

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
MENCIÓN PREESCOLAR
MÉRIDA

**OPINIÓN DEL DOCENTE SOBRE EL LIDERAZGO EN NIÑOS DE
EDUCACIÓN PREESCOLAR**

AUTORA:

MAILIN EGGLEE HERNÁNDEZ MOLINA

TUTORA:

PROF. JOSEFINA PEÑA GONZÁLEZ

MÉRIDA, NOVIEMBRE DE 2005

ACTA - VEREDICTO

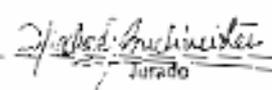
Hoy miércoles nueve de noviembre de dos mil cinco, siendo las 10:00a.m., reunidos en el Módulo de Preescolar "Rufina Peñín", las Profesoras Josefina Peñín (Tutora), Justina Sánchez (Jurado) y Piedad Buchmeister (Jurado), designados para conocer de la Memoria de Licenciatura titulada: **OPINIÓN DEL DOCENTE SOBRE EL LIDERAZGO EN NIÑOS DE EDUCACIÓN PREESCOLAR**, presentada por la bachiller

Mailín Hernández

Titula de la Cédula de Identidad N° 14.131.433, en un todo de acuerdo con el Artículo 25 del Reglamento de Memorias de Grado vigente y una vez cumplida la exposición pública del trabajo, este Jurado decide calificada con **VEINTE PUNTOS (20 PTOs) MENCIÓN PUBLICACIÓN**.

En consecuencia, la bachiller Mailín Hernández, ha cumplido con todos los requisitos para optar el Título de Licenciada en Educación Mención Preescolar.




 Jurado
 
 Jurado


 Tutor(a)

Mgaly P.L.
05/NOV/2005

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO I	
PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema.....	9
1.2 Justificación.....	10
1.3 Objetivos.....	12
1.3.1 Objetivo General.....	12
1.3.2 Objetivos Específicos.....	12
 CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes.....	13
2.2 Liderazgo.....	14
2.3 El liderazgo: una mirada desde la práctica.....	16
2.4 Teorías del liderazgo.....	20
2.4.1 Teoría Humanística.....	20
2.4.2 Teoría de Rasgos.....	21
2.4.3 Teoría del liderazgo transformador.....	23
2.5 Elementos básicos del liderazgo.....	23
2.6 El líder.....	24
2.7 Influencia de la socialización en el liderazgo de los niños de edad preescolar.....	25
2.8 Liderazgo infantil.....	30
2.9 Niños líderes.....	31
2.10 Tipos de líderes.....	33

2.10.1 Líderes positivos.....	33
2.10.2 Líderes negativos.....	33
2.11 Cualidades que se observan en el niño líder.....	34
2.12 Habilidades que el/la docente de preescolar debería desarrollar en el/la niño/a que demuestra ser líder.....	37
2.13 Perfil del niño/a y del docente egresado/a de la fase preescolar.....	39
2.13.1 Perfil del niño/a y egresado/a de la fase preescolar.....	40
2.13.2 Perfil del docente para la educación preescolar.....	42
2.14 Educando líderes.....	46
2.15 Pautas que el/la docente debe seguir ante niños/as líderes.....	49

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación.....	50
3.2 Población.....	52
3.3 Muestra.....	52
3.4 Categorías de análisis.....	52

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....53

CONCLUSIONES..... 60

RECOMENDACIONES..... 62

BIBLIOGRAFÍA..... 64

GLOSARIO.....68

ANEXO

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue el conocer la opinión del/la docente de preescolar frente al liderazgo en niños/as de educación preescolar. La misma se realizó en el Municipio Libertador de la Ciudad de Mérida, bajo la modalidad de investigación de campo con carácter descriptivo, ya que se obtuvo la información directamente de la fuente, mediante la aplicación de un cuestionario a las maestras (9 docentes de aula de preescolar). El análisis cualitativo permitió llegar a las siguientes conclusiones: las docentes opinan que la condición de líder de los/las niños/as en el aula, debe ser favorecida. Igualmente, consideran que es positiva siempre y cuando sea encauzada de manera adecuada, para que exista un equilibrio entre los niños/as que posean esa condición, como en aquellos en los que no se manifiesta.

INTRODUCCIÓN

La educación es una responsabilidad que debe ser compartida por la escuela, la sociedad y la familia, constituyéndose éstas como el escenario fundamental para el desarrollo integral de los niños y niñas.

Los miembros de la familia, los docentes y otros adultos que participan activamente en la vida del niño y el entorno en el cual se encuentran, juegan un papel fundamental en el desarrollo físico, emocional, social, de lenguaje, cognitivo y moral del niño/a en formación. El afecto, los valores y el aprecio brindado por los adultos, así como la transmisión de sentimientos positivos de confianza, generarán en los niños y las niñas la autoestima necesaria para el afianzamiento de su personalidad y constituirían un elemento esencial e imprescindible para una adecuada formación integral.

La educación preescolar contribuye con las familias en la formación de valores, de respeto, solidaridad, identidad, cooperación, para que los niños y las niñas sean los ciudadanos que necesita la sociedad.

Por pequeño que sea el niño/a, llega al preescolar con experiencias y aprendizajes previos, fruto de su relación con el medio. Debemos continuar su educación, partiendo del conocimiento particular y lo más completo posible de la pequeña historia de cada niño/a, en sus vertientes madurativa, social etc. Desde ese conocimiento previo, el tipo de relación a establecer con el niño/a será uno de los pilares básicos de la acción educativa.

Las actitudes que potenciemos en el niño/a hacia las personas, los otros niños/as, los miembros de su familia, los compañeros de trabajo, la actitud

hacia la naturaleza, y hacia otros aspectos, influirán de forma determinante en su desarrollo emocional y su sociabilidad.

Favorecer en estos niveles la construcción del instrumental necesario para el desarrollo futuro de las facultades para razonar, imaginar y crear, así como también del instrumental para acceder al mundo del saber y de la cultura, para comunicarse con los demás, constituye el propósito fundamental de la escuela.

El mundo actual, debido al vertiginoso desarrollo científico y tecnológico y a los cambios políticos y sociales que a diario se viven, requiere de un proceso educativo diferente, de una escuela y de un maestro también diferente para que respondan a tales innovaciones y a tan acelerado desarrollo.

En la época actual el maestro constituye un factor decisivo para impulsar este cambio y lograr una redefinición de lo que debe ser la educación. El maestro de hoy tiene que ser un facilitador en el proceso de aprendizaje del alumno, considerando que juntos, él con sus alumnos, deben buscar el camino por recorrer para lograr ambos su crecimiento y desarrollo plenos.

Es por ello que el docente como facilitador dentro de la praxis del proceso educativo debe estar abierto a cualquier situación nueva que se le presente en cuanto a sus alumnos. El liderazgo en los niños/as de preescolar, es una de ellas, ya que en todos los salones de clase existe al menos un/a niño/a líder, que dirige a sus amigos en algunas de sus acciones, se siente seguro de sus capacidades y talentos, tiene un alto nivel de autoestima, realiza sus actividades más rápido y se esmera en hacerlas bien, denominado niño/a líder.

El liderazgo es un fenómeno universal. Tanto en el espacio como el tiempo se nos aparece continuamente. La figura del líder es común a todas las comunidades humanas y ello en todas las etapas históricas. El líder es la persona que produce una sintonía grupal diferente de la que se habría manifestado si él no estuviese en el grupo, y se mide su capacidad de liderazgo por la magnitud de los cambios que produce en toda la sintonía grupal.

En la escuela se comienzan a identificar líderes potenciales, niños/as que ya sobresalen del grupo y que además pueden y tienen cierto tipo de influencia sobre los demás compañeros y que, incluso, tal vez tengan una influencia mayor que la del líder formal que en este caso es el profesor/a. Estos niños/as líderes deben ser encauzados positivamente por sus padres y maestros ya que cuentan con un gran potencial que si se desarrolla de manera adecuada, podrá generar resultados sumamente favorables tanto para sí mismos, sus familias como para la sociedad en general, porque serán personas maduras capaces de lograr los objetivos que se planteen.

Pero todo ello dependerá de la manera de conducir el liderazgo y el ejemplo que utilicen los padres y/o profesores y es que dependiendo del estilo de dirección con los que sean dirigidos será el resultado que se espere obtener.

Es necesario aclarar que si en este trabajo se menciona a Freud, no es que se pretenda elaborar un análisis desde el punto de vista psicoanalítico. Se ha hecho sólo como una referencia de la cual muchos psicólogos han partido para caracterizar comportamientos que no son generales, sino que se presentan en algunos individuos, que conforman grupos en determinados momentos. También porque son muchas las disciplinas (psicología, sociología y el psicoanálisis) que han aportado postulados que indican que en todos los grupos sociales se hace presente el liderazgo.

Esta investigación comprende cuatro capítulos que abordan la problemática planteada en los objetivos de estudio, la misma se encuentra estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I se presenta todo lo concerniente a la revisión del estudio propiamente dicho, es decir, el planteamiento del problema, la justificación de la investigación, el objetivo general y específicos de ésta.

En el capítulo II se consultaron algunas investigaciones y estudios ya realizados por otros autores que, aunque no están directamente relacionados con el liderazgo infantil, sirvieron de referencia para encauzar la realización de esta investigación.

Se abordaron, también, aspectos teóricos relacionados directamente con el estudio, tales como: teorías del liderazgo, definiciones, elementos, rasgos, cualidades de líder.

En cuanto al capítulo III se da a conocer el marco metodológico empleado, cuyo fin principal fue dar respuestas confiables a los supuestos de investigación planteados y de allí poder inducir posteriormente las conclusiones y recomendaciones producto del análisis cualitativo de los datos aportados por los docentes, que componen la muestra, a través del cuestionario, lo que es conveniente acotar que se refleja en el cuarto y último capítulo.

Luego se presentan las conclusiones, recomendaciones, un glosario de aquellos términos con el sentido que se utilizaron en esta investigación y la bibliografía. Finalmente se anexa el cuestionario respondido por las docentes participantes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

La condición de líder no sólo se lleva a la práctica en la vida de los adultos sino que también se manifiesta en los niños. En el caso del aula de preescolar, se observa siempre a niños o niñas que quieren tener el control de los demás, dirigirlos en sus acciones, toman siempre la iniciativa en todo lo que respecta a juegos, trabajos en grupo, dan instrucciones y órdenes, imponen normas, en fin manifiestan ser líderes.

Esta actitud de un niño o niña en particular, puede generar tanto aspectos positivos como negativos en el resto del grupo, ya que el/la niño/a que es visto como “líder”, en algunos casos, podrá ayudar al grupo a alcanzar sus metas o deseos, mejorar la calidad de las interacciones, desarrollar la cohesión grupal, pero también puede ser visto o vista como el niño o niña designado, elegido o preferido del/la docente, lo cual puede provocar rivalidades y competencias sin necesidad, al opacar la participación de los demás. El problema radicaría en qué ventajas y desventajas ocasiona un “líder” en cuanto al resto del grupo en el aula de preescolar.

La esencia del liderazgo son los seguidores. En otras palabras, lo que hace que una persona sea líder es la disposición de la gente a seguirlo/a. Además, la gente tiende a seguir a quienes le ofrecen medios para la satisfacción de sus deseos y necesidades (Ponce, 2003).

Brown (1969), señala que el líder suele entenderse como: “... la persona que polariza la atención de los miembros del grupo; la persona capaz de

conducir el grupo hacia sus objetivos; la persona considerada como tal líder por los miembros del grupo; la persona capaz de cambiar el nivel de rendimiento de un grupo; la persona que desarrolla conductas de liderazgo “ (p.267).

El diccionario de Ciencias de la Conducta (1984), define el liderazgo como las “...cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos” (p.267).

Desde otra perspectiva, el concepto de liderazgo suele identificarse con el individuo ocupante del rol y no como sería quizás deseable, con las manifestaciones relativas a dicho rol. Además, según Cartwright y Zander (1976), la ejecución de la tarea grupal viene determinada por otros datos y no sólo por las características del líder; en consecuencia, sería más fecundo indagar las interacciones entre el líder, los miembros del grupo, la situación y las ideas que tiene el/la docente al respecto.

De ahí que la importancia de pretender estudiar el tema del liderazgo, es la de conocer cuál es la respuesta del/la docente de preescolar frente a esta situación de niños o niñas que se muestran, quieren ser o son líderes dentro del aula, para no fomentar preferencias, desigualdades, rivalidades con el grupo de niños en general.

1.2 Justificación

Teniendo en cuenta que la condición de líder no solamente es observada en los adultos, sino también en los niños/as de edad preescolar, que muestran indicios de querer tener el control de los demás, que toman la iniciativa y los dirigen en sus acciones, se puede hablar de que, aunque sin saberlo, estarían llevando a cabo un liderazgo que ocasionaría ventajas y desventajas en cuanto

a la interacción con el resto del grupo, que se está convirtiendo en seguidor de determinado o determinada líder. Al respecto Marrero (1996), señala que "...el hecho de que un individuo sea líder no significa que lo sea en todas las situaciones" (p. 102).

Por otra parte, Sidney (1968), opina que "... el estudio del liderazgo trata de un modo más general de la relación entre el más poderoso y el menos poderoso, entre los que toman decisiones y los que son objeto de las decisiones" (p.149).

En este sentido, podría pensarse que el liderazgo es sinónimo de autocracia, imposición, tiranía, etc; sin embargo es conveniente acotar que:

Se distingue el liderazgo de la dominación, en la que un individuo controla el comportamiento de otro o de un grupo por medio de la fuerza o de un llamamiento personal, y por otra parte de lo denominado control administrativo, en el que un individuo controla el comportamiento de otro basándose solamente en su posición dentro de alguna jerarquía (Marrero, 1996; p. 152).

Por consiguiente, si un niño o niña en particular, dentro del aula, se muestra como líder y quiere dirigir a los demás en sus acciones, dando instrucciones, órdenes, imponiendo normas, controlando el grupo, en fin, haciendo su voluntad considerándose como el/la más poderoso/a, podría generar aspectos tanto positivos como negativos en dicho grupo; por lo que se puede decir entonces, que es aquí donde el docente como educador, orientador, mediador juega un papel fundamental, ya que estaría en sus manos estudiar, analizar y proceder en consecuencia, ante tal situación.

En este orden de ideas, el presente trabajo de investigación pretendió conocer, a través de un cuestionario, qué hacen los docentes frente a una situación de liderazgo que se presente en el aula de preescolar.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general:

Conocer la opinión del/la docente de preescolar, de instituciones oficiales y privadas de la Ciudad de Mérida, sobre el liderazgo que demuestran algunos niños en el aula.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Investigar cuáles son los comportamientos que permiten a un/a docente reconocer un niño o niña como “líder”, dentro del aula.
- Indagar qué estrategias pedagógicas utiliza el docente para desarrollar de forma positiva el liderazgo de un niño o niña en el aula de preescolar.
- Analizar las ventajas y desventajas que, según la opinión de los docentes, ocasiona la condición de un líder en cuanto al resto del grupo dentro del aula de preescolar.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

En la bibliografía revisada no se han encontrado estudios que se relacionen directamente con el tema del docente frente al liderazgo en niños/as de educación preescolar, pero debido a que el liderazgo en los niños/as se manifiesta en ciertos aspectos de su comportamiento, tales como autonomía, iniciativa, seguridad, espontaneidad entre otros, en los estudios se hace referencia a que padres y docentes relacionan esta condición de líder, con potencialidades propias del niño/a, pero en ciertas ocasiones no conocen la forma de manejar. No se detienen a reflexionar que esto puede afectar al resto del grupo tanto en forma positiva como negativa. Es por ello que se parte de algunas investigaciones que aportan datos para encontrar la explicación al liderazgo en los niños en edad preescolar.

En investigación de Canovas, Ferreiro y Arredondo (1998) titulada "Identificación de los Potenciales del Desarrollo y Educación para el Talento", realizan un análisis de la interdependencia entre la educación y el desarrollo, con la necesidad de intensificar y cualificar la acción y los servicios educativos, como condición necesaria para lograr un auténtico desarrollo. En el estudio, los autores plantean las debilidades que tienen los maestros para identificar las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos. En respuesta a ello, exponen los fundamentos teóricos y filosóficos que definen la educación para el talento y el uso de estrategias para planificar, ejecutar y evaluar las potencialidades de los niños. No obstante, el aporte más novedoso del citado estudio, es la orientación para realizar el psicodiagnóstico, como contribución importante en la determinación no sólo del rendimiento intelectual, sino, en especial, de las

premisas para este rendimiento, es decir, revelar las potencialidades individuales. El psicodiagnóstico dispone de un conjunto de métodos que han venido utilizando, en los últimos años, diferentes psicólogos para estudiar los elementos que determinan y condicionan el desarrollo y usan otros para medir la capacidad de aprendizaje.

Aun cuando no es un estudio sobre el liderazgo, aporta datos para descubrir las potencialidades de los niños, fundamentales para caracterizarlos como líderes.

El trabajo de Flores (2002), si bien no fue realizado basándose en el liderazgo infantil sino en los adultos que se desenvuelven en el ámbito de la educación preescolar, aporta datos que sirven de base para conocer algunos aspectos importantes sobre este tema.

El propósito del mismo fue el análisis del liderazgo y la motivación al logro del docente del aula de preescolar en el contexto institucional. Llegando a la conclusión de que la gran mayoría de los docentes consideran de suma importancia el rol de liderazgo en la institución, ya que favorece altamente el proceso de relación interpersonal, de crecimiento y proyección del docente de aula, facilitando enriquecer el proceso de interacción y aprendizaje en los niños(as).

2.2 Liderazgo

El liderazgo es definido por diferentes autores (Castañeda, 2000; Marrero, 1996; Palacios, 2000), tomando en cuenta las características que han observado en las personas que actúan como líderes dentro de un grupo. Así, Marrero (1996), señala:

El liderazgo es un proceso dinámico, tiene una dirección y se desarrolla por la interacción de las personas del grupo. Es un fenómeno que sucede en situaciones determinadas. El liderazgo es una acción recíproca entre el líder y sus seguidores (cada miembro es el grupo y el grupo es cada miembro (p. 102).

Por su parte, Palacios (2000), define el liderazgo en función de lo que el líder hace, diciendo que:

El auténtico líder se entiende hoy como aquel individuo capaz de dinamizar personas o grupos de personas en una determinada dirección; para ello, se debe contar en todo momento con la aceptación voluntaria de sus seguidores y con la participación libre y colaborativa de éstos en la definición y consecución de objetivos favorables al grupo. Este tipo de liderazgo es el único que posee autenticidad y posibilidad de prevalencia (p. 631).

Sidney (1968), opina que "... el estudio del liderazgo trata de un modo más general (...) de la relación entre el más poderoso y el menos poderoso, entre los que toman decisiones y los que son objeto de las decisiones" (p.149).

Ginebra (1997), menciona al respecto que el liderazgo es un fenómeno psicosocial en virtud del cual un grupo de personas, llamadas seguidores, son "arrastradas" por otra llamada líder. Este seguimiento responde a unas circunstancias, tanto como a unas características personales del líder.

Las características personales del líder tienen que ver con rasgos emocionales y temperamentales, más que con especiales capacidades estratégicas o técnicas.

Ginebra (1997), opina también que “la abdicación” del seguidor en el líder suele tener lugar, a pesar de todo, porque determinadas circunstancias le llevan a identificar su interés personal con lo que el líder le presenta.

Castañeda (2000), señala que el liderazgo “... está representado por una relación dinámica entre el líder y el seguidor. Requiere madurez proveniente del crecimiento, del reto, de la lucha. La unión se logra cuando la gente cree en la habilidad del líder para saber qué hacer y como consecuencia, ellos quieren ayudar a hacerlo” (p.98).

Para Giuliani (2002), el liderazgo no surge de la nada, puede enseñarse, aprenderse y desarrollarse, pero él también señala que uno de los elementos más complicados del ser líder es determinar no el qué, sino el cuándo tomar decisiones. De ahí la importancia de que el docente aprenda a guiar a los niños/as que demuestran condiciones de líder, para que no tomen decisiones extemporáneas que los pueda afectar tanto a ellos mismos y como a sus seguidores, ya que como afirma Ginebra (1997), “... el seguimiento se produce cuando se ve al líder como **capaz**, como **que quiere el bien** de los seguidores, como planteador de **cosas que valen la pena** y como **involucrado** él mismo en el proyecto” (p. 39).

2.3 El liderazgo: una mirada desde la práctica

Al abordar el liderazgo durante muchos años las distintas disciplinas como la psicología, la sociología y el psicoanálisis se han formulado postulados que, de una u otra forma, contribuyen a buscar respuestas satisfactorias a la interrogante de cómo algunos individuos llegan a ser líderes y otros simplemente sus seguidores; entre esta amplia gama de estudiosos del fenómeno del liderazgo encontramos a Jung (1972) citado por Haiman (1987),

quien concluye que en todos los grupos sociales se manifiestan comportamientos de dominio y de sumisión, aspecto éste altamente definido por las modificaciones impuestas debido a los cambios de situación.

Esto implica que el fenómeno de dirección o liderazgo ha de estar altamente influenciado por aspectos exógenos al grupo mismo, es decir, "... que las diferencias de situación son de gran importancia y que cualquier generalización que se haga a propósito de las fuentes de dirección ha de modificarse de acuerdo con los valores sociales y las funciones en que actúa el dirigente" (Haiman, 1987, p.22).

Cabe considerar, por otra parte, que además de las situaciones a las que se enfrenta un líder y su grupo, existen otros factores que influyen de modo determinante para que el fenómeno del liderazgo se de del modo como ocurre, son las características personales del dirigente, ampliamente abordadas desde la perspectiva psicológica.

Al respecto se ha observado que los individuos que poseen en su personalidad un alto grado de temple, destrezas físicas, rapidez y firmeza en la toma de decisiones, poseen mayores posibilidades de ser reconocidos y elegidos como líderes dentro del grupo (Haiman, 1987).

Aparte de estas cualidades, Stogdill (1974), citado por Haiman, ha concluido, a través de distintas pruebas científicas, que la inteligencia, los conocimientos, el sentido de responsabilidad, la energía, participación de actividades sociales y un nivel económico y social aceptables son aspectos también determinantes en el liderazgo.

Las conclusiones de Stogdill (1974) son aportadas por Haiman, en términos de comparación de los promedios de estos aspectos entre los dirigentes y los dirigidos. Al respecto también opina Stogdill que un dirigente supera a su grupo en sociabilidad, iniciativa, constancia, habilidad para que las cosas se hagan; confianza en sí mismo, previsión e intuición de las situaciones, espíritu de cooperación, popularidad, capacidad de adaptación y facilidad de palabra.

Dependiendo del tipo de deseo, cada individuo actuará por la satisfacción de su propia necesidad, dicho fenómeno de liderazgo Vs. sumisión ha sido también explicado por las corrientes psicoanalíticas cuyo padre es Freud, claramente planteado en el estudio del psicoanálisis.

Para Freud (1974) citado por Lindholm, (1992), el líder es la encarnación de la experiencia infantil del término “padre primario”, a quien cree y considera (por todo aquello del complejo de Edipo y de Electra) como un ser sobrehumano, rebosante de energía sexual y dotado de poder absoluto por lo que en la teoría freudiana, este individuo sirve literalmente como super yó externo de los miembros de la multitud, liberando a los seguidores de la responsabilidad de autorregulación al brindarles una voz autoritaria y severa que deben obedecer, es decir, es como una manera inconsciente de masoquismo deseado, aunado al deseo de descarga de responsabilidades.

En la terminología de Freud, expuesta por Lindholm, se trata de un proceso de identificación, una recapitulación de la primera forma de vínculo donde los límites de la identidad son borrosos, donde objeto y yo se fusionan.

En esta imagería, el objeto amado “nos contagia con la significación de nuestra vida si sucumbimos con él” (Becker en Lidholm, 1992, p. 157). Por

ende, el seguidor carismático, lejos de sentirse debilitado y humilde se siente vivificado y engrandecido precisamente porque su identidad se une con el líder carismático, en función identificatoria.

Los teóricos que han adoptado esta perspectiva (bajo la influencia del paradigma de las relaciones objetales de la mentalidad infantil, o bajo la influencia de Kohut (1978) y su modelo de narcisismo e identidad originaria) "... ya no describen al líder como un individuo competitivo e hipermasculino que busca agresivamente la conquista sexual, sino como alguien que recapitula experiencias infantiles de fusión y unidad narcisista" (p. 93).

El líder carismático siente la necesidad de buscar espectadores en su afán de combatir su vacío interior, debe inflamarlos con su fervor, y arrastrarlos a su mundo imaginario de poder absoluto. Puede lograrlo precisamente a causa de la herida de la cual procura escapar: la fluidez y la inestabilidad de su identidad personal, la cual le permite discernir empáticamente las motivaciones ajenas.

Como señala Kohut (1978) en Lindholm (1973) "... las figuras narcisistas del liderazgo... experimentan el entorno social como parte de sí misma" (p.94). En consecuencia pueden "... descubrir motivaciones pequeñas latentes de otros que se corresponden con la profunda necesidad de poder y expansión narcisista del propio líder" (p. 94).

2.4 Teorías del liderazgo

2.4.1 Teoría Humanística

La teoría Humanística surgió de las investigaciones hechas por Rogers (1974), más los argumentos teóricos de Allport (1966), McGregor (1968) y posteriormente los de Argyris (1999); Goldstein (1992); Maslow (1991), los cuales tienen mucho que aportar en cuanto al desarrollo de las organizaciones afectivas y cohesivas, partiendo del hecho de que el ser humano es por naturaleza un ente motivado; y la organización por su parte es de naturaleza estructurada y controlada. Partiendo de estas premisas entonces, estos estudiosos proponen que, en este sentido, la función del liderazgo es precisamente modificar a la organización para promover la libertad a sus miembros y poder así desarrollar su propio potencial motivacional, para satisfacer sus necesidades y al mismo tiempo contribuir a la obtención de los objetivos contemplados por la organización (Bass, 1981).

Al respecto, podemos citar entre otros defensores de esta teoría a Likert (1965) citado por (Bass, 1981), quien opinaba que el liderazgo propiamente dicho es un proceso relativo, pues los líderes habrán de asumir distintas posiciones de acuerdo a las expectativas, valores y habilidades de las personalidades de sus seguidores.

Este aspecto, entonces, le permite a los seguidores percibir el comportamiento del líder y los procesos organizacionales como soporte de sus esfuerzos y de su propio sentido de valor personal. También incluye la necesidad de que los líderes tomen en cuenta a sus seguidores en la toma de decisiones que afectan tanto su bienestar personal como laboral.

Por tal razón Hilgard (1973) (citado en UNA, 1985), sostiene que "... el individuo resulta modelado por una experiencia particular, además de su herencia biológica peculiar y por las formas específicas en que la cultura le ha sido transmitida" (p.14). Este aspecto, al ser analizado es posible relacionarlo con el postulado principal de la teoría psicogenética, donde igualmente se señala que la construcción del conocimiento y por ende la personalidad del individuo está íntimamente influenciada por tres elementos como lo son: la herencia, el ambiente y la interacción del individuo con el medio. Por esto y de acuerdo con lo planteado por Hilgard "El objetivo principal de la educación dentro de un enfoque humanista debería ser el desarrollo de personas que ejerzan plenamente sus posibilidades, que sean seguras, sensibles, conscientes de sí mismas y abiertas a la experiencia" (p. 13).

Por otra parte Rogers (1974), citado en Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) – UNA (1989), dice en términos de autoaprendizaje que este desarrollo "...se corresponde con la necesidad de la sociedad contemporánea de propiciar una educación permanente, necesidad que surge de la magnitud de los cambios y de los nuevos conocimientos que a diario se incorporan al quehacer humano" (p. 249).

2.4.2 Teoría de Rasgos

La misma surgió como producto de las primeras investigaciones realizadas acerca de la personalidad del líder, en la que se le asignan ciertas cualidades, que tal como dice Morris (1987) "... la personalidad de un individuo puede reflejar tanto los rasgos heredados como los aprendidos, por lo tanto los rasgos de la personalidad pueden aprenderse no sólo por el reforzamiento y castigos directos, sino también observando a otras personas como modelos" (p. 315).

Partiendo precisamente de esta premisa del modelo a imitar se refleja la importancia de un comportamiento idóneo del docente, pues éste en su rol cotidiano es visto por sus educandos como un espejo, como un ejemplo de imitación y de formación de personalidades y moralidades.

Si el docente en cada faceta de su rol procura comportarse de la manera más adecuada, entonces este docente estará enseñando a sus alumnos a comunicarse y a desenvolverse de modo más armónico, democrático y justo; esto es precisamente de lo que trata la formación del líder.

Partiendo de la premisa de que el líder está dotado con algunas cualidades que lo hacen superior a sus seguidores, debe ser posible identificarlas, por ello fue que, estudiosos como Bernard, Bingham, Tead y Kibobourne citados en Bass (1981), procuraron explicar el fenómeno del liderazgo en términos de los rasgos de su personalidad y carácter.

Por su parte, también Gibson, Ivancevich y Donnelly (1987), sostienen que:

La personalidad de un individuo es una serie relativamente estable de características, tendencias y temperamentos que han sido formados de manera significativa por herencia y por factores sociales, culturales y ambientales, que determinan los aspectos comunes y las diferencias en la conducta del individuo (p.75).

Asimismo sostiene Whittaker (1986), que "... la personalidad del hombre se centra en las acciones abiertas de la persona, en sus relaciones y experiencias presentes, además utiliza un gran número de dimensiones que son comunes a todos" (p. 579).

2.4.3 Teoría del liderazgo Transformador

Por su parte Bass (1981), considera un enfoque diferente y moderno de liderazgo. Su concepto de líder no se basa en la persona que toma decisiones en sí, sino en la persona que logre en buena medida que el grupo lo reconozca como líder, bien por aspectos como su forma de ser, por su filosofía frente a la vida, frente al mundo, frente a las personas donde interactúa, entre otros; así como también porque en su vida personal sus valores inciden en sus decisiones, familias y amigos, pues el liderazgo como fenómeno social es un proceso de permanente renovación y de inherencia a la vida de todo ser humano. Un buen liderazgo transformacional busca ante todo potenciar el desarrollo de sus colaboradores, sus capacidades, motivaciones y valores, y no sólo su desempeño.

2.5 Elementos básicos del liderazgo

Castañeda (2000), señala que los elementos básicos del liderazgo se pueden resumir esencialmente en tres. El primero de ellos es que el liderazgo es ante todo **“un concepto de relación”** es decir, que existe sólo si existe una relación con sus seguidores, pues sin estos últimos no es posible que exista liderazgo alguno; esto implica que el líder deba saber cómo inspirar a su grupo.

También el liderazgo propiamente dicho, es **“un proceso”**, pues al contrario de algunos teóricos que opinan que es una cualidad innata de ciertos individuos, el liderazgo efectivo se ha de ir desarrollando progresivamente de acuerdo a las particularidades propias del grupo, a sus necesidades, intereses, metas y objetivos (Castañeda, 2000).

Lo más importante es que el liderazgo requiere **“inducir a todos a la acción”** lo cual puede lograr el líder de numerosas maneras, es decir, a través de la autoridad legítima, poniendo metas claras, reestructurando la organización, comunicando su visión, formando equipos, etc.

2.6 El Líder

Es la persona que controla a un grupo y a ciertos tipos de situaciones sociales, las analiza y desarrolla técnicas apropiadas para abordarlas (Marrero, 1996).

Gorrochotegui (1996), define al líder en función de los roles interpersonales que constituyen a una persona que ostenta esta posición en un grupo u organización ya que él es el responsable de su unidad, es la persona que motiva y comprende a sus seguidores procurando conciliar sus necesidades individuales con las metas propias de la institución. El líder ha de fungir como enlace de contacto con otro líder de su mismo nivel, con otras personas exógenas a su organización y con la totalidad de sus subordinados.

En este sentido, funge como monitor de la mayor cantidad de información posible, como divulgador de información privilegiada de calidad y como vocero para dar información a las personas ajenas a su grupo de trabajo.

Este mismo autor dice que todo líder desde sus funciones, ha de contemplar una de gran importancia como lo es la toma de decisiones, para ello es necesario que en sus características personales posea la facilidad de ser emprendedor para iniciar proyectos y cambios.

2.7 Influencia de la socialización en el liderazgo de los niños de edad preescolar.

Antes de su ingreso al preescolar la socialización ocurre a través de la identificación con el/la progenitor(a) del mismo sexo, a través del cual el niño/a aprende los papeles de género, los comportamientos y las normas que son aceptadas por la sociedad. Por ello al ingresar al nivel inicial ya los/las niños/as pueden interpretar los problemas emocionales de otras personas, entender los diferentes puntos de vista, también pueden desarrollar el autoconcepto de los hechos, acontecimientos y objetos que observan y en el espacio de este nivel también desarrollan la imaginación.

Ahora bien, la socialización es un medio por el que se adquieren los modelos de conducta, hábitos convencionales, los que corresponden a su entorno y cultura, es entonces, todo un proceso de aprendizaje. Los principales vehículos o agentes de esta socialización son en primer lugar los padres y adultos significativos en la vida del niño, luego sus maestros, compañeros, los personajes de la T.V. (<http://www.geocities.com/centrotecnicas/preescolar.html>).

El niño de edad preescolar empieza por primera vez a modificar su conducta para cumplir las normas que la sociedad espera de él. Por lo que el desarrollo social implica que entre las cosas que un niño debe resolver se encuentran cuestiones en cuanto a sus relaciones con los demás y éstas varían a medida que los niños crecen y van construyendo su manera particular de ser en el mundo y su posición con respecto a los pares, autoridades y otros.

En la primera infancia, desarrollan el “yo” social que es producto de aprender a relacionarse con los demás y a definirse en ese trato o relación. La primera problemática que enfrentan es si realmente están listos para establecer

relaciones íntimas con quienes los rodean, ya que deben aprender a interactuar con ellos para poder desarrollar su propia autoestima, teniendo en cuenta que uno de los componentes del autoconcepto es cómo se experimenta y vivencia el niño con relación a los demás, esto es si se siente reconocido, valorado, ocupa lugares de liderazgo o todo lo contrario.

Por su parte, Erickson (1963), centró sus investigaciones en el plano psicosocial, destacando que la relación padre-hijo es fundamental en el desarrollo de la personalidad. Considera que en la infancia es conveniente que el niño y la niña sientan que sus necesidades y deseos son compatibles con los de la sociedad, de lo contrario se sentirán rechazados o cuestionados. Sólo si se consideran competentes y apreciados ante sí mismos y ante la sociedad adquirirán el sentido de la identidad (<http://www.geocities.com/centrotecnicas/preescolar.html>).

Se debe destacar que el desarrollo social y emocional del niño y la niña requiere como eje primordial la interacción social. El término “social” puede incluir todo cuanto supone un intercambio entre un individuo y los demás miembros de su especie, tal intercambio debe favorecer adecuadamente el desarrollo de los procesos básicos que a su vez son características de un líder, entre los cuales se tienen: identidad, autonomía y autoestima.

Identidad: consiste en la imagen o representación que el niño y la niña tienen de sí mismo, de sus características personales y de la valoración tanto de sus capacidades y virtudes como de sus debilidades y aspectos a mejorar.

Autonomía: es la capacidad del ser humano para gobernarse a sí mismo. Es el proceso mediante el cual el niño y la niña pasan de ser

dependientes a ser capaces de pensar por sí mismos con sentido crítico, teniendo en cuenta el punto de vista de los demás.

La capacidad de darse a sí mismo la ley, era el concepto que tenían las ciudades-estados griegos de la antigüedad. El concepto moderno de autonomía surge principalmente con Kant en el siglo XVIII y da a entender la capacidad del sujeto de gobernarse por una norma que él mismo acepta como tal sin coerción externa. Por el hecho de poder gobernarse a sí mismo, el ser humano tiene un valor que es el de ser siempre fin y nunca medio para otro objetivo que no sea él mismo. Esta capacidad de optar por aquellas normas y valores que el ser humano estima como válidas es formulada a partir de Kant como autonomía. Esta actitud esencial del ser humano es la raíz del derecho a ser respetado en las decisiones que una persona toma sobre sí misma sin perjudicar a otros (Malrieu, 1974).

Mill en el siglo XIX, como representante de la corriente ética, el utilitarismo, considera a la autonomía como ausencia de coerción sobre la capacidad de acción y pensamiento del individuo. A Mill lo que le interesa es que el sujeto pueda hacer lo que desea, sin impedimentos. Su planteamiento insiste más en lo que de individual tiene la autonomía, que en su universalidad, aspecto que es fundamental en Kant.

Ambos autores coinciden en que la autonomía tiene que ver con la capacidad del individuo de autodeterminarse, ya sea porque por propia voluntad cae en la cuenta de la ley universal (Kant), ya sea porque nada interfiere con su decisión (Mill).

De lo anterior es fácil concluir que para ambos autores la autonomía de los sujetos es un derecho que debe ser respetado. Para Kant, no respetar la

autonomía sería utilizarlos como medio para otros fines; sería imponerles un curso de acción o una norma exterior que va contra la esencia más íntima del ser humano. Para Kant, se confunde y se superpone el concepto de libertad con el de ser autónomo. De la misma manera que no puede haber un auténtico ser humano si no hay libertad, tampoco puede haber ser humano donde no haya autonomía. Mill por su parte, también reivindica la importancia de la autonomía porque considera que la ausencia de coerción es la condición imprescindible para que el hombre pueda buscar su valor máximo que sería la utilidad para el mayor número de individuos (Malrieu, 1974).

Autoestima: es el sentimiento de confianza en sí mismo. Se origina a través de las experiencias que permiten al niño y la niña tener una visión positiva, optimista de sus posibilidades y capacidades. Cuando ello ocurre, el niño y la niña desarrollarán una autoestima elevada o positiva.

La autoestima es también la percepción valorativa del ser, de la manera de ser, de quien soy yo, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran la personalidad.

Según Givaudan y Pick (1995), la autoestima se aprende, fluctúa y la podemos mejorar. Es a partir de los 5-6 años cuando empezamos a formarnos un concepto de cómo nos ven nuestros padres, maestros, compañeros y las experiencias que vamos adquiriendo.

El nivel de autoestima es el responsable de muchos éxitos y fracasos escolares. Una elevada autoestima, vinculada a un concepto positivo de sí mismo, potenciará la capacidad de la persona para desarrollar sus habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal, mientras que un bajo nivel de autoestima enfocará a la persona hacia la derrota y el fracaso. La autoestima es

importante porque nuestra manera de percibirnos y valorarnos moldea nuestras vidas (Givaudan y Pick, 1995).

Todo niño o niña normal nace con el potencial necesario para alcanzar la salud mental. Para lograr este objetivo es indispensable poseer una autoestima elevada, que se fundamenta en la creencia del niño o niña de ser digno de amor y que él/ella importa por el hecho de existir, sintiendo que se valora y respeta su individualidad.

El niño o la niña posee cualidades y recursos internos suficientes para gustarse a sí mismo. Desde que nace aprende a verse como considera que le ven las personas que le rodean. Su imagen la construye en función del lenguaje verbal y corporal, de las actitudes y los juicios que sobre él emiten las personas que considera importantes. Se juzga a sí mismo comparándose con los demás y según sean las reacciones de éstos hacia él (Givaudan y Pick, 1995).

Cuando el/la niño/niña posee una pobre opinión de sí mismo/a afecta su estabilidad, determinando la forma en que utiliza su potencial.

Tipos de Autoestima

- **La autoestima alta:** surge de las experiencias positivas, produce en los niños y niñas seguridad propia, aceptación y la confianza suficiente para poder realizarse en todas las áreas de la vida. Las expectativas sobre sí mismos serán apropiadas, alcanzando en el futuro la estabilidad emocional (Givaudan y Pick, 1995).
- **La autoestima pobre:** da lugar a la inseguridad, una escasa resistencia a la frustración, un bajo sentido de quien es y provoca ansiedad. El niño o la niña se siente disminuido y carece de motivación para relacionarse de forma

positiva o comenzar nuevos aprendizajes. Suele ser una de las principales causas de las conductas desadaptadas en la infancia ya que cuando el niño o la niña tiene un concepto negativo de sí mismo, cree ser "malo" y adecua sus comportamientos a este juicio. Normalmente por ello se le regaña, juzga, castiga y rechaza, arraigando en él, con más firmeza, la convicción de "ser malo". Por necesidad de coherencia interna evita él/ella mismo/a entonces que le lleguen mensajes positivos (Givaudan y Pick, 1995).

El modo como nos vemos a nosotros mismos, a los demás y al mundo que nos rodea se crea durante la primera infancia en el ámbito familiar. Las impresiones que adquirimos entonces, nos acompañarán toda la vida.

2.8 Liderazgo Infantil

Señala Benadretti (2002), que al observar a un grupo de niños que juegan o desarrollan alguna actividad libre, es común encontrar que uno de ellos lleva la iniciativa y pareciera como si los demás lo siguieran, observando que los otros tienen cierta admiración por él/ella. Ese es el niño/a líder, actúa como guía y portador de los deseos de los compañeros.

Para ser líder un/una niño/a debe reunir una serie de características personales, como el llamado carisma, cualidad o don particular que algunos niños/as poseen innatamente. Esta es la capacidad para despertar simpatía y agrado en los demás a través de su gracia, gestos y forma de manifestarse en grupo. Así mismo demuestra ser ingenioso/a, con gran agilidad de pensamiento, práctico/a en sus acciones, y eventualmente más maduro/a que los otros/as.

Lo cotidiano es que el niño/a se destaque por sus logros en el entorno donde es considerado el/la líder, es decir, obtendrá excelentes resultados académicos, se le reconocerán en el deporte por imponer nuevas marcas en competencias, en las cuales es el primer inscrito, buscando ser generalmente el ganador de los trofeos, entre otros.

Benadretti (2002), menciona también que auspiciar el hecho que un niño/a sea líder parecería que proporcionara más ventajas que perjuicios, esto es así siempre y cuando el liderazgo sea integrado en la personalidad del niño/a de una forma sana, considerando que la autoestima y el ego, se ven continuamente reconfortados, proporcionándole seguridad en sí mismo/a y tratando de dejar huellas imborrables para cuando llegue a adulto/a pueda competir en la vida social y profesional.

Las dificultades y el peligro aparecen cuando las cualidades del sujeto se encaminan hacia objetivos perjudiciales, sin olvidar que el niño/a es un adulto que se está forjando y que cualquier circunstancia que altere su personalidad podría construir un carácter irreparable. El liderazgo infantil conlleva a una delicada labor de seguimiento y de guía, por parte tanto de los padres como de sus educadores, lo cual evitará sinsabores y rechazo con el correr del tiempo (Benadretti, 2002).

2.9 Niños Líderes

Cuando existen las condiciones, desde los 3 años los niños/as comienzan a interactuar en grupo y aprenden poco a poco a jugar y compartir con otros menores de su edad. Este período está marcado por un fuerte sentimiento de egocentrismo y sentido de la propiedad, muy normal y esperado para esta etapa del desarrollo. Sin embargo, aproximadamente a los 5 años se

vuelven más gregarios y sociales y se vuelcan intensamente hacia su grupo de pares.

A partir de esta edad, algunos niños/as consolidan rasgos de su personalidad que los hacen hacer amigos más fácilmente. Son quienes logran desarrollar la empatía, es decir, ponerse en el lugar del otro, entenderlo y ayudarlo; aquellos que tienen un alto nivel de autoestima y están seguros de sus capacidades y talentos, lo que los lleva a ser valorados por el resto del grupo como modelo a seguir e imitar. Ellos son los denominados “niños/as líderes” (Benadretti, 2002).

Un líder se caracteriza, en esencia, por ser capaz de generar un cambio en su entorno a través de su comportamiento sobre el grupo.

Normalmente, se piensa que los grandes líderes son gerentes, políticos o artistas con una gran influencia sobre la sociedad, pero no es así. Hoy en día, los nuevos valores de vida en las familias y en la escuela y los altos grados de independencia que el ritmo de la vida moderna impone, han hecho de los niños/as, dirigentes prematuros con una gran tendencia a gerenciar a otros.

Están presentes en todas partes: en el colegio, como miembros de algún equipo deportivo u organización musical y llaman la atención por tener un poder de decisión tan desarrollado como el de cualquier adulto. Son capaces de comprender las causas y consecuencias de sus acciones y lo más importante: reconocen su autoridad sobre el grupo.

En todos los salones de clase hay al menos un/una niño/a líder. Los veremos dirigiendo a sus amiguitos en "operaciones secretas" o poniendo orden en su área. Les gusta enseñar y ayudar en lo posible a sus maestros porque se

sienten capaces de hacerlo. Normalmente, realizan sus actividades más rápido y se esmeran en hacerlas bien (Benadretti, 2002).

2.10 Tipos de Líderes

2.10.1 Líderes Positivos

Un/a líder positivo/a, es aquel/aquella que aprovecha su talento en beneficio de los demás y que puede a través de su forma de ser y actuar, ayudar a los otros. Benadretti (2002), psicóloga y terapeuta familiar, explica que hay niños/as que tienen más capacidad que otro/as para ejercer liderazgo dentro de un grupo, lo que está relacionado directamente con los rasgos de su personalidad y señala:

Es una capacidad innata que se da especialmente en niños/as que son seguros/as de sí mismos y que han desarrollado un alto grado de tolerancia hacia la frustración. Sin embargo, algunas veces es al revés y el liderazgo puede darse en niños que tienen carencias en su hogar y que para salir adelante tratan de ser líderes en el colegio, logrando así la aprobación y el reconocimiento que no obtienen de su familia (p. 17).

2.10.2 Líderes Negativos

Existen líderes que movilizan a grupos en actividades socialmente no deseables. “Algunos invitan a un grupo a hacer una travesura, pero como se dan cuenta que los siguen, comienzan a probar hasta dónde pueden llegar y hasta dónde sus seguidores son capaces de acompañarlos” (Benadretti, 2002). Estos son a los que se podrían llamar líderes negativos.

Esta misma profesional explica que el origen de los liderazgos negativos no está en los recursos propios de la personalidad del niño/a, sino que tiene lugar en una carencia afectiva. “Los líderes negativos son niños/as con problemas familiares que no se sienten suficientemente queridos por sus padres, que no son valorados por ellos como lo que son y que están constantemente siendo cuestionados y exigidos por su rendimiento o comportamiento” (p.35).

Sin embargo, no todos los niños/as que sufren carencias afectivas o tienen problemas en el hogar se transforman necesariamente en líderes negativos. Muchos de ellos logran sobreponerse a esta situación ejerciendo un liderazgo positivo frente a un grupo de pares, como manera de demostrarse a sí mismos que aunque no son reconocidos y reforzados como personas dentro de su familia, si pueden serlo en su colegio o con sus amigos (Benadretti, 2002).

2.11 Cualidades que se observan en el niño líder

Según Tierno (2002), una de las primeras características del niño/a líder y bien integrado en su grupo es el gozar de un alto nivel de autoestima.

Para ser aceptado/a por los demás y ser visto/a como líder es necesario dar una imagen de seguridad y de firmeza y tener ideas muy claras sobre lo que se ha de hacer y lo que no se ha de hacer y cuál es el camino a seguir.

Esta clara sensación de seguridad, que caracteriza al niño/a líder, se manifiesta también con toda evidencia en un estado de felicidad total y de complacencia en los propios actos.

Otra cualidad muy destacada en el niño/a líder, bien integrado, aceptado/a y casi aclamado/a por sus propios compañeros/as, es la de hacerse rápidamente una idea clara de las personas que acaba de conocer. Es decir, que intenta formarse una primera impresión básica del otro niño/a para saber a qué atenerse y cómo comportarse. Para ello escucha sus palabras, estudia sus gestos, su voz, sus actitudes, su timidez o su valentía. Basándose en las conclusiones a que ha llegado tras la primera impresión, responde a las acciones y conductas de manera inteligente. Prueba conductas que agraden y refuercen las actitudes positivas del interlocutor y trata de averiguar el agrado o desagrado en las expresiones y sentimientos de los demás. Si no obtiene los efectos deseados, el niño/a líder interpreta de inmediato los deseos y gustos de su oponente y corrige sobre la marcha.

Este tipo de niño/a actúa casi siempre de manera muy inteligente, ya desde los primeros encuentros, pues con todas las pistas que ha encontrado sobre el sujeto que acaba de conocer, en breves instantes se ha formado una imagen exacta de su personalidad y se ha trazado un rápido plan de acción.

Estas habilidades sociales que permiten a un niño/a «caer bien» a los demás hasta convertirse más tarde en líder, en parte son innatas y vienen dadas por la simpatía natural, el atractivo físico, las aptitudes intelectuales, entre otros (Tierno, 2002).

Pero en mayor medida son adquiridas desde el nacimiento, y todo niño que tiene problemas de integración y de aceptación social, debería encontrar la verdadera causa de sus limitaciones en la educación familiar. Con seguridad no ha sido entrenado desde la infancia en las necesarias habilidades sociales.

El niño/a líder es sobre todo un niño/a que sabe hacer amigos, cuya imagen que tiene de sí mismo juega un papel importantísimo. Pero sabemos que esa autoimagen está formada por lo que los demás ven realmente en él y por lo que él mismo piensa que ven.

Por otra parte, Tierno sostiene que si los padres, amigos, hermanos y familiares le han aceptado desde su infancia y le han sabido valorar y reconocer sus cualidades en lugar de recalcarle a cada momento lo defectuoso/a y limitarlo/a, sin duda su nivel de autoestima será bueno y no tendrá graves dificultades en hacer amigos y el pensar que si en su entorno más próximo se le acepta, no hay razones por las que no se le deba aceptar socialmente.

Por el contrario, si en el círculo familiar y escolar se socava la seguridad en sí mismo/a con constantes críticas y rechazos y se le hace sentir poca cosa e inferior, la imagen pobre de sí mismo/a que ha ido formando, le hará comportarse ante los demás de manera insegura, angustiada y a la defensiva.

No se encontrará a gusto consigo mismo/a, tendrá graves dificultades para relacionarse con otras personas y se sentirá totalmente incapaz de hacer amistades.

El niño/a líder que sabe ganarse amigos es afectuoso y comprensivo, pero jamás se deja dominar y sabe ser fuerte y firme haciéndose respetar. Es esa fe en sí mismo y el saber respetar y exigir respeto lo que le hace verdaderamente popular y digno de confianza para la gran mayoría de sus compañeros y familiares (Tierno, 2002).

2.12 Habilidades que el/la docente de preescolar debería desarrollar en el niño/a que demuestra ser líder.

Si el/la docente de preescolar descubre que el/la niño/a que demuestra ser líder es aceptado por sus compañeros como tal, no debe dejar de tomar en cuenta al resto del grupo, porque todas las cualidades demostradas son necesarias para la vida y contribuyen a la formación integral.

Al parecer, algunas personas nacen para ser líderes, pero los científicos no tienen duda de que la mayoría necesita poseer y desarrollar habilidades que les permitan ganarse la confianza de los demás. Aunque algunos niños/as son aceptados/as con mayor facilidad por sus compañeros, lo que podría hacerlos más aptos/as para convertirse en los/las líderes del futuro, aún así necesitan cultivar las cualidades que posee todo guía: confianza, carisma y aptitud para desempeñar el rol que los demás le delegan (<http://www.lafamilia.info/escueladepadres/Dificultades/Elniñopopularylíder.htm>).

No todo niño/a va a crecer para convertirse en el presidente/a de una gran compañía, pero los expertos creen que si se desarrollan ciertas habilidades a temprana edad, las probabilidades de que el niño/a tenga dificultad para desenvolverse en grupo serán mínimas, es por ello que las habilidades que el/la docente de preescolar debe cultivar en todos los niños presentes en su curso son:

- **Enseñarles a competir**

Por lo general, los niños/as suelen observar con admiración a otros/as que pueden hacer cosas que ellos/as no. Alguien competente en una determinada actividad se convertirá en pionero de dicha área para el resto de sus amigos y compañeros, ese será el/la líder a seguir.

Igualmente, la forma en que un niño/a se desenvuelve entre los demás afectará la manera en que estos lo verán en el futuro. Así, ayudar al niño/a a desarrollar estas habilidades de manera progresiva va a ser muy productivo para su autoestima.

Existen dos tipos de autoestima: una global (que no está relacionada a situación alguna) y otra específica (que se refiere a la confianza que tiene el individuo en un área determinada, como el fútbol la música, por ejemplo). Este segundo tipo de autoestima es el que revela futuros liderazgos al mostrar cómo se siente el niño/a en una situación en particular (<http://www.lafamilia.info/escueladepadres/Dificultades/Elniñopopularylíder.htm>).

- **Ofrecerles cumplidos específicos**

Una alta valoración personal es esencial para convertirse en un/a líder, le da al niño/a la confianza para dirigirse a un grupo. Pero ¿cómo construir la autoestima de un niño/a?. Hacerle cumplidos detallados por acciones específicas, como por ejemplo “me gusta la manera en que te amarraste los zapatos” o “batear muy bien la pelota”, “que bello dibujo hiciste”.

Tener en cuenta que los niños/as que reciben apoyo por intentar nuevas actividades desarrollan confianza. Los padres y docentes deben ser generosos con los cumplidos, aún cuando el desenvolvimiento del niño/a haya sido regular, de esa manera sabrá que se valora su esfuerzo y no sentirá que debe desistir cuando pase trabajo alcanzando una meta.

- **Cultivar la sabiduría social**

Es muy difícil que un niño/a que entre a un grupo tratando de imponerse sea aceptado por éste como líder. Más aún, a nadie le gusta estar rodeado de

gente que asuma el rol de dirigente autoritario, por lo que hay que enseñarles maneras de adaptarse a un grupo sin tener que alienar a otros.

Otra manera en que los docentes pueden ayudar a los niños/as en la integración grupal es a través de sencillas tácticas como aceptar turnos para hablar y compartir las pertenencias con otros, ésta es, además, una manera de inculcarles el respeto por los demás compañeros.

- **Desarrollar su habilidad para tomar decisiones**

Sin duda, los líderes deben tomar decisiones. Para ir preparando a un futuro líder, es bueno ofrecerle siempre múltiples opciones a un mismo asunto de modo que vaya “entrenando” su autonomía. Incluyéndolo en las decisiones que se toman en el aula y de esa manera se forjará un pensador independiente capaz de resistir influencias externas.

Permitir que el niño/a tome sus decisiones sin importar los resultados propicia un sentimiento de confianza en sí mismo/a que necesitará en un futuro para tomar decisiones y comandar a un grupo de personas.

Aunque no exista garantía de que los pequeños/as que desarrollen estas habilidades lleguen a convertirse en líderes el día de mañana, al menos se tendrá la seguridad de que estarán preparados para trabajar bien con otros, una habilidad que les será de utilidad sin importar el rol que decidan ejercer en la vida.

2.13 Perfil del niño/a y del docente de educación preescolar

El docente de preescolar ante situaciones cambiantes y al encontrarse frente a niños/as que manifiestan ser líderes dentro del aula, debe tener muy

claro cuál es el perfil del niño/a que estará a su cargo así como también debe tener muy presente su perfil para poder guiarlos en el proceso enseñanza-aprendizaje.

2.13.1 Perfil general del niño/a egresado/a del nivel preescolar

La Educación Preescolar se propone la formación integral de un individuo consciente de las funciones que le corresponde desempeñar en la sociedad, capaz de incorporarse al quehacer nacional de manera efectiva y de contribuir a la creación de un ambiente de sana convivencia.

De allí que el esfuerzo educativo esté dirigido a formar un ciudadano con actitud democrática, identificado con los valores de su país, que contribuya al progreso de su región y con capacidad para forjar su autorrealización con el desarrollo autónomo.

El Ministerio de Educación, a través de la Oficina Sectorial de Planificación y Presupuesto (en IUTIN, 1997), establece en el Normativo de Educación Preescolar, las siguientes características que ha de aspirarse tenga el egresado de esta fase educativa.

El egresado de la fase preescolar ha de ser capaz de:

1. Ser responsable de sus deberes y hacer valer sus derechos.
2. Ser solidario y practicar la convivencia.
3. Participar activamente en los diferentes ambientes en los cuales se desenvuelve y respetar las opiniones y actitudes de los demás.
4. Asumir posiciones y expresar correspondencia con su formación integral en cuanto a los aspectos bio – psico - sociales.

5. Desempeñar responsablemente el rol que le corresponde dentro del grupo familiar, escolar y de su comunidad.
6. Ser participativo.
7. Asumir una actitud positiva y participativa.
8. Enriquecer y actuar en las estrategias de aprendizaje en función de su experiencia como educando.
9. Poseer iniciativa propia para solucionar problemas.
10. Ser receptivo y crítico ante las opiniones de los demás.
11. Expresar sus pensamientos con sinceridad y autenticidad, contribuyendo a crear un clima de confianza mutua.
12. Capaz de reaccionar críticamente ante los mensajes de la comunicación social.
13. Forjar su autorrealización.
14. Conocer progresivamente sus potencialidades, necesidades e intereses, limitaciones y tener espíritu de superación.
15. Estar en constante búsqueda de nuevos logros.
16. Ser optimista independiente y seguro de sí mismo.
17. Ser capaz de autoevaluarse permanentemente.
18. Utilizar los conocimientos referidos a las materias instrumentales como medio de comunicación y adquisición de otros conocimientos.
19. Aplicar paulatinamente en situaciones de la vida real, los conocimientos adquiridos, provenientes de los campos científicos, tecnológicos y humanísticos.
20. Asumir progresivamente un comportamiento equilibrado ante situaciones problemáticas.
21. Intervenir en la planificación y toma de decisiones durante el proceso subsiguiente de aprendizaje.
22. Amar, respetar y proteger a su familia y brindar ayuda y afecto a sus semejantes.

23. Tener conciencia de la proyección social.
24. Practicar deportes y actividades sanas de recreación en la utilización de su tiempo libre.
25. Ser creativo.
26. Curiosear y plantearse dudas, formularse hipótesis e investigar constantemente.
27. Expresar su imaginación e intereses mediante realizaciones concretas.
28. Buscar y establecer nuevas conexiones y asociaciones de datos, procesos e ideas.
29. Considerar las situaciones como un todo y establecer las relaciones entre las partes.
30. Imaginar y suponer, previamente a la formación de alternativas ante los problemas que se le presentan.
31. Utilizar todos los sentidos como vía para observar y conocer su ambiente.
32. Expresarse espontáneamente y ser auténtico en sus manifestaciones.
33. Ser original en sus producciones.
34. Persistir en el logro de objetivos previstos.
35. Mostrar apertura para aceptar o estudiar sugerencias en cuanto al tratamiento y solución de situaciones.
36. Superar frustraciones y fracasos en el desarrollo de actividades.
37. Aportar ideas y dar soluciones, optimizando sus posibilidades, capacidades y recursos.

2.13.2 Perfil del docente para la educación preescolar

Según el artículo “Aproximación al perfil del docente para la educación preescolar o inicial” tomado de la revista EDUCERE (2001), se hace referencia a que las tendencias actuales apuntan hacia la concepción de perfiles polivalentes abiertos y dinámicos. De allí surge la necesidad de formar un

docente reflexivo, crítico e investigador, lo cual constituye actualmente una alternativa adecuada si se quiere contar con profesionales que incorporen en el ámbito de la educación inicial habilidades y conocimientos para diseñar, desarrollar, evaluar y formular estrategias y programas de intervención educativa en contextos sociales educativos y culturales cambiantes.

El perfil que se establece, se organizó en tres dimensiones: la personal, la profesional y la socio-cultural en el marco de las cuales se especifica una serie de rasgos o características deseables que, sin pretender ser excluyentes o absolutas, fueron consideradas relevantes para la definición del mismo. Todas estas dimensiones deben estar presentes en la, persona del/la docente. Se presentan de manera separada para facilitar su estudio.

También la definición del presente perfil obliga a considerar en la formación docente lo planteado por la UNESCO (1996) con relación a cuatro pilares del conocimiento que apuntan hacia una formación integral profundamente humana que reúne tanto aspectos personales, afectivos, actitudinales, intelectuales y habilidades, como aquellos relativos a la relación con los demás. Estos son: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a vivir juntos y aprender a hacer, los cuales están o deberían estar asociados a los distintos roles, funciones y tareas que debe ejecutar el docente en formación en la cotidianidad de su acción pedagógica (EDUCERE, 2001).

Dimensión Personal

Está asociada al pilar del conocimiento: “Aprender a ser”, dimensión que contempla el desarrollo global de la persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, además del desarrollo de la creatividad e imaginación y de la capacidad para actuar de

acuerdo a un conjunto de valores éticos y morales. Desde esta perspectiva el docente de educación preescolar deberá poseer en su haber personal o ser:

- Salud física y mental, lo que favorece el desempeño eficiente de la función docente. Cuidado de su apariencia personal. Con estabilidad emocional. Seguridad en sí mismo, firme y con autoestima.
- Capacidad de aceptar y formular críticas, lo que implica una condición de humildad y de pensamiento flexible que le permite la auto-evaluación y la valoración adecuada del trabajo de los demás.
- Disposición para tomar decisiones con autonomía, independencia y auto-responsabilidad, potenciar su desarrollo personal y en consecuencia, propiciarlo en el niño.
- El ser crítico, reflexivo y transformador permanente de su práctica pedagógica cotidiana. Observador agudo del proceso de desarrollo de los niños, sus progresos y limitaciones.

Dimensión Pedagógica Profesional

Esta dimensión se relaciona con los pilares del conocimiento: “Aprender a Conocer” y “Aprender a Hacer”. Con el primero se enfatiza la necesidad de adquirir los instrumentos del pensamiento para aprender a comprender el mundo que lo rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás.

El segundo vinculado a los asuntos de formación profesional, tales como: ¿cómo enseñar?, ¿cómo poner en práctica lo conocido? y ¿cómo innovar en la acción? En la dimensión Pedagógica-Profesional, este tipo de conocimiento requiere de un conjunto de competencias específicas asociadas al comportamiento social, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos, además implica el desarrollo de habilidades que faciliten el trabajo con los

niños, pero, fundamentalmente, el docente debe aprender a trabajar en equipo.

En el marco de esta dimensión el docente de educación preescolar deberá ser:

- Amplio conocedor de los procesos de desarrollo del ser humano, particularmente en la etapa del desarrollo infantil.
- Planificador y evaluador de los procesos de enseñanza y aprendizaje con base en la observación, el diagnóstico, la investigación y la acción permanente.
- Hábil para el manejo de estrategias pedagógicas activas y eficaces, que fortalezcan el espíritu creativo y crítico del niño a su cargo. Para ello deberá adecuar, elaborar y emplear en forma creativa los recursos para facilitar el aprendizaje activo del niño.
- Investigador de los fundamentos filosóficos, pedagógicos, psicológicos, socio-culturales y ecológicos del currículum, en su acción educativa con una actitud reflexiva, crítica y comprometida.

Dimensión socio – cultural

Esta dimensión se vincula con el pilar de conocimiento: “Aprender a vivir juntos”, este tipo de aprendizaje constituye otro de los pilares prioritarios de la educación contemporánea, cuya labor en el proceso de formación, es estudiar la diversidad de la especie humana, ello implica una educación comunitaria, basada en el trabajo, la participación, la negociación, la crítica y el respeto, donde los derechos y deberes de los ciudadanos sean la guía permanente de las acciones colectivas. Para ello es necesario que el docente de educación preescolar:

- Mantenga una actitud comunicativa, abierta y asertiva que facilite las relaciones Inter-personales con los niños y los adultos significativos involucrados en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

- Se interese en la atención del niño de 0 a 6 años en contextos socio-educativos diversos, por lo que deberá estar atento y preparado para trabajar con modalidades de atención convencionales y no convencionales.
- Se relacione con sentido de equidad y justicia social en la aceptación de la diversidad personal y socio-cultural del niño y su familia.
- Asuma el compromiso de la difusión, conservación y rescate de nuestro patrimonio cultural y con apertura ante las diferentes culturas.

2.14 Educando Líderes

La madurez se define en el Diccionario de Ciencias de la Educación (1984), como "... estado terminal de plenitud y suficiencia" (p.912), lo cual le permite a las personas desarrollar la habilidad y disposición para aceptar la responsabilidad de dirigir su propio comportamiento. Este es un elemento con el que debe contar un/una buen/a líder y que lo/la distingue de los demás. Nos hemos dado cuenta que a lo largo del tiempo y en especial hoy por hoy se requiere de buenos líderes para sacar adelante las familias, las organizaciones, las empresas, las instituciones, los países es decir, el mundo en general.

Sin embargo, cabe preguntarse ¿realmente las personas adultas somos maduras? ¿La educación recibida en la niñez nos ha facilitado el camino para llegar a la madurez?

Sabemos que conforme vamos creciendo vamos formando nuestra propia personalidad gracias a las vivencias y aprendizaje que vamos adquiriendo; para ello debemos recordar que el aprendizaje significativo es de gran importancia para estos aspectos, ya que con éste se asimilan las vivencias, conceptos y conocimientos siempre implicando con ello un sentido

afectivo y es la infancia la etapa de desarrollo más significativa para los seres humanos (Barragán, 2000).

Si bien es cierto que es de suma importancia contar con líderes, también es cierto que no todos lo pueden ser, puesto que para que alguien sea líder debe de contar con seguidores.

En la escuela ya se comienzan a identificar líderes potenciales, niños/as que ya sobresalen del grupo y que además pueden y tienen cierto tipo de influencia sobre sus demás compañeros y que incluso, tal vez tengan una influencia mayor que la del líder formal que en este caso es el profesor/a. Estos “niños/as líderes” deben de ser encauzados positivamente por sus padres y maestros ya que cuentan con un gran potencial que si se desarrolla de manera adecuada, podrá generar resultados sumamente favorables tanto para sus familias como la sociedad en sí, porque serán personas maduras capaces de lograr los objetivos que se planteen.

Pero todo ello dependerá del liderazgo y ejemplo que utilicen los padres y/o profesores y es que dependiendo del estilo de dirección con los que sean dirigidos será el resultado que se espere obtener. Como ejemplo; si a un niño/a no se le permite un desarrollo integral, lo único que se obtendrá es un “niño de su mamá” o una “niña de su papá” y aun cuando ellos crezcan y cronológicamente sean adultos dependerán de sus padres para tomar decisiones; situación nada favorable para ellos mismos. En este caso no se daría un aprendizaje significativo sino que por el contrario, se bloquea y se le obstaculiza evitando la obtención de la madurez necesaria para su desarrollo como persona y ser humano.

Según Barragán (2000), el nivel de los estudiantes (voluntad y capacidad para dirigir su propio aprendizaje y lograr sus propios incentivos) se ha ido desarrollando mediante un desplazamiento sistemático en el estilo de la enseñanza, es decir, que ha llevado un proceso por el cual el individuo o estudiante va encontrando un sentido a los conceptos y conocimientos adquiridos en donde el maestro apoya al estudiante, pero le da la libertad de expresar sus propios juicios para que con ello vaya formando su propio criterio, permitiendo lograr la individualización de la enseñanza y la libertad máxima del estudiante.

Para que este proceso se desarrolle de la mejor manera, se debe contar con el apoyo y respaldo de una educación similar en casa y con ello el individuo no sólo aplicará esto en la escuela sino en su vida diaria. Lo que se pretende es que los estudiantes inicien su propia estructura de aprendizaje y el maestro participe únicamente a solicitud del alumno.

Para el estudiante inmaduro que carece de la motivación y la capacidad necesaria para dirigir su propio programa de trabajo, este estilo implica un comportamiento de relación y tarea, pero sabemos que esto puede llegar a ser contraproducente si lo que buscamos es obtener un aprendizaje significativo, ya que puede fomentar la inmadurez y se corre el riesgo de que el estudiante conciba esto como un comportamiento permisivo.

Es aquí en donde los padres y profesores debemos aplicar un liderazgo positivo también conocido como liderazgo situacional que no es otra cosa que ser empíricos con los alumnos para poder encontrar la forma de motivarlos para aprender (Barragán, 2000).

Como podemos ver, todo lo anterior es un aspecto muy sensible y delicado dentro del ámbito de la educación, pero es de vital importancia que se aplique en el educando, ya que gracias a esta forma de aprendizaje podremos obtener y desarrollar líderes positivos para las familias, sociedades, organizaciones y todos aquellos aspectos que formen parte de una nación. Serán íntegros, cabales, responsables, capaces, predecibles, en una palabra serán seres maduros que promuevan familias, organizaciones y naciones maduras que harán del mundo un lugar mejor para vivir y desarrollarse.

2.15 Pautas que el/la docente debe seguir ante niños/as líderes

1. No hacer críticas destructivas y negativas sobre el comportamiento del niño/a.
2. Estar atento y reconocer sus cualidades, capacidades, destrezas, entre otros, cuando sea digno de ello.
3. Enseñarle a ver las cosas desde el punto de vista de los demás. Que aprenda a ver las razones que pueden haber inducido a sus amigos a comportarse de esta o aquella manera.
4. Hacerle ver que somos humanos, con defectos; que todos nos equivocamos y que es bueno ser tolerantes en ocasiones y darles a los demás la oportunidad de intentarlo de nuevo.
5. Hacerle demostraciones y enseñarle con ejemplos las diferentes maneras de comportarse socialmente.
6. Enseñarle los criterios por los que las personas se sienten atraídas. La proximidad proporciona una excelente oportunidad de hacer buenos amigos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación

Esta investigación es exploratoria y descriptiva y se inscribe dentro del paradigma etnográfico cualitativo. Es exploratoria por cuanto el propósito es explorar, sondear y descubrir posibilidades como preparación para la investigación descriptiva (Hurtado, 2000). Otros investigadores la definen como la fase inicial de un proceso de investigación continua, en la cual, el investigador obtiene información suficiente, para plantearse objetivos más complejos como describir, explicar o verificar (Hernández y otros, 1991; Namakaforoosh, 1995).

Es descriptiva porque busca lograr la caracterización del evento de estudio dentro de un contexto particular. Los estudios descriptivos miden diversos aspectos o dimensiones del objeto investigado. Por su parte Ander-Egg (1987), define esos aspectos "...como aquellos cuyo objetivo es caracterizar un evento o situación concreta, indicando sus rasgos peculiares o diferenciadores" (p.223).

Arias (1997), define a la investigación descriptiva como "... aquella que caracteriza un hecho, un fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento" (p.45), por su parte, Cerda Gutiérrez (1991), citado por Hurtado (2000), define la descripción como:

La representación de hechos o eventos por medio del lenguaje, de modo tal que al leer o escuchar las expresiones verbales, se puede evocar el evento representado o figurado. En la descripción se

pueden utilizar todas las variedades del lenguaje (escritos, gráficos, ilustraciones, símbolos, etc.) (p.223).

Según Dankhe citado por Sampieri (1994):

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar... los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables con los que tiene que ver (p.60).

Al respecto Méndez (1993), señala que "... los estudios descriptivos deben acudir a técnicas específicas en la recolección de la información como son la observación, las entrevistas y los cuestionarios" (p.90). En tal sentido, en esta investigación, se utilizó el cuestionario en concordancia con los objetivos propuestos.

El cuestionario según Hurtado (2000), "... es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información" (p. 469).

El diseño del cuestionario comprende la selección de temas o áreas por cubrir y el modo de presentarlas a las personas escogidas para responderlo, en cuanto a orden de los temas, formato, formulación de las preguntas etc.

3.2 Población

La población objeto de esta investigación está conformada por docentes pertenecientes a los Institutos de Educación Preescolar Oficiales y Privados, registrados en la nómina de la Zona Educativa del Municipio Libertador de la ciudad de Mérida para el período escolar 2004-2005.

3.3 Muestra

De la población antes descrita se seleccionó una muestra aleatoria de nueve (9) docentes, para dar respuesta a los supuestos planteados.

Según Hernández (1991), la muestra es una unidad de análisis o un grupo de personas, contextos, eventos, sucesos, comunidades etc; sobre el (la) cual se habrán de recolectar datos, sin que necesariamente sea representativo(a) del universo o población que se estudia (p. 302).

La muestra se selecciona por alguna cualidad particular que interesa al investigador; en esta investigación nos pareció relevante seleccionar docentes de instituciones oficiales y privadas. Para la escogencia de la muestra, se tomó en cuenta la condición de que fueran docentes en ejercicio de la fase preescolar.

3.4 Categorías de Análisis

Una vez recogida la información, a través del cuestionario, se procedió a establecer las categorías para proceder a realizar el análisis correspondiente e igualmente establecer las conclusiones a que hubo lugar.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Las categorías para el análisis de los resultados se ordenaron de acuerdo a la edad de los docentes que respondieron el cuestionario, su tiempo de servicio, nivel académico actual y dependencia en la cual ejercen su labor docente. Con el fin de que el lector tenga una visión general de los integrantes de la muestra, se presenta el Cuadro 1.

Cuadro 1. Distribución de docentes por edad, tiempo de servicio, nivel académico y dependencia.

N° de Docentes	Edad	Tiempo de Servicio	Nivel Académico Actual	Dependencia
1	27	5-10 años	T.S.U en Educación Preescolar	Privada
1	34	5-10 años	Estudiante UNA (9no semestre)	Privada
2	35	5-10 años	Lic. en Educación Preescolar	Privada
1	36	5-10 años	Lic. en Educación Preescolar	Oficial
1	40	15-25 años	Bachiller	Oficial
1	41	15-25 años	Lic. en Educación Preescolar	Oficial
1	42	5-10 años	Lic. en Educación Preescolar	Privada
1	50	15-25 años	M.S.C en Educación Preescolar	Oficial

Cuadro 2. Ítems y número de veces en que fueron seleccionadas cada una de las opciones.

N°	ÍTEMS	Respuestas		
		Siempre	Algunas Veces	Nunca
1	Como docente reconoce en un niño/a las características de líder.	9	0	0
2	En su rol de docente de preescolar canaliza las manifestaciones de un niño/a "líder" a través de actividades apropiadas.	6	3	0
3	Le brinda libertad a los niños/as líder, para demostrar sus cualidades.	8	1	0
4	En su labor educativa como docente de preescolar estimula de igual manera a los/las niños/as con características de líder que los/las que no lo son.	9	0	0
5	Analiza qué ventajas y desventajas ocasiona un niño o niña líder en cuanto al resto del grupo en el salón de clase.	6	3	0
6	Le brinda al grupo completa libertad para elegir a sus compañeros de trabajo, de dividirse las responsabilidades, y otros; permitiendo que se establezca algún tipo de liderazgo entre ellos.	7	2	0
7	En su labor educativa como docente de preescolar ejerce constantemente su rol para el logro de los objetivos en pro de los niños/as que se manifiestan como líderes.	7	2	0
8	En su rol docente tiene confianza en su capacidad para enfrentar hábilmente las situaciones de cambio que se presentan en el ámbito escolar, entre los/las niños/as líderes.	6	3	0
9	Como docente promueve la eficacia, delega y negocia para lograr un buen rendimiento grupal y así evitar fomentar preferencias o desigualdades entre niños/as líderes con aquellos que no lo son.	8	1	0
10	Está consciente como docente de preescolar de la importancia que tiene la comunicación para lograr que los/las niños/as se conduzcan hacia su propio crecimiento.	9	0	0
11	Como docente permite la interrelación, el intercambio de opiniones de los/las niños/as cuando se presentan situaciones de liderazgo durante la jornada diaria en el aula de clases.	8	1	0
12	Como educador, orientador, mediador, considera que juega un papel fundamental, ya que está en sus manos hacer frente y controlar situaciones de liderazgo en el aula de clases.	8	1	0
13	Debido a que el docente de preescolar se ve involucrado día a día a contextos cambiantes, considera que el liderazgo entre los niños/as es positivo dentro del aula de clases.	4	5	0

En este cuadro se puede apreciar que los ítems cuatro(4) y diez(10) fueron respondidos con la opción “siempre” por todos los integrantes de la muestra, lo cual podría indicar que tanto el estímulo hacia los niños como la comunicación son favorecidos en el aula. Sólo cuatro (4) docentes considera que ‘siempre’ el liderazgo demostrado por los niños es positivo dentro del aula, esta afirmación podría deberse a falta de experiencia para manejar este tipo de actuaciones que llegan a ser repetidas en diversas actividades.

Cuadro 3. Edad y opción seleccionada

Edad	25 – 35	36 – 46	47 o más
	4	4	1

Edad	Ítems	N° Respuestas		N° Respuestas	
		Siempre	Ítems	Algunas veces	Nunca
27	1-13	13		0	0
34	1,3,4,6,7,8,9,10,11,12,13	11	2,5	2	0
35	1- 7,9,10,11,12,13	12	8	1	0
35	1-5,7,8,9,10,11,12	11	6,13	2	0
36	1,3,4,6,8,9,10,11,12	9	2,5,7,13	4	0
40	1-4,6,7,9,10,12	9	5,8,11,13	4	0
41	1-13	13		0	0
42	1,4,5,10,11	5	2,3,6,7,8,9,12,13	8	0
50	1-12	12	13	1	0

Encontramos que los docentes entre 25 y 35 años muestran mayor inclinación por favorecer el comportamiento del niño/a líder, aunque observamos una variante entre un docente de 41 años y otro de 50 años que también lo ven de forma positiva y, en consecuencia, a los 13 ítems que conformaron el cuestionario respondieron siempre. La edad no fue factor importante para influir en la opción nunca en los docentes con las edades señaladas.

La respuesta algunas veces fue seleccionada ocho (8) veces por la misma docente de 42 años. Se podría inferir que es una manera de demostrar que no está muy definida en su actuación frente al comportamiento de los niños/as que se manifiestan con características de líder.

La respuesta nunca no fue seleccionada por los docentes que participaron en el estudio, con edades comprendidas entre 27 y 50 años.

Cuadro 4. Años de servicio y opción seleccionada

Años de Servicio		
5 – 10 años	10 – 15 años	15 – 25 años
6	0	3

Para resaltar de manera exhaustiva las diferencias que se observaron de acuerdo a los años de servicio, se establecieron tres subcategorías.

Cuadro 4.1. Tiempo de servicio en años y opción seleccionada.

Años de servicio	Ítems	Respuestas		
		Siempre	Algunas veces	Nunca
5 – 10	1-13	61	17	0

Cuadro 4.2. Tiempo de servicio en años y opción seleccionada.

Años de servicio	Ítems	Respuestas		
		Siempre	Algunas veces	Nunca
11 - 15	1-13	0	0	0

Cuadro 4.3. Tiempo de servicio en años y opción seleccionada.

Años de servicio	Ítems	Respuestas		
		Siempre	Algunas veces	Nunca
16 - 25	1 – 13	34	5	0

En estos cuadros se refleja que las docentes con menor tiempo de servicio tienden a favorecer, en su mayoría, el liderazgo de los niños/as, esto debido quizás a su corto tiempo desempeñándose en su labor educativa, lo cual les permite estar más abiertas a los cambios y conscientes de que juegan un papel muy importante como mediadoras en la formación integral de los niños/as en que se inician en la educación sistematizada.

Cuadro 5. Nivel académico y opción seleccionada

Nivel Académico Actual					
	N°de Docentes	Ítems	Siempre	Algunas veces	Nunca
T.S.U en Educación Preescolar	1	1-13	13	0	0
Licenciada en Educación Preescolar	5	1-13	50	15	0
Otros	3	1-13	32	7	0
Total	9				

Se observa que la mayoría de los docentes son profesionales, por lo que evalúan positivamente el liderazgo en los niños de educación preescolar, lo cual indica que están preparados profesionalmente para canalizar y estimular las manifestaciones de niños/as líderes a través de actividades apropiadas en el aula de clases. Esta situación no varía en la opción otros, quienes en la respuesta especificar señalaron poseer título de bachiller (1), estudiante del noveno semestre (1) y grado de Magíster en Educación Preescolar (1).

Cuadro 6. Dependencia y opción seleccionada

Dependencia	
Oficial	Privado
4	5

Docentes	Dependencia	N° Respuestas				
		Items	Siempre	Items	Algunas veces	Nunca
1	Oficial	1,3,4,6,8-12	9	2,5,7,13	4	0
2	Oficial	1-4,6,7,9,10,12	9	5,8,11,13	4	0
3	Oficial	1-13	13		0	0
4	Oficial	1-12	12	13	1	0
5	Privada	1-13	13		0	0
6	Privada	1-5,7-12	11	6,13	2	0
7	Privada	1-7,9-13	12	8	1	0
8	Privada	1,3,4,6-13	11	2,5	2	0
9	Privada	1,4,5,10,11	5	2,3,6-9,12,13	8	0

En este cuadro podemos visualizar cómo los docentes, en su mayoría, tanto los de preescolares oficiales como privados, tienden a favorecer el liderazgo de niños de educación preescolar, aunque, en los docentes de los preescolares privados se observa una mayor aprobación de este comportamiento en niños/as dentro del aula.

CONCLUSIONES

- De acuerdo a los datos recogidos en la investigación, podemos afirmar que la mayoría de los docentes consideran que el liderazgo demostrado por los niños/as es positivo dentro del aula.
- La investigación reflejó que la mayoría de los docentes son profesionales, por lo que evalúan positivamente el liderazgo en los niños/as de educación preescolar, lo cual indica que es de vital importancia estar preparados profesionalmente para canalizar y estimular las manifestaciones de niños/as líderes a través de actividades apropiadas en el aula de clases.
- Los docentes, en su mayoría, tanto los de preescolares oficiales como privados, tienden a favorecer la condición de liderazgo en niños/as de educación preescolar, aunque, en los docentes de preescolares privados se observa una mayor aprobación de este comportamiento.
- Según lo recabado por la investigación, los docentes consideran que hay más ventajas que perjuicios, ya que el liderazgo cuando es integrado en la personalidad del niño/a, de una forma sana, lo ayudará a desenvolverse en su entorno con seguridad y autonomía.
- De igual manera, los docentes tienden a favorecer, en su mayoría, el liderazgo de los niños/as, lo cual les permite estar más abiertos a los cambios y condiciones individuales, respetando de esta manera la diversidad.
- Una vez realizado el análisis de los datos correspondientes podemos afirmar que los docentes participantes están conscientes de que juegan un papel

muy importante como mediadores, en la formación integral de los niños/as que se inician en la educación sistematizada.

RECOMENDACIONES

- La capacidad de un niño/a de movilizar a un grupo no debe ser por sí sólo un tema recurrente de sus padres frente a la familia o en las reuniones de un grupo de amigos. Como señala la psicóloga Benadretti (2002), el hecho que los papás o docentes digan 'a mi hijo o alumno todos lo siguen' o 'sus compañeros hacen lo que él dice', no refuerza lo verdaderamente positivo del liderazgo y por el contrario, enfatiza una suerte de arrogancia en el niño/a calificado/a como líder. De ahí el cuidado que se debe tener al referirse a esta situación.
- Asimismo, es una manera de ejercer presión y hacer sentir al niño/a que los padres o docentes están muy orgullosos de que sea seguido/a por los demás, por lo tanto, se siente obligado/a a continuar siéndolo para complacer a su familia o profesora. Por eso, Benadretti (2002), recomienda que los padres o docentes de un niño/a líder analicen junto con él/ella lo positivo de su cualidad de liderazgo y le muestren todo lo que puede conseguir si canaliza bien su capacidad de movilizar a otros. Para lograrlo lo/la deben guiar, por ejemplo, en el tema de la solidaridad, de manera que tenga siempre presente a los demás y pueda entender que a través de su capacidad de liderazgo, es posible ayudar a las personas que lo necesitan y servir al mismo tiempo a sus compañeros y a otros miembros de la familia y la sociedad.
- Es conveniente saber que también puede aprovecharse el carisma de los niños/as líderes para motivarlos a ayudar a un compañero/a dentro de su curso o a un amigo/a de su grupo que se sienta aislado del resto, porque como señala Benadretti se trata de hacer responsables a los niños/as

líderes de sus capacidades y orientarlos para que compartan su talento con los demás.

- Los niños/as líderes deben ser encauzados positivamente por sus padres y maestros ya que cuentan con un gran potencial que si se desarrolla, de manera adecuada, se podrán obtener resultados sumamente favorables tanto para ellos mismos, sus familias, así como para la sociedad en general, porque serán personas maduras capaces de lograr los objetivos que se planteen.
- Para desarrollar líderes positivos para las familias, organizaciones y sociedad en general, debe comenzarse desde la temprana edad, por lo que dicho proceso de liderazgo ha de desarrollarse de la mejor manera posible tanto en la escuela como en el hogar, ya que se debe contar con el apoyo y respaldo de una educación similar en el hogar y en la escuela y con ello en el futuro el individuo aplicará estas condiciones en su vida diaria.
- Recomendamos, finalmente, que el tema objeto de investigación y estudio en este trabajo, sea retomado por otros/otras estudiantes de Preescolar y docentes para aportar datos que permitan encauzar debidamente a los niños/niñas que demuestren un potencial de liderazgo.

BIBLIOGRAFÍA

- Ander-Egg, E. (1987). *Técnicas de investigación social*. (8ª. Edición). Buenos Aires: Editorial Humanitas.
- Arias, F. (1997). *El Proyecto de Investigación*. Guía para su elaboración. Caracas: Epísteme.
- Barragán, Y. (2000). *Educando Líderes*. Buenos Aires: Troquel.
- Bass, B. (1981). *Stogdill's Handbook of Leadership*. New York: The Free.
- Benadretti, S. (2002). Liderazgo Infantil: Niños que mueven masas. *Padres O.k.*, 8 (3) 10-36.
- Brown, C., y Cohn, T. (1969). *El estudio del Liderazgo*. Buenos Aires: Paidós.
- Canovas, Ferreiro y Arredondo (1998). *Identificación de los Potenciales del Desarrollo y Educación para el talento*. Encuentro por la unidad de Latinoamericanos. Mimeografiado. Habana, Cuba.
- Carwright, D., y Zander, A. (1976). *Dinámica de Grupos*. México: Trillas.
- Castañeda, L. (2000). *El Líder en Acción*. México: Poder.
- Diccionario de las Ciencias de la Educación. (1984). Madrid, España: Diagonal/ Santillana.

Flores, M. (2002). *El Liderazgo y la Motivación al logro Docente de Preescolar en el contexto Institucional*. Trabajo de Memoria de Grado: Universidad de los Andes.

Gigson, J., Ivancevich, J., y Donelley, J. (1987). *Organización, Conducta y Proceso*. México: Interamericana.

Ginebra, J. (1997). *Liderazgo en Acción*. Colombia: Mc Graw – Hill: Interamericana.

Giulani, R. W. (2002). *Liderazgo*. Barcelona. España: A & M Gráfico, S. L.

Givaudan, M., Pick, S. (1995). *Autoestima e Identidad Positiva*. México: Editorial Planeta.

Gorrochotegui, A. (1996). *Manual de Liderazgo para Directivos Escolares*. Editorial M.

Haiman, F. (1987). *Dirección de Grupos*. Tomo I. México: Ciencias y Técnica. S. A.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

<http://www.geocities.com./centrotecnicas/preescolar.html>. 25 de mayo de 2005.

<http://www.lafamilia.info/escueladepadres/Dificultades/Elniñopopularyliderhtml>. 5 de julio de 2005.

- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: SYPAL.
- Instituto Universitario de Tecnología "Isaac Newton". (1997). Mérida, Venezuela: Módulo Educación Preescolar.
- Lindholm, Ch. (1992). *Carisma. Análisis del fenómeno carismático y su relación con la conducta humana y los cambios sociales*. Barcelona, España: Gedisa.
- Malrieu, Ph. (1974). *Autoestima*. España: Anaya.
- Marrero, E. (1996). *El líder-Los Liderazgos*. Mérida, Venezuela: Universidad de los Andes. Manual de Trabajo.
- Méndez, (1993). *La investigación cualitativa*. Manual Teórico - Práctico. Caracas, Venezuela: Texto.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (2001). Aproximación al Perfil del Docente para la Educación Preescolar o Inicial. *EDUCERE*, 5 (13), 241-244.
- Morris, Ch. (1987). *Introducción a la Psicología*. México: Prentice-Hall, Hispanoamericana.
- Namakforoosh, M. (1995). *Metodología de la Investigación*. México: Limusa.
- Palacios, S. (2000). *Dirección Participativa y Evaluación de Centros*. II Congreso Internacional sobre dirección de Centros Docentes. Venezuela. Distribuidor Estudios S.R.L.

Ponce, A. (2003). *El Liderazgo*. Tomado de la Web: <http://www.monografias.com>.

Sampieri, R. y otros. (1994). *Metodología de la Investigación*. MacGraw – Hill.

Sydney, V. (1968). *El Liderazgo: Grupos y Conducta Política*. Madrid : Rialp, S.A.

Tierno, B. (2002). *El niño popular y líder. España: Narcea*.

U.N.A. (1985). *Orientación Educativa*. Tomo II. Caracas: Selección de Textos.

U.P.E.L.-U.N.A. (1989). *Psicología del Aprendizaje*. Caracas: Italgráfica.

Whittaker, J. (1996). *Psicología*. México: Interamericana.

Wolman, B. (1984). *Diccionario de Ciencias de la Conducta*. México: Trillas.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Abdicación: renunciar una dignidad y particularmente la autoridad soberana. Sinónimos: abnegación, absolver.

Complejo de Electra: expresión empleada por C.G Jung para designar el excesivo apego de la hija al padre, acompañado de hostilidad hacia la madre, en referencia a la mitología griega sobre Electra, hija de Agamenón.

Gregario: que está mezclado con otros sin distinción.

Líder : anglicismo (del término inglés leader) que designa al jefe o dirigente de un grupo. Su función se llama liderazgo, y se refiere al ejercicio de la autoridad interiorizada y aceptada por un grupo.

Liderazgo: función realizada dentro de un grupo por el líder. Implica generalmente una relación desigual, conocida y aceptada por las partes implicadas (rol directivo del líder con los otros miembros del grupo).

Masoquismo: el nombre deriva de Leopold Von Sacher-Masoch, 1836-1895: es la tendencia a obtener placer a partir del dolor.

Narcisismo: es un mecanismo de defensa del yo que se caracteriza por una preocupación excesiva hacia la propia persona. Palabras asociadas con el narcisismo son “amor a sí mismo”, “autoadmiraación”, “egocentrismo” y “egotismo”.

Polivalentes: útil para diversos fines.

Sintalidad: lo que hace posible que un observador exterior al grupo pueda anticipar lo que éste hará en una situación determinada.

ANEXO

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN PREESCOLAR

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**EL DOCENTE FRENTE AL LIDERAZGO DE NIÑOS DE EDUCACIÓN
PREESCOLAR**

(Instrumento de recolección de información)

Tesista: Mailin Hernández
Tutora: Josefina Peña González

Mérida, mayo de 2005.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de la información se utilizará la técnica del cuestionario.

Cuestionario modelo:

Estimado (a) Docente:

El presente instrumento (cuestionario) tiene como finalidad recoger información para una investigación sobre **“EL DOCENTE FRENTE AL LIDERAZGO DE NIÑOS DE EDUCACIÓN PREESCOLAR”**. Esta Investigación se realizará en el Municipio Libertador del Estado Mérida y tiene un fin netamente investigativo, académico por lo que no se requieren sus datos personales.

Agradecería a Usted, antes de contestarlo, se sirva leer detenidamente las instrucciones dadas a continuación.

Gracias por su valiosa colaboración.

Instrucciones:

Para responder el instrumento proceda de la siguiente forma:

1. Leer cuidadosamente cada una de las preguntas.
2. Marque con una equis (X) la respuesta que Usted considere sea la más adecuada a su punto de vista.
3. Responda en forma clara todas las preguntas, su información es necesaria para la veracidad de los resultados de esta investigación.

PARTE I

Edad _____ años

Tiempo de Servicio

5 – 10 Años ()

10 – 15 Años ()

15 – 25 Años ()

Nivel Académico Actual

1. T.S.U en Educación Preescolar ()
2. Licenciada en Educación Preescolar ()
3. Otros ()
4. Si marcó otros, por favor especifique _____

Dependencia en la cual ejerce su labor docente

1. Oficial ()
2. Privada ()

PARTE II

Para responder esta parte del cuestionario, proceda de la siguiente manera:

- Lea cuidadosamente cada ítem antes de responder.

Criterios

Siempre

Algunas

Nunca

ÍTEMS

N°	ÍTEMS	S	AV	N
1	Como docente reconoce en un niño/a las características de líder.			
2	En su rol de docente de preescolar canaliza las manifestaciones de un niño/a "líder" a través de actividades apropiadas.			
3	Le brinda libertad a los niños/as líder, para demostrar sus cualidades.			
4	En su labor educativa como docente de preescolar estimula de igual manera a los niños con características de líder que los que no lo son.			
5	Analiza que ventajas y desventajas ocasiona un niño o niña líder en cuanto al resto del grupo.			
6	Le brinda al grupo completa libertad para elegir a sus compañeros de trabajo, de dividirse las responsabilidades, y otros; permitiendo que se establezca algún tipo de liderazgo entre ellos.			
7	En su labor educativa como docente de preescolar ejerce constantemente su rol para el logro de los objetivos en pro de los niños/as que se manifiestan como líderes.			

8	En su rol docente tiene confianza en su capacidad para enfrentar hábilmente las situaciones de cambio que se presentan en el ámbito escolar, entre los/las niños/as líderes.			
9	Como docente promueve la eficacia, delega y negocia para lograr un buen rendimiento grupal y así evitar fomentar preferencias o desigualdades entre niños/as líderes con aquellos que no lo son.			
10	Está consciente como docente de preescolar de la importancia que tiene la comunicación para lograr que los niños/as se conduzcan hacia su propio crecimiento.			
11	Como docente permite la interrelación, el intercambio de opiniones de los/las niños/as cuando se presentan situaciones de liderazgo durante la jornada diaria en el aula de clases.			
12	Como educador, orientador, mediador, considera que juega un papel fundamental, ya que está en sus manos hacer frente y controlar situaciones de liderazgo en el aula de clases.			
13	Debido a que el docente de preescolar se ve involucrado día a día a contextos cambiantes, considera que el liderazgo entre los/las niños/as es positivo dentro del aula de clases.			