien asimismo debe existir un vínculo entre líderes, sociedad y gobierno en donde la participación sirva para coordinar diversas gestiones. Un líder comunitario debe replantearse ¿Qué?, ¿Cuándo?, ¿Dónde?, y ¿Por qué? Va a realizar actividades que resuelvan conflictos, ya sea desde el ámbito como líder vocacional o como candidato a un compromiso político.

Acogiéndose a la metodología de carácter descriptiva y correlacional, los autores de la investigación pretenden compensar la información mediante análisis inductivos y reflexivos, además de la recolección de datos a través de un muestreo no probabilístico, de esta forma se conoce los retos que se presentan en el liderazgo frente a la gestión social, esto abre un abanico de información al direccionamiento que determina a un líder basado en teorías que puede ser comparada con aspectos anteriormente estudiados.

Concluyendo que los paradigmas y los cambios constantemente dentro de la estructura social tienen gran influencia en las decisiones que toman los líderes comunitarios, lo que provoca tergiversar en su intervención en la comunidad, a su vez se ha identificado tipos de liderazgo enfatizando la teoría de los rasgos que incide en que un líder nace y que el trabajo junto a los gobiernos aporta al mejoramiento de la comunidad, pero también existe el liderazgo bajo la participación política en donde el líder se hace y trabaja para su comunidad desde ese ámbito.

Conforme a lo que establece León Valle et al. (2020), en su investigación sobre las determinantes de liderazgo, se evidencia factores que provocan que la sociedad se encuentre con diversos problemas sociales, el liderazgo, de acuerdo a sus características, tiene la posibilidad de transformar los escenarios de las personas y de los territorios, desde el antropocentrismo se percibe al líder como el centro de todas las cosas, pues, determina los intereses del ser humano, por lo tanto, se lo considera al líder como un sujeto social que transforma y tiene visión de superación.

El diseño metodológico que los autores plantean, se basa en el enfoque cuali-cuantitativo, con un alcance de investigación descriptiva y exploratoria, junto con el análisis bibliográfico, la técnica de levantamiento de información coexistió en el instrumento de la encuesta, para ello seleccionaron una población mayor a 18 años, la cual estuviera empadronada en el Consejo Nacional Electoral, la información obtenida a través de las técnicas, permitieron recopilar de forma empírica la identificación de los factores determinantes del liderazgo a 339 personas, población que seleccionaron por medio de una fórmula muestral.

Para concluir, los autores establecen que el liderazgo en la provincia de Santa Elena, se centra en el sistema político, convirtiéndose en el factor predominante en su aplicación, otros de los factores identificados es el aspecto cultural, elemento que se ostenta en las comunidades como forma de expresión organizacional, la formación académica de las mujeres respalda su nivel de liderazgo en el entorno social, además coexisten diversos factores que intervienen y limitan los procesos de liderazgo, entre ellos las condiciones económicas y la injusticia social, estos factores tienden a diluir el sentido de pertinencia del liderazgo.

De acuerdo con Munayco Blanco y Bojórquez Meneses (2021) mencionan que, para tener una gestión pública eficiente, se necesita de la implementación de estrategias y motivaciones generadas a través del liderazgo de los funcionarios que laboran en instituciones públicas, el vínculo existente entre la gestión y el liderazgo en las organizaciones surge como respuesta ante dificultades, brindando soluciones a los problemas. Este proceso destaca la importancia de acrecentar el conocimiento y a su vez los aspectos que catalogan al liderazgo, reconociendo así la peculiaridad de los sectores. Por lo tanto, hay incidencia de las experiencias como líderes dentro de las relaciones públicas, puesto que, la interacción dentro del contexto social o laboral permite mayor comprensión de las condiciones bajo las cuales emplean su conocimiento.

El proceso metodológico empleado es de carácter cuantitativo, recalcando su funcionalidad basada en estudios con datos numéricos, permitiendo validar teorías o hipótesis que surjan en la investigación. Los investigadores llevaron a cabo recopilación de datos desde la relación hipotética a nivel inductivo, proceso que se fomenta para su veracidad de forma empírica. La revisión bibliográfica sirve como componente de recolección de información bajo las estructuras que relacionan a cada variable, por medio de ella se obtuvo la información sobre el liderazgo y la gestión pública empleada en Perú.

Entre las principales conclusiones se menciona que se necesita de líderes competentes, capaces de comprender y operar contextos situacionales para tener una buena gestión pública, ciertamente los líderes deben caracterizarse por su sentido altruista, de integridad y de operatividad. Además, de la importancia de implementar la gestión pública en cada país, el liderazgo en relación con ello aporta en el manejo y flujo de información, tomando decisiones y buscando formas de satisfacer las necesidades o expectativas de los individuos.

Según Redondo Sama y Elboj Saso (2018), establecen que, el liderazgo es un proceso que involucra perfiles, comunidad y organizaciones. El liderazgo desde la sociología es percibido a partir del fragmento carismático, esto se debe a las cualidades con las que un líder goza en su personalidad. El liderazgo es entendido, por lo tanto, como un proceso social, donde interviene la comunidad, por lo consiguiente este requiere de compromisos para la consolidación de las decisiones. Dentro de los movimientos sociales el liderazgo se desarrolla a través del proceso de aprendizaje y adaptación con el entorno, esta dimensión se lleva a cabo en los procesos políticos por medio de narrativas públicas. Desde el punto de vista de la creación social, entendiéndose como las nuevas realidades sociales que pretenden mejorar la sociedad, hace énfasis en los aspectos éticos de las actividades programadas.

La metodología aplicada en la investigación ha sido la revisión de documentos electrónicos enfocados en la rama de las ciencias sociales, entre ellas se enfatizó en ámbitos sociológicos, educación, la gestión e incluso las organizaciones. Para ello se usa la base de datos Social Sciences Citation Index (SSCI), considerando la parte teórica y empírica en el tema de liderazgo.

A modo de cierre se estima que el liderazgo para tener efectividad requiere de la promoción de las capacidades y que a su vez tengan un efecto reivindicador en la sociedad. El liderazgo vinculado con la creación social refleja el manejo de la diversidad de actores o de agentes que configuran el mismo, este proceso se consigue desde el profesional que lidera la inclusión en una organización hasta una voluntaria en programas de formación.

Según Fernández Fonseca y Cardona Sánchez (2017), plantea que el liderazgo y el líder nacen en la modernidad basada en los estudios hacia los sujetos, de las construcciones subjetivas y de la relación con la colectividad. Se plantea el conflicto como un agente que permite instituir autonomía e identidad, el líder (dirigente, tutor) desde esta perspectiva del conflicto direcciona estrategias que influyen en otros, pero también existen sujetos que obedecen mandatos. El liderazgo como fenómeno social es considerado una fase relacional, obteniendo diversas gestiones de recursos, estrategias, cuestiones valorativas vinculadas con la conducta de las colectividades. El liderazgo está ligado a las transformaciones de la sociedad, aprovechando las capacidades de motivar e influir, sin embargo, se debe considerar los aspectos negativos del liderazgo, por lo que, se lo debe estudiar desde la dimensión objetiva y subjetiva. El liderazgo comunitario se enfoca en el sentido que se encuentra en la práctica, por atender

las necesidades colectivas. El territorio es el espacio donde se puede articular asociatividad y cooperación en pro del colectivo.

En cuanto a la metodología planteada por los autores se sustenta desde el estado del arte, considerando las siguientes fases, entre ellas la fase preparatoria allí se identifica el objetivo de la investigación bajo el estudio de los elementos teóricos, se diseñó la elaboración de fichas y se procedió a la construcción del corpus documental, la fase descriptiva se encarga de extraer datos pertinentes utilizando fichas de registro con base en un análisis especializado sobre el liderazgo social y comunitario, la fase interpretativa procede a la elaboración de categorías de análisis y la formulación de hipótesis según el tipo y clasificación de la información que complemento en la fase de construcción a nivel global.

Para concluir principalmente se establece que el liderazgo social y comunitario no se alejan de su realidad, puesto que, ambos, complementan las relaciones sociales, por lo tanto, se comprende al liderazgo como un fenómeno humano. El liderazgo social y comunitario están representados por su orientación hacia un desarrollo a nivel personal y al de la agrupación, sin embargo, la diferencia recae en la búsqueda de objetivos y de las características que definan o legitimen al líder. Otra de las características identificadas en este proceso es que el líder social se asocia a un sujeto profesional, mientras que el líder comunitario se asocia a un sujeto formado por la práctica.

De acuerdo con, Cadena Chicunque et al. (2019) establecen que, el liderazgo desde el ámbito social puede comprenderse a partir del estudio de las diversas formas, entre ellas el transformacional, servicial y el subjetivo e intersubjetivo. El Liderazgo es relativo y se desarrolla dependiendo del contexto donde se intervenga, conjuntamente el liderazgo social y comunitario se lo percibe como un eje de carácter transversal. Un supuesto que despliegan los autores es que los líderes sociales que han estudiado y se han preparado en la rama del trabajo social, solo buscan tecnificar las habilidades y competencias, actuando como garante de derechos. Factores como la inclusión y la exclusión fueron los objetos de estudio en esta investigación, para lo cual, se vincula a la teoría de los rasgos orientándose al líder social, pero también la teoría transformacional orientándose a las capacidades del líder bajo criterios de integridad y ética.

La metodología empleada por los autores se basó en la revisión y la búsqueda de información en diferentes bases de datos, entre ellas, Scielo, Redalyc y Google académico. El propósito de esta metodología ha consistido en recopilar información sobre el liderazgo y sus tipologías.

Como resultado, las principales conclusiones predominan el liderazgo en la comunidad a partir del ámbito social, el líder puede catalogarse por un sujeto individualista, sin embargo, la diferencia recae en el propósito trascendental de las diversas formas de liderazgo en el que destaca la empatía frente a contextos políticos o económicos. El liderazgo en el ámbito social puede tornarse complejo, puesto que, existen determinantes que lo catalogan desde la parte subjetivista o constructivista.

Según Neira Vaque et al. (2018) bosqueja qué relación existe entre la personalidad coexistiendo como un conjunto de rasgos y características que pueden ser identificadas en los individuos, por ejemplo, la conducta e incluso las emociones. Por otro lado, se encuentra el liderazgo acogiendo de la definición de Robbins en (2004) donde, establece que el término denota capacidad de influencia en las agrupaciones, con la finalidad de alcanzar metas. Entre los estilos de liderazgo, los autores enfatizan en el liderazgo transformacional representado por líderes que buscan bienestar e involucran a sus seguidores. El liderazgo transaccional se determina por el comportamiento y la planificación que los líderes conllevan para el manejo eficiente de la organización. El liderazgo de *laissez-faire* es diferenciado por ser liberal, en el que los seguidores son quienes poseen fuerza en la toma de decisión.

La metodología empleada por los autores se basa en la revisión bibliográfica de artículos académicos, con la finalidad de cimentar la fundamentación teórica, articulado a un estado de arte, circunstancialmente el objetivo es efectuar un análisis sistemático, selectivo y crítico del tema a investigar.

Los autores concluyen que el liderazgo es un tema que requiere ser investigado, debido a la magnitud de variables y dimensiones en las que este puede desarrollarse, a lo largo de la investigación se percibió la relación entre las variables estudiadas, a pesar de las contradicciones y características de cada una, es en los estilos de liderazgo donde se evidencia la gestión en las comunidades u organizaciones. Es importante recalcar que el estilo de liderazgo y la personalidad son componentes de cada individuo y suelen ser afectados por los constantes cambios, sean estos del entorno, personales, profesionales, etc.

Autores como Reyes Barrera y Rojas Caldelas (2017), catalogan al liderazgo como un fenómeno, que tiene la capacidad de cumplir con objetivos por parte de los miembros de una organización, pero también se lo considera un proceso natural que implica influencia entre el líder y sus seguidores. Entre los estilos de liderazgo encontramos el de los rasgos y sus atributos que incurren en la inteligencia, intuición, el carácter de persuasión y previsión; el conductual actúa desde la organización y la definición de los roles; el situacional opera desde las experiencias, la técnica y las habilidades para realizar las actividades; el transformacional basado en las convicciones, autoconfianza y buen manejo del poder, por último, el transaccional ligado a las estimulaciones intelectuales y el carisma.

Los autores emplean la metodología del estudio cualitativo, dicho método se segmentó en etapas, la primera que consistió en la revisión teórica del tema para la identificación de estilos y atributos del liderazgo, la segunda en la elaboración de un instrumento cuya finalidad era obtener el registro de percepciones, la tercera etapa se suscribió en la selección de organizaciones ambientales a estudiar y finalmente la última etapa que fue la aplicación del instrumento.

Finalmente, se percibe que los autores precisan en que las organizaciones sociales/ ambientales, ya sean estas sin fines de lucro o privadas que cooperan en instituciones públicas, tienen el objetivo de cumplir con el bienestar social. El liderazgo transformacional desde las organizaciones no lucrativas es el más selectivo por el trabajo colaborativo existente.

De acuerdo con Aveiga Macay et al. (2020), en su estudio para determinar la incidencia del liderazgo comunitario en el proceso de desarrollo social, establecen que las organizaciones sociales son esenciales para fortalecer el sistema de participación ciudadana, sin embargo, definen que un líder es aquel sujeto que procura buscar alternativas que mejoren las condiciones de vida en ámbitos, sociales, educativos, salud, y situaciones de vulnerabilidad, entre otros.

Las metodologías situadas por los autores se basan en las investigaciones de nivel descriptivo, mediante su aplicación esta permite puntualizar los rasgos de los líderes, la bibliográfica permite recopilar información relevante para la construcción teórica, la investigación cuantitativa se aplicó mediante un análisis estadístico de la población estudiada.

Entre los métodos y técnicas fue empleada el método inductivo y la encuesta basada en un banco de preguntas acorde al contexto estudiado.

Entre las principales conclusiones se evidencia que, a pesar de la existencia de las organizaciones, existen limitantes que impiden satisfacer las necesidades de los habitantes, por lo tanto, incide a la vez las insuficientes actividades, la poca gestión y herramientas que el líder ejecuta en su mandato, esto es notorio en las comunas barriales. En consecuencia, surge la existencia de un líder impositivo, en otras palabras, un sujeto que no orienta, no es democrático y no toma decisiones pertinentes. Consecuentemente, surge la incógnita de conocer si es necesario seguir con estos patrones dentro de las organizaciones o enfocarse en seleccionar democráticamente a un sujeto que demuestre interés, motivación y cumplimiento de objetivos colectivos.

Conforme con lo establecido Nájera Acuña et al. (2018) quienes mencionan que, la influencia de la personalidad en el liderazgo es un factor importante a la hora de conseguir el éxito o fracaso en los objetivos a desarrollarse en una organización. El liderazgo es un término que puede conceptualizarse y medirse por los diferentes factores asociados a un líder, por lo tanto, un líder emerge cuando los individuos lo designan como tal, sin embargo, su calidad de rendimiento dependerá de la eficiencia en los resultados. Dentro de la investigación destaca el liderazgo transformacional como aquel que busca el bienestar propio y del equipo, bajo el éxito grupal, mientras que, el transaccional se basa en el intercambio de valores, aquí el líder tiene el objetivo de cumplir sus objetivos personales. Los autores interpretan el estudio de cinco factores propuestos por Goldberg (2006) para vincular la personalidad con el liderazgo, entre ellas está la extraversión, la amabilidad, las diligencias, las emociones y las nuevas experiencias.

El método empleado fue el estudio bibliográfico, disertación que cedió paso al análisis de las características que poseen los líderes al interior de una organización dentro del contexto social, además de identificar rasgos de la personalidad, mismos que con el trascurso del tiempo han evolucionado y formado parte de teorías como las de Aristóteles.

Los autores concluyen haciendo hincapié en que el liderazgo merece ser estudiado desde diversas variables tales como género, educación, etc. El liderazgo actualmente es sinónimo de gestión, éxito o fracaso en las organizaciones y esto dependerá tanto de las características y el

desempeño que ejerza el líder. Los cinco factores estudiados permiten abrir diferentes perspectivas de relación respecto a la personalidad del sujeto, desde este enfoque se permite conocer que estilo de liderazgo se está ejerciendo.

Según Vallejo Correa et al. (2019), plantean, desde la psicología comunitaria, al liderazgo como un potencial transformador de la realidad social que permite generar asociatividad y procesos de intercambio social. Los diferentes escenarios de estudio de liderazgo vuelven al término un fenómeno descentralizado de las organizaciones o de las dinámicas sociales. Las políticas públicas tienen la finalidad de construir sociedades más democráticas e inclusivas, para ello los líderes o sujetos sociales, mediante la participación ciudadana, intervienen convirtiéndose así en facilitadores del fortalecimiento de la comunidad.

La metodología aplicada en la investigación fue el modelo mixto, este hace referencia al método cuantitativo que fue instaurado a partir de la elaboración y aplicación de un cuestionario ad hoc, el cual consiste en la inquisición de las percepciones ciudadanas a cerca del liderazgo en las políticas públicas, el método cualitativo consistió en un análisis de las respuestas abiertas de los encuestados, con la finalidad de obtener el núcleo central de las representaciones a nivel social.

Finalmente, los autores concluyen que la sociedad requiere poseer mayor conocimiento sobre los programas, proyectos y planes a nivel social, ofertados en la elaboración de las políticas públicas, sin embargo, a pesar de que el liderazgo es considerado una herramienta de desarrollo, esta no garantiza su efectividad como eje transformador. Desde la percepción de los ciudadanos, el liderazgo implica la identificación de valores y habilidades, puesto que, estos rasgos caracterizan centralmente al líder.

Según Quintero David (2020), establece que el conflicto forma parte de la estructura social, este es visto como un precedente de evoluciones sociales, económicas, políticas o culturales, por lo que, se vuelve un hecho de orden social dentro de la sociedad. El autor plantea que la génesis del conflicto, se basa en dimensiones como el liderazgo y la residencia comunitaria. El liderazgo es un término que se asocia a la posición, por ello se relaciona al lugar que ocupan dentro de la sociedad. Así mismo, el estilo de liderazgo que realce a un sujeto depende de las características y del grado de madurez que este posea. El liderazgo es un proceso que implica

la evolución de valores, la presencia de habilidades y cualidades para influenciar, entre ellas la habilidad de generar participación social en la comunidad.

La metodología empleada en la investigación es cualitativa, este asunto coexistió bajo el enfoque de análisis a diversos escritos, el propósito de este método ha sido generar trascendencia reflexiva sobre los conocimientos preexistentes del objeto de estudio. Sustancialmente, se procedió a la búsqueda bibliográfica en las bases de datos, tales como Scielo, Redalyc, Dialnet, bosquejando información con las palabras claves para extraer la teoría pertinente.

Los autores concluyen que el conflicto es un término complejo, que implica diversas tipologías de este, entre ellas la intercultural e interpersonal, el liderazgo juega un rol importante a la hora de intervenir como parte de la estrategia para evitar disparidades en la comunidad.

De acuerdo con Correa Meneses et al. (2018), en su investigación sobre el liderazgo ético en las organizaciones, establecen que la relación que existe entre las dos variables es la forma en la que se debe articular acciones éticas a través de decisiones conforme al interés de la organización. El liderazgo es considerado una habilidad para motivar e influir de forma progresiva en los individuos para alcanzar objetivos. La ética, en cambio, es considerada una reflexión sobre la moral, por lo tanto, constata en la etapa de pensamiento crítico y autónomo, mediante ella se puede formar constructos sociales basados en las características personales del líder, la toma de buenas decisiones y elecciones.

Los autores anteriormente mencionados se acogen a la metodología de la revisión sistemática de la literatura, la cual permite indagar y centrar los estudios existentes del liderazgo ético en relación con sus variables, además hacen uso de la plataforma web ToS, que en español predomina en árbol de la ciencia.

Entre las principales conclusiones, los autores recalcan la importancia de estudiar en profundidad los aspectos del liderazgo ético, puesto que, mediante el respectivo estudio, permitirá conocer y fundamentar dicho fenómeno, por ejemplo, las motivaciones de los líderes, su desarrollo personal, habilidades, experiencias, etc. Uno de los datos relevantes del estudio fue el conocimiento de las potencialidades del liderazgo ético, pues, va más allá de evitar actos

no éticos en las organizaciones, sino más bien, es percibido desde el fortalecimiento del desempeño de los individuos.

De acuerdo con Rivas (2020), establece en su investigación sobre la etimología polifacética del liderazgo que, este proceso durante su trayectoria de estudio ha situado varias definiciones de acuerdo con los contextos en los que se emplee, por ejemplo, en el liderazgo organizacional se destaca por la habilidad y las capacidades interpersonales que ostentan al líder. A su vez, enfatiza en posiciones del liderazgo como aquel proceso efectivo que surge a través de la detección de la necesidad y las expectativas de los individuos para posteriormente responder a ellas. El autor, acogiéndose de Warren Bennis (1985) plantea la idea de un liderazgo que se basa en estrategias y que desafía al statu quo, entendiéndolo como el estado de las cosas.

La metodología empleada por el autor se basa en: la revisión bibliográfica, puesto que constituye una gama de procesos estructurados y sistemáticos, que le permitieron obtener información válida y relevante para el estudio. Conjuntamente, la información recolectada es de carácter cualitativo, sin embargo, así mismo se cimentó en la revisión de aportes comparativos.

Entre las principales conclusiones del autor, se percibieron referencias en el contenido sobre el liderazgo y los fenómenos socioculturales, donde los autores revelan que no se puede proporcionar información creíble o confiable. Así se ha analizado el liderazgo, bajo múltiples lógicas, utilizadas durante siglos, donde el recorrido analítico ha podido identificar fragmentos de obligación.

Según Guerra (2018), impulsa relevancia en la teoría de los rasgos, está predomina en las características intelectuales o físicas que distinguen a los individuos en líderes, añadiendo así que la inteligencia que poseen los convierte en sujetos orientadores. La teoría de comportamiento se acentúa en la conducta del líder, definiéndose, por lo tanto, en el accionar que presentan. Así mismo surgen dimensiones tales como la de inicio, en donde el líder organiza y define las relaciones, canales de comunicación y las tareas, la dimensión de consideración va más allá, puesto que, involucra afinidad entre líder y equipo.

El autor hace uso de la metodología partiendo de supuestos lógicos, determinando un conjunto de conductas que se han identificado en las organizaciones, a partir de este conjunto

se plantea determinar las teorías que expliquen su nivel de liderazgo, para ello se divide bajo una reflexión meta teórica desde el punto de vista ontológico y epistemológico. La combinación de estas reflexiones permitió la construcción de la matriz de doble entrada haciendo referencia al proceso objetivo y subjetivo en relación con las cuestiones epistemológicas, mientras que por el lado ontológico se rige al proceso determinista.

El autor concluye que el liderazgo precedentemente adoptó diseños de carácter metodológico, pero con enfoque a las ciencias naturales, tener posturas objetivas implica que los líderes no alcancen la madurez suficiente para abordar otras perspectivas. A pesar de la magnitud de estudio, perspectivas, teorías o paradigmas, el liderazgo tiene su forma de estudio, su metodología e incluso el método para seleccionar problemas y resolverlos, por ello se establece que las teorías no son absolutistas entre sí, sino más bien cada una de ellas forma parte complementaria del fenómeno estudiado.

2.1.1. Conclusión del conocimiento actual

El liderazgo es considerado una práctica que necesita de la capacidad de influencia de un sujeto hacia un grupo determinado cuya finalidad es dar cumplimiento a objetivos en común, sin embargo, la personalidad de influencia de un líder es un factor determinante del éxito o el fracaso, por lo tanto, es un fenómeno que considera las fases de intervención como un proceso natural entre líder y seguidores (Alcázar Cruz, 2020; Nájera Acuña et al., 2018; Correa Meneses et al., 2018; Reyes Barrea y Rojas Caldelas 2017).

El liderazgo comunitario requiere de la representatividad de las habilidades y capacidades del líder para hacer frente a los diferentes problemas en el ámbito social, además de ello se requiere diversas formas de transformar sus funciones. El liderazgo tiende a ser relativo y esto dependerá en su mayor concepción del entorno a intervenir, por lo tanto, es percibido desde el eje transversal que permite generar asociatividad y procesos de intercambio comunicativos y sociales, a través de la detección de necesidades y expectativas de los individuos (Peña de Izarra et al., 2020; Averiga Macay et al., 2020; Riva, 2020; Cadena Chicunque et al., 2019; Vallejo Correa et al., 2019).

El liderazgo requiere de la implementación de estrategias para un correcto desenvolvimiento del equipo, este proceso involucra perfiles, comunidades e incluso organizaciones, por lo tanto,

el vínculo preexistente entre la gestión y el liderazgo implica dar respuestas y soluciones, interviniendo de forma veraz pero también comprometidos con los refuerzos de las decisiones. El liderazgo, en consecuencia, implica la gestión de recursos, cuestiones valorativas de las colectividades, las cualidades que tengan para influenciar y generar participación social (Munayco Blanco y Bojórquez Meneses, 2021; Quintero David, 2020; Redondo Sama y Elboj Saso, 2018; Fernández Fonseca y Cardona Sánchez, 2017).

Entre las diversas teorías que estudian el liderazgo, se sitúa la teoría conductual en la que el liderazgo se basa en la definición del rol del líder y el de sus seguidores, la teoría de contingencia se relaciona en el vínculo entre líder y liderados, asimismo la estructura de actividades, la teoría contemporánea se enfoca en el líder transformacional que implica progreso y desarrollo. El liderazgo por su capacidad de gestión está ligada a las transformaciones sociales, para ello, se requiere de la potencialización de las capacidades de motivación e influencia (Alcázar Cruz, 2020; Vallejo Correa et al., 2019; Neira Vaque et al., 2018; Fernández Fonseca y Cardona Sánchez, 2017).

La teoría de los rasgos es determinada por las características que son orientadas bajo la personalidad intelectual o físicas del sujeto social, de este modo el liderazgo se percibe por la presencia de los atributos que posee el líder, sean esta inteligencia, intuición, carácter persuasivo o de previsión. La teoría del comportamiento se acentúa en la conducta del líder, definiéndose, en el accionar que presentan. Así mismo surgen diversas dimensiones, a modo de carácter inicial, donde el líder organiza y define las relaciones, canales de comunicación y las tareas, y a modo de consideración va más allá, involucra afinidad entre líder y equipo (Alcázar Cruz, 2020; Cadena Chicunque et al., 2019; Guerra, 2018; Reyes Barrera y Rojas Caldelas, 2017).

El liderazgo desde la teoría transformacional se alinea a las capacidades del líder desde los argumentos éticos y de integridad, un líder de características transformacionales busca el bienestar social mediante la articulación con sus seguidores, además de las convicciones y el nivel de autoconfianza que presentan pueden dar buen manejo al poder que poseen (Cadena Chicunque et al., 2019; Neira Vaque et al., 2018; Reyes Barrera y Rojas Caldelas, 2017; Nájera Acuña et al., 2018; Vallejo Correa et al., 2019).

2.2.Fundamentación teórica y Conceptual

2.2.1. Teoría del gran hombre

El término de liderazgo empieza a tener controversias enfatizadas a la interrogante de: ¿Si un líder se hace o nace?, esto surge a partir de mediados del siglo XIX. Por lo que, investigadores empiezan a estudiar, analizar las facetas y los factores que inciden en el liderazgo.

Thomas Carlyle citado por Cedeño Santamaría (2021) menciona que, la teoría del liderazgo del gran hombre, reconoce prácticamente que, los líderes disponen de influencia, de modo que, surge desde nacimiento y, por lo tanto, poseen características innatas. Lo cual indica que, un individuo nacía con peculiaridades o rasgos que permitían a lo largo de la trayectoria catalogarlos como líderes, ya sea por la identificación de las cualidades o el sistema de poder que colocan en marcha sobre los individuos.

2.2.2. Teoría de los rasgos

De acuerdo con Stogdill (1948), referenciado por Caldas Cabrera y Quijano Jimenez (2020), establece que, en la teoría de los rasgos, el liderazgo es algo innato, por ello, un líder nace con atributos significativos, estos incurren en la personalidad o modo de ser, al mismo tiempo hace referencia a los rasgos tanto físicos como intelectuales, el autor enfatiza en 3 dimensiones: la inteligencia, la capacidad y personalidad del individuo.

Se evidencia como esta teoría tiene relación con la del gran hombre, puesto que, ambas inciden en la percepción de que un líder nace y no se hace. A diferencia de aquella, la teoría de los rasgos define dimensiones que realzan a sujeto o actor social como líder, si bien es cierto la inteligencia es sinónimo de elocuencia, denota habilidad para obtener conocimiento, pensar y razonar de forma concreta y eficaz; por otro lado, se encuentra la personalidad que hace énfasis en las características o comportamientos que describen al individuo, esta dimensión permite que el actor social obtenga experiencias bajo la modalidad del contexto intelectual, además que

se rijan a la adaptabilidad, responsabilidad e incluso a la creatividad; finalmente las capacidades que destacan por las posibilidades de cumplir con determinadas acciones, cada una de las dimensiones consecuentemente se enlazan con el propósito de que el líder se desempeñe de forma sociable y asertiva en la sociedad.

2.2.3. Teoría del comportamiento

Daft (2012) citado por Arrieché (2022), plantea que dicha teoría se fundamenta bajo las observaciones que subrayan el comportamiento de un líder, asimismo señala que se la conoce como teoría X, en el que los sujetos prefieren ser mandados y trabajar para obtener remuneraciones y la teoría Y que enfatiza a sujetos responsables, creativos e independientes.

La teoría del comportamiento durante su evolución y procesos de estudios deducen que los rasgos que posee un líder no son las únicas cualidades que los caracterizan y que pueden afectarlos de alguna manera, si no, ahora pone en consideración el comportamiento y la relación con los subordinados. Desde este punto se identifican dos tipos de líderes, el autoritario y el democrático, normalmente en la sociedad se puede encontrar alguno de ellos, uno con más realce que el otro.

El liderazgo, según Kurt Lewin (1993) citado por Pacsi Choque et al. (2015) recalca tres tipos de liderazgo, las cuales de forma coherente y consistente demuestran la parte real de un líder de acuerdo con el entorno donde desarrollan su función, es importante recalcar que los resultados del liderazgo van a depender del comportamiento y del grado de influencia que el líder tenga hacia su equipo o subordinados.

Kurt Lewin por medio de un estudio sistemático, planteo reconocer los estilos de liderazgo, sin embargo, el objetivo del test que él elaboró, tenía como objetivo determinar en qué situación o contexto cada uno de ellos puede ser implementando. Los tipos de liderazgo identificados han sido el autocrático, democrático y de *laissez Faire* que en términos más generales es liberal.

2.2.3.1. Liderazgo autocrático o autoritario

Según Geraldo Campos et al. (2020) este tipo de liderazgo es ejercido por un sujeto o actor social que es autoritario, por lo tanto, es un líder que ejerce presión en los miembros de sus

organizaciones o grupo social, esta es una de las razones por la cual, dentro de la sociedad no es tan popular en cuestiones de práctica.

Por lo tanto, el modelo autocrático en la toma de decisiones es centrado en el líder, quien marca cuáles serán los objetivos, cómo, cuándo, quién y los recursos que serán utilizados para las actividades programadas y posiciona a los miembros del equipo en un nivel de incapacidad para las tomas de decisiones. El tipo de comunicación que se efectúa en este caso es unidireccional, esto debido a que solo el líder puede expresar y compartir información cuando él crea conveniente.

De acuerdo con Almada Fernández (2022) un líder autoritario utiliza pautas muy precisas sin tener en cuenta a los miembros de su equipo. Además, hay consecuencias por no completar o realizar las tareas de manera eficiente. Los trabajadores a menudo se sienten desmotivados y pierden el sentido de pertenencia.

No obstante, a pesar de la poca fiabilidad de este tipo de liderazgo, tiene innegables ventajas, entre ellas, el control absoluto de los procesos el cual se torna eficiente en periodos de corto plazo. Sus desventajas recaen en la baja motivación y sentimiento de pertinencia, constantemente los miembros del equipo sienten baja autoestima, además de limitar la creatividad e innovación.

Cuadro 1. Liderazgo autoritario

	Factor	Característica
Estilo de liderazgo	Liderazgo autoritario	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El líder es quien determina toda actividad ✓ El líder evalúa y supervisa todas las actividades ✓ Tiene el rol estricto de planificador

Fuente: Warrick (1981) como se cita en Geraldo Campos et al. (2020)

2.2.3.2.Liderazgo democrático

A diferencia del autocrático, el líder democrático se caracteriza por ser incluyente, así pues, toma en consideración cada una de las opiniones que emiten los miembros del equipo, para lo cual se evidencia la participación activa de cada uno en la toma de decisiones, lo que lleva a este tipo de liderazgo a ser más conocido y recatado dentro de la sociedad. El liderazgo democrático cuenta con diversos factores que permiten generar un ambiente recíproco con el

equipo, el líder motiva, fomenta la participación y la creación de soluciones ante los retos o adversidades que se presentan en el desarrollo de las actividades.

En este caso la comunicación funciona de forma bidireccional, entendiendo este proceso en el que la información va del líder a los liderados y de los liderados al líder, de esta forma se complementa el equipo y optan por elegir la opción que más conveniencia tenga. Entre las ventajas que se evidencian se encuentra la mayor autoestima, comunicación, la innovación está en constante movimiento, existe cohesión y madurez. Las desventajas recaen en ciertos esquemas como miembros con carácter introvertidos, falta de madurez, la dependencia del líder con los miembros, entre otras.

Cuadro 2. Liderazgo democrático

	Factor	Característica
Estilo de liderazgo	Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promueve el trabajo en equipo ✓ Establece lineamientos mediante la planificación ✓ Posee una estructura descentralizada de liderazgo ✓ Proyecta soluciones alternativas de conflictos

Fuente: Warrick (1981) como se cita en Geraldo Campos et al. (2020)

Elaborado por: La autora

2.2.3.3.Laissez Faire

Según Martínez (2004) como se cita en Pacsi Choque et al. (2015), este tipo de líder es considerado aquel que carece de compromiso dentro de su estructura organizacional, es, por lo tanto, un sujeto liberal, que no interviene al cien por ciento dentro de su organización en la toma de decisiones, sin embargo, este líder se encarga de proporcionar material complementario para que el equipo pueda desarrollar sus ideas.

Se entiende consecuentemente al líder de características Faire, como aquel que delega poder, está a las expectativas de su equipo y evita estar en medio de los conflictos, puesto que, al ser ausente su liderazgo, no asume la responsabilidad absoluta.

Pacsi Choque et al. (2015), acogiendo a la idea de Smith (2001) quien sitúa al liderazgo de Laissez faire, como aquel proceso en el que el poder se es asignado a los liderados o subalternos, quienes tienen la capacidad de tomar decisiones y asumir responsabilidades. Sin

embargo, para que dichos procesos sean exitosos se debe contar con una calidad de liderados sumamente eficiente y capaces de resolver controversias satisfactoriamente.

Cuadro 3. Liderazgo Laissez Faire o liberal

	Factor Principal	Comportamiento
Estilo de liderazgo	Laissez Faire	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No interviene en la toma de decisiones ✓ No interviene en los problemas o acontecimientos relevantes ✓ Es un líder ausente ✓ Retrasa las respuestas y los objetivos del equipo

Fuente: Ganga Contreras et al. (2016)

2.2.4. Test de Kurt Lewin

El test de Kurt Lewin naturalmente surge de un estudio que pretendía experimentar el liderazgo, en un grupo de niños, en el que bajo un sistema de actividades dirigido por un líder, los niños, demostraban un nivel de comportamiento distinto, en el autocrático actuaban y trabajan de forma rígida cuando se sentían observados por el líder, mientras que desde el democrático los niños presentaban motivación y entusiasmo para coordinar y realizar su función, en el liberal los niños denotaban poco interés por trabajar, puesto que, no tenían una voz de mando.

Cuadro 4. Tipos de liderazgo

Tipos de Liderazgo	Características	Ventajas	Desventajas
Liderazgo Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El líder es el planificador y el agente controlador ✓ El líder tiene la potestad de premiar la obediencia y castigar aquellos errores 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se pueden tomar decisiones con eficacia ✓ El líder tiene el control absoluto y, por lo tanto, se hace cargo de los resultados ineficientes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No promueve la participación ✓ Existe baja motivación ✓ El entorno suele ser hostil
Liderazgo Democrático	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El líder tiene la postura de consultar ideas para la elaboración de la planificación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se tiene poder de convicción ✓ Realzan los valores como el respeto, 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las decisiones, aunque a largo plazo son eficientes su proceso de

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Distribuye de forma equitativa el poder ✓ Promociona e incentiva el trabajo colaborativo ✓ Mantiene una comunicación bilateral 	<ul style="list-style-type: none"> tolerancia y la igualdad ✓ La participación es esencial en la toma de decisión ✓ Promueve la cohesión social 	<ul style="list-style-type: none"> elección es lento ✓ Se necesita de un equipo que sostenga madurez para llevar al éxito los objetivos ✓ Suele perder perspectiva y visión ✓ Dependencia del líder
Liderazgo Laissez Faire/ Liberal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El líder tiene bajo nivel de autoridad ✓ Brinda independencia y autonomía 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El líder tiene la función de delegar responsabilidades ✓ La innovación y la creatividad de los miembros del equipo son notorios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Confusión de roles entre el equipo ✓ Falta de conocimiento para solventar problemas

Fuente: Warrick (1981) como se cita en Geraldo Campos et al. (2020); Ganga Contreras et al. (2016)

2.2.5. Teoría de la contingencia

Según Rozo Sánchez et al. (2019), establece que la teoría de la contingencia se cimienta en la relación efectiva que el líder sostenga ante las características pertenecientes al grupo, por lo que, su rendimiento depende de la consecución de aquellos objetivos planteados sobre las situaciones, lo que permite al líder poner en práctica su nivel de liderazgo o influencia. Este tipo de liderazgo particularmente se centra en el compromiso del líder por dirigir y coordinar acciones de trabajo para los miembros de la agrupación.

2.2.5.1. Liderazgo Fiedler

Este tipo de modelo se basa en el desempeño eficaz de la agrupación al momento de ajustarse al estilo de liderazgo del actor o sujeto social, quien lleva la interacción entre sus subordinados, además precisa su fundamentación en la medida que este se adapta a la situación a enfrentarse y fomenta el nivel de control o influencia del líder ante ella.

Según Rozo Sánchez et al. (2019), plantea que Fiedler desarrolló un instrumento llamado cuestionario del compañero de trabajo, que era menos preferido, cuyo propósito es medir como una persona era orientada por las tareas o por las relaciones. A partir de aquello surgen tres criterios situacionales fundamentales de este tipo de liderazgo, el primero se basa en la calidad de las relaciones de líder a miembro, la segunda en la estructura de la tarea o de las actividades y por último de la posición de poder.

Por lo tanto, plantear este liderazgo en el contexto local implica que cada criterio sean los precisos para su desarrollo, por lo que dentro de las mencionadas se debe considerar:

Cuadro 5. Criterios situacionales del liderazgo

<p>Calidad de relación entre líder y miembro:</p>	<p>En este primer criterio se debe considerar el nivel de confianza y credibilidad que los miembros tienen ante el rol que efectúa el sujeto o actor social que lidera. Por lo tanto, evalúa si son malas o buenas.</p>
<p>Estructura de la tarea o de las actividades:</p>	<p>Este proceso implica el grado de cumplimiento de la tarea, para ello se analiza si las actividades han sido estructuradas o no estructuradas. Su nivel de evaluación se basa en medir si la actividad es alta o baja.</p>
<p>Posición de poder:</p>	<p>Este criterio enfatiza en la influencia que tiene el líder ante las variables de poder, en concreto, ante diferentes situaciones adversas como contrataciones, despidos, etc. En este caso el nivel de poder se mide en fuerte o débil.</p>

Fuente: Rozo Sánchez et al. (2019)

2.2.6. Teoría del liderazgo situacional

Hersey y Blanchard autores propulsores de la teoría de liderazgo situacional citados por Torres Mojica (2020), establecen que el proceso de liderazgo es netamente función del líder, continuado por los miembros o seguidores y demás variables de contexto situacional. Es importante mencionar que los términos líder y seguidor no son sinónimo de cuestiones jerárquicas, desde este punto de vista se destaca, la parte de la influencia del comportamiento del otro, por lo tanto, lo convierte un líder potencial, por lo que, el sujeto quien es intentado ser influenciado se convierte en un potencial seguidor.

2.2.6.1.Liderazgo Blanchard

Este tipo de liderazgo se fundamenta en dos dimensiones críticas del comportamiento de un líder, la primera se basa en la cantidad de dirección, mientras que la siguiente es la cantidad de apoyo que el actor social o líder debe generar acorde a su nivel de madurez ante su equipo. Blanchard hace hincapié en que un gerente eficaz es aquel que es capaz de adaptar su estilo de liderazgo ante las situaciones, para ello debe tener y poner en marcha las dos dimensiones, puesto que, sin ellas, solo es un gerente a medias e incapaz de cumplir objetivos y metas.

Se adopta a dos modelos, el primero es orientado al comportamiento de las tareas en el que el líder se compromete a ser flexible y comunicativo ante las actividades a desarrollarse, por ende, se hace responsable del grupo. El segundo, orientado hacia las personas en cuestión de relación, donde se promueve la comunicación en múltiples sentidos, en otros términos, el comportamiento de acuerdo con la escucha activa y la posibilitación de procesos de forma bilateral.

2.2.6.2.Teoría de las relaciones

Con base a Cardona (2000), en la teoría de las relaciones, es imprescindible el proceso de intercambio desde las perspectivas del liderado o colaborador, esto se debe, a que el liderado tiende a interaccionar con el líder. La teoría relacional se basa en el tipo de influencia que el líder denota cuando conoce lo que el liderado está buscando, naturalmente en este proceso el liderado tiene objetivos de tipo económico o social.

2.2.6.3.Liderazgo transaccional

Según Reyes Gastañadui (2018) citado por Orellana Hernández (2019), establece que el líder transaccional conlleva un proceso de negociación con los empleados y plantea lo que se espera de ellos, debido a estos procesos, los liderados serán recompensados al lograr sus objetivos. Las recompensas están relacionadas con el logro de las metas. La relación líder y seguidor se concentra en un juego en el que se otorgan recompensas o castigos por tareas específicas.

Técnicamente, un líder que aplica el modelo transaccional busca resultados específicos, bien articulados y que sean medibles, por lo que, los subordinados trabajan con base en la estructura situada, las instrucciones proporcionadas y de cierta forma bajo la supervisión del líder. Para ser un buen líder transaccional debe tener características que lo designen como tal, entre ellas ser proactivos, ser asertivo y claro, saber recompensar a sus subordinados, enfocarse en el objetivo y confiar en los miembros de equipo.

El liderazgo transaccional se fundamenta en dos sub escalas, la primera basada en el premio contingente, en donde el líder genera una gama de premios para los subordinados por el logro de los objetivos o metas y la segunda basada en la administración por excepción, donde el líder está presente en los procesos o actividades, monitoreando de forma activa o pasiva respondiendo a los aciertos u errores.

2.2.6.4.Liderazgo transformacional

Lussier y Achua (2011) referenciado por Rojas Carrasco et al. (2020), enuncian que el liderazgo transformacional cambia la dinámica al articular con los seguidores los problemas del sistema actual y una visión convincente para la organización. Este tipo de liderazgo se caracteriza por preocuparse más por el ser que por el hacer, por lo tanto, cambia sus expectativas o percepciones para transformar la organización, alentando y motivando a los miembros del equipo a crecer.

El líder transformacional es representado por 4 factores claves: la influencia de forma idealizada, el cual se fundamenta en el carisma, en consecuencia, un líder carismático es reconocido ante los subordinados como aquel poseedor de moralidad y confianza, este líder transmite entusiasmo, seguridad y lealtad. La motivación en cuestiones inspiradoras, este líder se cataloga por la influencia en lo laboral, por el grado de entusiasmo y motivación a la hora de realizarlo, lo que permitirá obtener resultados eficientes y de calidad.

La consideración individual implica mantener una relación cercana con los miembros, pues es necesario que el líder conozca las necesidades, escuche y analice cada contexto, con la finalidad de desarrollar niveles de confianza, seguridad y sobre todo la estimulación intelectual, los líderes animan a los empleados a encontrar nuevas soluciones, hacer preguntas, generar nuevas ideas y permitirles expresarse libremente sin limitaciones.

2.2.7. Teoría de liderazgo femenino

Según Davis y Newstrom (2005) como se cita en Paz Marcano et al. (2019), plantean que el liderazgo femenino es la aplicación de características que posee la mujer para influenciar de manera proactiva y apoyar a los miembros del equipo a trabajar de forma entusiasta con la finalidad de lograr objetivos. Así mismo, como menciona Perozo y Paz (2016), el liderazgo femenino toma gran relevancia por la estructura sensible que las mujeres poseen a la hora de formular acciones educativas y motivacionales en las personas, evidentemente para obtener mejores resultados.

De este modo se puede establecer que las mujeres actualmente han tenido un auge significativo dentro de la sociedad, esto debido a los niveles de conocimiento y empoderamiento, las mujeres usualmente asocian los diferentes tipos de trabajo a la orientación, expresividad y demás factores que implican cooperación, unión y resiliencia. Las mujeres en el liderazgo femenino se aprovechan de las oportunidades para implementar sus habilidades y destrezas en los cargos asignados de forma responsable, un dato relevante de hecho es que este tipo de liderazgo fomenta la igualdad y la equidad de género.

2.2.8. Teoría de liderazgo comunitario

De acuerdo con Argueta y Andreu (2006) citado en Reyes Muñoz (2017), plantean que el liderazgo comunitario juega un papel crucial en el proceso de desarrollo local, esto debido a que los líderes o actores sociales constantemente toman decisiones oportunas cuando la comunidad demuestra apoyo. De hecho, una comunidad coordinada y dirigida por un líder o actor social es capaz de desarrollarse de manera sustentable y sostenible, porque es reflexivo en cuanto a la interdependencia de sus miembros y sabe que todo acto grupal conduce al éxito.

Si bien es cierto, para que la comunidad en general logre un resultado o desarrollo propicio, las actividades, programas o proyectos deben ser ejecutados por líderes capaces de lograr objetivos, por lo que, un liderazgo comunitario bien ejecutado puede ser la base de la gestión social como herramienta para la identificación de problemas sociales, además de ser propulsor de acción y movilización colectiva.

Schmitz (2011) plantea que, el liderazgo comunitario tiene cinco valores fundamentales para su efectividad.

Cuadro 6. Valores del liderazgo comunitario

Valores del liderazgo comunitario
• Los activos comunitarios
• Colaboración
• Inclusión
• El aprendizaje continuo
• La integridad

Fuente: Schmitz (2011)

2.2.9. Definición de liderazgo

La conceptualización de liderazgo a lo largo de la historia ha ido evolucionando y consigo han ido desarrollándose diversas variables de estudio, que se vinculan entre sí, de acuerdo con las condiciones o los contextos en los que un líder desempeña su rol. Constantemente dentro de la estructura social, se es notable la presencia de este término, ya que es representativo en actividades que requieren de la cooperación o a su vez también como eje distintivo de posición, sea esa política, económica, cultural, y demás que conforman la sociedad. El concepto de liderazgo a menudo se asocia con "líderes" o "personas poderosas" que trabajan en el marco de la unión con el propósito de cambio social. Sin embargo, la palabra "liderazgo" se usa a menudo para referirse a la capacidad de una persona para ejercer poder o influencia.

Según Robbins (1999), citado por Escandon Barbosa y Hurtado Ayala (2016), consideran que el liderazgo es la capacidad de motivar a un equipo para lograr objetivos establecidos. Es un poder de interacción que se realiza en forma de comunicación humana y se evalúa sobre la base de la relación entre las personas dentro de una determinada estructura social. Bien, acotando a la conceptualización, el liderazgo actúa acorde a la relación del líder con el entorno, a través de diversas formas de interacción, entre ellas la comunicación interpersonal, lo que lleva al sujeto o actor social a conocer los determinantes que afectan a la comunidad, de esta forma poder accionar y lograr los objetivos planteados.

Según Stogdill (1950), como se cita en Campoverde Loor y Mirando Montaña (2019), considera al liderazgo como un acto de inspiración, enfocada a las actividades que se

desarrollan en cada organización, esta perspectiva surge por las condiciones de cumplimiento en las metas y objetivos, por lo que enfatiza el término como algo que no solo causa influencia y sentimiento de causa. Si bien es cierto, practicar el liderazgo va más allá de conseguir un objetivo, procura ser parte del desarrollo y crecimiento de quienes conforma la agrupación, por ello un actor o sujeto social, siendo líder, debe promover cambios y progresos, pero también debe ser fuente de inspiración para los demás, ser capaz de revalorizar y potencializar sus habilidades y capacidades.

2.2.10. Definición de actor social

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la alimentación, EC-FAO (2006) citado por Tavares-Martínez y Fitch Osuna (2019) establece a un actor social como el sujeto que interviene en diversas acciones y tiene toda la de perder o de ganar en dichas actividades, no obstante, un actor social es aquel individuo, grupo, institución que forme parte de la sociedad y plasman redes cooperativas en pro del desarrollo. Por lo tanto, los actores sociales intervienen en los procesos de construcción social y actúan en función a sus valores y del poder que ellos poseen, son capaces de forjar el cambio y generar movientes sociales en su entorno.

2.2.11. El actor social como un líder

Según González Posso (2018), establece que un actor social es aquel sujeto que, por su visión, se enfoca en ser defensor de los derechos humanos, por lo que se relaciona íntimamente con los miembros de la comunidad que tengan afluencia a esta causa. Es imprescindible recalcar que un actor social es un sujeto activo que interviene en procesos, ya sean a nivel económico, político, cultural y demás aspectos de la estructura social, estos sujetos se convierten en líderes a la hora de ser protagonistas en la toma de decisiones para buscar alternativas de cambio social.

2.2.12. Líder barrial como actor social

De acuerdo con Bustamante Fajardo (2018), establece que un líder barrial juega un rol fundamental dentro de la comunidad, puesto que, ayuda a comprender la construcción social y consigo los programas que beneficien a la comunidad, por lo tanto, el líder barrial se convierte en un actor social potencial, conocedor de métodos, estrategias y de la administración de recursos públicos que sin su labor no serían eficientemente fructíferos dentro de la localidad. Además de ello, estos actores sociales facilitan los diversos procesos en cuestiones problemáticas, las cuales constantemente se evidencian en las localidades, son tomadores de decisiones y poseen características de innovación, lo que permite beneficiar mediante su accionar a la comunidad.

2.2.13. Sujeto social como actor social

Según Agüero (2018), un sujeto social es un proceso historio social que implica complejidad en el subjetivismo, esto debido a la combinación de los rasgos que se han ido heredando, sean estas tradiciones, experiencias, creencias, valores, entre otras. Un sujeto social se convierte en actor social por el hecho de trabajar de forma singular, que no es lo mismo que trabajar de forma individual, puesto que la singularidad implica a la colectividad, por ende, atiende a las problemáticas sociales de forma general.

2.2.14. Características de un actor social

- ✓ Personas influyentes por el poder en la toma de decisión
- ✓ Personas que tienen relación de interés en el entorno social
- ✓ Actúan con transparencia
- ✓ Capaces de capitalizar las oportunidades locales
- ✓ Capaces de potencializar el desarrollo local en función de sus propuestas
- ✓ Capaces de reconocer los conflictos sociales
- ✓ Legitiman los derechos y responsabilidades

2.2.15. Rol de un actor social

Normalmente, un actor social tiene el rol de velar por los intereses de la comunidad, así como de forjar lazos, establecer estrategias que lleven al cumplimiento y desarrollo de los objetivos planteados. El actor social trabaja con y para la comunidad, existen diferentes tipos de actores sociales, entre ellas:

- Las organizaciones comunitarias están conformadas por actores sociales pertenecientes o no a la comunidad, estas tienen la finalidad de formular asociaciones que cumplan con objetivos del mejoramiento de las condiciones habitacionales.
- Las juntas vecinales, son procesos que van más allá de algo interno pues, implica el otorgamiento de un poder político, el cual enlaza ser parte de la toma de decisiones a nivel administrativo.
- Las Organizaciones no gubernamentales forman parte del grupo de actores sociales fundamentales dentro de la comunidad, puesto que, estas son encargadas de velar por los derechos humanos desde las diferentes aristas sociales, económicas, culturales.

2.2.16. Estrategias participativas

Hidalgo (2015), establece que las estrategias participativas requieren del reconocimiento del entorno físico y de las transformaciones que se pretende lograr en ella. Es preciso considerar los aspectos que caracterizan de las comunidades, de esta forma, se reconocen sus potencialidades, se amerita reconocer los espacios donde se contextualizan los problemas sociales, posterior a ello, se recomienda compartir información, esta sirve como base para la construcción de ideas entre los miembros del equipo. Desde estas aristas un actor social debe tener el rol de un planificador, pero este debe sentirse parte de la comunidad.

El liderazgo se compone de cinco aspectos fundamentales, entre ellas la autoconciencia, el autocontrol, la motivación al logro, la empatía y las habilidades sociales, cada uno de estos aspectos intervienen, de forma proactiva, en el desarrollo de estrategias participativas, pues la toma de decisiones y actividades futuras dependerá de estas.

Goleman (1999), define a los componentes desde el ámbito de liderazgo, en el que la autoconciencia se desarrolla por las habilidades de reconocimiento y entendimiento de las emociones, los distintivos de este componen son el sentido de autoevaluación realista y humor autocrítico; en cuanto al autocontrol, se caracteriza por la habilidad de control, de hecho se centra en pensar antes de actuar, entre sus distintivos se resalta la integridad y la concepción de cambio; el componente de motivación al logro se enfoca en trabajar por sentimiento de causa, se distingue del resto por caracterizarse en el compromiso de las organizaciones; la empatía es una de las habilidades más relevantes, puesto que, se trata de entender las emociones de los miembros del equipo, su distintivo se basaba en la sensibilidad y la capacidad para fomentar y alentar las habilidades de los demás, finalmente se desarrollan las habilidades sociales, las cuales se caracterizan por la construcción de relaciones y redes de intervención.

2.2.17. Participación ciudadana

Espinoza (2009) como se referencia en Contreras y Montecinos (2019), la participación ciudadana se caracteriza por dos enfoques, el primero basado en la prescripción, el cual consiste en, que este proceso debe resolver y transformar los conflictos en el ámbito político, creando espacios de debate racional, comunicación y toma de decisiones, la finalidad de la prescripción es robustecer las instituciones democráticas. Por otro lado, el enfoque descriptivo se centra en la participación, en los diversos mecanismos que existen para que los actores sociales interactúen con el entorno.

2.2.18. Características de la participación

La participación se caracteriza por intercambiar, indagar y proponer diversos puntos de vista en temas relacionados con el cambio social, entre las características más relevantes se encuentra los siguientes:

- Intercambio de ideas y opiniones
- Capacidad y habilidad para tomar decisiones
- Asociación e integración del individuo en las actividades
- Articulación del tejido o núcleo social
- Existen mecanismos e instrumentos legales que facilitan los procesos de participación.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo con la presente investigación para caracterizar el liderazgo de los actores sociales en el barrio 5 de Junio, del cantón La Libertad, se estableció el uso de la investigación de carácter cuali-cuantitativo, desde el enfoque cuantitativo se difiere a esta técnica la obtención de información cuantificable por medio de los instrumentos de levantamiento de información a través de escalas de puntuación, además se analiza desde la parte deductiva, puesto que, fomenta la extracción de una conclusión específica del tema.

La investigación al especializarse desde el enfoque cuantitativo supone la aplicación de instrumentos de encuestas, mismas que serán dirigidas a los moradores del sector previamente seleccionado para el estudio, para ello se procedió a la adaptación de un test de medición de los tipos de liderazgo.

En cuanto al enfoque cualitativo basado en la fenomenología y comprensión de lo que se pretende entender en profundidad, esta técnica emplea a lo que se conoce como formatos de entrevistas, ya que permitió recopilar información pertinente, con la finalidad de que las personas que son entrevistadas en este caso dirigido a los actores sociales (líderes), de las que se obtendrá información a base de criterios personales. Este enfoque se analiza desde la parte inductiva, puesto que, a través de este proceso, se sistematiza las similitudes y se presta explicaciones generales para contar y comprender estas situaciones especiales.

3.2. Alcance de la investigación

El alcance de estudio es de carácter descriptivo, puesto que se pretende caracterizar el liderazgo de los actores sociales, este tipo de estudio permite establecer relativamente la conexión entre factores predominantes en el proceso investigativo que conducen a la obtención de una investigación profunda y completa del contexto social estudiado, por lo tanto, consentirá identificar conceptos y variables que a futuro pueden ser en consideradas en investigaciones como objeto de estudio.

La metodología empleada permite, por lo tanto, identificar la tipología de liderazgo mayormente practicada por los líderes del sector, esto gracias a la percepción que los moradores detectan ante sus características, además la información recolectada forma parte fundamental del planteamiento de propuestas para fortalecer el liderazgo mediante la participación.

3.3. Operacionalización de las variables

Cuadro 7. Operacionalización de variables

Variable(s)	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnica de levantamiento de información
Variable: Liderazgo	Es el acto de influencia que tiene un sujeto dentro de una organización o grupo a nivel social, con la finalidad de lograr un objetivo o causa en común	Tipología de liderazgo	Liderazgo democrático	1 ¿Los líderes consideraban realizar reuniones para resolver problemas sociales? 2 ¿Usted considera que los líderes mantenían informados a los miembros del equipo en la toma de decisiones?	Cuestionario de Kurt Lewin dirigido a los moradores del barrio 5 de Junio del cantón La Libertad
			Liderazgo autoritario	1. ¿Usted considera que los líderes resaltan su nivel de autoridad y de decisión en la directiva? 2. ¿Los líderes ante la vulneración del reglamento interno imponían sanciones?	

			Liderazgo Laissez Faire	<p>1. ¿Considera que el líder permite que otros aporten ideas y soluciones a varios problemas sociales?</p> <p>2. ¿Con qué frecuencia los líderes se involucraban en la resolución de desacuerdos con los miembros de la comunidad?</p>	
			Participación	<p>¿Con qué parámetros usted fue proclamado líder?</p> <p>¿Su gestión se basa en liderar para buscar cambios en la estructura social?</p> <p>¿Cómo actor social incentiva la participación ciudadana en los moradores del sector? ¿Cómo?</p> <p>¿Considera que los miembros de la comunidad están en la capacidad de liderar?</p>	<p>Entrevista dirigida a los líderes del barrio 5 de Junio</p>

3.4. Población, muestra y periodo de estudio

La investigación se sitúa en caracterizar el liderazgo de los actores sociales, entendiéndose como aquellos miembros que forman parte del desarrollo y progreso de la comunidad, para ello, se involucra al presidente y dos líderes de organizaciones sociales pertenecientes al sector, incluyendo moradores de la comunidad. Descomposición de la población de estudio:

Población 1: Inicialmente está compuesta por el presidente de la directiva del sector 5 de Junio del cantón La Libertad periodo 2021-2023, además se incluye la colaboración de 2 líderes de organizaciones sociales existentes en el sector, con un total de 3 personas. Al considerar una población mayor a 120 se procede a la elaboración de un método alternativo para contrastar el estudio, por lo que, mediante un censo proporcionado por parte del líder actual del sector, se complementa el elemento de estudio.

Tabla 1. Población

Población	
Presidente y líderes del barrio 5 de Junio	3
Moradores	2598
Total	2601

Población 2: Para obtener un elemento concreto de estudio se procede a la aplicación de un muestreo probabilístico, el cual consiste en un muestreo aleatorio simple, en donde se obtiene un tamaño determinado de la población objetivo para el estudio, por ende, toda la población tiene la probabilidad de ser seleccionado, por lo tanto, se les aplicara el test de Kurt Lewin, cuya finalidad es caracterizar el tipo de liderazgo que poseen los actores ya antes mencionados.

Fórmula del muestreo aleatorio simple:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n: \frac{192^2 * 0,50 * 0,50 * 2601}{[0,50^2(2601-1)] + [1,96^2 * 0,50 * 0,50]}$$

$$n: \frac{3,8416 * 650,25}{0,0025 * 2600 + 3,8416 * 0,5 * 0,5}$$

$$n: \frac{2498,0004}{7,4604}$$

$$n: \mathbf{335}$$

El total de la población para el estudio, por lo tanto, se desglosa de la siguiente manera:

Tabla 2. Población final

Población	
Presidente y líderes del barrio 5 de Junio	3
Moradores	332
Total	335

3.5. Técnicas e instrumentos de levantamiento de información

La presente investigación pretende caracterizar el tipo de liderazgo que poseen los actores sociales del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad, para ello se es necesario, contar con la participación de los moradores del sector, mismo que mediante la información proporcionada determinaran el estilo que más resalta y es aplicado al liderar. Los actores sociales potenciales del sector recaen en la presencia del presidente barrial y de los líderes de dos organizaciones y proyectos sociales pertenecientes al sector.

Para el correcto levantamiento de información se necesita de instrumentos que proporcionen sustancialmente referencias que complementen el proceso investigado, por lo que, se adapta el test de Kurt Lewin al contexto referenciado.

Adaptación del test para medir el tipo de liderazgo de Kurt Lewin

Inicialmente, el test de liderazgo de Lewin consta de 33 preguntas, anexiones que mediante su caracterización determinan los tres tipos de liderazgos detallados a continuación: liderazgo autoritario, que enfatiza en el poder del líder hacia sus liderados, el liderazgo democrático el

cual fomenta la participación y la cohesión social y por último el liderazgo Laissez Faire o liberal en donde el líder poco o nada interviene en los procesos deliberativos.

Kurt Lewin mediante la aplicación del test establece indicadores sustanciales que determinan al líder en los diferentes procesos tanto organizativos como deliberativos, dicho de otro modo, procesos en donde se tiende a tomar decisiones, los indicadores que sostienen este instrumento se basan en las decisiones, las percepciones del futuro, la participación, la intervención del líder y la estimación o valoración.

El test que se ha adaptado para la investigación consta de 12 preguntas, en las que el encuestado tendrá la opción de calificar según la escala de Likert, basado en la siguiente frecuencia y valoración: Nunca (1), Casi nunca (2), Ocasionalmente (3), Casi siempre (4), Siempre (5). La finalidad de la estructura del instrumento es contextualizar el liderazgo predominante en el sector y consigo caracterizar por medio de la interpretación de los indicadores seleccionados por los encuestados.

A continuación, se presenta el cuadro de los tipos de liderazgo y las preguntas que determinaran su incidencia:

Tabla 3. Tipología de liderazgo

Liderazgo democrático	Liderazgo autoritario	Liderazgo Laissez Faire
Pregunta #1	Pregunta #2	Pregunta #3
Pregunta #4	Pregunta #5	Pregunta #6
Pregunta #7	Pregunta #8	Pregunta #9
Pregunta #10	Pregunta #11	Pregunta #12

Autor: (Zuzama Covas, 2014)

Elaborado por: La autora

De acuerdo con la asignación de preguntas por tipo de liderazgo, el proceso es más sistémico para su interpretación, el liderazgo predominante será medido a partir de la finalización del test, puesto que es necesario la información recolectada para su procesamiento y análisis respectivo. El test se realizará mediante la aplicación de google forms, herramienta digital que permitirá agilizar el proceso, ya que, al ser de fácil acceso, los moradores tendrán la facilidad de aportar simultáneamente al estudio.

- **Técnica de Entrevista**

A su vez, la entrevista es considerada una herramienta de intercambio de opiniones, por lo que esta es dirigida a los actores potenciales del barrio 5 de Junio del cantón La libertad, entre ellos el representante de la comitiva barrial, y actores pertenecientes a las diferentes organizaciones sociales que existen dentro del entorno, con el fin de obtener información a base de las preguntas semiestructuradas para posteriormente hacer un análisis sistemático de las mismas de acuerdo a las ideas y percepciones emitidas por los entrevistados.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Análisis de confiabilidad

Para la validación del test se procede a la implementación de la herramienta SPSS, programa que mediante el procesamiento de la información de la encuesta (test) piloto, realizada a 20 personas, tuvo como resultado de confiabilidad en el cálculo de Alpha de Cronbach lo siguiente:

Tabla 4. Estadístico de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,755	12

Fuente: Datos procesados a través del programa SPSS con base a los datos obtenidos en el levantamiento de información in-situ.

El Alpha de Cronbach dio como resultado 0,755, situándose bajo los parámetros de confiabilidad estándares aceptables, para poder dar en marcha la aplicación de la encuesta (test) a la muestra previamente seleccionada.

4.2. Análisis de la aplicación de la encuesta

Tabla 5. Género

Género	Frecuencia	Porcentaje válido
Femenino	191	57,53
LGBTQ	12	3,61
Masculino	129	38,86
Total	332	100

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

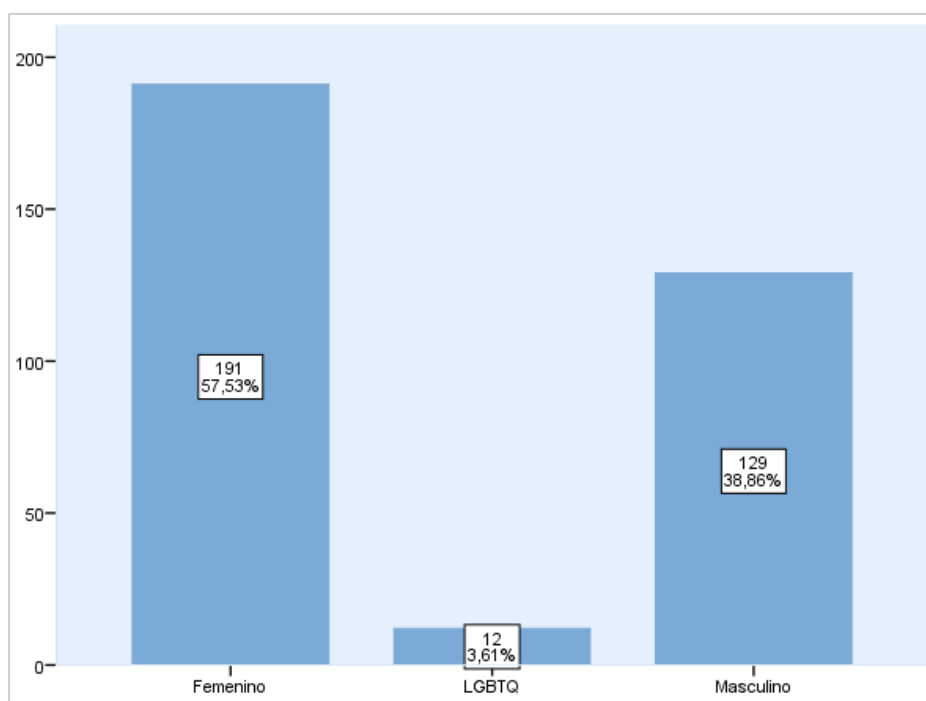


Figura 1. Género de la población

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

Con base a los resultados obtenidos de la tabla 5, figura 1, se evidencia dentro de la población encuestada, que el 57,53 % posicionándose con el mayor porcentaje está representado por el género femenino, mientras que el 38,86 % por el género masculino, mientras que un porcentaje minúsculo es constituido por el grupo LGBTQ, con una representación del 3,61 %.

Tabla 6. *Miembros de la directiva o moradores residentes*

Población encuestada	Frecuencia	Porcentaje válido
Miembro de la directiva	4	1,20
Morador residente	328	98,80
Total	332	100

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

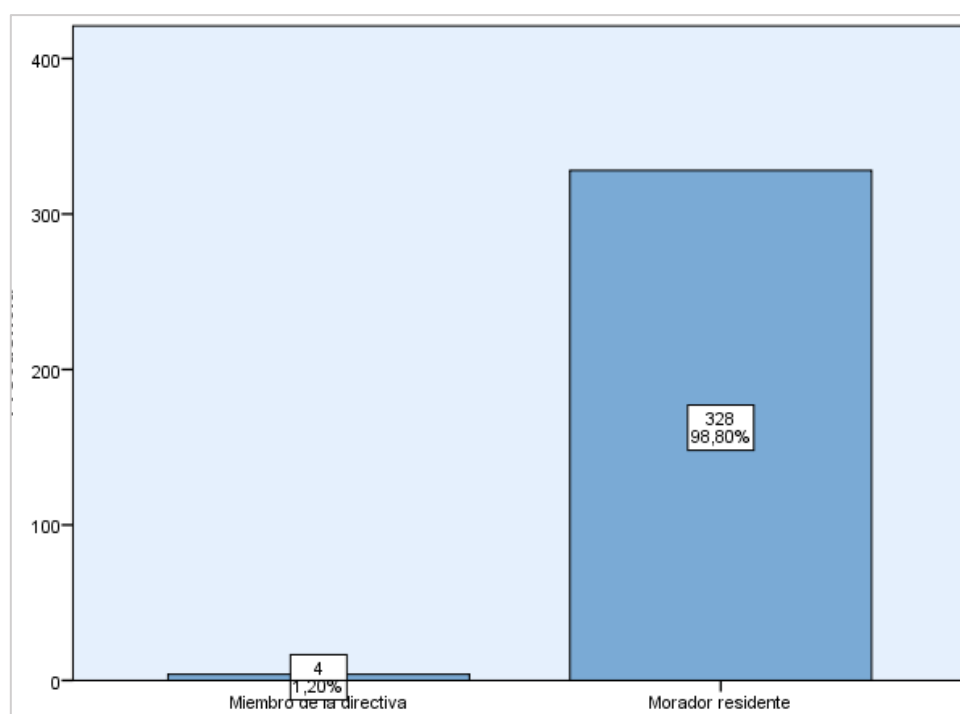


Figura 2. *Miembros de directiva o Morador residente*

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

De acuerdo con los datos adquiridos de la tabla 6, figura 2, se evidencia que el 98,80 % de los encuestados son representados por los moradores residentes del sector, mientras que el 1,20 % está conformada por los miembros de la directiva o comitiva barrial. Es importante poner en consideración que la participación de los miembros de la directiva es fundamental, puesto que, mediante ellos, también se obtiene percepción de liderazgo desde el punto de vista más cercano.

Resultados del test de liderazgo de Kurt Lewin a los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad

P1. ¿Los líderes consideraban realizar reuniones para resolver problemas sociales?

Tabla 7. Liderazgo democrático

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi nunca	50	15,06
Casi siempre	145	43,67
Nunca	12	3,61
Ocasionalmente	87	26,20
siempre	38	11,45
Total	332	100,0

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

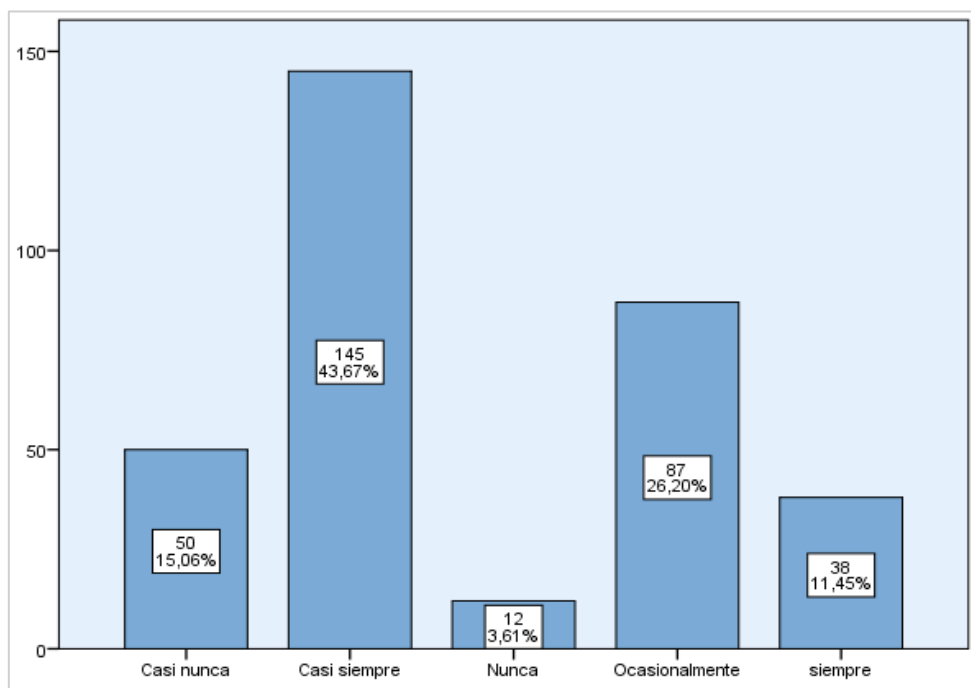


Figura 3. Liderazgo democrático

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de junio, cantón La Libertad.

Conforme los resultados obtenidos de la tabla 7, figura 3, se evidencia que el 43,67 % de los moradores indican que casi siempre los líderes consideraban realizar reuniones para resolver problemas, esto demuestra que la organización, la planificación dentro de los procesos son evidentes, sin embargo, las reuniones no surgían antes todos los problemas y algunas no tenían un fin en concreto, el 3,61 % de los encuestados denotan, por lo tanto, que no existe un grado de compromiso para solventar problemas a nivel social.

P2. ¿Usted considera que los líderes resaltan su nivel de autoridad y de decisión en la directiva?

Tabla 8. Liderazgo autoritario

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi nunca	41	12,35
Casi siempre	97	29,22
Nunca	25	7,53
Ocasionalmente	131	39,46
Siempre	38	11,45
Total	332	100,0

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

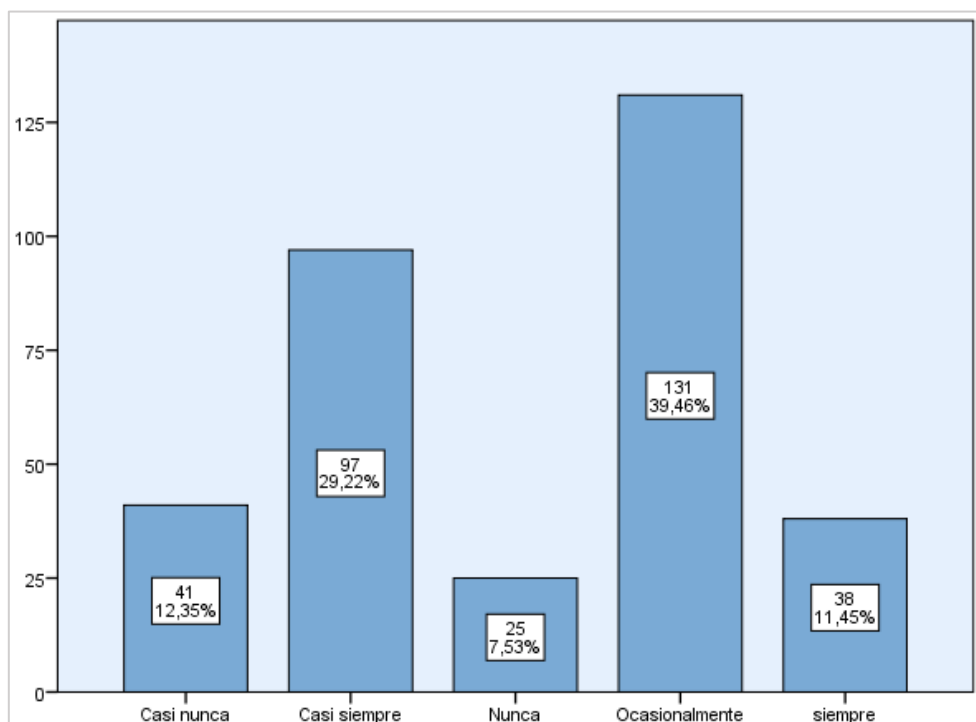


Figura 4. Liderazgo autoritario

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

De acuerdo con la tabla 8, figura 4, se concibe que los líderes ocasionalmente resaltan su nivel de autoridad y toma de decisiones, con una representación del 39,46 %, indicando así que, por lo general ante situaciones adversas, el líder debe forjar su carácter para llevar a cabo los objetivos planificados, sin embargo, el 29,22 % adjunta que casi siempre el líder emplea su autoritarismo para conseguir propósitos que beneficien sus intereses y al de los moradores.

P3. ¿Considera que el líder permite que otros aporten ideas y soluciones a varios problemas sociales?

Tabla 9. *Liderazgo Laissez Faire - Liberal*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi nunca	40	12,05
Casi siempre	96	28,92
Nunca	16	4,82
Ocasionalmente	64	19,28
Siempre	116	34,94
Total	332	100,0

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

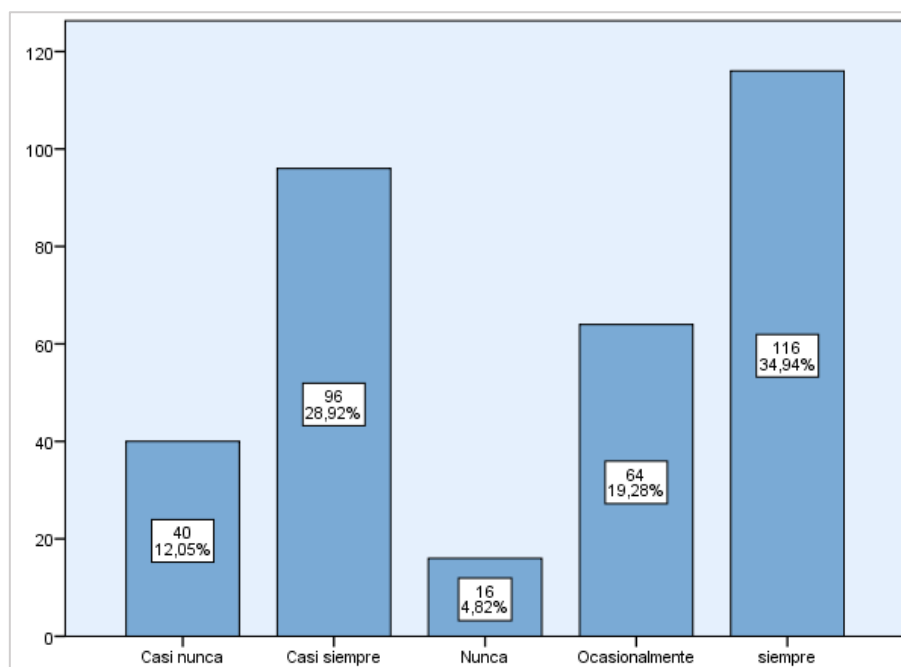


Figura 5. *Liderazgo Laissez Faire – Liberal*

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

Conforme a los resultados obtenidos de la tabla 9, figura 5, se evidencia que el 34,9 % de los moradores, inciden en que los actores sociales (líderes), siempre permiten que los demás contribuyan con ideas sustanciales para la elaboración de actividades previas, siempre y cuando se posea conocimiento del problema a tratar, el 28,9 % establece que casi siempre se abren espacios de intercambio de ideas y de soluciones ante situaciones adversas que surgen como necesidades que prioricen atención y aportan de forma constructiva a la elaboración de ideas, actividades, programas u proyectos.

P4. ¿Usted considera que los líderes mantenían informados a los miembros del equipo en la toma de decisiones?

Tabla 10. Liderazgo democrático

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi nunca	49	14,76
Casi siempre	122	36,75
Nunca	15	4,52
Ocasionalmente	97	29,22
siempre	49	14,76
Total	332	100,0

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

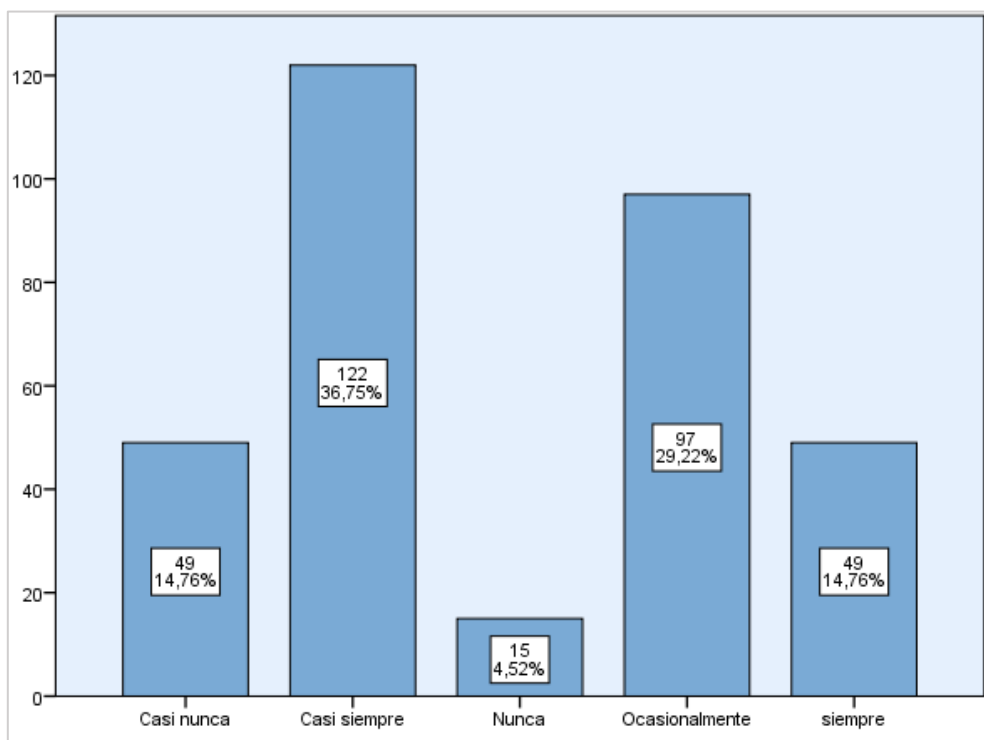


Figura 6. Liderazgo democrático

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

Con base a la tabla 10, figura 6, se concibe que el 36,7 % de los moradores plantea que los líderes (actores sociales) casi siempre mediante diversos mecanismos mantiene informados a los miembros del equipo, esto suele ocurrir cuando se necesita entrar en contexto sobre algún tema controversial y que sea de relevancia para el éxito o el fracaso de las proyecciones futuras, sin embargo, el 4,5 % menciona que nunca se le es informado los acontecimientos, esto demuestra que no participan de los procesos o no mantienen conocimiento del mismo.

P5. ¿Los líderes ante la vulneración del reglamento interno imponían sanciones?

Tabla 11. Liderazgo autoritario

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi nunca	61	18,37
Casi siempre	82	24,70
Nunca	26	7,83
Ocasionalmente siempre	131	39,46
Total	332	100,0

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

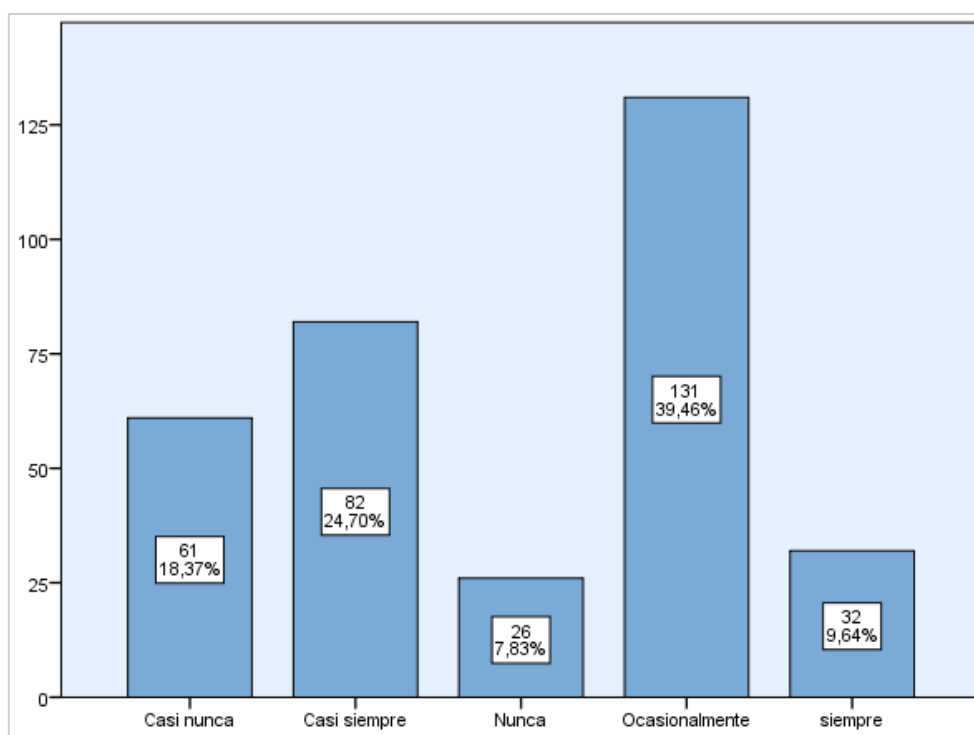


Figura 7. Liderazgo autoritario

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

Con base a la tabla 11 y la figura 7, se percibe el 39,5 % de los moradores tienen conocimiento sobre el tipo de sanciones que establecen los líderes al evidenciar alguna irregularidad y vulneración del reglamento que los ampara como comité barrial, sin embargo, el 7,8 % mencionan que nunca han presenciado este tipo de acciones, por lo que se deduce que, quienes no conozcan sobre estos procesos no se involucran activamente en las reuniones, asambleas, y demás mecanismo de participación empleado por los líderes.

P6. ¿Los líderes permiten que los demás realicen funciones en la comunidad?

Tabla 12. *Liderazgo Laissez Faire – Liberal*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi nunca	47	14,16
Casi siempre	95	28,61
Nunca	16	4,82
Ocasionalmente siempre	135	40,66
Total	332	100,0

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

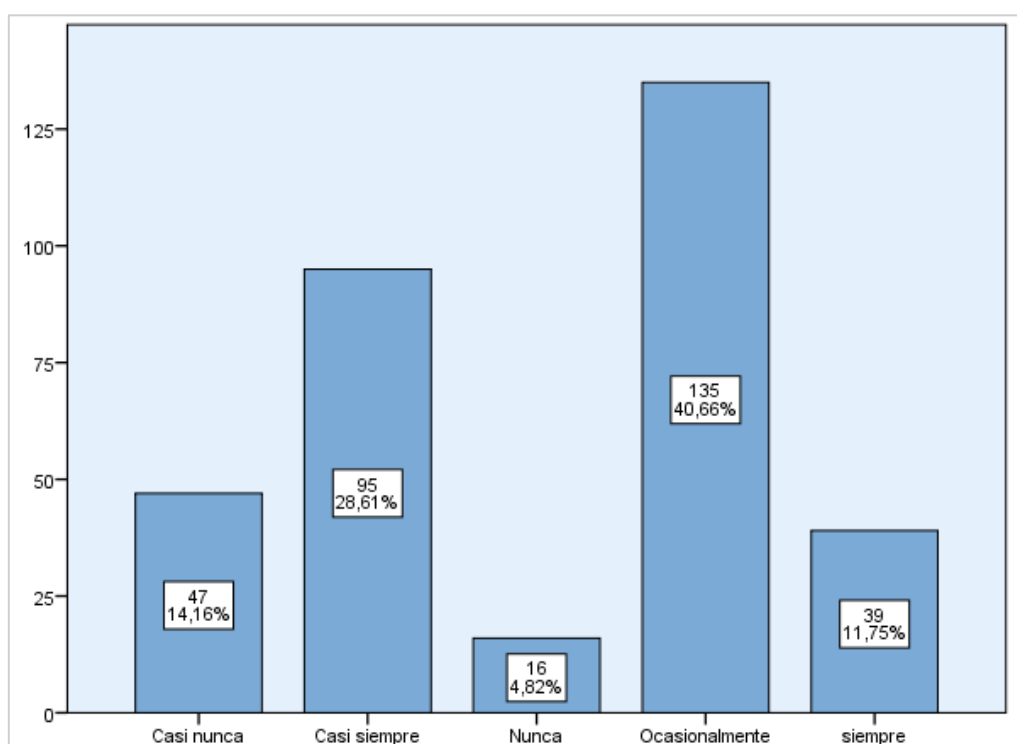


Figura 8. *Liderazgo Laissez Faire - Liberal*

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 12 y el gráfico 8 se evidencia que, el 40,6 % de los moradores indica que no siempre han formado parte de los procesos o de actividades realizadas en el sector por lo que ocasionalmente intervienen de dichas acciones a pesar de que los líderes mantenga la postura de permitir su desenvolvimiento, el 4,8 % indica que no han sido propulsores de actividades o en otras circunstancias no se les ha permitido realizar algún tipo de función, estos factores pueden ser por la falta de oportunidades o inconsistencias en las ideas o alternativas propuestas por este grupo minoritario.

P7. ¿Los líderes explicaban la fundamentación de los objetivos a plantearse para futuras actividades?

Tabla 13. *Liderazgo democrático.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi nunca	48	14,46
Casi siempre	96	28,92
Nunca	15	4,52
Ocasionalmente	124	37,35
siempre	49	14,76
Total	332	100,0

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

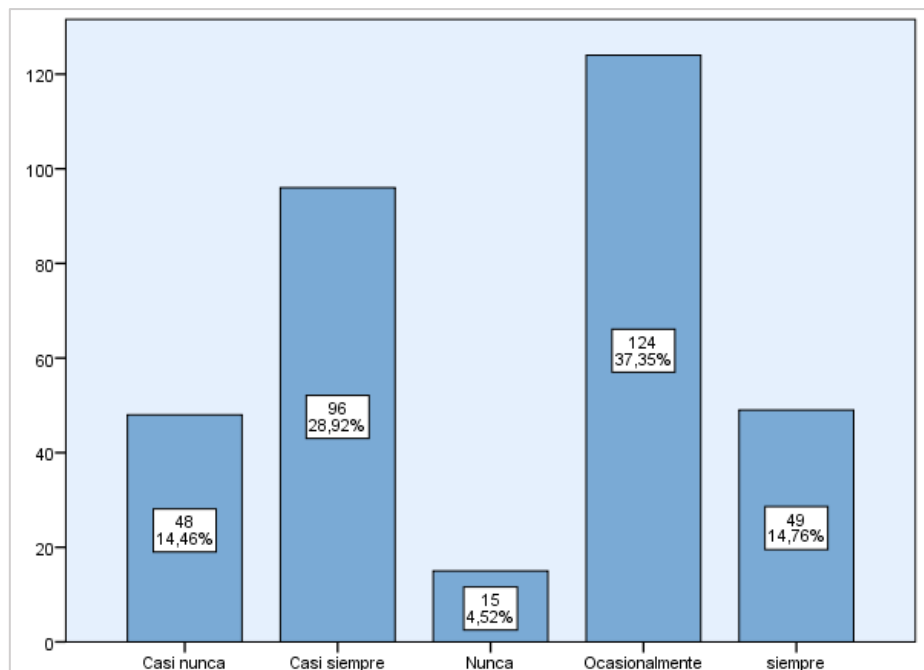


Figura 9. *Liderazgo democrático*

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

Con base a la tabla 13 y la gráfica 9, es notable que el 37,3 % plantea que, ocasionalmente, esto indica que, rara vez, los líderes explicaban de forma concreta el porqué de los objetivos que se formulaban para dar soluciones a problemas del entorno social, por lo que se deduce las decisiones a pesar de su magnitud son consultadas proporcionalmente e indicadas en las reuniones o integraciones sociales.

P8. ¿Los líderes regularmente establecían decisiones y nuevos objetivos sin consultar con los miembros del equipo?

Tabla 14. Liderazgo autoritario

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi nunca	64	19,28
Casi siempre	77	23,19
Nunca	25	7,53
Ocasionalmente	136	41,96
siempre	30	9,04
Total	332	100,0

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

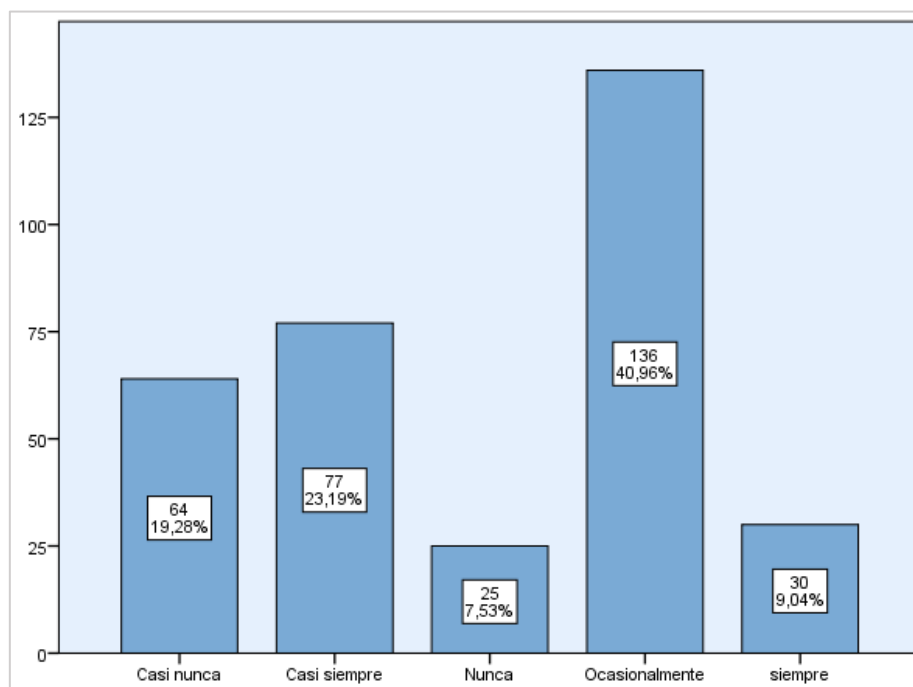


Figura 10. Liderazgo autoritario

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

Con base a los resultados obtenidos en la tabla 14, figura 10, se evidencia que el 41,0 % de los encuestados plantean que ocasionalmente los líderes tienen la atribución de tomar decisiones sin consultar, esto suele pasar en casos fortuitos cuando se trata de tomar decisiones en el preciso momento, mismas que puede ser beneficiosas para el desarrollo de actividades, programas o proyectos a establecer, el 7,5 % plantea que nunca toman decisiones sin consultar y dialogarlo con el equipo, lo que denotan este pequeño porcentaje es que consideran que si existe la comunicación de decisiones.

P9. ¿Con que frecuencia los líderes se involucraban en la resolución de desacuerdos con los miembros de la comunidad?

Tabla 15. *Liderazgo Laissez Faire - Liberal*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi nunca	58	17,47
Casi siempre	93	28,01
Nunca	15	4,52
Ocasionalmente	127	38,25
siempre	39	11,75
Total	332	100,0

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

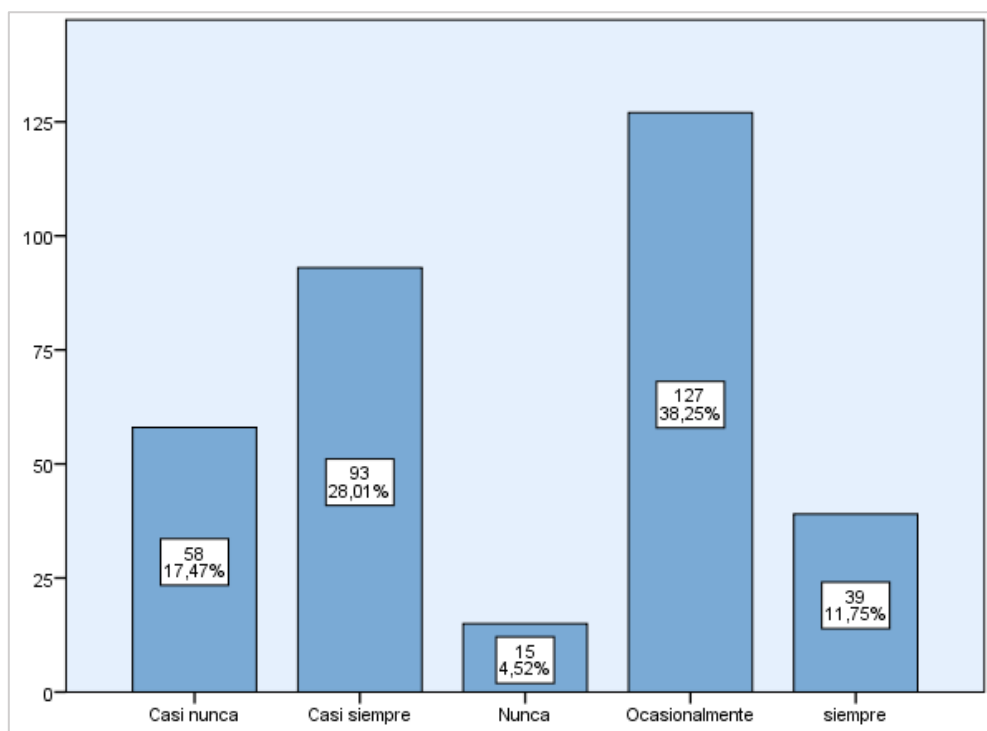


Figura 11. *Liderazgo Laissez Faire - Liberal*

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 15, figura 11, se concibe que, el 38,3 % de los encuestados ocasionalmente perciben el involucramiento de los líderes en desacuerdos, en consecuencia, se encuentran dentro de la situación conflictiva, pero aportan escasamente su intervención de forma directa, mientras que 28,0 % menciona que casi siempre, por tanto, se denota la presencia del líder, pero este a su vez se mantiene al margen y decide dejar que los liderados o miembros del equipo busquen resoluciones.

P10. ¿Al existir algún tipo de controversia, el líder sugiere lidiar con el problema y buscar alguna solución?

Tabla 16. Liderazgo democrático

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi nunca	43	13,95
Casi siempre	91	27,41
Nunca	16	4,82
Ocasionalmente	127	38,25
siempre	55	16,57
Total	332	100,0

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

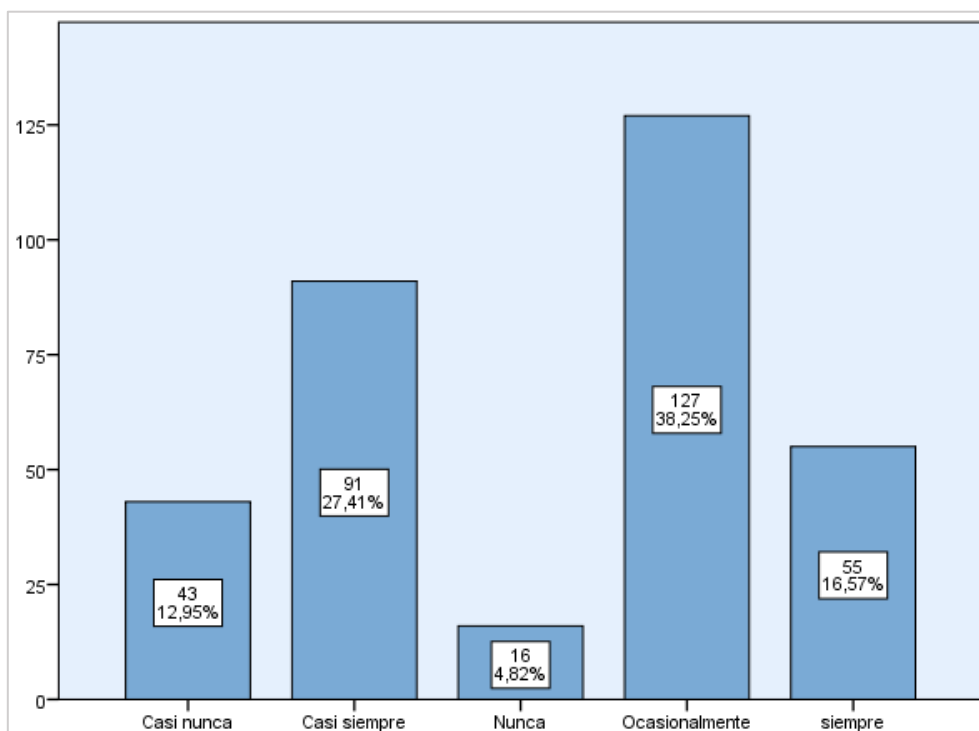


Figura 12. Liderazgo democrático

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

Con base a los resultados de la tabla 16, figura 12, el 38,3 % de los encuestados mencionan que ocasionalmente los líderes si sugieran liderar con los problemas que surgen en la estructura social, este resultado se alinea con el 27,4 % y el 16,6 %, pues, que contrastan al enfatizar que existe la resolución de conflicto, considerando que las soluciones tienen la finalidad de buscar el bienestar social del equipo o sector.

P11. ¿En alguna ocasión el líder consideró que los liderados deben serle leal solo por el hecho de ser quien tiene el mando?

Tabla 17. Liderazgo autoritario

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi nunca	55	16,57
Casi siempre	84	25,30
Nunca	34	10,24
Ocasionalmente	129	38,86
siempre	30	9,04
Total	332	100,0

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

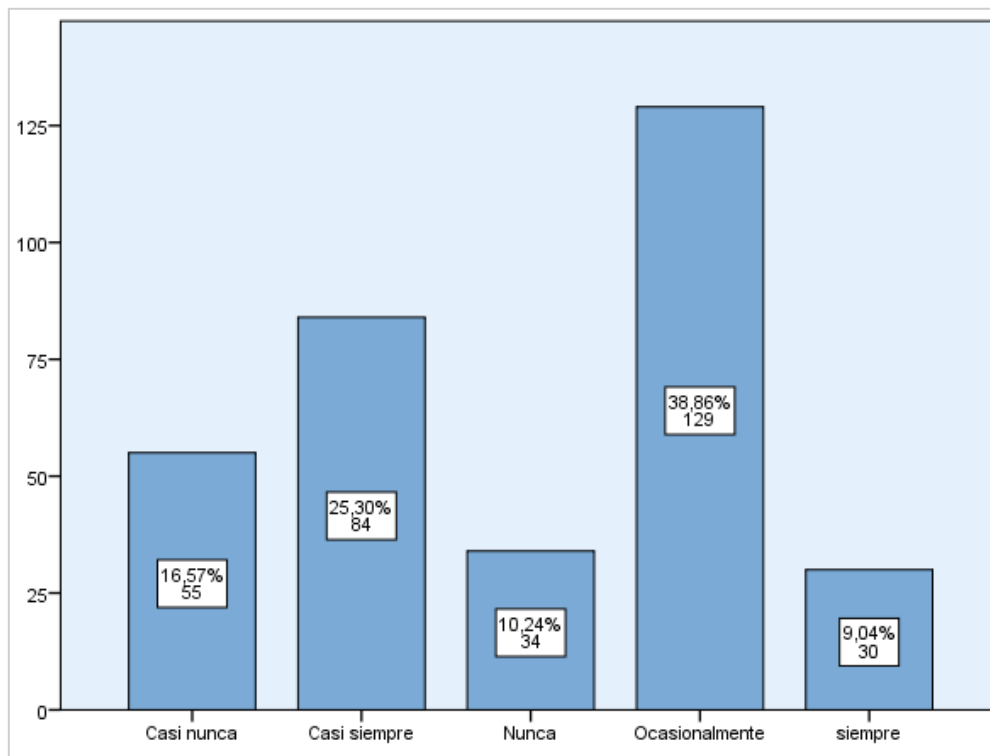


Figura 13. Liderazgo autoritario

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

Según la información obtenida de la tabla 17, figura 13, se percibe que el 38.9 % de los encuestados mencionan que, ocasionalmente, los líderes han hecho énfasis en que por ser el líder deben desempeñarse y ajustarse a su modelo de trabajo, a pesar de que los líderes son quienes tienen la última palabra en cuanto a la toma de decisiones e influyen circunstancialmente en ellas.

P12. ¿El líder habitualmente solo se enfoca en los resultados, sin formar parte del proceso o examinar los mecanismos de acción empleada por el equipo?

Tabla 18. *Liderazgo Laissez Faire - Liberal*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje válido
Casi nunca	119	35,84
Casi siempre	39	11,75
Nunca	82	24,70
Ocasionalmente	78	23,49
siempre	14	4,22
Total	332	100,0

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

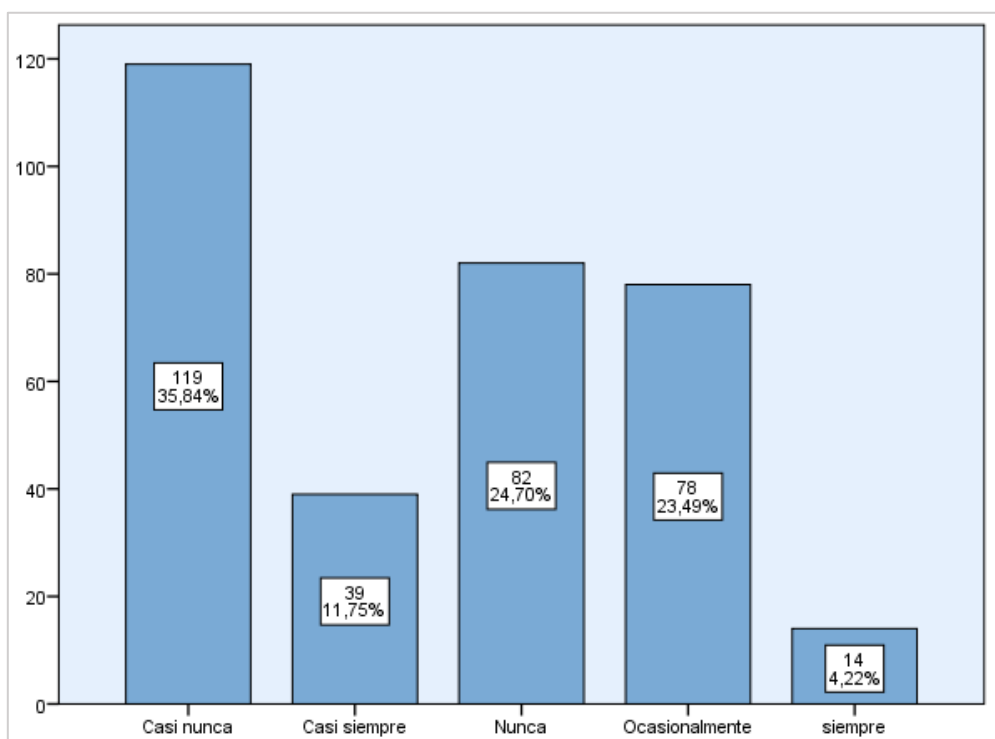


Figura 14. *Liderazgo Laissez Faire - Liberal*

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

Con base a los resultados obtenidos de la tabla 18, figura 14, el 35,8 % de los encuestados mencionan que casi nunca los líderes se enfocan en los resultados, lo que indica que la presencia del líder es constante en todo el proceso de planificación, elaboración e implementación de las actividades.

Resultados del test de Kurt Lewin adaptado al sector 5 de Junio, cantón La Libertad

Tabla 19. *Tipo de liderazgo*

Democrático		Autoritario		Laissez Faire	
Pregunta 1	4	Pregunta 2	3	Pregunta 3	5
Pregunta 4	4	Pregunta 5	3	Pregunta 6	3
Pregunta 7	3	Pregunta 8	3	Pregunta 9	3
Pregunta 10	3	Pregunta 11	3	Pregunta 12	2
Total	14		12		13

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

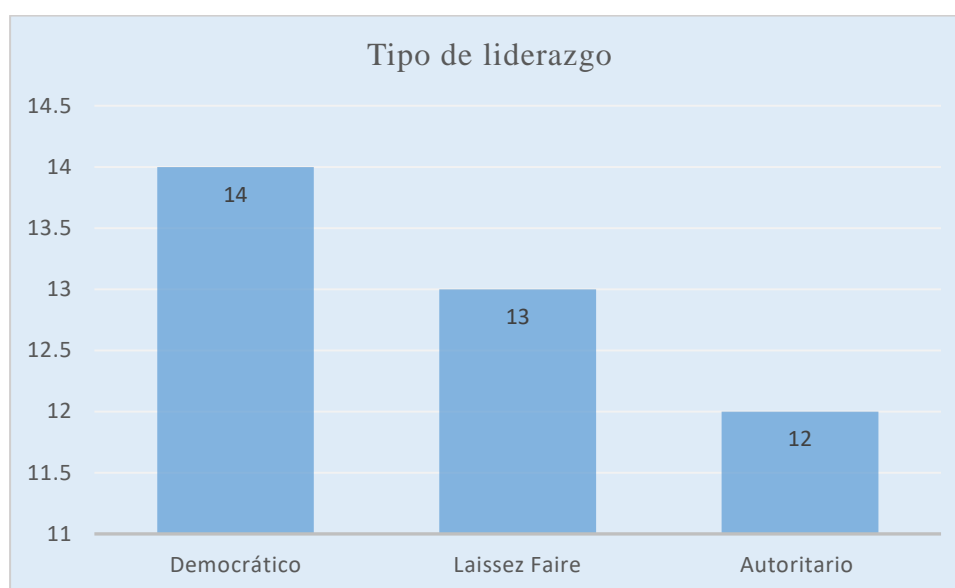


Figura 15. *Tipo de liderazgo*

Fuente: Levantamiento de información de los moradores del barrio 5 de Junio, cantón La Libertad.

De acuerdo con los datos obtenidos de la tabla 19, figura 15, en el test aplicado a los moradores residentes del sector, se evidencia la presencia y el predominio de un liderazgo democrático con una representación de 14 puntos según la valoración asignada a la escala de Likert. Estos datos indican que las determinantes que caracterizan al líder o actor social, desde la toma de decisiones, la comunicación y los mecanismos para la solución de problemas en el entorno, sin embargo, la presencia de los dos tipos de liderazgo en el estudio demarca los demás factores que influyen en las relaciones entre actor social (líder) y liderado.

Análisis de la entrevista semiestructurada dirigida a los actores sociales, líderes potenciales: presidente del barrio 5 de Junio, coordinadora del Programa Vivo Joven y coordinadora de la Fundación Funvival

Objetivo de la entrevista: La presente entrevista tiene el objetivo de compilar datos proporcionales que caractericen el liderazgo, de esta forma determinar cuál es el tipo de liderazgo predominante y demás factores que inciden en el estudio.

Es importante recalcar que hay un contraste significativo, ya que, el estudio abarca la presencia de líderes del género masculino y femenino, denotando así la capacidad de liderazgo de ambos, lo que implica que existe un grado de influencia igualitario dentro del sector.

Cuadro 8. Análisis de entrevistas

Actora Social N° 1		
Promotora social y coordinadora del proyecto: “Vivo Joven”, en el barrio 5 de Junio específicamente en el centro gerontológico		
Pregunta	Análisis	Observación
¿Qué tipo de líder usted se considera?	La entrevistada considera que posee características de un líder participativo, ya que, discurre en que las acciones, las actividades y las ideas del grupo de individuos al que lidera, aportan constructivamente al cumplimiento de los objetivos, por lo tanto, acoge sus ideas, los escucha y posteriormente pone en práctica lo expuesto. Enfatiza que ser un líder participativo es de carácter amigable, denota que la parte democrática es un factor fundamental, puesto que, un líder democrático toma en cuenta las opiniones y toma decisiones en base aquello de forma conjunta.	Para Basulto González (2022) establece que el liderazgo participativo o democrático implica el involucramiento de los individuos en la toma de decisiones, no se basa en la delegación por medio de un acto dictatorial.
¿Existe algún tipo de parámetros bajo los cuales usted fue proclamado líder?	En realidad, no, sin embargo, considera que la trayectoria influye en estos procesos, pues cuenta con una base en el Consejo Consultivo de Juventudes, lo cual es parte de la participación ciudadana, aproximadamente tres años ha realizado labor como activista, y poco a poco desarrolló habilidades y se involucró más a fondo en los mecanismos de participación, gracias a ello fue delegada alterna provincial. De	Reyes Muñoz (2017) enfatiza en que los líderes son capaces de lograr objetivos y de desarrollar gestiones eficientes en programas o proyectos.

	esa forma, varios actores sociales notaron su desempeño y actualmente coordina el proyecto, específicamente al grupo de voluntarios.	
¿Su gestión se basa en liderar para buscar cambios en la estructura social?	Por su puesto, específicamente el grupo de voluntarios activos a su cargo, han desempeñado sus habilidades y destrezas en diversas actividades que benefician a la comunidad, sobre todo al sector 5 de junio, puesto que, es allí donde se desarrollan actividades tanto para niños, jóvenes y adultos. Más adelante se proyectan actividades desde el contexto ambiental, cultural, político, social, se aspira que mediante el proceso desarrollen más determinantes que los cataloguen como líder.	Los líderes como actores sociales tienen la calidad de ser personas influyentes, capaces de potencializar las habilidades y destrezas de los demás para lograr bienestar social del entorno.
¿Cómo actor social incentiva a la participación ciudadana en los moradores? ¿Cómo?	Sí, de eso se trata, tanto los voluntarios como mi persona incentivan a la participación, gran parte de los voluntarios activos son moradores residentes del sector 5 de junio. Lo cual es un indicador notorio de que el buen liderazgo que proyecto los incentiva a seguir aportando constructivamente.	Los actores sociales tienen el propósito de trabajar con y para la comunidad, por lo tanto, un líder establece lineamientos estratégicos para darle cumplimiento a los objetivos.
¿Considera que los miembros de la comunidad están en la capacidad de liderar?	Los miembros de la comunidad, si bien es cierto para liderar y saber hacerlo, necesitan conocer el contexto donde se están desarrollando, menciona que el grupo del que está a cargo recibe capacitaciones con diversas temáticas, la finalidad de ello es fortalecer sus destrezas y prepáralos para que los futuros puedan liderar.	Se evidencia que los sujetos sociales, deben conocer el entorno donde van a desenvolverse, puesto que, esto contribuye a la formulación de sus actos y consecuencias.
¿Cree usted que los mecanismos de participación ciudadana podrían fortalecer las habilidades y destrezas de un líder?	La entrevistada considera que si, puesto que son un apoyo fundamental para el desarrollo de un líder, pues mediante los mecanismos los sujetos sociales se dotan de conocimientos, por lo tanto, este sustento permite avanzar con seguridad en cuanto a la toma de decisiones.	Carmen (2013) como se referencia en (Lizarazo Carreño et al. 2021) establece que en su teoría las estrategias y mecanismos participativos son las actividades que se realizan de forma conjunta, mediante proceso de cooperativismo entre los miembros del equipo.
¿Los moradores del sector se involucran activamente en las actividades	Sí, en la gran mayoría de la población del sector se involucra en las actividades, pues cada una de ellas se desarrolla con la finalidad de mejorar	El involucramiento de los moradores es aporte fundamental de los procesos de liderazgo, pues evidencia

relacionadas al desarrollo?	las condiciones de vida, por lo tanto, buscan bienestar social.	el aporte y la credibilidad de este.
Actor social N° 2 Promotora social y coordinadora de la fundación Funvival en el sector 5 de Junio		
Pregunta	Análisis	Observación
¿Qué tipo de líder usted se considera?	La entrevistada considera que es un líder que le gusta enseñar con el ejemplo, practica la escucha activa en el grupo de voluntarios, cuando es de delegar funciones o responsabilidades se lo hace considerando el desempeño de cada miembro del equipo y las decisiones se basan en el consenso en equipo.	Jiménez Collante & Villanueva Flores (2018) El liderazgo democrático, proyecta a un líder activo y orientador, que comparte amablemente la toma de decisiones con los demás.
¿Existe algún tipo de parámetros bajo los cuales usted fue proclamado líder?	La experiencia que ha tenido para tratar con el grupo de jóvenes, la forma de ver las cosas, el cumplimiento de los objetivos o metas y la promoción del trabajo colaborativo.	El liderazgo que predomina en la lideresa se basa en la visión prospectiva de los objetivos.
¿Su gestión se basa en liderar para buscar cambios en la estructura social?	Sí, la gestión que se realiza constantemente es para mejorar la estructura social, la gran parte de los programas o actividades que desarrollan van enfocadas a las personas en situaciones de vulnerabilidad.	Un líder trabaja por y para la comunidad, por lo tanto, buscar el cambio en la estructura social implica tomar decisiones asertivas.
¿Cómo actor social incentiva a la participación ciudadana en los moradores? ¿Cómo?	Dentro del ámbito de lo social, si se incentiva a los moradores, especialmente a los jóvenes, a ser parte de los procesos y ser parte de la fundación, de esta forma formamos líderes, y fortalecemos sus capacidades.	Un líder tiene la capacidad de ser influyente, sin embargo, esta influencia se debe pernoctar por un sentimiento de causa, por lo tanto, se basa en el cumplimiento de algún objetivo.
¿Considera que los miembros de la comunidad están en la capacidad de liderar?	Considero que los jóvenes actualmente tienen toda la potencialidad y la predisposición de aprender y colaborar con los cambios en el sector, así que ellos estarían en el rango para liderar y lograr objetivos. Claramente, se debe motivarlos y mediante capacitaciones seguramente no solo generan oportunidades que impliquen bienestar y desarrollo, sino más bien crecimiento a nivel personal.	Entre las observaciones se destaca que, el entrevistado considera que los jóvenes tienen actualmente mayor potencial para liderar diversas acciones, se trata, de que descubran sus potenciales y pueden ponerlo en práctica.
¿Cree usted que los mecanismos de participación ciudadana	Los mecanismos de participación de alguna forma hacen que los líderes se formen en el camino y a medida que se inserten en las diversas actividades en	Las estrategias y los mecanismos participativos promueven la integración

podrían fortalecer las habilidades y destrezas de un líder?	áreas sociales, económicas, culturales, ambientales y demás, conjuntamente estos mecanismos permiten que los actores sociales democráticamente participen de libre.	social, además, fortalecen conocimientos y destrezas.
¿Los moradores del sector se involucran activamente en las actividades relacionadas al desarrollo?	La entrevistada menciona que la mayor parte de los voluntarios de los cuales está a cargo, son moradores residentes, lo que indica que si efectivamente hay involucramiento por parte del sector en las diversas áreas de gestión.	El involucramiento de los individuos es la base fundamental del logro de los objetivos y cumplimiento de actividades.
Actor social N° 3 Presidente del barrio 5 de junio, canton La Libertad		
Pregunta	Análisis	Observación
¿Qué tipo de líder usted se considera?	El actor principal del barrio 5 de junio, considera que tiene las características de un líder responsable, a partir de esto destaca el desempeño motivando e incentivando a los seguidos, con el fin de desarrollar actividades en pro de la comunidad.	Jiménez Collante & Villanueva Flores (2018), el líder democrático por lo general pretende incrementar la productividad y el compromiso de los seguidores.
¿Existe algún tipo de parámetros bajo los cuales usted fue proclamado líder?	Parámetros como tal, el entrevistado considera que no, sin embargo, la propuesta del plan de trabajo concibió que los moradores consideraran situarlo al mando, al denotar conocimiento y capacidad de liderazgo colaborativo.	La autogestión y el compromiso con el bienestar social catalogan a un líder decisivo y participativo.
¿Su gestión se basa en liderar para buscar cambios en la estructura social?	Sí, las gestiones que como actor social se realizan por lo general están enfocadas en el cambio de la estructura social, estos cambios deben ser propicios para mejorar las condiciones de vida de los moradores, considera que el sector durante un tiempo estuvo desatendido por la directiva que le antecedió, de esta forma al identificar las falencias se situaron primordiales en su periodo.	González Posso (2018), menciona que un actor social como líder se relaciona con los miembros de la sociedad para intervenir en procesos de nivel económicos, sociales, culturales, políticos, ambientales y demás que conforman la estructura social.
¿Cómo actor social incentiva a la participación ciudadana en los moradores? ¿Cómo?	Es importante la participación ciudadana de los moradores residentes, el entrevistado supone que se debe tener comunicación bilateral para poder llegar a los seguidos y que los seguidores lleguen a él, mediante este proceso la participación juega su rol, puesto que cada acción realizada es en beneficio de los seguidos, el líder, por	Parte fundamental de los procesos de liderazgo se mantienen al tener una comunicación de forma bilateral, de esta manera, no se percibe discrepancia, ni inconformidades, puesto que, todas las dudas e incertidumbres son

	lo tanto, tiene el compromiso social de cumplir con sus objetivos.	comunidades de líderes a liderados y viceversa.
¿Considera que los miembros de la comunidad están en la capacidad de liderar?	El actor social, piensa que las habilidades, las capacidades y el compromiso de cada sujeto social es relevante, durante la trayectoria es palpable ver cómo estas se van desarrollan y permiten el desenvolvimiento de estos.	El líder considera que toda persona es capaz de liderar, de acuerdo con sus conocimientos y al ámbito social que prefiera.
¿Cree usted que los mecanismos de participación ciudadana podrían fortalecer las habilidades y destrezas de un líder?	Los mecanismos de participación dentro del núcleo social son importantes, puesto que, la participación ciudadana permite a los sujetos sociales tomar decisiones, dentro del ámbito social este factor tiene la potestad de generar ideas, alternativas y soluciones para la comunidad.	Dentro del ámbito social, los actores sociales o líderes deben desarrollar diversos mecanismos que fomenten la participación, a causa de ello, los individuos pueden relaciones en torno a los intereses sociales.
¿Los moradores del sector se involucran activamente en las actividades relacionadas al desarrollo?	El entrevistado enfatiza en que la participación de los moradores ante actividades es regularmente notoria, las actividades desarrollas por el equipo administrativo del barrio han tenido la acogida de los moradores, por lo que considera a los moradores el eje principal del sector tanto en el ámbito social como en el aspecto económico. El líder recalca que las actividades deben incluso realizarse en conjunto, para esto él menciona que no precisamente los procesos deben ser de hecho, sino más bien de derecho.	Arrieche (2022) plantea que el comportamiento de los líderes influye en la relación que establecen con los subordinados, de acuerdo con ello, sus cualidades determinan su responsabilidad e inclinación al tipo de liderazgo que practican.

5. DISCUSIÓN

La discusión de la presente investigación es una de las fases finales, dentro de este apartado se detalla el contraste y la relación existente entre los resultados con el proceso investigativo, el cual, se llevó a cabo mediante la revisión y sistematización bibliográfica que se ha hecho en relación con la variable de estudio, el propósito del apartado es determinar las características del liderazgo en los actores sociales presente dentro del sector 5 de junio del cantón La Libertad.

A partir de la revisión bibliográfica, los hallazgos con base en la caracterización del liderazgo tienen vínculos específicos con la relación social y el comportamiento del sujeto en el entorno u organización social, espacio donde desempeñan su desenvolvimiento y sus roles como líderes. Por lo que Escandon Barbosa y Hurtado Ayala (2016), señalan que el liderazgo es un poder de interacción en forma de comunicación y que su proceso de evaluación se efectúa sobre la base de la relación entre las personas dentro de una determinada estructura social.

Por esta razón, el estudio demuestra los diversos contextos en los que el actor social (líder) desempeña su rol, el espacio interactivo, por lo tanto, promueve percepciones con base a los comportamientos y acciones que denotan las habilidades potenciales que causan impactos en el núcleo social. Por ello, Guerra (2018), enfatiza en que, el comportamiento de un líder recae en su conducta, por ende, se define en el accionar, en las dimensiones comunicativas y en la relación afín entre líder y liderados. La relación con los resultados obtenidos se representa en los aspectos democráticos, autoritarios y liberales. Estos tipos de liderazgo que fueron caracterizados por los moradores residentes indican la centralidad del estudio y la determinación de la dimensión predominante.

La presencia del liderazgo predominante en el sector 5 de junio del cantón La libertad, se forja en la caracterización del liderazgo democrático, tipología que se representa por desarrollarse en un medio incluyente. De acuerdo con las percepciones de los moradores residentes, consideran que los actores sociales priorizan la participación, las ideas del equipo de trabajo, las alternativas enfocadas en la solución de conflictos y la progresividad, los elementos y factores mencionados implican la difusión de este tipo de liderazgo.

Con base a los resultados obtenidos y al predominio del liderazgo democrático, se obtienen los siguientes resultados, los líderes casi siempre consideraban realizar reuniones con el objetivo de resolver problemas. Para García Martínez y Ángel Díaz (2018) autores que esbozan al liderazgo democrático, como aquel proceso de mediación que pretende comprimir o reducir procesos que causen fracasos. Por ello, pretende dar soluciones y promover la satisfacción del cumplimiento de los objetivos. El liderazgo democrático se distingue por los aspectos que caracterizan a un líder empático y comprometido con el desarrollo y el crecimiento de los liderados. Por ende, un líder democrático, debe desarrollar la habilidad de la optimización de las decisiones para obtener mejores resultados.

Los mecanismos de participación y comunicación en los procesos de liderazgo son relevantes, puesto que, los actores sociales necesitan mantener informados a los miembros del equipo sobre lo que ocurre dentro del contexto social, esto implica la determinación de las futuras decisiones y la fundamentación de los objetivos, es pertinente que el líder esclarezca la finalidad de cada uno de ellos, permitiendo así, que el equipo tenga conocimientos serenos del porqué y el cómo se va a proceder ante las gestiones que impulsen el progreso colectivo. García Martínez y Ángel Díaz (2018), mencionan que la comunicación debe ser bidireccional, dicho de otra forma, que la información en torno a las diversas situaciones que ocurren en la estructura social u organizacional deben ser de líder a liderados y de liderados a líder. Este proceso genera mayor flujo de información, por lo tanto, fortalece el vínculo entre ambas partes, consolidando así las relaciones internas, la transparencia y la precisión de información.

Warrick (1981) como se cita en Geraldo Campos et al. (2020), entre las principales características del liderazgo destaca la proyección de soluciones a conflictos y los lineamientos de planeación, lo cual enlaza a la comunicación y a la participación de todos. Por lo que, entre los resultados, se percibe que ocasionalmente los líderes sugieran lidiar con los problemas y buscar soluciones que permitan dar consenso a los inconvenientes. Al mismo tiempo, de acuerdo con Agüero (2018) quien establece que el sujeto social, dicho de otra forma, el líder, tiene el rol de desempeñarse bajo la peculiaridad del colectivismo, atendiendo así los problemas sociales, desde esta perspectiva se consideran los factores tradicionales, creencias y valores, puesto que, en la sociedad aún se perciben problemas en torno a los factores antes mencionados.

En cuanto al liderazgo de Laissez Faire, en el estudio, se posiciona como uno de los estilos percibidos por los miembros del sector. Pacsi Choque et al. (2015), catalogan a este tipo de

liderazgo como aquel proceso que es ejercido por un sujeto liberal, por lo tanto, el actor social interviene escasamente en la toma de decisiones, aunque su presencia es notable, el líder interviene poco o nada en las actividades, sin embargo, es evidente el accionar por parte de los miembros del equipo.

Los líderes regularmente permiten que los demás contribuyan con ideas centrales para la elaboración de diversas actividades, lo que implica mayor integralidad y toma de decisión, sin embargo, el líder solo se acoge a las ideas sin ser parte complementaria del proceso. Pacsi Choque et al. (2015), acogiéndose a la idea de Smith (2001) señalan que en el liderazgo *Faire*, el poder se asigna a los liderados o subalternos, quienes toman decisiones y asumen responsabilidades. El líder asume el papel de un líder neutral, que brinda sentido de independencia a sus colaboradores.

Las funciones que desempeñan los liderados dentro de la sociedad son distinguidas, a pesar de ello los factores que inciden de forma negativa en su efectividad radican en la falta de oportunidades o inconsistencias, de esta forma se percibe que ocasionalmente intervienen en las acciones, a pesar de que el líder sea permisivo. Por lo que, Ganga Contreras et al. (2016) plantean entre los comportamientos del líder liberal, situaciones que tienden a ser parte del retraso de las respuestas y de los objetivos del equipo. Por ello, a mayor responsabilidad menor es la intervención, a pesar de las capacidades y habilidades de los liderados, algunos reprimen sus opiniones por carecer de autonomía, lo que conlleva al líder esperar ideas para poder actuar, lo cual retrasa procesos significativos en pro de la comunidad.

De vez en cuando, los líderes se involucran en los desacuerdos existentes dentro de la organización social, las cuestiones conflictivas suelen ser atendidas por los miembros del equipo, a pesar de la presencia del líder, este prefiere, que los demás tomen la mejor decisión. Neira Vaque et al. (2018) sitúan al liderazgo *laissez Faire* en el transcurso del desarrollo de acciones progresivas, en el que los seguidores, son quienes por lo general poseen la capacidad en la toma de decisión. Los factores decisivos al pertenecer a un equipo bajo el mando de un líder liberal, requieren de personas capaces de trabajar de forma independiente, aptos para hacer a frente los problemas y cumplir con las responsabilidades determinadas.

La presencia del líder al final de los procesos de desarrollo en cuanto a las actividades redundante, pues su presencia, a pesar de no ser constante y ser un actor social ausente, este tiene la capacidad de programar y dirigir, sin embargo, al forjar un ambiente autónomo, deposita su confianza en el desenvolvimiento del equipo. Para contrastar Ganga Contreras et al. (2016), plasma la independencia y la autonomía que posee el equipo bajo el mando de un líder liberal, estableciendo así, entre las ventajas más significativas, la innovación y la creatividad de los liderados, estos factores frecuentemente impulsan el éxito o al fracaso de las actividades.

Respectivamente, el liderazgo autoritario, en ocasiones, permite que los líderes denoten su nivel de autoridad, puesto que, existen casos fortuitos, donde deben forjar su carácter y su posición de poder. Almada Fernández (2022) indica que el liderazgo autoritario es un proceso que hace uso pautas precisas y centraliza el poder de autoridad, por lo tanto, limita diversas gestiones y modos de participación, esto indica que, no toma en cuenta las opiniones de los miembros de su equipo. A pesar de no ser el tipo de liderazgo ideal, tiene sus ventajas, el autoritarismo ha llevado al éxito gestiones importantes por el nivel de confianza, seguridad y persistencia del actor social líder.

Ocasionalmente, un líder autoritario ante la vulneración de los reglamentos tiende a imponer sanciones, que son de conocimiento público, esto es debido a la falta de compromiso que los liderados presentan, lo que, por lo general, se considera una falta hacia el líder y hacia el núcleo social donde se desarrollen las actividades. De acuerdo con Almada Fernández (2022), enfatiza que entre las características de este tipo de líder se ostenten consecuencias por no completar o realizar las tareas de manera eficiente. Los liderados a menudo tienden a sentir el ambiente liso, por lo que se sienten desmotivados y pierden el sentido de pertenencia.

En cuanto a las tomas de decisiones sin previa consulta, es un proceso que suele ocurrir en diversas situaciones de la estructura social, entre los resultados se denota que ocasionalmente los líderes suelen tomar decisiones prematuras sin consultar con el resto del equipo, por lo general, esto ocurre cuando el líder se encuentra en una posición decisiva y no tiene a algún miembro del equipo cerca, en el peor de los casos el líder por simple atribución toma decisiones que pueden ser perniciosas. Conforme a lo que establece Warrick (1981) en Geraldo Campos et al. (2020) un líder autoritario es el sujeto que determina toda actividad a ejecutarse, por lo que se lo considera un líder con carácter de planificador estricto. La ventaja de ser un líder autoritario es que se asume toda responsabilidad, la desventaja es que, al designar roles o

actividades, el equipo al fallar es castigado, puesto que, debían seguir las órdenes y cumplir el objetivo, al lograr lo plasmado, tienden a ser recompensados por su desempeño.

El liderazgo femenino dentro del sector es notorio, de acuerdo con Paz Marcano et al. (2019), las mujeres actualmente poseen características ilustres a la hora de influir de forma proactiva, la calidad de trabajo que se presenta es evidente, estos procesos se llevan a cabo por los niveles entusiastas que contrastan al final de las actividades, el logro de los objetivos se opera bajo el pleno del trabajo colaborativo. Los resultados de las entrevistas para el estudio manifiestan actividades que están bajo el cargo de lideresas con características participativas y democráticas.

Fundamentalmente, el liderazgo a nivel comunitario es imprescindible, la magnitud del trabajo compensatorio surge a partir de los cambios que se pretende lograr en el núcleo social. Reyes Muñoz (2017), plasma que el líder que trabaja en el contexto comunitario juegan roles importantes en el desarrollo local, la toma de decisiones es relevante y se debe manejar con la comunidad, de forma organizada, coordinada y sostenible. Los actores sociales primordialmente son sujetos con capacidades y habilidades trascendentales, por lo que, los individuos que están a cargo de un sector deben priorizar el bienestar social, económico y ambiental de sus moradores. Bustamante Fajardo (2018), plantea que los líderes barriales promueven la construcción social y se convierten en actores sociales potenciales, cuyas estrategias dejan huellas fructíferas en la localidad.

En cuanto a las estrategias participativas, se evidencia gran afluencia por la promoción de la participación ciudadana y comunitaria, dichos procesos requieren que los actores sociales líderes recomienden la inserción de los sujetos en el ámbito local y comunitario, puesto que, cada uno de ellos tiene la capacidad de aportar constructivamente en la toma de decisiones. Por lo que, Contreras y Montecinos (2019) menciona que, la participación se desarrolla desde el enfoque prescriptivo y descriptivo, en la comunidad se evidencia el enfoque descriptivo, pues, se centra en la participación y en los diversos mecanismos existentes para que el sujeto intervenga en ellos.

La propuesta acerca de la elaboración, de las estrategias de participación que pueden tener efecto en el fortalecimiento del liderazgo de los actores sociales, serían mediante procesos de inclusión y fortalecimiento de las capacidades, a través de las operaciones de intervención

social, donde las habilidades y componentes se desarrollen de forma práctica e inmediata, estos procesos se despliegan con base a la autoconciencia, el autocontrol, la empatía, las habilidades sociales y la motivación. Pasar de la teoría a la práctica implica obtener resultados óptimos, por lo general, se estima el fortalecimiento y el desarrollo de los componentes que caracterizan a un líder, de tal forma, se adquiere como resultado el impulso de actividades con base a experiencia, sin recurrir a métodos de presión, por ende, los actores sociales líderes logran percibir el cumplimiento de sus objetivos.

Las estrategias de integración participativa, orientan a la implementación de espacios abiertos, donde se pueda intercambiar opiniones, a partir de ello, los mecanismos de participación ciudadana juegan un rol importante, puesto que, no todas las personas poseen conocimientos sobre el tema, por lo tanto, actividades orientadas a la instrucción de los mecanismos fortalecen los conocimientos los componentes del liderazgo. De forma independiente, se puede motivar la intervención social por parte de los moradores del sector y de los actores sociales (líderes), quienes desarrollarían sus capacidades de intervención e identificación de problemas dentro del núcleo social, de esta forma, ellos pueden actuar estableciendo directrices y soluciones de forma conjunta.

6. CONCLUSIÓN

Generalmente, es evidente observar cómo el liderazgo está presente en los diferentes ámbitos de la estructura social, se inmiscuye en el ámbito, económico, político, ambiental y cultural, catalogando como un elemento y factor primordial para llevar a cabo gestiones, con predisposición, coordinación y organización, pero, además es importante considerar que un líder siendo actor social, no debe presentar razones autocráticas o autoritarias, que lo posicionan, como un líder preponderante, puesto que, el trabajo o las funciones a desarrollarse deben ser de forma cooperativa, por lo que, las tomas de decisiones se trabajan en conjunto.

La caracterización del liderazgo en los actores surge por la identificación de aquellos factores que determinan a un líder por su desenvolvimiento, el liderazgo transforma situaciones controversiales, la forma en la que este se exterioriza es a través de la comprobación del éxito o el fracaso de las acciones, proyectos o programas en el núcleo social u organizacional. El liderazgo en su esplendor es un ejercicio de influencia cuya audacia es alcanzar metas y objetivos en un grupo socialmente estructurado en la sociedad.

Con base al cumplimiento de los objetivos, en primera instancia mediante la determinación de las teorías sustantivas que fundamentaron el proceso investigativo, se obtuvieron perspectivas amplias sobre el liderazgo, a partir de ello se contextualizan las teorías con los estilos de liderazgos más predominantes a lo largo de la historia. A causa de dichas conjeturas, el estudio se centra en caracterizar el liderazgo a través de tres tipologías que surgen en la teoría del comportamiento, la cual se basa específicamente en reconocer a los sujetos o actores sociales que realizan su labor bajo el mando del líder y aquellos actores que prefieren sostenerse en los esquemas de responsabilidad e independencia.

El estudio sobre el liderazgo de Kurt Lewin contribuyó en el proceso de diagnóstico sobre la situación actual en cuenta al liderazgo que caracterizan los actores sociales, pues, el instrumento facilitó el proceso de identificación del estilo de liderazgo predominante y que cataloga a los líderes como tal. Los tipos de liderazgo en el estudio se basaron en el autocrático o autoritario, el democrático y el de Laissez Faire conocido también como liderazgo liberal.

En el barrio 5 de Junio del cantón La Libertad, la presencia de actores sociales (líderes) es palpable, por lo que, en el periodo de estudio y bajo las percepciones de los moradores residentes, se evidencia la presencia de los tipos de liderazgo ya antes mencionados en la

gestión de los actores sociales, en especial por parte del líder principal el presidente del sector, acompañado de las coordinadoras de organizaciones y fundaciones que trabajan y son propias del sector. El liderazgo predominante acorde al diagnóstico se basa en liderazgo democrático, pues el comportamiento de los líderes, se basa en características que suscitan el trabajo en equipo, establecen lineamientos, sus gestiones se basan en la descentralización del liderazgo, mantienen en práctica la comunicación bidireccional y la esencia de este se caracteriza en promover la cohesión social a través de las tomas de decisiones.

Si bien es cierto, los factores que favorecen y realzan al liderazgo predominante dentro del núcleo social, permiten que exista mayor desenvolvimiento tanto del líder como el de los liderados, este tipo de liderazgo al ser de carácter comprensivo tiene sus pro y contras, a pesar de que no se mantenga las decisiones de forma central y a cambio de ello se involucren de forma general a los individuos. Frecuentemente, las desventajas más provisionales, es que las decisiones tienden a ser un poco más tardías por la inmensidad de las opiniones aportadas por el equipo, sin embargo, los resultados son eficientes. Para mantener la cohesión social inmersa se necesita de madurez tanto del líder como de los liderados. Los moradores del sector se acogen a este tipo de líder por la capacidad de integración y se complementan los unos a los otros. Sin embargo, los otros tipos de liderazgo reconocidos contrastan significativamente en el entorno, ya que repercuten de cierta forma ante situaciones de gran complejidad.

Ante las complejidades de diversas situaciones que ocurren en el entorno social, se amerita del uso regular de los tipos de liderazgo que también han sido considerados dentro del estudio, pues el liderazgo autoritario requiere ser aplicado, en ocasiones, cuando un líder se encuentra en una posición de tomar decisiones fortuitas, que pretendan dar respuesta rápida ante controversias, los liderados en ocasiones también necesitan ser guiados, por lo se requiere que el líder mantenga la postura del control absoluto para tener resultados eficientes. En cuanto al liderazgo liberal, las decisiones son tomadas y ejecutadas por los liderados, demostrando su autonomía e independencia para solventar los problemas, la participación, la innovación y la creatividad son factores evidentes en este liderazgo.

Para finalizar, acorde a lo plasmado, se proponen estrategias participativas que promuevan el fortalecimiento de liderazgo de los actores sociales, puesto que las estrategias gradualmente aportan tanto a los líderes como a los liderados, mismos que constantemente requieren dotarse de conocimientos, se considera, por lo tanto, que los actores sociales deben hacer uso de

acciones que contribuyan en los procesos de formación y aprendizaje. Con base a las experiencias, las estrategias participativas promulgan el trabajo colaborativo.

Los líderes actualmente requieren potencializar sus habilidades y destrezas, por lo que el desarrollo de diversas prácticas dentro de la localidad permitirá esclarecer inquietudes y programar ante ello acciones coordinadas que tendrán que ser discutidas con los demás integrantes para llegar a la consistencia de las mejores soluciones, de esta forma se desarrollan sus conocimientos, sus destrezas y sus habilidades como líderes. Por lo tanto, las estrategias participativas que deben implementarse recaen en la promoción del derecho a participar, saber escuchar y ser escuchados, buscar mecanismos alternos para conocer el contexto local y social, la importancia de estas peculiaridades es que, permitirán fortalecer el liderazgo y comprender las situaciones e interacciones complejas del entorno.

7. RECOMENDACIONES

- Es de carácter imprescindible que los procesos investigativos en el tema de liderazgo se sigan fortaleciendo dentro de la academia, puesto que, el entorno social, requiere de este tipo estudios, desde tiempos inmemoriales el liderazgo ha estado presente, actualmente con más auge, a partir de estas convicciones, los actores sociales se involucran en asuntos sociales, culturales, ambientales, económicos, políticos y demás. Por ello, es preciso caracterizar el tipo de cualidades que catalogan a cada líder, por ende, estos procesos permitirán ilustrar sus comportamientos dentro de la sociedad con sus liderados, a partir de ello se obtendrían percepciones sobre las decisiones que llevan al éxito o al fracaso las actividades y los objetivos propuestos.
- Es de suma importancia que los líderes, independientemente de las características que lo resaltan como actor social potencial, fortalezcan sus conocimientos en diversas áreas de estudio, esto permitirá evidenciar que más allá de su experiencia como líder, están instruidos práctica y teóricamente para enfrentar los diversos desafíos del núcleo social de forma progresiva.
- Es recomendable que los actores sociales como líderes velen por los intereses de sus liderados, de tal forma que fortalezcan sus capacidades influyentes alrededor de la toma de decisiones, las cuales favorezcan los procesos, los líderes deben ser capaces de optimizar y capitalizar las oportunidades a nivel local, ser propulsores de las resoluciones de conflictos a través de estrategias que legitimen los derechos y por supuesto las responsabilidades.
- Es importante que los actores sociales (líderes) desarrollen sus características y habilidades, esto permitirá que puedan dar resolución a problemas sociales con responsabilidad social y colectiva, además de coordinar, asesorar e implementar planes, o acciones en pro de la comunidad, pero, promoviendo y fortaleciendo el compromiso social y la participación ciudadana.

REFERENCIAS

- Aguero, J. O. (2018). El mundo de la vida en el trabajo social : la comprensión de los sujetos sociales y sus mundos de vida para una intervención social significativa y emancipadora en el trabajo social. En *Prometos Libros*. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/upse/190276?page=33>
- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista de coyuntura y perspectiva*, 5, 88-122. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Almada Fernández , R. I. (2022). Liderazgo aplicado en la gestión del director educativo en la educación media. *Facultad de Humanidades y Ciencias de la educación*. . doi:http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3930
- Aravena, F., Pineda Báez, C., López Gorosave, G., & García Garduño, J. M. (2020). Liderazgo de directores noveles de latinoamérica a través de las metáforas: Chile, Colombia y México. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 71-92. doi:<https://doi.org/10.15366/reice2020.18.3.004>
- Arrieché, M. (2022). El liderazgo: Teorías, Modelos, Estilos, Perfil. *Revista Gerentina*(2). Obtenido de <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/675/989>
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador.
- Aveiga Macay, V. I., Menéndez Menéndez , F., & Calderón Chica, D. (2020). Liderazgo comunitario como eje de desarrollo social participativo. *Revista sinapsis científica del ITSUP*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7471206>
- Basulto González, C. (2022). *El liderazgo participativo en la industria del turismo en México*. Universidad UTEL. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/358415444_EL_LIDERAZGO_PARTICIPATIVO_EN_LA_INDUSTRIA_DEL_TURISMO_EN_MEXICO
- Bustamante Fajardo, M. (2018). El trabajo político desde una perspectiva cualitativa: aporte para el análisis de las subjetividades. *Revista de Ciencias Sociales*. doi:<https://doi.org/10.17141/iconos.62.2018.3471>

- Cadena Chicunque, O., Gallo Díaz, L., & Perea Osorno, Y. (Diciembre de 2019). Aproximación conceptual al liderazgo en el ámbito social. *Revista Humanismo y Sociedad*, 7(2). Obtenido de <https://doi.org/10.22209/rhs.v7n2a04>
- 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*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69581/Caldas_CAB-Quijano_JCB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campoverde Loor, E. F., & Mirando Montaña, L. M. (2019). *Sistematización de la Caracterización del Liderazgo Comunitario en la Coop*. Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/39189/1/SISTEMATIZACI%c3%93N%20LIDERAZGO%20COMUNITARIO%20%282%29.pdf>
- Cardona, P. (2000). *Liderazgo relacional*. Universidad de Navarra. Obtenido de <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0412.pdf>
- Castro Barros, L. A., & Vega Arriagada, C. C. (2020). *Personalidad y Estilo de Liderazgo en Funcionarios del Ejército de Chile*. Sede Santiago, Campus Providencia. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/345314645_PERSONALIDAD_Y_ESTILO_S_DE_LIDERAZGO_EN_FUNCIONARIOS_DEL_EJERCITO_DE_CHILE#pfe
- Cedeño Santamaría , A. L. (2021). Capacitar virtualmente a voluntarios de la Fundación. *Capacitar virtualmente a voluntarios de la Fundación*. UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ. Obtenido de <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/10790/1/201944.pdf>
- Contreras , P., & Montecinos, E. (2019). Democracia y participación ciudadana: Tipología y mecanismos para la implementación. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7026001>
- Correa Meneses, J. S., Rodríguez Córdova, M., & Pantoja Ospina, M. (2018). Ethical leadership in organizations: a review of the literature. *Revista académicas Ad- Minister* . doi:<https://doi.org/10.17230/ad-minister.32.3>

- Elorriaga, L. D. (2018). Análisis de los rasgos del modelo gerencialista presentes en la Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*.
- Escandon Barbosa, D., & Hurtado Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Fernández Fonseca, E., & Cardona Sánchez, F. (2017). Los pliegues del liderazgo social y comunitario. *Jangwa Pana*. doi:<https://doi.org/10.21676/16574923.2133>
- Ganga Contreras, F., Navarrete Andrade, E., Alt Álvarez, C. A., & Alarcón Henríquez, N. R. (2016). Percepción de los estilos de liderazgo: el caso de un campus universitario. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/312500515_Percepcion_de_los_estilos_de_liderazgo_el_caso_de_un_campus_universitario_el_caso_de_un_colegio_ubicado_en_el_norte_de_Chile
- García Solarte, M. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional. *Apuntes Cenes*, 34(59). doi:<http://dx.doi.org/10.19053/22565779.3542>
- 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*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/343986014_Importancia_de_los_estilos_de_liderazgo_un_abordaje_de_revision_teorica
- Goleman, D. (1999). Que define a un líder. *Revista Dinero*. Obtenido de <https://arbodev.com/wp-content/uploads/2012/10/lider-1.pdf>
- González Posso, C. (2018). Categorías, patrones y determinantes en los asesinatos y amenazas a líderes sociales. *Indepaz*. Obtenido de <http://fileserv.idpc.net/library/CATEGORIAS-Y-PATRONES-EN-LOS-.pdf>
- Guerra, L. (2018). Análisis de las teorías del liderazgo: una propuesta metateórica. *Revista de ciencias administrativas y económicas*. Obtenido de <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/115/106>

- Guirette Barbosa, O. A., Arroyo Álvarez, A., Barrios Isunza, F., & Ramírez Salazar, M. (2020). Caracterización del liderazgo en grupo constructor y laboratorio AG,S de R.L de C.V. *Memorias del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals Celaya*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/352064878_CHARACTERIZACION_DEL_LIDERAZGO_EN_GRUPO_AG
- Hidalgo , D. (2015). *Plataforma Urbana*. Obtenido de <https://www.plataformaurbana.cl/archive/2015/07/23/8-pasos-para-la-participacion-comunitaria/>
- Jiménez Collante , A., & Villanueva Flores, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/79666218/13-libre.pdf?1643303128=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLos_estilos_de_liderazgo_y_su_influencia.pdf&Expires=1674667156&Signature=DuIXUR1U6X78FE63ogeguW-kB5QBTE2vd5L9O~7pmUQ7bcsjw~C30gEedZd
- León Valle, B., Vélez García, G., Castro Loor, D., & Nuñez de la Cruz, W. (2020). Determinantes del liderazgo en la provincia de Santa Elena Determinants of leadership from Santa Elena. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/341412112_Revista_Ciencias_Pedagogicas_e_Innovacion_Determinantes_del_liderazgo_en_la_provincia_de_Santa_Elena_Determinants_of_leadership_from_Santa_Elena
- Lizarazo Carreño, F. N., Ramos de la Cruz, M., Córdova Lizarazo, N. d., Merino Núñez, M., & Córdova Chirinos, J. W. (2021). Estrategias participativas para mejorar la conservación del medio ambiente en una institución educativa inicial, Pucalá. *Revista Hacedor*. doi:<https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.26495%2Frch.v5i1.1615>
- Macías Catagua, O., Barcia Rodríguez, C., & Santana Sornoza, J. (2021). El liderazgo y su impacto en la cultura organizacional de las empresas familiares de Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/355860330_EL_LIDERAZGO_Y_SU_IMPACTO_EN_LA_CULTURA_ORGANIZACIONAL_DE_LAS_EMPRESAS_FAMILIARES_DE_ECUADOR

- Munayco Blanco, R., & Bojórquez Meneses, S. (2021). El liderazgo en la gestión pública: el poder del cambio. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1353
- Nájera Acuña, S., Herrera Salazar, P., & Pérez Sisa, F. (Septiembre de 2018). Influencia de la personalidad en el liderazgo. *Revista Ciencia Unemi*, 11(28). doi:<http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol11iss28.2018pp70-75p>
- Neira Vaque, D., Cárdenas Echeverría, H., & Balseca Villaviencio, N. (2018). Influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo. *Revista Univerdad y Sociedad*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-331.pdf>
- Orellana Hernández, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercebido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 47-63. doi:<https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Pacsi Choque, A. Y., Estrada Mejía, W., Pérez Vásquez, A., & Cruz Machaca, P. (2015). Liderazgo Laissez Faire. *Revista Científica de Ciencias Empresariales*. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_ce/article/view/851
- Partúz, F. (2018). Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial. *Telos*, 377-400. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889009>
- Paz Marcano, A., Pinto Aragón, E., Cantillo Campo, N., García Guiliany, J., & Suárez Barros, H. (2019). Liderazgo femenino: Un estilo de gestión en la Universidad de la Guajira (Colombia). *Revista Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n37/a19v40n37p02.pdf>
- Peña de Izarra, J., Peña Rivas Humberto, H., & Sáenz Ozaeta, C. (2020). Retos del liderazgo comunitario frente a los paradigmas de la gestión social. *Redalyc*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266032>
- Pes, Á. (2019). Liderazgos transformadores para alcanzar los ODS. *Revista de la Facultad de Derecho*, 108. doi:<https://doi.org/10.14422/icade.i108.y2019.012>

- Quintero David, J. (2020). El conflicto social e historias de vida: la génesis del liderazgo y de la resiliencia comunitaria. *Revista reflexiones y saberes* . doi:<http://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v10i18.9415>
- Ramos Viteri, E. (2019). El liderazgo y su impacto en la gestión de calidad en las pequeñas y medianas empresas de Ecuador. *Revista de Investigacion Enlace Universitario*, 156-164. Obtenido de <https://scholar.archive.org/work/g2fjt2te6ra4fpqyuq45ceau7a/access/wayback/http://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/download/70/117>
- Redondo Sama, G., & Elboj Saso, C. (2018). Liderazgo y creación social: una aproximación a las principales aportaciones. *Revista Internacional de Organizaciones*(21). Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/78209>
- Reyes Barrera , D., & Rojas Caldelas , R. (2017). Estilo de liderazgo predominante en organizaciones sociales dedicadas a la educación ambiental. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(80). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29055967007>
- Reyes Muñoz, M. (2017). *Liderazgo comunitario y fortalecimiento organizacional del comité barrial Otto Arosemena Gómez, cantón Santa Elena*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3943/1/UPSE-TOD-2017-0038.pdf>
- Rivas , G. (2020). Etimología polifacética del liderazgo. *Revista Gestión I+D*, 269-294. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7863433>
- Rivero Pino R. (2021). *Desarrollo de capacidades de intervención profesional comunitaria, familiar y de género para la inclusión educativa*. Santa Elena.
- Rojas Carrasco , O., Vivas Escalante, A., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Shopia*. doi:<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>.
- 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*, 62-67. Obtenido de <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/18208/Introducci%C3%B3n%20al%20liderazgo%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Superintendencia de Ordenamiento Territorial, U. y. (2021). El PDOT, qué es, cómo y cuándo formularlo. Obtenido de <https://www.sot.gob.ec/noticia/el-pdot%2C-que-es%2C-como-y-cuando-formularlo/1724/esp>
- Tavares-Martínez, R., & Fitch Osuna, J. (2019). Planificación comunitaria en barrios socialmente vulnerables. Identificación de los actores sociales en una comunidad. *Revista de Arquitectura*. doi:10.14718/RevArq.2019.21.2.2258
- Torres Mojica, A. (2020). *La relación de liderazgo entre las teorías del liderazgo situacional y la acción humana*. Universidad de Navarra. Obtenido de https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59713/1/Tesis_TorresMojica20.pdf
- Vallejo Correa, V. A., Jaramillo Solar, K. A., & Reyes Espejo, M. I. (2019). Liderazgo comunitario en las políticas públicas chilenas: representaciones y significados desde la ciudadanía. *Revista de psicología*. doi:<https://doi.org/10.5354/0719-0581.2020.55663>
- Velázquez López, F. J., Pettinari, D., Ron, M., & Monserrat, G. (2019). *Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo*.
- Zuzama Covas, J. M. (2014). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Universitat de les Illes Balears. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61655030/Zuzama_Covas_Juana_Maria_120200101-19003-12xxyno-libre.pdf?1577932409=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFacultad_de_Educacion_Memoria_del_Trabaj.pdf&Expires=1673676200&Signature=BgGJdkBMZ8Vyc

ANEXOS

Anexo 1. Formato de encuesta

ENCUESTA

PLATAFORMA GOOGLE FORMS

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN PARA LA CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO EN LOS ACTORES SOCIALES

Estimados moradores, tenga un cordial saludo, mi nombre es Karen Melissa Balon Limones estudiante de la carrera de Gestión Social y Desarrollo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Actualmente me encuentro en mi periodo de titulación, por lo que me encuentro realizando un estudio sobre la “Caracterización del liderazgo de los actores sociales, en el barrio 5 de junio, del cantón La Libertad, por este motivo, solicito a ustedes de su colaboración para que mediante este test se evalúen criterios sobre la capacidad de liderazgo que perciben de los actores sociales.

Objetivo: caracterizar el tipo de liderazgo que se perciben en los actores sociales del barrio 5 de junio, del cantón la Libertad, 2022.

1. ¿Los líderes consideraban realizar reuniones para resolver problemas sociales?

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

2. ¿Usted considera que los líderes resaltan su nivel de autoridad y de decisión en la directiva?

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

3. ¿Considera que el líder permite que otros aporten ideas y soluciones a varios problemas sociales?

- Nunca
- Casi nunca

- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

4. ¿Usted considera que los líderes mantenían informados a los miembros del equipo en la toma de decisiones?

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

5. ¿Los líderes ante la vulneración del reglamento interno imponían sanciones?

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

6. ¿Los líderes permiten que los demás realicen funciones en la comunidad?

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

7. ¿Los líderes explicaban la fundamentación de los objetivos a plantearse para futuras actividades?

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente
- Casi siempre
- Siempre

8. ¿Los líderes regularmente establecían decisiones y nuevos objetivos sin consultar con los miembros del equipo?

- Nunca
- Casi nunca
- Ocasionalmente

Casi siempre

Siempre

9. ¿Con que frecuencia los líderes se involucraban en la resolución de desacuerdos con los miembros de la comunidad?

Nunca

Casi nunca

Ocasionalmente

Casi siempre

Siempre

10. ¿Al existir algún tipo de controversia, el líder sugiere lidiar con el problema y buscar alguna solución?

Nunca

Casi nunca

Ocasionalmente

Casi siempre

Siempre

11. ¿En alguna ocasión el líder consideró que los liderados deben serle leal solo por el hecho de ser quien tiene el mando?

Nunca

Casi nunca

Ocasionalmente

Casi siempre

Siempre

12. ¿El líder habitualmente solo se enfoca en los resultados, sin formar parte del proceso o examinar los mecanismos de acción empleada por el equipo?

Nunca

Casi nunca

Ocasionalmente

Casi siempre

Siempre

Liderazgo democrático	Liderazgo autoritario	Liderazgo Laissez Faire
P.1	P.2	P.3
P.4	P.5	P.6
P.7	P.8	P.9
P.10	P.11	P.12

Anexo 2. Formato de entrevista

Objetivo de la entrevista: La presente entrevista tiene el objetivo de compilar datos proporcionales que caractericen el liderazgo, de esta forma determinar cuál es el tipo de liderazgo predominante y demás factores que inciden en el estudio.

Es importante recalcar que hay un contraste significativo ya que el estudio abarca la presencia de líderes del género masculino y femenino, denotando así la capacidad de liderazgo de ambos, lo que implica que existe un grado de influencia igualitario dentro del sector.

1. ¿Qué tipo de líder usted se considera usted?
2. ¿Existe algún tipo de parámetros bajo los cuales usted fue proclamado líder?
3. ¿Su gestión se basa en liderar para buscar cambios en la estructura social?
4. ¿Cómo actor social incentiva la participación ciudadana en los moradores del sector?
¿Cómo?
5. ¿Considera que los miembros de la comunidad están en la capacidad de liderar?
6. ¿Cree usted que los mecanismos de participación ciudadana podrían fortalecer las habilidades y destrezas de un líder?
7. ¿Los moradores del sector se involucran activamente en las actividades relacionadas al desarrollo?

Anexo 3. Evidencia de encuesta y entrevista



 UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA
UPSE

**INSTRUMENTO DE
MEDICIÓN PARA
LA
CARACTERIZACIÓN
DEL LIDERAZGO
EN LOS ACTORES
SOCIALES**

Se registró tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

