

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA



TESIS DE GRADO

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y CREATIVIDAD
EN ESTUDIANTES DEL XXXIV CURSO DE PEDAGOGIA
PARA AUXILIARES DE DOCENCIA DE LA UMSA**

POR: LIA PATRICIA VERA RIVERA
TUTORA: M SC. MARTHA VIRGINIA ESCOBARI CARDOZO

LA PAZ – BOLIVIA
2020

DEDICATORIA

A Dios por ser mi fuerza siempre

A mi papá y mi mamá por su apoyo incondicional

AGRADECIMIENTOS

A Dios por ser mi fortaleza, mi alegría, mi refugio y sobre todo por darme todas las herramientas para realizar esta investigación.

A mis papas y a mi hermana por todo el apoyo y amor en toda mi carrera.

A mi tutora MSc. Martha Escobari por su guía, ayuda, paciencia y apoyo en todo este proceso.

Al Dr. Alex por haberme permitido hacer esta investigación en la Escuela de Auxiliares de Docencia y por todas sus enseñanzas.

A los monitores del XXXIV Curso de Pedagogía por su colaboración.

A mi enamorado Selman Hinojosa Lima y a mis mejores amigas Jhosett Hinojosa Espinoza, Ana Paola Loayza por todo su apoyo en cada etapa.

A todos los que me apoyaron en oración y palabras de aliento en cada dificultad y acierto a lo largo de toda la carrera.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de conocer los estilos de liderazgo y el nivel de creatividad de los estudiantes del XXXIV Curso de Pedagogía para Auxiliares de Docencia de la Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica perteneciente a la Universidad Mayor de San Andrés.

La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo. La población fue de 166 estudiantes, de los cuales 101 eran estudiantes mujeres y 65 eran estudiantes varones, con edades entre 17 y 46 años, pertenecientes a 46 carreras de las 13 Facultades la Universidad Mayor de San Andrés.

Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Estilos de liderazgo(CELID-A) y la Prueba para Evaluar los Indicadores Básicos de Creatividad, con los que se determinó que el 77% de los estudiantes se identifica con el estilo de liderazgo transformacional, el 93% obtuvo un nivel medio de creatividad.

Asimismo, del total de mujeres evaluadas, el 76% de las mujeres se identifica con el estilo transformacional y el 52% obtuvo un nivel medio alto de creatividad y del total de estudiantes varones el 78% de los varones se identificó con el estilo de liderazgo transformacional y el 54% obtuvo un nivel medio bajo de creatividad.

ABSTRACT

The present research was carried out with the objective to know of the leadership styles and the level of creativity of the XXXIV Course of Pedagogy for Auxiliaries of Teaching at the Faculty of Medicine, Nursing, Nutrition and Medical Technology students belonging to the Universidad Mayor de San Andrés.

The research was carried out under a quantitative approach, with a descriptive design. The population was 166 students, of which 101 were female students and 65 were male students, aged between 17 and 46 years, belonging to 46 careers of the 13 Faculties of the Universidad Mayor de San Andrés.

The instruments used were the Leadership Styles Questionnaire (CELID-A) and the Test to Evaluate the Basic Indicators of Creativity with which it was determined that 77% of students identify with the transformational leadership style, the 46% obtained a medium-high level of creativity.

Likewise, of the total number of women evaluated, 76% of the female students identify with the transformational leadership style and 52% obtained a medium-high level of creativity and of the total male students 78% of the male students identified with the leadership style transformational and 54% obtained a medium-low level of creativity.

Keywords: Creativity, Leadership styles, higher education, teaching assistants, students.

INDICE

Dedicatoria	
Agradecimientos	
RESUMEN.....	1
INDICE.....	3
INTRODUCCION.....	12
CAPITULO I	
PROBLEMA Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
I. ÁREA PROBLEMÁTICA.....	15
II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
III. OBJETIVOS.....	18
IV. HIPOTESIS.....	18
V. JUSTIFICACIÓN.....	18
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
1. LIDERAZGO.....	22
1.1. TEORIAS PSICOLÓGICAS DEL LIDERAZGO.....	23
1.1.1. TEORÍA DE RASGOS Y DEL GRAN HOMBRE.....	23
1.1.2. TEORIA DEL COMPORTAMIENTO.....	24
1.2. LIDERAZGO EN LA EDUCACIÓN.....	25
1.2.1. TIPOS DE LIDERAZGO EN LA EDUCACIÓN.....	25
1.2.1.1. LIDERAZGO EDUCATIVO	26
1.2.1.2. LIDERAZGO PEDAGÓGICO.....	29
1.3. ESTILOS DE LIDERAZGO.....	30
1.3.1. ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	30

1.3.2. ESTILO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL.....	31
1.3.3. ESTILO DE LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE.....	32
1.3.4. ESTILOS DE LIDERAZGO Y GÉNERO.....	33
1.3.4.1. ESTILOS DE LIDERAZGO MASCULINO	34
1.3.4.2. ESTILOS DE LIDERAZGO FEMENINO.....	35
1.3.4.3. DIFERENCIA ENTRE GÉNERO FEMENINO Y MASCULINO.....	36
2. CREATIVIDAD.....	39
2.1. CREATIVIDAD EN LA EDUCACIÓN	41
2.1.1. CREATIVIDAD EN LA ENSEÑANZA	43
2.2. DOCENTE O AUXILIAR DE DOCENCIA CREATIVO	44
2.3. CREATIVIDAD Y GÉNERO.....	45
2.3.1. CREATIVIDAD DEL GÉNERO MASCULINO.....	45
2.3.2. CREATIVIDAD DEL GÉNERO FEMENINO.....	45
2.3.3. DIFERENCIAS DE CREATIVIDAD POR GÉNERO.....	45
 CAPITULO III	
METODOLOGIA	48
1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	48
2. VARIABLES.....	49
3. POBLACION Y MUESTRA.....	50
4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
5. PROCEDIMIENTO	54
 CAPITULO IV	
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	55
1. DATOS GENERALES.....	56
2. ESTILOS DE LIDERAZGO.....	58
2.1. ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	60
2.2. ESTILO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL.....	62

2.3. ESTILO DE LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE.....	62
2.4. INDEFINIDOS.....	62
3. ESTILOS DE LIDERAZGO POR GÉNERO.....	64
3.1. ESTILO DE LIDERAZGO FEMENINO.....	64
3.2. ESTILO DE LIDERAZGO MASCULINO.....	65
3.3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE VARONES Y MUJERES.....	65
3.3.1. ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE VARONES Y MUJERES.....	67
3.3.2. ESTILOS DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y LAISSEZ FAIRE DE VARONES Y MUJERES.....	68
4. ESTILOS DE LIDERAZGO POR FACULTAD	69
4.1. ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	70
4.2. ESTILOS DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y LAISSEZ FAIRE.....	73
4.3. INDEFINIDOS POR FACULTAD	74
5. NIVEL DE CREATIVIDAD.....	76
5.1. NIVEL DE FLUIDEZ.....	78
5.2. NIVEL DE ORIGINALIDAD.....	79
5.3. NIVEL DE ORGANIZACIÓN.....	80
6. NIVEL DE CREATIVIDAD Y GÉNERO.....	83
6.1. NIVEL DE CREATIVIDAD DEL GENERO FEMENINO.....	84
6.2. NIVEL DE CREATIVIDAD DEL GENERO MASCULINO.....	85
6.3. ANÁLISIS COMPARATIVO DEL NIVEL DE CREATIVIDAD DE VARONES Y MUJERES.....	87
7. NIVEL DE CREATIVIDAD POR FACULTADES.....	93
7.1. NIVEL DE FLUIDEZ POR FACULTADES.....	98

7.2. NIVEL DE ORIGINALIDAD POR FACULTADES	102
7.3. NIVEL DE ORGANIZACIÓN POR FACULTADES..... ..	108
8. DISCUSIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	113
CAPITULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	119
BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA	
ANEXOS	

INDICE DE TABLAS

Tabla A Estudios de liderazgo y género.....	38
Tabla B Operacionalización de la variable Estilos de Liderazgo.....	49
Tabla C Operacionalización de la variable Creatividad.....	51
Tabla 1 Edades de los Estudiantes.....	56
Tabla 2 Facultades a la que pertenecen los estudiantes.....	57
Tabla 3 Estadística del Estilo de Liderazgo que predomina en los estudiantes.....	58
Tabla 4. Características del Estilo de Liderazgo Transformacional.....	61
Tabla 5 Análisis estadístico de las respuestas del Estilo de Liderazgo Transformacional en los estudiantes que estaban de acuerdo con los 6 indicadores del instrumento.....	61
Tabla 6 Resultados de Cuestionario de los Indefinidos.....	62
Tabla 7 Análisis Estadístico de las respuestas de los Indefinidos (Transaccional y Transformacional).....	63
Tabla 8 Análisis Estadístico de las respuestas de los Indefinidos(Ninguno).....	63
Tabla 9 Análisis Estadístico de las respuestas de los Indefinidos (Laissez Faire, Transaccional y Transformacional)	64
Tabla 10 Análisis estadístico de los Estilos de liderazgo por Genero.....	65
Tabla 11 Resultados del Estilo de Liderazgo Transformacional del Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A) de Varones y Mujeres.....	67
Tabla 12 Análisis Estadísticos de los Estilos Transaccional y Laissez Faire de las estudiantes mujeres	68
Tabla 13 Análisis Estadísticos de los Estilos Transaccional y Laissez Faire de las estudiantes varones.....	68
Tabla 14 Resultados de Estilos de Liderazgo por Facultades	69
Tabla 15 Resultados de Estilo de Liderazgo Transformacional por Facultades.....	70
Tabla 16 Análisis Estadístico del Estilo de Liderazgo Transformacional por Facultades..	72
Tabla 17 Análisis Estadístico del Estilo de Liderazgo Transaccional por Facultades	73

Tabla 18 Análisis Estadístico del Estilo Laissez Faire por Facultades.....	74
Tabla 19 Resultados los Indefinido por Facultad.....	74
Tabla 20 Análisis Estadístico de los indicadores y el nivel de creatividad de todos los estudiantes.....	76
Tabla 21 Resultados de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC- R.....	77
Tabla 22 Resultados de la Fluidez de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R.....	78
Tabla 23. Resultados de la Originalidad Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R.....	79
Tabla 24 Resultados de Organización de la prueba para evaluar indicadores básicos de creatividad EIBC-R.....	80
Tabla 25 Análisis Estadístico de los estudiantes que obtuvieron un nivel alto en cada Indicador	81
Tabla 26 Resultados de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R de estudiantes mujeres.....	83
Tabla 27 Resultados de la Fluidez de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R de estudiantes mujeres.....	83
Tabla 28 Resultados de Originalidad de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R aplicada a las estudiantes mujeres.....	84
Tabla 29 Resultados de Organización de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R de estudiantes mujeres.....	84
Tabla 30 Resultados del Nivel de Creatividad de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R de estudiantes varones.....	85
Tabla 31 Resultados de Nivel de Fluidez de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R de estudiantes varones.....	86

Tabla 32 Resultados de Nivel de Originalidad de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R de estudiantes varones.....	87
Tabla 33 Resultados de Nivel de Organización de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R de estudiantes Varones.	88
Tabla 34 Análisis Estadístico del Nivel de Creatividad de Varones y Mujeres.....	89
Tabla 35 Análisis Estadístico del Nivel de Fluidez de Varones y Mujeres.....	.90
Tabla 36 Análisis Estadístico del Nivel de Originalidad de Varones y Mujeres.....	90
Tabla 37 Análisis Estadístico del Nivel de Organización de varones y Mujeres.....	92
Tabla 38 Nivel de Creatividad por Facultades.....	93
Tabla 39 Análisis estadístico del Nivel de creatividad por Facultades.....	97
Tabla 40 Nivel de Fluidez por Facultades.....	98
Tabla 41 Análisis Estadístico del Nivel de Fluidez por Facultades	101
Tabla 42 Nivel de Originalidad por Facultades.....	102
Tabla 43 Resultados de Nivel Alto de Originalidad por Facultades... ..	103
Tabla 44 Resultados Nivel Medio Alto de Originalidad por Facultades.....	... 104
Tabla 45 Resultados de Nivel Medio Bajo de Originalidad por Facultades.....	105
Tabla 46 Resultados del Nivel bajo de Originalidad por Facultades.....	106
Tabla 47 Análisis Estadístico del Nivel de Originalidad por Facultades.....	107
Tabla 48 Resultados Nivel de Organización por Facultades.....	108
Tabla 49 Análisis Estadístico del Nivel de Organización por Facultades.....	112

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Resultado del Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A).....	59
Gráfico 1.1. Porcentaje de los resultados del Cuestionario de Estilos de Liderazgo.....	60
Gráfico 2 Resultados del Cuestionario de Estilos de Liderazgo en estudiantes Mujeres.....	64
Gráfico 3 Resultados del Cuestionario de Estilos de Liderazgo en estudiantes varones.....	65
Gráfico 4 Análisis comparativo de los Estilos de liderazgo de varones y mujeres.....	67
Gráfico 5 Resultados del Estilo de liderazgo Transformacional por Facultades.....	71
Gráfico 6 Resultados de los Indefinidos por Facultades.....	75
Gráfico 7 Resultados de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R...78	
Gráfico 8 Resultados de la Fluidez de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R.....	79
Gráfico 9 Resultados de la Originalidad Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R.....	80
Gráfico 10 Resultados de la organización de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R.....	81
Gráfico 11 Comparación del Nivel de Creatividad de varones y mujeres.....	87
Gráfico 12 Comparación de la Fluidez de varones y mujeres.....	89
Gráfico 13 Comparación de la Originalidad de varones y mujeres.....	90
Gráfico 14 Comparación del nivel de Organización de varones y mujeres.....	91
Gráfico 15 Nivel alto de Creatividad por Facultades ..	96
Gráfico 16 Nivel Medio Alto de Creatividad por Facultades.....	97
Gráfico 17 Nivel Medio bajo de Creatividad por Facultades.....	98
Gráfico 18 Nivel Alto de Fluidez por Facultades.....	99
Gráfico 19 Nivel Medio Alto de Fluidez por Facultad.....	100

Gráfico 20 Nivel Medio Bajo de Fluidez por Facultades.....	100
Gráfico 21 Nivel Alto de Organización por Facultades.....	109
Gráfico 22 Nivel Medio Alto de Organización por Facultades.....	110
Gráfico 23 Nivel Medio Bajo de Organización por Facultades.....	111

INTRODUCCIÓN

Los estudiantes de las diferentes carreras ven la importancia de tener un auxiliar de docencia en su materia, ya que les absuelve dudas, aporta a con otro tipo de técnicas pedagógicas al explicar la materia, los apoyan en los procedimientos complejos en las materias de laboratorio, entre otros. (Carmen, T,2017) Los auxiliares de docencia se ven como referentes de Liderazgo al momento de ejercer su auxiliatura, organizar y motivar a los estudiantes y proponer soluciones. También al momento de preparar las auxiliaturas las hacen con creatividad para una explicación didáctica de la materia.

De acuerdo a un estudio realizado por Mendez-Morse 1992, en el instituto *Southwest Educational Development Laboratorio*, se demostró que se iniciaron las investigaciones sobre el perfil definitorio de un líder, cómo sus habilidades [influencian] en el medio, recién en 1950. Mc Gregor en 1960 afirmó que el liderazgo no depende sólo de las características del líder, “sino de las actitudes, necesidades y características de los seguidores, de la estructura y propósitos de la organización, de la naturaleza de la tarea, el entorno social, económico y político” (Contreras, 2008).

Entonces, se entenderá de acuerdo a M. Ferrando (2005), que para el líder en formación, la “creatividad es una manera de resolver problemas, no cabe duda de que la inteligencia es necesaria para resolverlos; cuando la solución precisa niveles muy altos de inteligencia, será necesario un comportamiento creativo” (p.6)

En particular, el auxiliar de docencia debe utilizar el liderazgo y la creatividad para un óptimo desempeño en su auxiliatura. El reglamento del Congreso Nacional de Universidades, 2003 define a un estudiante universitario como aquel “que coparticipa activamente en el proceso enseñanza-aprendizaje, investigación, interacción social, producción de campo y servicios, posibilitando una permanente superación académica en función de la Universidad Boliviana”. (p.145).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente los estudiantes de este curso al coparticipar en el proceso de enseñanza aprendizaje deben innovar en la forma de impartir clases y deben guiar, de manera efectiva, la adquisición de destrezas en todo este proceso.

Este proyecto de tesis consta de cinco capítulos, los cuales están distribuidos de la siguiente forma:

En el primer capítulo está dedicado al problema y a los objetivos de la investigación, se contextualizará la investigación y cómo se encuentran las variables actualmente en la población con la que se trabajó en la presente investigación. También se describe la justificación donde se muestra el valor científico e importancia de esta investigación.

En el segundo capítulo se realizó un estado del arte sobre el liderazgo en la educación y como sus habilidades influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje y los estilos de liderazgo según la teoría de Bass y la creatividad en el ámbito educativo que está involucrado con una resolución de problemas de forma innovadora, en el desenvolvimiento de un grupo académico y su resultado en el rendimiento académico de los estudiantes. Asimismo, se mencionan investigaciones previas.

En el tercer capítulo encontraremos la metodología que es de tipo descriptivo, en la que se describirá el tipo de diseño, las variables, la forma en la que se realizó la medición de las mismas, la población con la que se trabajará sus características y, por último, el procedimiento detallado de cómo se realizará cada uno de los anteriores puntos.

En el cuarto capítulo se encuentra la presentación de los resultados y el análisis estadístico de cada una de las variables, en la presente investigación se hace la descripción de los estilos de liderazgo y la creatividad encontrado en los estudiantes del XXXIV Curso de Pedagogía para Auxiliares de Docencia. La diferencia de las variables por género y la descripción de las mismas por facultad.

Por último, en el quinto capítulo encontraremos las conclusiones de esta investigación y las recomendaciones para investigaciones similares.

CAPITULO I

PROBLEMA Y

OBJETIVOS DE LA

INVESTIGACIÓN

I. ÁREA PROBLEMÁTICA

El área problemática de esta investigación se enmarca en la Psicología de la Educación Superior, la cual abarca varias ramas de la psicología, como Tintaya menciona (citado por Ramirez, 2016) “incluyendo la psicología cognitiva, la psicología del desarrollo, la psicología social (grupos e instituciones, socialización), la evaluación y orientación psicológica”.

Según datos obtenidos del Ministerio de Educación, 2004 (citado por Ramirez, 2016), el sistema universitario boliviano aglutina al Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana (CEUB), conformado por 12 universidades (10 públicas, la Universidad Católica Boliviana y la Escuela Militar de Ingeniería); a las 39 universidades privadas; a la Universidad Militar de las Fuerzas Armadas de la Nación de régimen especial; y a la Universidad Pública de El Alto que es autónoma, pero con características particulares.

El presente estudio se realizó en la Universidad Mayor de San Andrés, con estudiantes de las 13 facultades y de 46 carreras.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la Escuela de Auxiliares de Docencia reconocida por el Honorable Consejo Universitario mediante la Res.483/2015 que realiza dos veces al año, el Curso para Auxiliares de Docencia, se ha puesto algunos requisitos durante varios años para ingresar al mismo, entre ellos: que el postulante cuente con un promedio de 65 puntos; que mínimo haya alcanzado el segundo año de la carrera; y que prepare, un discurso sobre valores humanos, una canción y una poesía con contenido social.

Los estudiantes del XXXIV Curso de Auxiliares de Docencia que aprobaron un primer módulo, que tienen la habilidad de convencer en un discurso sobre valores humanos, mostrando su conexión con las problemáticas actuales y con la capacidad de realizar actividades artísticas, cumplen con los requisitos básicos para que mediante la presente investigación se conozca su estilo de liderazgo y su nivel de creatividad. A cuyo fin se busca responder a la siguiente pregunta. ¿Cuál es el estilo de liderazgo y el nivel de creatividad de estos estudiantes?

Según el *Reglamento General de la Auxiliatura de Docencia Universitaria*, n.d. el “auxiliar de docencia es el estudiante universitario que coparticipa activamente en el proceso enseñanza-aprendizaje, investigación, interacción social, producción de campo y servicios, posibilitando una permanente superación académica en función de los objetivos de la Universidad Boliviana” además menciona que “la auxiliatura de docencia es un beneficio estudiantil. Es considerada también como una actividad académica reconocida para el posterior ejercicio de la docencia universitaria” teniendo en cuenta estos principios y funciones del auxiliar, este se convierte en uno de los actores importantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la educación superior que imparte la UMSA.

En la Universidad Mayor de San Andrés de La Paz-Bolivia se ha realizado una investigación de la relación del Rendimiento Académico de Universitarios de la Carrera de Administración de Empresa según el Desempeño de Auxiliares de Docencia, la misma concluye que el desempeño de los Auxiliares de Docencia influye de forma positiva en el rendimiento académico de los estudiantes. (Carmen, 2017)

En el estudio antes mencionado se analizó las debilidades de los auxiliares. Según Carmen, 2017 alude que “pocas veces utilizan material didáctico [y técnicas pedagógicas] para dar clases de auxiliatura, no incentivan a los estudiantes a participar en clase, pocas veces incentivan a los estudiantes a resolver ejercicios adicionales de los libros”. También indica cual es la percepción de los estudiantes que considera “que los auxiliares de docencia no son objetivos al momento de evaluarlos e indica que los auxiliares no reconocen los errores cometidos en clase” (p.22).

Las debilidades de los auxiliares están relacionadas con un factor importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje que es el liderazgo. Según Madrigal, 2016 para una institución de educación superior la formación de líderes pedagogos es fundamental. Tablada, 2008 (citado por Madrigal, 2016) que define a esta clase de líderes como profesores sagaces. La destreza de este tipo de líder académico reside en la capacidad de convencer a los educandos a que realicen la experiencia del aprendizaje por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo viviente de libertad y energía, de compromiso y responsabilidad. (p.18)

Gracias a esta definición y mostrando la importancia del liderazgo en el proceso educativo que no solo influye en el rendimiento académico de los estudiantes, sino que también influye en su comportamiento.

Igualmente, los estudiantes reclaman una educación flexible para poder activar su creatividad, y para esto se necesita [auxiliares] creativos, que generen entornos estimulantes para fomentar la creatividad mediante la enseñanza de acciones encaminadas hacia la misma.(Ortega, 2014, p. 196)

También es necesario mencionar que una de las causas que vemos en estas dos debilidades de los estudiantes y auxiliares, es que el estudiante promedio que ingresa a la Universidad Mayor de San Andrés se presenta con carencias de habilidades interpersonales, de comunicación y de creatividad, como menciona las investigaciones de Muñoz, 2004 (citado por Fernandez, 2018) que han comprobado, que los estudiantes cuando llegan a las universidades no poseen la suficiente preparación para enfrentarse al reto de una educación más compleja y disciplinar (p.62).

Estas carencias se hacen evidentes en las exposiciones, presentaciones de trabajo, tanto individuales, como grupales y en la resolución de problemas en el quehacer académico, quizás como consecuencia de la falta de aprendizaje en estas áreas, en los colegios y la educación secundaria. Por ello es importante centrar el estudio de las estrategias de aprendizaje en los niveles de primaria y secundaria como afirma Lastre & De La Rosa, 2016 (citado por Fernandez, 2018).

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Conocer los estilos de liderazgo y el nivel de creatividad en estudiantes del XXXIV Curso de Pedagogía para Auxiliares Docencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer los datos generales de los estudiantes del XXXIV Curso de Pedagogía para Auxiliares Docencia.
- Identificar los estilos de liderazgo de los estudiantes del XXXIV Curso de Pedagogía para Auxiliares Docencia.
- Determinar el nivel de creatividad de los estudiantes del XXXIV Curso de Pedagogía para Auxiliares Docencia.
- Analizar comparativamente los resultados entre varones y mujeres estudiantes del XXXIV Curso de Pedagogía para Auxiliares Docencia.
- Describir los resultados por facultades XXXIV Curso de Pedagogía para Auxiliares Docencia.

II. HIPÓTESIS

H1: Los estudiantes varones y mujeres tienen un estilo de liderazgo predominante.

H2: Las estudiantes mujeres y varones tienen un nivel medio de creatividad.

III. JUSTIFICACIÓN

En la investigación de Carmen, T. 2017 en la carrera de Administración de Empresas, afirma que los docentes ven la necesidad de contar con auxiliares de docencia en sus materias por su desempeño y aporte a la materia, también porque reflejan un dominio de la materia, lo que demuestra responsabilidad y preparación con la que cuentan los auxiliares de docencia, a la vez se ve que los auxiliares en ese aspecto están calificados para ser parte del proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes. (pp.15-22)

Gracias a la importancia del liderazgo y la creatividad en el ejercicio pedagógico de los auxiliares y de la formación que realiza la Escuela de Auxiliares de Docencia en estas dos habilidades entre otras, es que se ve la necesidad de describir estas variables en estos estudiantes que representan a 46 carreras

Los programas educativos como ser el Curso de Pedagogía para Auxiliares de Docencia de la universidad pueden, desde luego, contribuir a la formación de liderazgo, en virtud de que en las aulas y frente a los grupos de [auxiliares] poseen la oportunidad de formar liderazgo mediante el cultivo de la reflexión, el pensamiento crítico, la solución de problemas y la comunicación en contextos novedosos y cambiantes.(Madrigal, 2016)

Asimismo, según la Resolución del Honorable Consejo Universitario N°483/2015 para la inscripción al Curso de Pedagogía para Auxiliares de Docencia es necesario presentar el récord Académico con un promedio mínimo de 65 puntos con el sello de Kardex, por lo que muchos de ellos para llegar a este promedio han tenido que destacarse académicamente; también para poder estar inscrito al curso es necesario cumplir con la aprobación de la prueba de admisión de acuerdo a la convocatoria, en la cual se le pide al estudiante que prepare un discurso sobre valores humanos, una declamación y cantar una canción con contenido social por lo que para esta institución son muy importantes las habilidades de oratoria y artística para un mejor desenvolvimiento en la docencia.

A. de la Herrán, 2008 (citado por Ortega, 2014), habla de los grados de compromiso con la creatividad que cualquier persona puede tener o con la que puede sentirse identificada a partir de niveles de comprensión y experiencia con la creatividad, como ser el nivel profesional y el maduro que buscan practicar la creatividad y emplearla para la evolución personal y social como se ve en el ejercicio pedagógico que los auxiliares de docencia deben tener y practican en el curso de pedagogía. (p.197)

Por lo antes mencionado, los estudiantes que logran inscribirse a este curso tienen habilidades académicas, de oratoria, creatividad, entre otras que enriquecen la población estudiada además de ser agentes de cambio en sus carreras y facultades ya que saliendo de este curso se postulan y logran ganar una beca por estas habilidades desarrolladas en el transcurso del mismo. Es importante mencionar que son estudiantes de las 54 carreras y de las 13 facultades de la universidad mostrando la diversidad de estudiantes que aprenden de diversas formas y en distintas áreas.

En Bolivia no existen investigaciones de este tipo para el área educativa, desde un enfoque psicológico. El liderazgo sólo ha sido estudiado por carreras de administración y se le dio un enfoque empresarial. La creatividad ha sido en la educación como un factor pedagógico y visto solamente en la educación primaria, y existen pocas investigaciones en la educación superior para un mejor desenvolvimiento de docentes y estudiantes. Estos vacíos hacen relevante esta investigación.

Además, está el valor de hacer un análisis comparativo tanto entre facultades como de género, en el que se mostrarán las variables con más profundidad y buscando exponer la realidad de la universidad en esta área socioeducativa en la que también aportan los estudiantes de cada carrera al apoyar en la docencia a los docentes que imparten la materia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. LIDERAZGO

El liderazgo según Montalvo (2012) “está íntimamente ligado al ser humano de manera innata, debido a su propia naturaleza social ya que forma parte de una comunidad. La vida de mujeres y hombres se desarrollan en diferentes ámbitos, donde para realizarse requieren necesariamente convivir con grupos conformados por personas diversas e igualmente sociales” (p.1)

Además es importante mencionar que “el liderazgo [al] ser un fenómeno tan básico en el funcionamiento de un grupo, determinan el éxito [o el fracaso] del mismo”(Barra, 1998 p.172). El líder es uno de los miembros del grupo que más influirá “por sus características personales, carisma,... establecerá los objetivos y retos a alcanzar, y dictará las normas y pautas a seguir” (Cuellar, 2010 p.2). A lo que complementa Chiavenato mencionando que el “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Panta, 2010,p 5).

Entre otras definiciones de liderazgo según Sihuas, C. (citado por Cuellar, 2010 p.2) “es un término proviene de la palabra en inglés “leader”, que significa jefe, caudillo o cabecilla.” Y según el diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. (Panta, 2010)

El liderazgo es una forma especial de influencia relativa a inducir a otros a cambiar voluntariamente sus preferencias (acciones, supuestos y creencias) en función de tareas o proyectos, ahora se hace necesario establecer estructuras y procesos en la escuela que posibilitan un entrenamiento múltiple y dinámico del mismo; esto al margen de su posición administrativa y rol, existan profesores que actúen como facilitadores de otros o bien se responsabilicen de proyectos particulares.(Araiza V & Jardines, 2012 p.84)

Mc Gregor en 1960 (citado por Contreras, 2008), afirmó que el liderazgo no sólo depende de las características del líder, “sino de las actitudes, necesidades y características de los seguidores, de la estructura y propósitos de la organización, de la naturaleza de la tarea, el entorno social, económico y político” (p. 65).

Por otro lado, es importante mencionar que, según Papalia, Wendkos, & Duskin (2010), “la etapa de la adolescencia y juventud se caracteriza por buscar una independencia e individualidad. Muchas veces el individuo la encuentra con los grupos de pares, amigos” (p. 412). Gracias a este concepto podemos considerar al auxiliar como un par de los estudiantes, a los cuales le imparte la materia.

1.1. TEORÍAS PSICOLÓGICAS DEL LIDERAZGO

La Psicología social comenzó en los años sesenta a estudiar el liderazgo. En el transcurso de estas investigaciones se encontró que el liderazgo es un fenómeno complejo y se propuso teorías que daban una explicación científica. En un principio se estudió como un rasgo de la personalidad, luego como una habilidad y, mucho después, se llegó a la conclusión de que es un proceso de aprendizaje, combinado con el carácter innato de la persona.

1.1.1. TEORÍA DE RASGOS Y DEL GRAN HOMBRE

En 1920 se postula la Teoría de rasgos “asumiendo que los individuos llegan a ser líderes debido a sus rasgos de personalidad.” (Barra, 1998). Esta teoría se deriva de una anterior llamada la del Gran hombre que consideraba que el líder nacía con rasgos de liderazgo.

Mucho después, cuando se postuló la Teoría de los rasgos se trató de identificar rasgos de personalidad como ser la empatía, la inteligencia, las habilidades sociales, extroversión, dominancia.(Giraldo Gonzalez & Naranjo Agudelo, 2014)

A partir de investigaciones realizadas en el siglo XX se intentó profundizar sobre el comportamiento de los líderes, sus rasgos y características particulares que predominaban. Algunos de estos son la inteligencia, la estatura y la energía que estos transmitían. (López, 2013) . Estos estudios desplazaron a las primeras explicaciones de la Teoría del gran hombre.

1.1.2. TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO

La Teoría del comportamiento afirma que alguien que observe un comportamiento adecuado puede ser un buen líder.(Giraldo Gonzalez & Naranjo Agudelo, 2014) Esta teoría plantea que se puede ser líder por imitación. Entonces en ésta es necesario que el líder esté en contacto con sus seguidores y además tome en cuenta sus necesidades.

Es más fácil aprender los comportamientos que los rasgos y ello permite que el liderazgo esté al alcance de todos.(Giraldo Gonzalez & Naranjo Agudelo, 2014) Esto permite romper la barrera que antes había planteado la Teoría de los Rasgos, porque en definitiva planteaba que sólo las personas con ciertos rasgos podían ser líderes. Con la Teoría del comportamiento todo el que se proponga puede desarrollar esta habilidad a través de una imitación del líder. Según Lupano y Castro, la Teoría del comportamiento tuvo un auge considerable entre la década del cincuenta y del sesenta. (Giraldo Gonzalez & Naranjo Agudelo, 2014)

1.2. LIDERAZGO EN LA EDUCACIÓN

La psicología de la educación según Puertas (2003) ha estudiado

“...las relaciones interpersonales en educación. Tomando en cuenta los siguientes niveles:

- Nivel interindividual, desde el que se abordan temas básicos de la Psicología Social, especialmente relevantes en educación (motivación, actitudes, percepciones y representaciones sociales, atribuciones, identidad social.).
- Nivel grupal, el nivel quizás más clásico de la perspectiva psicosocial, que se centra fundamentalmente en la consideración de la clase como grupo (dinámica grupal, relaciones de comunicación, redes efectivas, liderazgo, conflictos, sexismo en el aula, clima social, determinantes ambientales.).
- Nivel de la organización educativa, que contempla el centro docente como una organización laboral, cuya estructura va a estar condicionando todos los procesos que en ella tienen lugar mediante sus objetivos, roles asignados, normas, jerarquización.
- Nivel comunitario, que ubica toda la actividad educativa (primaria, secundaria, universitaria o no reglada), en un marco contextual más amplio que abarca aspectos tan diversos como: los determinantes de la política educativa, el barrio, la familia o la atención sanitaria de la zona, observando las mutuas relaciones entorno-centro-docente.” (p.5)

Es en el nivel grupal que menciona la importancia del liderazgo en la educación, los líderes están en muchos grupos, por ejemplo, en lo administrativo, en el área docente y en la estudiantil, todos estos grupos que se interrelacionan van cumpliendo objetivos académicos en conjunto.

1.2.1. TIPOS DE LIDERAZGO EN LA EDUCACIÓN

En varias tesis relacionadas con el estudio se ha mencionado la importancia de los tipos de liderazgo, para diferenciar con los estilos de liderazgo que existen y se mencionaran más

adelante en este documento. Así es que se Caravedo (citado por Panta, 2010 p.9), sugiere hay varios tipos de líderes para establecer la diferenciación distinguiremos tres aspectos:

- El sentido de la influencia: Hace referencia a la orientación general de su mensaje (positivo o negativo). Este elemento se relaciona con la visión de líder.
- La esfera de influencia: Se refiere al ambiente (político, económico, social, religioso) desde el que se despliega la acción del líder y en el cual se desenvuelve; este elemento está vinculado con su capacidad de influencia.
- Los atributos complementarios conciernen al carisma y a la personalidad del líder. Estos atributos, sin embargo, pueden ser aprendidos en lo referido a su configuración ética, a la transparencia y generosidad en los actos cotidianos del líder.

(Panta, 2010)

Gracias a estos conceptos y atributos es que se hace evidente la diferencia entre estilos y tipos de liderazgo.

1.2.1.1. LIDERAZGO EDUCATIVO

La psicología social de la educación ha identificado al liderazgo educativo como un nuevo modelo “para la gestión educativa, en la participan de manera coordinada directores y profesores, a través de estrategias concertadas que los profesores implementan dentro y fuera del aula y que directivos reflejan en la planeación y gestión de actividades educativas”.(Jaime Cuadros, 2015, p 48)

Según Conley y Goldman, 1994 (citado por Calatayud, 2017) que desarrollan la idea del líder educativo como gestor de la energía flotante dentro de la escuela y utilizan el término de liderazgo facilitador. Según estos autores, el liderazgo facilitador “incluye comportamientos que ayudan a la organización a cumplir metas que deben ser compartidas, negociadas o complementadas” (p. 504).

Y Según Álvarez Botello (citado por Álvarez, Torres, & Chaparro, 2016, p.53), mencionan que el liderazgo educativo tiene que tener las siguientes características:

- ✓ Debe ser compartido y distribuido.
- ✓ La dirección debe ser centrada en el desarrollo de las personas tanto individual como colectivamente.
- ✓ Debe tener una dirección visionaria.
- ✓ Debe asumir riesgos.
- ✓ Debe estar directamente implicado en las decisiones pedagógicas.
- ✓ La dirección debe estar formado en proceso de cambio.

Asimismo, Vargas (2003), propone las siguientes características para que este tipo de liderazgo sea eficaz:

- a. Consideración individual
- b. Tolerancia psicológica
- c. Liderazgo compartido
- d. Trabajo en equipo produce sinergia.
- e. Un liderazgo fundamentado en valores

Por otro lado, en el documento presentado fruto del XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas (España), 2012 mencionan que la “principal preocupación del liderazgo educativo ha de ser la promoción de la potencialidad o competencias de todos los miembros de la institución -o de aquellos sobre los que ejerce su actuación- orientadas a lograr una educación de calidad, preferiblemente dentro de un enfoque de calidad total o integral.” (Gento, Samuel Palacios; Palomares Ruiz, Ascensión; García Carmona, Marina ; González Fernández, 2012 p10)

Además, los autores antes mencionados hacen referencia a las dimensiones de este tipo de liderazgo. Los cuales se detallarán en los siguientes puntos:

- *Dimensión carismática.* Implica que el líder resulta atractivo, de modo que facilita que otras personas se sientan a gusto estando con él/ella o ellos
- *Dimensión emocional:* si nos situamos en una institución educativa, ello supone que en su relación con toda, quien posee tal dimensión trata a todo el mundo con la más exquisito respeto, amabilidad, consideración y hasta reconocimiento de sus méritos o cualidades.
- *Dimensión anticipadora.* En virtud de tal dimensión atribuible al líder educativo o pedagógico posee la capacidad para ver de modo anticipado las que podrían ser las estrategias más apropiadas y las actividades más efectivas para resolver retos o problemas futuros o para lograr las aspiraciones deseadas
- *Dimensión profesional.* A tenor de esta dimensión, los líderes educativos han de impulsar a la institución hacia el logro de metas y objetivos educativos y tratarán de facilitar a dicha institución y a sus miembros la disponibilidad de los recursos necesarios y el empleo de las estrategias precisas para lograr la más elevada calidad de la educación.
- *Dimensión participativa .* En virtud de esta dimensión, el/la líder pone de manifiesto que el mejor modo de estimular a los individuos y grupos hacia un trabajo inteligente y colaborativo es animarlos a ofrecer su esfuerzo junto al de otras personas en proyectos en los que están comprometidos por haber participado con su intervención en las decisiones tomadas en cada una de las fases de tales proyectos: desde su propuesta hasta la valoración de sus consecuencias.

(Gento et al., 2012 p.10)

1.2.1.2. LIDERAZGO PEDAGÓGICO

El liderazgo pedagógico implica que los establecimientos escolares focalicen sus tareas para establecer propósitos y metas de manera compartida, el desarrollo profesional de los docentes y generar condiciones organizacionales, especialmente la promoción de una cultura de colaboración.(Gajardo & Ulloa, 2016 p.4)

Asimismo, el “liderazgo pedagógico dirige el proceso pedagógico más por su arrastre que por su empuje; por inspirar, más que por mandar; por crear expectativas posibles y recompensar el progreso hacia ellos, más que por manipular; por integrar a los estudiantes para que usen su propia iniciativa y experiencias, más que por ignorar o constreñir las experiencias e iniciativas de ellos. (Alvarez, 2014)

También, Medina (citado por Lecaros 2017) define al liderazgo pedagógico como una cualidad esencial de los docentes, en ese sentido lo definió como “la innovación continua de las instituciones educativas y la creación de una cultura de cambio para mejorar las organizaciones educativas” (p.24)

Según Bolívar (2014 citado por Lecaros, 2017: p.24) define liderazgo pedagógico como: Un liderazgo que influye en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. En consecuencia, la gestión administrativa e institucional se subordina al liderazgo pedagógico distribuido, asumiendo funciones en la administración y siendo responsable del cumplimiento de las normativas y directrices de la institución educativa.

Por lo tanto, se puede afirmar que el líder pedagógico relaciona todos elementos del [aprendizaje en el aula] a través de mecanismos interactivos relacionados entre sí y con el entorno, los cuales se encuentran estrechamente vinculados por sus conocimientos, roles, valores, procedimientos y experticia adquiridas o aprendidas en el grupo. (Lecaros Leon, 2017)

1.3. ESTILOS DE LIDERAZGO

Estos estilos surgen a partir de un estudio llevado a cabo por Lewin, Lippitt y White en 1939. Ellos estudiaron qué efectos tenían en los individuos distintas atmósferas de grupo, producidas por distintas formas de liderazgo. Su estudio se realizó con niños de 10 y 11 años que estaban organizados en clubes y que se reunían una vez a la semana durante varios meses. (Barra, 1998, pp. 185–186)

Existen investigaciones psicológicas que han determinado los estilos de liderazgo en la educación. Éstos son el estilo autocrático, también llamado transaccional; el estilo democrático o también llamado transformador y el estilo laissez faire o líder ausente.

1.3.1. ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Myres et al. (2003) propone otro estilo de liderazgo que se denomina liderazgo transformacional donde se “delega la autoridad, acepta con complacencia los aportes de los miembros del equipo”. (p.156). Estos elementos provocan que el grupo tenga cohesión y los integrantes se muestran más motivados que con un líder transaccional.

Él toma en cuenta los aportes de los miembros del grupo, que no significa que todo lo que propongan se hará si no que, Chaves (et al, 2011) menciona que “el líder es el que tiene la autoridad de tomar la decisión final” (p.41). Al tomar en cuenta las opiniones de los miembros del grupo, no se quita autoridad en el liderazgo, sino más bien se delega.

También, López (2013) agrega que “el líder juzga objetivamente los trabajos individuales, intenta valer como miembro regular del grupo, sin realizar personalmente demasiadas tareas”. (p.8). El auxiliar de docencia, necesita coordinar con los estudiantes y controlar el desempeño de cada uno de ellos, tanto en el aula apoyando al docente, como en su auxiliatura.

Estas definiciones son las más reconocidas en el ámbito administrativo y empresarial ahora pasaremos a definir como es este estilo de liderazgo en el ámbito pedagógico y educativo y que es lo que lo caracteriza.

Este estilo de liderazgo tiene cuatro sub- dimensiones:

- a) Carisma o influencia idealizada, respeto por el líder, que quiere ser imitado y genera altos niveles de expectativa en sus seguidores;
- b) Inspiración, que es el grado en que el líder energiza a sus seguidores proveyendo una visión de futuro, objetivos y propósito
- c) Estimulación intelectual, la cual señala las acciones del líder relacionadas con el estímulo intelectual para que los seguidores resuelvan las dificultades y obstáculos de forma creativa
- d) Consideración individualizada, que es el apoyo que se provee al seguidor, prestando importancia a sus necesidades de desarrollo personal.

(Nader & Castro, 2007 p.693)

1.3.2. ESTILO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL

El estilo de liderazgo transaccional según Chaves (et al, 2011) es “utilizado cuando un líder les comunica a sus empleados qué y cómo deben desempeñar una labor, sin tener en cuenta la opinión de su grupo de trabajo. Es conocido como un liderazgo autoritario, este líder suele imponer sus decisiones y no escucha las necesidades del grupo.” (p.41)

Asimismo, López (2013) sugiere que el “líder transaccional determina todas las normas, las fases de actividad aisladas, las técnicas a utilizar se determinan por el líder a corto plazo: los procedimientos posteriores no se aclaran en absoluto”. De parte de los seguidores “aparecen reacciones de frustración y agresión, conductas restrictivas de desinterés, apatía y tendencia a huir, es difícil sostener las relaciones y no existe cohesión de grupo” (p. 8)

Otra característica del estilo transaccional es que el líder no participa ni deja participar activamente en el grupo. Por esta característica muchos desisten de la meta común. Un

auxiliar de docencia puede tener todas estas características, simplemente avanzar los temas que cree conveniente, sin preguntar a los estudiantes cual es la necesidad de cada uno de ellos, considerando que el auxiliar ahora es parte del grupo.

Según Castro & Nader (2007) Tiene dos subdimensiones:

- a) Recompensa contingente, que es una interacción entre líder y seguidor, guiada por intercambios recíprocos. El líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona. Recompensa o sanciona en función del cumplimiento de objetivos.
- b) Manejo por excepción, esto es, el líder interviene sólo cuando hay que hacer correcciones o cambios en las conductas de los seguidores. En general, las intervenciones son negativas y de crítica para que los objetivos no se desvíen de su curso. (p.693).

1.3.3. ESTILO DE LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

El estilo de liderazgo laissez faire, se caracteriza por: ser un líder ausente; propuesto por Fischman (2005). Lo describe como un líder que “aunque está presente físicamente, no tiene relación con su gente; están desconectados de su realidad, viven en su propio mundo, donde creen que hacen algo” (p.14)

Cabe señalar que el líder de este estilo cree que debe asumir una conducta amistosa pero pasiva, mantenerse distante del grupo, no sugerir ni evaluar. Además, debe ser un observador y sólo intervenir si se le pide ayuda (Barra, 1998, p. 19).

En otras investigaciones, López (2013) lo describe también como un “líder [que] no interviene en la formación de grupos ni en la división de tareas” (p.9). Esto hace que en el grupo sienta mucha incertidumbre, nadie sabe hacia dónde ir y fácilmente se desintegra, por la desorganización. Muchas veces las personas tienen este tipo de liderazgo por falta de conocimiento en sus funciones.

Después de conocer los estilos de liderazgo, Abric (1985) indica que “el papel del líder debía resultar determinante en la dinámica y la creatividad del grupo” (p.4) por lo que la creatividad influye en el comportamiento del líder y él, a su vez cada uno de los integrantes del grupo.

Según Castro y Nader (2007) Es una característica observada del liderazgo transaccional. Representa la ausencia de transacción de cualquier clase. El líder evita tomar decisiones, no tiene responsabilidad y no usa su autoridad. Es considerada la forma más inefectiva de liderazgo. (p.693)

1.3.4. ESTILOS DE LIDERAZGO Y GÉNERO

1.3.4.1. ESTILOS DE LIDERAZGO GÉNERO MASCULINO

Las primeras investigaciones sobre el liderazgo se realizaron tanto en la Iglesia católica como en las organizaciones militares, en las instituciones la mayoría son hombres que ejercen un estilo de liderazgo por lo que detallan en su mayoría como llevan acabo las actividades pertinentes de sus instituciones.(Barra, 1998, p. 172)

Entre las investigaciones están los aportes de Cuadrado y Eagly, tradicionalmente se ha relacionado al liderazgo con el género masculino. Los cargos directivos suelen ser caracterizados con rasgos instrumentales/agénticos, generalmente atribuidos a los hombres, como competitividad, control, autoridad u orientación hacia la tarea. (Solange Andrea, 2014, p. 17)

Otras descripciones que se hacen en relación al liderazgo masculino según Al Khalifa (1989 citado en Diez, Valle, Terrón, & Centeno, 2002) afirma que la teoría “gerencial” aplicada a los centros educativos ha incrementado la posibilidad de asociar conceptos como liderazgo administrativo y masculinidad y, por supuesto, liderazgo y jerarquía. (p.3)

1.3.4.2. ESTILOS DE LIDERAZGO GÉNERO FEMENINO

En la revisión literaria de este tema se puede constatar que existen diversas investigaciones que las mujeres tienden a ejercer el liderazgo de una forma diferente a la mayoría de los hombres. Además, las antes mencionadas hablan de que la mujer es más consensuadora, más mediadora a la hora de ejercer el liderazgo. (Diez et al., 2002, p. 3)

También citar a Grimwood y Popplestone (1993 citado por Diez, Valle, Terrón, & Centeno, 2002) que definen el estilo de dirección de las mujeres como abierto, no competitivo, innovador, con un firme sentido de la calidad, centrado en la persona, flexible, comunicativo y persuasivo. (p.3)

Asimismo, Kaufmann (1996 citado por Diez, Valle, Terrón, & Centeno, 2002) considera que, en la actualidad, las mujeres están en condiciones de revolucionar el lugar de trabajo, precisamente no por dejar a un lado sus valores tradicionales, sino precisamente por expresarlos, en su cotidianeidad laboral. (p.3)

Según Diez et al., 2002 p.4 los rasgos más destacados que podríamos señalar y que hacen diferente el uso de poder por parte de las mujeres serían los siguientes:

1. Un estilo más democrático, dialogante, pedagógico, consensuador y mediador. Una actitud más receptiva y participativa.
2. Un liderazgo más multidireccional y multidimensional, favoreciendo el desarrollo de valores y acciones colectivas.
3. Un ejercicio del liderazgo más firme y constante.
4. Más creativas en las propuestas para ejercer la dirección.
5. Más comunicativas y abiertas a las relaciones personales, a las propuestas de sus compañeras y compañeros, a escuchar sin enjuiciar de una forma más comprensiva.
6. Desarrollan políticas de cooperación y participación.
7. Potencian relaciones interpersonales.

8. Disponibilidad para el cambio.
9. Crean un clima de colegialidad y gestión colaborativa con el profesorado.
10. Construyen redes informales, propiciando la cohesión y los vínculos entre los miembros, alentando a otros a compartir los recursos.
11. Les preocupa el abuso del poder y utilizan la coacción como último recurso.
12. Potencian el “aprender con los demás”.
13. Clara preferencia por enfoques consultivos y cooperativos.
14. Habilidad para combinar y reconciliar expectativas y experiencias contradictorias, promoviendo el compromiso colectivo de los miembros de la organización.
15. Desarrollo de políticas de cuidado y apoyo mutuo.
16. Mayor atención a los sentimientos y al uso de una “inteligencia emocional” más sensible a las emociones y situaciones personales de los demás.

Por último, resumiendo los estudios de Díez, Valle, Terrón y Centeno (2003, citado por Magaña et al., 2016) resaltan como rasgos más destacados del liderazgo femenino: un estilo más democrático, dialogante, pedagógico, consensuador y mediador, una actitud más receptiva y participativa, un liderazgo más multidireccional y multidimensional, favoreciendo el desarrollo de valores y acciones colectivas, más abiertas a las relaciones personales y cooperación, construyen redes informales, propiciando la cohesión y los vínculos entre los miembros, y ponen mayor atención a los sentimientos y al uso de una “inteligencia emocional”. (p180)

1.3.4.3. DIFERENCIA ENTRE GÉNERO FEMENINO Y MASCULINO

La investigación del liderazgo en relación con el género se ha convertido en un tema de múltiples investigaciones en los últimos años. Cuando se habla de liderazgo y género se retoma un tema que ha estado en conflicto que apenas tiene las últimas dos décadas destacando el relieve del sesgo masculino del liderazgo de dentro de las organizaciones.(Gonzales, Artega, Valadez, & Mexicano, 2014)

Los estudios precursores que datan de 1930 efectuados con grupos de niños y niñas de 11 años que frecuentaban clubes de ocio. Los autores de esta investigación experimental manipularon la situación a través de tres estilos diferentes de liderazgo: autocrático, democrático y laissez faire. Los resultados obtenidos llevaron a los autores a apoyar el estilo democrático por razones de autonomía, satisfacción y eficacia grupales. (Panta, 2010 p.15)

En otras investigaciones relacionadas con el tema mostraron que las mujeres lideraban con estilos más democráticos y participativos que los hombres, y que éstos lo hacían de forma más autocrática o directiva que las mujeres.(Panta, 2010 p.15)

Según la revisión literaria de estudios sobre estilos de liderazgo y su comparación con el género se encontró un análisis de 45 estudios comprendidos entre los años 1995 y 2000, siguiendo el método meta-analítico sobre diferencias de género en cuanto a los estilos propuestos por Bass (Transformacional, transaccional y Laissez faire).

Dichas investigaciones estuvieron realizadas en su gran mayoría en grandes empresas (58%) pertenecientes principalmente a los Estados Unidos (53%) y en las cuales los líderes eran fundamentalmente del género masculino (65%). Gran parte de los estudios emplearon como técnicas de evaluación el MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire).

Los resultados arrojaron los siguientes datos:

- Las mujeres estarían más orientadas a un estilo transformacional respecto de los hombres.
- Las mujeres se destacaron especialmente en la característica Carisma.
- Las mujeres obtuvieron mejores resultados en la dimensión Recompensa contingente correspondiente al liderazgo transaccional.
- Los hombres tendieron a obtener resultados más altos en la dimensión Dirección por excepción, correspondiente al liderazgo transaccional, y en laissez faire.
- Las características asociadas a un liderazgo efectivo fueron obtenidas por las mujeres y no por los hombres
- Pero los hombres son quienes ocupan la mayor parte de los cargos directivos.

(Panta, 2010 p.16)

También en una recopilación de otros estudios de los años 1990 y 2002 sobre la diferencia de los estilos de liderazgo y género podemos ver en la Tabla A los autores y las conclusiones de esta recopilación por Gonzales Artega, Valadez & Mexicano, 2014.

Tabla A Estudios de liderazgo y género

Autores	Conclusiones
Rosener (1990)	Sus estudios demostraron que los seguidores evalúan a sus líderes, atribuyéndoles a las mujeres una conducta más enfocada al liderazgo transformacional y que los hombres se orientan más al transaccional.
Bass y Avolio (1994)	Atendiendo a los resultados obtenidos se demuestra que las mujeres tienden a presentar en mayor medida conductas representativas del liderazgo transformacional en 4 de sus dimensiones. Por su parte el liderazgo ejercido por los hombres reflejan más la tendencia al liderazgo transaccional, destacando además que reflejan una tendencia marcada al estilo de liderazgo <i>laissez – faire</i> .
Maher (1997)	Los resultados de su investigación reflejan que no existe diferencia en cuanto a los estilos de liderazgo en hombres y mujeres, solo encontró diferencia en la forma de percepción aunada a los estereotipos de su género.
López-Zafra y del Olmo (1999)	Atendiendo a sus estudios reflejan que no existe diferencia en los estilos dirección y liderazgo. Pero si existe una marcada relación entre el liderazgo y los estereotipos femeninos.
Martínez García (1999)	Determinan que no existe una diferencia en lo que son las dimensiones de motivación interna entre hombres y mujeres.
Eagly y Johannesen – Schmidt (2001)	Sus estudios demuestran que las mujeres tienen mayor puntuación en tres escalas transformacionales (influencia idealizada, motivación inspiracional y consideración individual). Por su parte los hombres presentan mayor puntaje en “dirección por excepción”. Destacando que las diferencias no son de gran magnitud.
Ramos, Sarrió, Barberá y Candela (2002)	Sus estudios demuestran que existen diferencias entre los estilos de liderazgo entre hombres y mujeres, destacando que ellas enfocan más su estilo al liderazgo transformacional mientras que ellos al liderazgo transaccional.

En estudios realizados por Rosener en 1990 encontró que las mujeres líderes se describían con un enfoque al liderazgo transformacional, mientras que los hombres tienden a tener características del liderazgo transaccional. El estilo de liderazgo de las mujeres se logra

siempre y cuando el entorno lo permita es decir que la organización exista una cultura creada por las propias mujeres (Gonzales et al., 2014).

También es importante mencionar la investigación de Cuadrado y Molero (2002 citado en Solange Andrea, 2014), en el que evaluaron las diferencias de género en los estilos de liderazgo transformacional y transaccional. La muestra fue de 118 directivos españoles. Los resultados mostraron que, aunque no existían diferencias importantes en las autoevaluaciones de hombres directivos y mujeres directivas, sí existe una tendencia en las mujeres a autoevaluarse como más transformacionales que los hombres. (p.18)

Asimismo, los autores del cuestionario de estilos de liderazgo Lupano, Castro Solano y Casullo (2010) identificaron los prototipos masculinos y femeninos de liderazgo efectivo en población militar. De la investigación participaron 262 sujetos, 182 varones y 80 mujeres con edades entre 25 - 62 años. El 66% tenía personal a cargo y el 34% eran subordinados. Como resultado, los sujetos identificaron mayormente como líderes varones a militares, tanto de población general como específicos por sus hazañas militares. Con relación a las líderes mujeres se identificaron líderes religiosas, militares, de población general y políticas.

2. CREATIVIDAD

La creatividad fue estudiada científicamente desde el año de 1945 por Wertheimer definiendo a la misma como “el pensamiento productivo que consiste en observar y tener en cuenta rasgos y exigencias estructurales. Es la visión estructural, no fragmentada” (citado por Esquivias, 2004:4).

Las siguientes investigaciones fueron de Joy Paul Guilford (1950, citado por Ortiz y Barreto, 2009) mencionando que la creatividad “aparece en una conducta creativa que incluye actividades tales como la invención, la elaboración, la organización, la composición, la planificación. Los individuos que dan pruebas manifiestas de esos tipos de comportamiento son considerados como creativos” (p.20)

Años después Fromm (1959) define a la creatividad como una cualidad no sólo de los dotados particularmente los artistas y otros individuos, sino una actitud que puede poseer cada persona y Rogers (1959) considera que la creatividad “es una emergencia en acción de un producto relacional nuevo, manifestándose por un lado la unicidad del individuo y por otro los materiales, hechos, gente o circunstancias de su vida”(Esquivias, 2004)

Más adelante, Ausubel (1963) define a “la personalidad creadora es aquella que distingue a un individuo por la calidad y originalidad fuera de lo común de sus aportaciones a la ciencia, al arte, a la política. Y Piaget (1964) aporta la definición de la creatividad como “la forma final del juego simbólico de los niños, cuando éste es asimilado en su pensamiento”.

Entre las definiciones más modernas que existen de científicos están las siguientes:

- Chávez (2001, citado por Rodríguez, 2011: p.46), entendemos que la creatividad es un proceso que consiste en generar algo –conceptual, material o estético– nuevo y/o transformador”
- Sánchez (2003, citado por Nuñez, 2012) manifiesta que la creatividad es la capacidad que se forma y se desarrolla a partir de la integración de procesos psicológicos cognitivos y afectivos, que predispone a la persona para poder organizar respuestas originales en una situación o problema. (p.83)
- Esquivias (2004) menciona que la creatividad “es un concepto que alude a uno de los procesos cognitivos más sofisticado del ser humano, al cual [influye]...a la mente, la personalidad, la motivación, las emociones y el mundo afectivo”. (p.16)
- Bogousslavsky (2005 citado por Rodriguez, 2011: p.46) “la propuesta clásica responde a cuatro fases sucesivas que quedarían sintetizadas en la preparación, la incubación, la inspiración y la producción de la inventiva”

- Csikszentmihalyi (2006 citado por Navarro, 2010: p.285) diferencia talento de creatividad en que aquel se concentra en una destreza innata para hacer algo bien.
- Corbalán-Berná (2008, citado por Rodríguez, 2011: p.46) “para quien la creatividad es entendida como la capacidad de utilizar conocimientos e informaciones de forma novedosa, y de hallar soluciones divergentes a los problemas.”

Para la presente investigación se utilizará la definición del Diccionario de las Ciencias de la Educación Santillana (1995), que señala: “la creatividad significa innovación valiosa y es de reciente creación”. (pp. 333-334)

2.1. CREATIVIDAD EN LA EDUCACIÓN

En la revisión de los conceptos de la creatividad que, a través del tiempo, muchas ciencias y científicos han intentado estudiarla, y aplicarla en cada una de las áreas en las que se especializaron. Una de la que veremos en esta sección será la de la educación, más específicamente su aplicación en la docencia.

En la práctica educativa, la aplicación de la creatividad tiene dos grandes vertientes y posibilidades: la primera será identificación del niño creativo, generalmente conflictivo y mal entendido por los profesores lo que es la propia práctica de la creatividad en la docencia, sea como método de trabajo para el docente, o como propuesta de objetivo para el currículo. Y la segunda será una clase creativa es un foro para el pensamiento, un antídoto para el aburrimiento, una fuente de motivación para los alumnos, un recurso garantizado ante los disruptores y un caldo de cultivo para la excelencia.

(Corbalán Berná, 2008, p. 17)

Además, Strom (1994 citado por Ortega, 2014 p. 190) menciona que la “educación creativa, [...] está dirigida a plasmar una persona dotada de iniciativa, plena de recursos y de confianza, lista para enfrentar problemas personales, interpersonales o de cualquier índole. [...] La creatividad es, en consecuencia, la clave de la educación” [en todos los agentes que participan de cada proceso de enseñanza-aprendizaje.]

“La creatividad se debe abordar en los diferentes escenarios de la Universidad y de manera implícita desde el quehacer de los directivos como quienes se encargan de guiarla a través de directrices previamente establecidas, de modo que puedan generar una relación que incida directamente en los resultados organizacionales. Además, son los directivos quienes pueden predisponer o coartar la creatividad de su equipo de trabajo a través de su gestión.” (Quintero, Granada, Alvarez, & Calderón, 2011, pág. 71)

La consideración de los autores de este concepto que hablan de los directores de las universidades, es necesario entender que cada uno de los agentes que participan de esta institución deben tomar en cuenta la creatividad, ya que, como bien lo mencionan cada uno se encarga de guiar con directrices a los que los siguen. Asimismo, el auxiliar necesita de esta herramienta para que los estudiantes tengan mejores resultados de la materia que cursan. Además, Quintero, et al. 2012 refiere que “la Universidad es el principal epicentro de los profesionales de la educación quienes son los llamados a generar procesos creativos” (p.71).

Y por último, en los “estudios que han analizado la creatividad en educación, se reconoce los elementos a tener en cuenta para definir un potencial creativo en el análisis de procesos de desarrollo profesional docente” (Sequera Guerra, 2007)

2.1.1. LA CREATIVIDAD EN LA ENSEÑANZA

Una de las exigencias de esta sociedad es que haya creatividad en la educación. Es así que Ortega en su tesis doctoral argumenta que en “todo proceso de enseñanza se debe establecer una definición de creatividad, lo lamentable es que casi siempre se parte de distintas explicaciones que se construyen convencionalmente operativas, con esto se asegura la “aplicación” de la creatividad, lo que tal vez no se garantice es solventar problemas fundamentales de la enseñanza creativa, de ahí la importancia de la conceptualización de la creatividad para la enseñanza creativa.(Ortega, 2014, p. 207)

Entre otras explicaciones sobre la creatividad en la enseñanza se considera que las instituciones educativas juegan un papel primordial en la estimulación de la creatividad, en generar ambientes propicios para el aprendizaje creativos y en la formación de docentes creativos.(Sequera Guerra, 2007 p.56).

Asimismo, según M.I. Solar Rodríguez (2006 citado en Ortega, 2014) en el tema Creatividad en la enseñanza universitaria habla de cómo la cultura condiciona nuestro modo de pensar, sentir, actuar y de su gran influencia en la expresión creativa. (p.196)

2.2. DOCENTE O AUXILIAR DE DOCENCIA CREATIVO

Los profesionales que imparten la docencia universitaria y los que se preparan para enseñar como son los auxiliares de docencia, hoy en día tienen un reto personal, que es el formarse en creatividad e innovación, no sólo para saber resolver sus problemas o impartir su materia, si no para lograr que sus estudiantes lleguen a visualizar varios caminos y transformar en su forma de realizar su práctica profesional.

Por este reto actual, es necesario caracterizar este tipo de creatividad en la práctica docente por lo que Mendoza (2001) menciona que un maestro creativo necesita propiciar la divergencia acepte las críticas, también centrarse en el proceso de aprendizaje en las necesidades de sus alumnos, fundamentalmente.

Además, usar la novedad como fomentar la imaginación, y buscar ser un motivador constante hacia el esfuerzo, afectuoso, provocando un trato cordial y respeto hacia los demás. El docente valora la capacidad del alumno, lo entrena para un diálogo constructivo. También, propone problemas, ayuda a encontrar problemas y posibles soluciones para los mismos, comunica en vez de informar. (p.273)

Entre otros investigadores F. Menchén Bellón (2009 citado por Ortega) opina: “Llegar a ser un maestro líder creativo es una tarea que demanda mucho trabajo” ya que implica el poder desarrollar distintas habilidades de fluidez de respuesta, la organización al realizar actividades académicas y originalidad en el contenido de las respuestas.

También mencionar que la actividad creativa de los maestros o docentes “proviene de la sensibilidad y la preocupación hacia los estudiantes, sus intereses en las asignaturas que enseñan, su voluntad, su curiosidad cognitiva, su pensamiento no convencional e incluso el conocimiento y dominio de la materia que imparten, más que del conocimiento sobre las técnicas de enseñanza. Todo esto muestra que la creatividad emerge desde el conocimiento y la sabiduría sobre la creatividad de uno mismo, sus actitudes emocionales y sus habilidades prácticas”. (Babicka, 2010)

Las características del maestro creativo son: “compromiso, conocimientos sobre técnicas, habilidad para guiar a los alumnos, dirigir y centrar la atención de los niños, ser sensible y consciente, escuchar activamente, reconocer cuándo los verdaderos esfuerzos deben ser alabados, y fomentar un clima que apoye las ideas creativas“. (Sequera Guerra, 2007 p.56)

2.3. CREATIVIDAD Y GÉNERO

2.3.1. CREATIVIDAD DEL GÉNERO MASCULINO

Se realizó una revisión bibliográfica respecto a la creatividad masculina en el área educativa y pedagógica, se ha observado que dentro de las plataformas de revistas científicas no se ha logrado definir este tipo de creatividad, poniendo conceptos claros y características sobre el mismo.

2.3.2. CREATIVIDAD DEL GÉNERO FEMENINO

La creatividad femenina se revela como un impulso permanente que amplía los horizontes mentales y existenciales, abre caminos, reacciones enérgicas, quiebra fatalismos, genera actitudes solidarias y alienta prácticas liberadoras.(Villegas, n.d., p. 115) Además. lo que señalan sistemáticamente los estudios sobre creatividad femenina tienen que ver con esa socialización diferencial que comienza en la familia y en la escuela.(Romo, 2018, p. 254)

Es importante mencionar que existe muy pocas investigaciones que definan y caractericen esta habilidad por género, por lo que hay mucho que indagar respecto a este tema.

2.3.3. DIFERENCIAS DE CREATIVIDAD POR GÉNERO

La creatividad también ha sido estudiada y analizada desde el enfoque de género, por ejemplo Monreal (2000, citado por Rica & Araya, 2005), menciona “una total superioridad creativa de los varones sobre las mujeres”. Una de las explicaciones se centra en que las diferencias se deben a los condicionamientos biológicos y genéticos, y a que tradicionalmente se realizan más investigaciones en hombres que en mujeres. (p.16)

Asimismo Mohamed (2006, citado por Esparza M, Ruiz, Ferrando, Sainz, & Prieto, 2015) “utilizó un Test de Creatividad Científica Estas tareas contienen varios ítems que evalúan las dimensiones de la creatividad: fluidez, flexibilidad y originalidad. Se llega a la conclusión de que las chicas fueron significativamente superiores a los chicos en los subtest 2 y 3. (p.52)

Según Jo (2009 citado por Esparza M, Ruiz, Ferrando, Sainz, & Prieto, 2015) hizo un estudio sobre creatividad y conocimiento científico, tomando en cuenta las siguientes características fluidez, flexibilidad, originalidad, elaboración y transformación. Los datos correspondientes a este estudio no arrojaron diferencias significativas entre chicos y chicas. (p.52)

Además mencionar a Okere y Ndeke (2012, citado por Esparza M, Ruiz, Ferrando, Sainz, & Prieto, 2015) se estudió la relación entre el conocimiento científico y la creatividad en el área de biología. Los cuales valoraron cuatro dimensiones de la creatividad: sensibilidad; reconocimiento de relaciones; planificación de la investigación; y flexibilidad en el razonamiento. A partir de los resultados obtenidos concluyeron que la creatividad científica en biología era superior en los chicos que en las chicas; incluso los chicos fueron superiores en las dimensiones referidas a la flexibilidad, reconocimiento de relaciones y sensibilidad; sin embargo, no se encontraron diferencias entre chicos y chicas en la dimensión de planificación. (p.52)

En una investigación sobre la creatividad en estudiantes varones y mujeres del nivel secundaria de Huancayo-Perú, 2017 se concluyó que “la variable género parece no tener un papel distintivo en el desarrollo de la creatividad, de modo que las mujeres no son más creativas que los varones ni estos que aquellas”.(Gutierrez Gamboa, 2017 p.60)

CAPITULO III

METODOLOGÍA

1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de diseño de investigación que se propone es no experimental de tipo descriptivo. “El diseño transeccional descriptivo tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres”.(Hernández & Fernández, 1997)

Este tipo de diseño permitirá describir el estilo de liderazgo y la creatividad de los estudiantes de la Escuela de Auxiliares de Docencia y al comparar estas variables entre varones y mujeres se tendrá una descripción más detallada de esta población

2. VARIABLES

Variable 1: Estilos de liderazgo

Variable 2: Creatividad

2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

a. ESTILOS DE LIDERAZGO

Tabla B Operacionalización de la variable Estilos de Liderazgo

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADOR	PREGUNTAS
LAISSEZ FAIRE	Ausencia de liderazgo	Su presencia pasa desapercibida	1 Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento.
			6 No les digo donde me sitúo en algunas ocasiones.
		evita asumir responsabilidades y tomar decisiones	20 Evito tomar decisiones.
			27 Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.
			31 Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas.
			32 Es probable que esté ausente cuando se me necesita.

TRANSAC CIONAL	Recompensa contingente	Recompensa a sus seguidores por los objetivos cumplidos.	8 Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.
			10 Me aseguro que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.
		Negocia con sus seguidores el tipo de recompensa.	11 Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo lo que obtendrán a cambio por su trabajo.
			12 Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.
			16 Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación.
	Dirección por excepción	Monitorea el cumplimiento de los procedimientos y reglamentaciones.	2 No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien.
			5 Evito involucrarme en su trabajo
			7 Demuestro que creo firmemente en el dicho “si funciona, no lo arregles”.
		Muestra pasividad al cambio.	9 Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.
18 No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.			
26 Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no			

DIMENSIONES	SUB-DIMENSIONES	INDICADOR	PREGUNTAS
TRANS FORMACIONAL	Carisma	Influye en los demás mediante la creación de una visión o proyecto.	3 Se sienten orgullosos de trabajar conmigo.
			21 Cuento con su respeto.
			33 Tienen plena confianza en mí.
			34 Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.
	Inspiración	Motiva a sus seguidores hacia un continuo conocimiento.	19 Les doy charlas para motivarlos.
			22 Potencio su motivación de éxito.
			24 Trato desarrollar nuevas formas para motivarlos.
	Estimulación Intelectual	Propicia el uso de la razón y la lógica en la solución de problemas.	4 Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.
			15 Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.
		Promueve ideas innovadoras y creativas que permiten ver los problemas como una oportunidad para aprender.	23 Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.
			25 Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.
			28 Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.
			29 Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos.
	Propicia el diálogo y el debate para generar nuevas ideas que permitan solucionar problemas.	30 Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.	
Consideración Individualizada	Atiende las necesidades individuales de desarrollo de sus seguidores, con tolerancia	13 Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.	
		14 Centro mi atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	
		17. Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre lo que necesiten.	

CREATIVIDAD

Tabla C Operacionalización de la variable Creatividad

VARIABLE	INDICADOR	SUBTEST	
CREATIVIDAD	FLUIDEZ	I-II-III-IV-V-VI	1.-Imagínate y menciona todas las películas que se te ocurran
			2.-Escribe todo lo que hace que un reloj y una computadora se parezcan.
			3.-Imagínate y escribe en los espacios en blanco todos los usos posibles que pueden darle a una botella
			4.-Imagínate y escribe en los espacios en blanco todo lo que pasaría si el sol desapareciera
			5.-Pon en juego tu imaginación y escribe un cuento a partir de las siguientes palabras.
			6.-Mira bien el dibujo y escribe en los espacios en blanco todo lo que el dibujo te hace imaginar
	ORIGINALIDAD	I-II-III-IV-V-VI-VII	1.-Imagínate y menciona todas las películas que se te ocurran
			2.-Escribe todo lo que hace que un reloj y una computadora se parezcan.
			3.-Imagínate y escribe en los espacios en blanco todos los usos posibles que pueden darle a una botella
			4.-Imagínate y escribe en los espacios en blanco todo lo que pasaría si el sol desapareciera
			5.-Pon en juego tu imaginación y escribe un cuento a partir de las siguientes palabras.
			6.-Mira bien el dibujo y escribe en los espacios en blanco todo lo que el dibujo te hace imaginar
			7.-Pon en juego tu imaginación y haz un dibujo interesante a partir de esta figura.
ORGANIZACIÓN	V-VII	5.-Pon en juego tu imaginación y escribe un cuento a partir de las siguientes palabras.	
		7.-Pon en juego tu imaginación y haz un dibujo interesante a partir de esta figura.	

3. POBLACIÓN Y MUESTRA

De acuerdo a la lista proporcionada por la *Escuela de Auxiliares de Docencia* de la Facultad de Medicina, el número de estudiantes que se encontraban cursando el XXXIV Curso de Pedagogía para Auxiliares de Docencia es de 166 estudiantes, los que pertenecen a 46 carreras de 13 facultades. Por un lado, y para fines de la presente investigación, se trabajará con una muestra no probabilística, que comprende la cantidad de alumnos mencionada. Por otro lado, las características de edad y género de los estudiantes se identificarán con los instrumentos de medición para hacer la descripción completa de la población.

4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN:

- Variable 1: *Estilos de Liderazgo* será medida por el “Cuestionario De Estilos De Liderazgo” (CELID-A). Éste fue elaborado por Castro Solano, Nader y Casullo (2004). Su administración puede ser tanto individual, como colectiva. La duración del cuestionario es de 15 minutos. El uso de la prueba es para la población en general, como administradores, directores, docentes, empleados, funcionarios, profesionales, jefes de nivel intermedio, supervisores, bancarios.

La validez de la prueba paso por un proceso largo primero se realizó la validez de constructo, después el análisis factorial exploratorio, el confirmatorio, la validez de criterio y de consistencia interna, en la que se puntuó a la prueba con un $r = 0,47p < 0,01$. Por último, para su validez se calculó en base a el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose fiabilidades (entre 0,60 y 0,80). Para la fiabilidad también se realizó el Alfa de Cronbach, y obtuvo el 0.798, siendo alto dicho índice.

- Variable 2: La creatividad se medirá con la *Prueba Para Evaluar Indicadores Básicos De Creatividad EIBC-R (Abreviado)* H. Sánchez & C. Reyes s.f. La administración de la prueba puede ser en forma individual a partir de los 12 años, o en forma colectiva a partir de los 14 años. El tiempo de duración de la prueba es de 20 a 30 minutos aproximadamente.

En cuanto a la confiabilidad la prueba inicial EIBC-R fue sometida al método de correlación por mitades habiéndose obtenido un coeficiente de fiabilidad de 0.84 (para ello se tomó como base los valores de NR o número de respuestas). Con relación a la validez, por ser una prueba en estudio tiene validez de criterio y contenido, no habiéndose logrado aún una validación empírica.

5. PROCEDIMIENTO

Fase 1:

El presente trabajo se inició con una revisión teórica para delimitar las variables que se estudiarán. Después se realizó la redacción de la introducción, mencionando antecedentes pertinentes a la investigación; además se realizó la redacción del planteamiento del problema y su posterior justificación. A continuación, se fundamentaron y conceptualizaron las variables, redactando el marco teórico.

Fase 2:

Para realizar la medición de las variables se coordinó con el director de la Escuela de Auxiliares de Docencia; se determinó la hora y el lugar donde se ejecutó la aplicación de las pruebas a los sujetos descritos anteriormente.

Fase 3:

Se analizaron los datos a través de herramientas estadísticas, se presentaron y redactaron los resultados de cada una de las pruebas, se redactaron las conclusiones y las recomendaciones.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Mes (2019)	Actividad
Febrero	
Marzo	Se realizó la presentación de perfil a la carrera
Abril	Se aprobó del perfil por el docente designado tribular revisor.
Mayo	Se coordinó con el director de la Escuela de Auxiliares de docencia
Junio	Se aplicó el cuestionario de estilos de liderazgo CELID-A) a los estudiantes del XXXIV Curso de pedagogía para auxiliares de docencia
Julio	Se aplicó la <i>Prueba Para Evaluar Indicadores Básicos De Creatividad EIBC-R (Abreviado)</i> a los estudiantes del XXXIV Curso de pedagogía para auxiliares de docencia
Agosto-Septiembre	Se vaciaron los datos al programa estadístico y se redactó los resultados
Octubre	Por último, se sacaron conclusiones a partir de los resultados y se entregó al tutor para su revisión
Octubre	Entrega a el borrador final a la carrera para la designación del tribunal lector.

CAPITULO IV
PRESENTACIÓN Y
ANÁLISIS DE
RESULTADOS

1. DATOS GENERALES

En el XXXIV Curso de Pedagogía para Auxiliares de Docencia se postularon 500 estudiantes aproximadamente de los cuales 230 estudiantes se admitieron en el curso, y 172 aprobaron los tres módulos.

Se aplicó las pruebas a 166 estudiantes de los cuales 101 fueron estudiantes mujeres y 65 varones; el rango de edad es 17 a 46 años. Además, mencionar que pertenecen a 46 carreras de las 13 facultades de la Universidad Mayor de San Andrés. Por último, de los 166 estudiantes 16 ya fueron o son auxiliares de docencia.

Tabla 1 Edades de los Estudiantes

EDAD	N.º	%
17-19	31	19
20-22	95	57
23-25	32	19
26-46	8	5
TOTAL	166	100

Los 95 estudiantes de 20 a 22 años representan el mayor porcentaje de la muestra con un 57% y el menor porcentaje es el de 26 a 46 años con el 5% de la misma.

Tabla 2 Facultades a la que pertenecen los estudiantes

N.º	FACULTAD	ESTUDIANTES	%
1	Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica	31	19
2	Ingeniería	29	17
3	Ciencias Económicas y Financieras	27	16
4	Humanidades y Ciencias de la Educación	23	14
5	Tecnología	14	8
6	Ciencias Sociales	11	7
7	Ciencias Puras y Naturales	9	5
8	Derecho y Ciencias Políticas	7	4
9	Arquitectura, Artes, Diseño, y Urbanismo	7	4
10	Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	4	2
11	Odontología	2	1
12	Agronomía	1	1
13	Ciencias Geológicas	1	1
Total		166	100

La tabla 2 muestra que el mayor porcentaje de estudiantes son de la Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica con un 19% que equivale a 31 estudiantes de los 166 y el menor porcentaje es de la Facultad de Geología con el 1% que equivale a 1 estudiante.

2. ESTILOS DE LIDERAZGO

El “Cuestionario de Estilos de Liderazgo” (CELID-A) evalúa a los estudiantes presentándoles consignas donde cada estudiante marca de 1 al 5 si está muy de acuerdo con las mismas (5) y si está muy en desacuerdo (1). Este tipo de método es llamado escala Likert, gracias al cual se pudo analizar estadísticamente las respuestas del total de estudiantes evaluados. Los datos de la siguiente tabla muestran las medidas de tendencia del total de cuestionarios en base a las consignas de cada estilo de liderazgo.

Tabla 3 Estadística del Estilo de liderazgo que predomina en los estudiantes

	ESTILOS DE LIDERAZGO		
	LAISSEZ FAIRE	ESTILO TRANSACCIONAL	ESTILO TRANSFORMACIONAL
N	166	166	166
Promedio respuestas	2	2	4
Moda	2	2	4
Mediana	2	2	4
Mínimo	1	1	1
Máximo	5	5	5
Desviación Estándar	0.55	0.54	0,25
Coefficiente de Variación	22%	18,56%	6.25%

Se evaluó a 165 estudiantes. La media aritmética o promedio de las respuestas en el Estilo de Laissez Faire es de 2; el valor medio exacto del total de respuestas es de 2; de la misma forma el valor más común. Los datos se desvían en promedio con respecto a la media en un 0.55 unidades de la escala: el puntaje mínimo es de 1 y el máximo es de 5. Existe baja dispersión entre los puntajes (CV=22%) como se puede ver en la Tabla 3.

En relación al Estilo de Liderazgo Transaccional, se tiene una media y valor más repetido de 2 que significa que el estudiante está en desacuerdo con las consignas presentadas por el instrumento en este estilo. Asimismo, el valor medio exacto del total de respuestas del Estilo

de Liderazgo Transaccional de 2. Los datos se desvían en promedio con respecto a la media en un 0.54 unidades de la escala; el puntaje mínimo es de 1 y el máximo de 5. Existe una baja dispersión entre los puntajes (CV=18.56%).

Analizando el puntaje del Estilo de Liderazgo Transformacional se tiene una media de 4; el valor medio exacto es de 4 en este estilo, de la misma forma que el valor más común del puntaje es de 4. Los datos se desvían en promedio con respecto a la media en 0.25 unidades de la escala; el puntaje mínimo es de 1 y el máximo es de 5. Existe una muy baja dispersión entre los puntajes (CV=6.25%).

Ahora pasaremos a explicar la frecuencia en la que los estudiantes se auto-percibían dentro de alguno de los estilos de liderazgo. Los resultados del Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A) muestran que el 79% de los estudiantes, que significa que 7 de cada 10 estudiantes se identifican con un Estilo de Liderazgo Transformacional y el 1% de los estudiantes que quiere decir que 1 de cada 100 estudiantes se identifican con un Estilo Transaccional, asimismo, en el Estilo Laissez Faire como se muestran en el Gráfico 1.

Gráfico 1 Resultado del Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A)

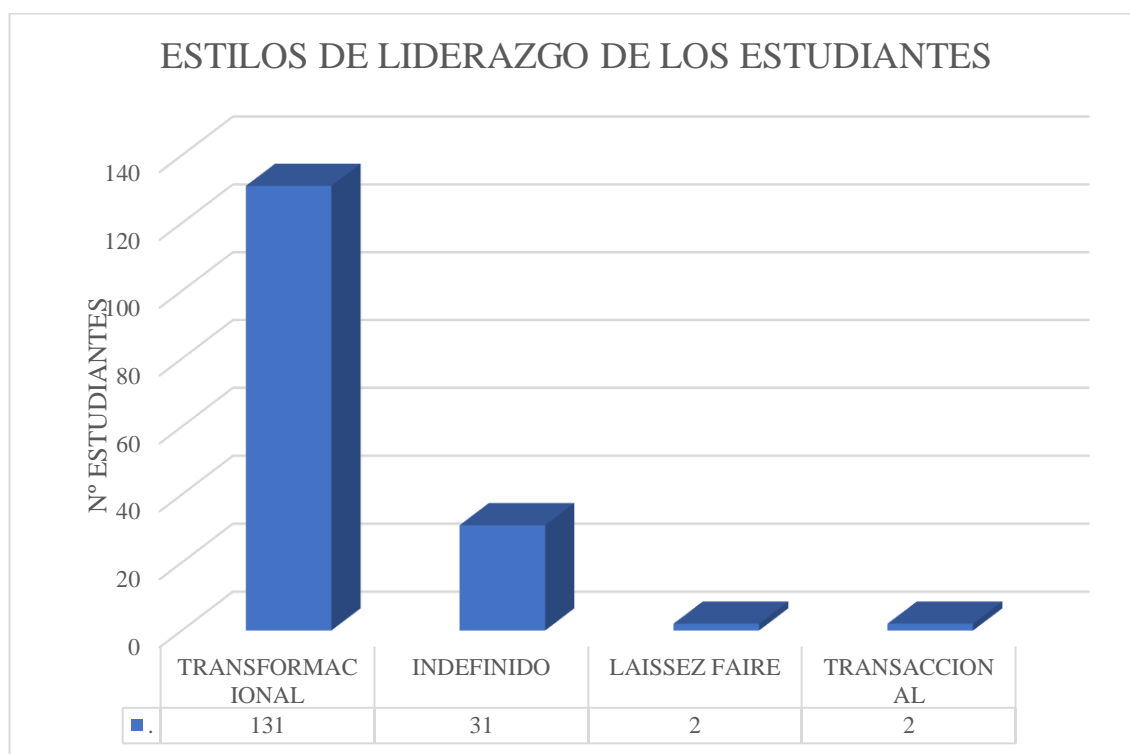
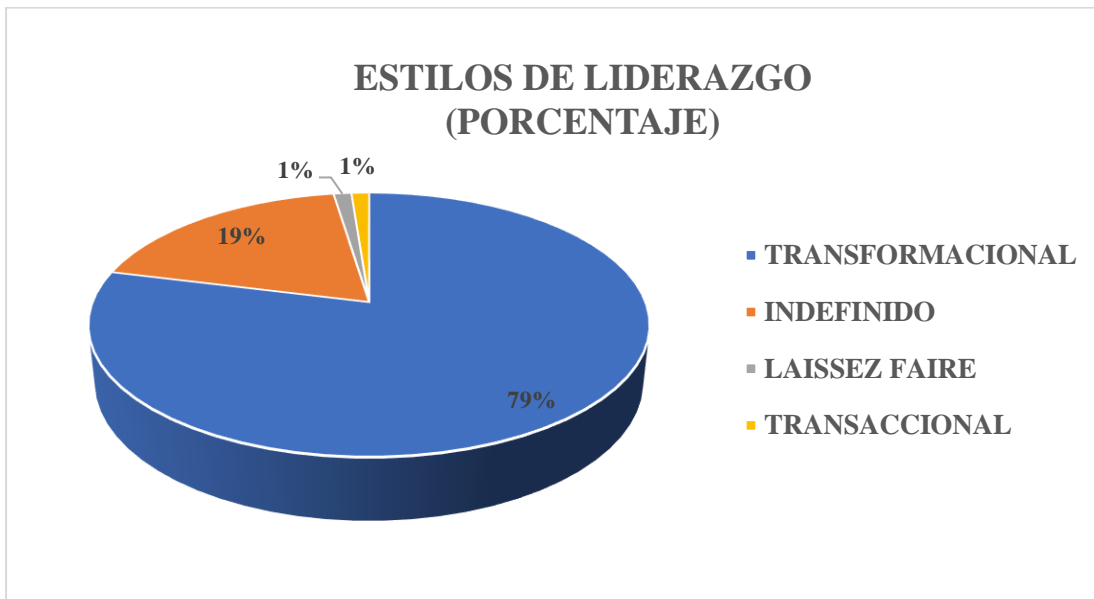


Gráfico 1.1. Porcentaje de los resultados del Cuestionario de Estilos de Liderazgo



2.1 ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El cuestionario de estilos de liderazgo mide el Estilo de liderazgo transformacional con 17 preguntas buscando identificar el carisma personal, la inspiración, la estimulación intelectual y la consideración individualizada de los auxiliares o futuros auxiliares. Y esto gracias a los siguientes indicadores:

1. Influye en los demás mediante la creación de una visión o proyecto
2. Motiva a sus seguidores hacia un continuo crecimiento.
3. Propicia el uso de la razón y la lógica en la solución de problemas
4. Promueve ideas innovadoras y creativas que permitan ver los problemas como una oportunidad para aprender.
5. Propicia el diálogo y el debate para generar nuevas ideas que permitan solucionar problemas.
6. Atiende las necesidades individuales de desarrollo de sus seguidores con tolerancia y empatía.

De los 131 estudiantes que tienen un estilo de liderazgo Transformacional, el 80% que equivale a 105 estudiantes cumplen con los 6 indicadores que mide el cuestionario, después el 7% que equivale 9 estudiantes cumplen con 5 y 4 indicadores y por último el 6% que equivale a 8 estudiantes cumplen con tres como se puede ver en la tabla 4.

Tabla 4. Características del Estilo de Liderazgo Transformacional

<i>Indicadores (N)</i>	<i>Estudiantes (N)</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
6	105	80
5	9	7
4	9	7
3	8	6
TOTAL	131	100

Los estudiantes con los 6 indicadores del Estilo de Liderazgo Transformacional son 105, los cuales obtuvieron una media de respuesta (escala Likert) de 4 que significa estar de acuerdo con las consignas del estilo antes mencionado, el puntaje máximo fue de 5 y el puntaje mínimo de 4. El puntaje que fue más común fue de 4 de la misma forma que el valor medio exacto de las respuestas. Los datos tienen una desviación en promedio con respecto a la media en un 0.39 unidades de la escala. Existe una baja dispersión de datos (CV=9%) como se puede ver en la Tabla 5.

Tabla 5 Análisis estadístico de las respuestas del Estilo de Liderazgo Transformacional en los estudiantes que estaban de acuerdo con los 6 indicadores del instrumento.

N	105	Desviación Estándar	0,39
Media	4	Coefficiente de Variación	9,8%
Máximo	5	Moda	4
Mínimo	4	Mediana	4

2.2 ESTILO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL

El 100% de los estudiantes que se identifican con un Estilo de Liderazgo Transaccional están muy de acuerdo con dar recompensa contingente que se caracteriza con negociar con sus seguidores y los recompensa por sus objetivos cumplidos. Además, dirige por excepción que significa que monitorea el cumplimiento de los procedimientos y reglamentaciones y muestra pasividad al cambio.

2.3 ESTILO LAISSEZ FAIRE

En el Estilo Laissez Faire dos estudiantes (1%), que respondieron estar de acuerdo y muy de acuerdo, se identifican con las siguientes características; la ausencia de liderazgo que significa que su presencia pasa desapercibida, evita tomar decisiones y evita asumir responsabilidades para cumplir las metas académicas que cumple un docente o auxiliar de docencia que apoya en una catedra.

2.4 INDEFINIDO

Tabla 6 Resultados de Cuestionario de los Indefinidos

<i>INDEFINIDO</i>	<i>fr</i>	<i>%</i>
Transaccional y Transformacional	17	55
Ninguno	10	32
Laissez Faire, Transaccional y Transformacional	4	13
<i>TOTAL</i>	31	100

En la tabla 6 muestra que existen 17 estudiantes que respondieron estar de acuerdo y muy de acuerdo tanto con rasgos del Estilo Transaccional, como con el Estilo de Liderazgo Transformacional esto equivale a un 55% del total de estudiantes que tienen un estilo indefinido. El 32% no muestra estar de acuerdo con los indicadores de los estilos propuestos, debido a que aún no ejercen una auxiliatura o han impartido clase alguna vez, también puede

deberse a la desmotivación por la prueba. En 13% de estos estudiantes se identifican con los 3 estilos de liderazgos.

Tabla 7 Análisis Estadístico de las respuestas de los Indefinidos (Transaccional y Transformacional)

Estilo	N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar	Coefficiente de varianza
TS	17	4	3	4	3	4	0,42	11,8
TF	17	4	4	4	3	4	0,24	6,1

TS: Transaccional TF: Transformacional

La tabla 7 muestra el análisis estadístico de las respuestas de los 17 cuestionarios con estilos Transaccional y Transformacional, como se ve en la tabla el promedio de respuesta tanto del estilo Transaccional y Transformacional es de 4, los datos se desvían desviación en promedio con respecto a la media en un 0,42 y 0.24 unidades de la escala respectivamente. Y existe una baja dispersión de los datos. (CV=11,8-6,1)

Tabla 8 Análisis Estadístico de las respuestas de los Indefinidos (Ninguno)

Estilo	N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar	Coefficiente de varianza
LF	10	3	3	3	2	3	0,44	17,7
TS	10	3	3	3	2	3	0,43	15,4
TF	10	3	4	3	3	4	0,32	9,8
Promedio	10	3	3	3	2	3	0,40	14,29

LF: Laissez Faire TS: Transaccional TF: Transformacional

En el caso de las respuestas de los cuestionarios que no están de acuerdo con ninguno de los estilos, se puede ver en su promedio de respuesta de todas las preguntas es de 3, así como el valor medio exacto, los datos se desvían del promedio en un 0.4 y existe una baja dispersión baja. (CV=14.29)

Tabla 9 Análisis Estadístico de las respuestas de los Indefinidos (Laissez Faire, Transaccional y Transformacional)

Estilo	N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar	Coficiente varianza
LF	4	4	4	4	3	5	0,45	11,2
TS	4	4	4	4	3	4	0,56	15,0
TF	4	4	4	4	4	5	0,28	6,4
Promedio	4	4	4	4	3	5	0,4	10,89

LF: Laissez Faire TS: Transaccional TF: Transformacional

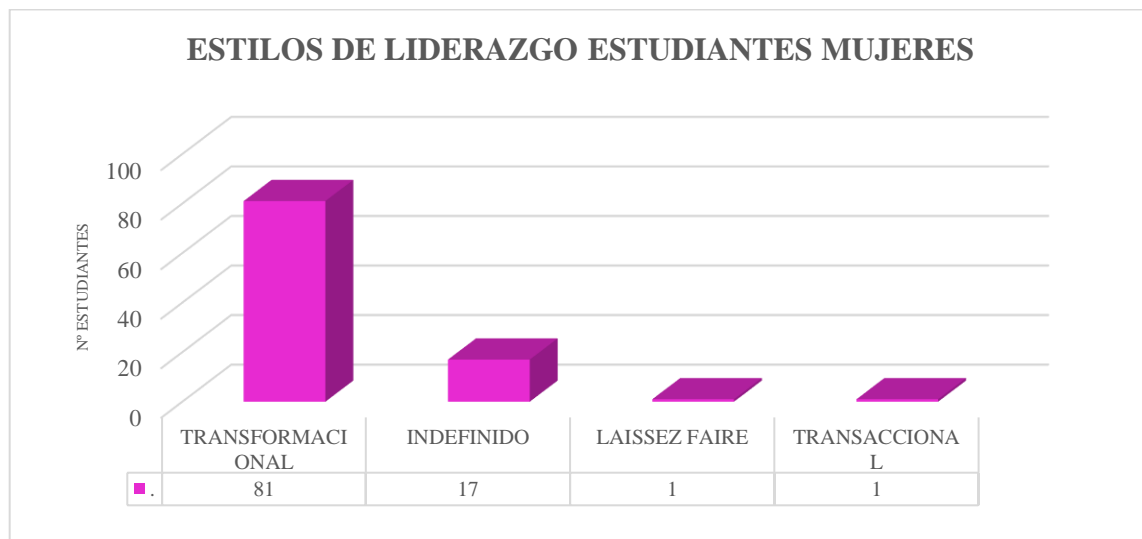
Los 4 estudiantes que respondieron estar de acuerdo con los tres estilos, el análisis estadístico muestra que el promedio de su respuesta fue de 4, la respuesta más frecuente y el valor medio exacto fue de 4. El valor mínimo fue de 3 y el máximo de 5 sus datos se desvían en un 0.4 en promedio y existe una baja dispersión de los datos. (CV=10.89)

3. ESTILOS DE LIDERAZGO Y GÉNERO

3.1 ESTILOS DE LIDERAZGO DEL GÉNERO FEMENINO

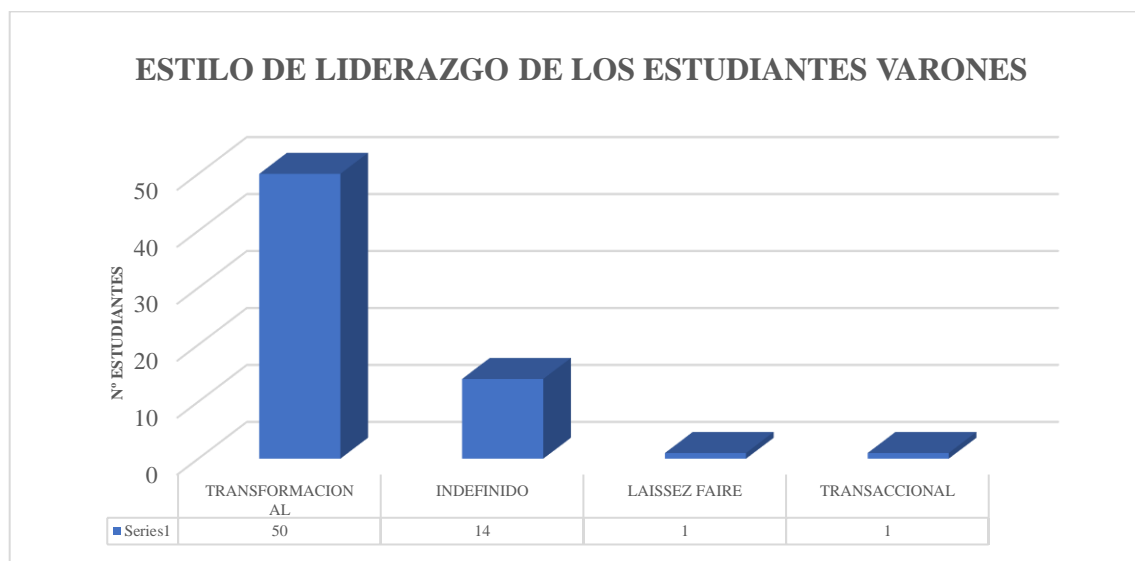
El total de estudiantes mujeres que realizaron el cuestionario fue de 101 de las cuales 80% marcaron en sus pruebas estar muy de acuerdo o de acuerdo con las características del estilo transformacional, el 17% no lograron definir por completo su estilo de liderazgo y el 1% tiene tanto un Estilo de Liderazgo Transaccional como Laissez Faire.

Gráfico 2 Resultados del Cuestionario de Estilos de Liderazgo en estudiantes Mujeres



3.2 ESTILOS DE LIDERAZGO DEL GÉNERO MASCULINO

Gráfico 3 Resultados del Cuestionario de Estilos de Liderazgo en estudiantes varones



Los estilos de liderazgo más significativos de los estudiantes varones en cuanto al estilo transformacional muestran un 77% el cual equivale a 50 varones de los 65 (gráfico 3), se presenta un 19% de los estudiantes varones que no muestran un estilo de liderazgo definido y el 2% de los estudiantes se considera tienen un Estilo Transformacional y Laissez Faire con un 1% cada uno.

3.3 ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGOS ENTRE VARONES Y MUJERES

Tabla 10 Análisis estadístico de los Estilos de liderazgo por Genero

	Estilo Transformacional		Estilo Transaccional		Laissez Faire	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
N	65	101	65	101	65	101
Media	4	4	3	3	2	3
Moda	4	4	3	3	3	2
Mediana	4	4	3	3	3	3
Mínimo	4	4	2	2	2	2
Máximo	4	4	4	4	3	3
Desviación Estándar	0,00	0,00	0,63	0,60	0,34	0,55
Coefficiente de Variación	0,0	0,0	21,1	21,4	13,6	21,9

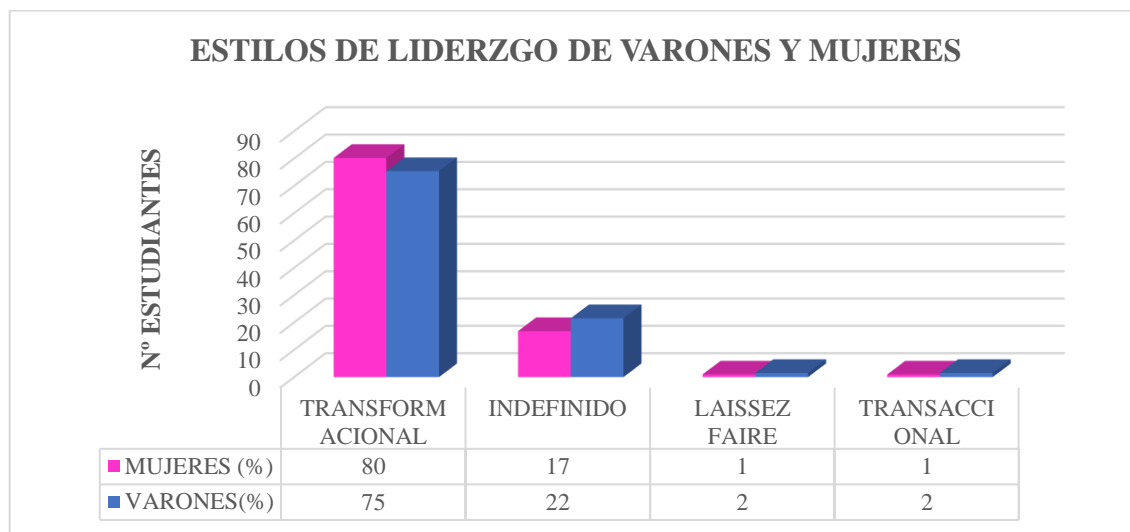
Se evaluó a 101 estudiantes mujeres y 65 estudiantes varones. Analizando el puntaje del Estilo de Liderazgo Transformacional los varones tienen una media de 4 al igual que las mujeres; el valor medio exacto de las respuestas de los estudiantes varones y mujeres es de 4 en este estilo, el valor más común es de 4. Los datos no presentan una desviación; el puntaje mínimo y el máximo es de 4. No existe dispersión.

En relación al Estilo de Liderazgo Transaccional, se tiene una media y un valor más repetido de 3 que significa que los estudiantes varones y mujeres no están de acuerdo ni en desacuerdo con las consignas presentadas por el instrumento en este estilo. Asimismo, el valor medio exacto de las respuestas en este Estilo de Liderazgo Transaccional es de 3. Los datos se desvían en promedio con respecto a la media en un 0.63 unidades de la escala de los varones y 0.60 de las mujeres; el puntaje mínimo es de 2 y el máximo de 4. Existe una baja dispersión entre los puntajes (CV=21.2%).

Por último, la media del puntaje del Estilo de Laissez Faire los estudiantes varones es de 2 y de las mujeres 3; el valor medio exacto del total de respuestas de los estudiantes varones tienen un puntaje de 2 y las mujeres de 3; de la misma forma el valor más común es para los varones de 2 y de las mujeres es de 3. Los datos se desvían en promedio con respecto a la media de los varones de un 0.34 y de las mujeres 0,55 unidades de la escala: el puntaje mínimo es de 2 y el máximo es de 3. Existe baja dispersión entre los puntajes para los dos (CV=13.6% varones 21.9% mujeres) como se puede ver en la Tabla 7.

Se analizó los resultados anteriores comparando cada uno de los estilos de liderazgo mostrando los porcentajes de estudiantes varones y mujeres como se muestra en el siguiente grafico 4.

Gráfico 4 Análisis comparativo de los Estilos de liderazgo de varones y mujeres



El gráfico 4 muestra que haciendo un análisis porcentual de los resultados de varones y mujeres, los varones tienen un 75% de estudiantes que se identifican con el estilo de liderazgo transformacional y las mujeres un 80%, en cuanto a las estudiantes mujeres no se identifican con ningún liderazgo o están de acuerdo con varios son un 17% a comparación de los 22% de los estudiantes varones. En cuanto a los estilos de liderazgo transaccional y laissez faire las estudiantes mujeres se identifica un 1% y los varones un 2%.

3.3.1 ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE VARONES Y MUJERES

Tabla 11 Resultados del Estilo de Liderazgo Transformacional del Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A) de Varones y Mujeres

ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Indicadores		6	5	4	3	TOTAL
Mujeres	<i>fr</i>	71	2	4	4	81
	%	88	2	5	5	100
Varones	<i>fr</i>	34	7	5	4	50
	%	68	14	10	8	100
TOTAL						131

Se analizó las 131 pruebas del Estilo de Liderazgo Transformacional de los 81 cuestionarios correspondiente a mujeres 71 estuvieron de acuerdo y muy de acuerdo con 6 de los indicadores relacionadas con el estilo antes mencionado. Y de los 50 cuestionarios de los varones 34 de estos estuvieron muy de acuerdo y de acuerdo con los 6 indicadores antes mencionados.

3.3.2 ESTILOS DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y LAISSEZ FAIRE DE VARONES Y MUJERES

El 1% antes mencionado en cada uno de estos estilos de liderazgo transaccional y laissez faire se muestra en los anteriores resultados que 1 de los estudiantes es varón y 1 es mujer en el estilo transaccional de la misma forma en el estilo de liderazgo laissez faire.

Tabla 12 Análisis Estadísticos de los Estilos Transaccional y Laissez Faire de las estudiantes mujeres

Estilo	N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar	Coficiente Variación
Laissez Faire	1	4	4	4	2	5	1,03	28,2
Transaccional	1	4	4	4	1	5	1,13	32,2

Tabla 13 Análisis Estadísticos de los Estilos Transaccional y Laissez Faire de las estudiantes varones

Estilo	N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar	Coficiente Variación
Laissez Faire	1	4	4	4	3	4	0,65	17,2
Transaccional	1	4	5	5	2	5	1,17	28,1

En relación al análisis estadístico de las respuestas de los estudiantes en este estilo se ve en la Tabla 12 y 13 que el promedio fue de 4, el valor mas repetido fue de 4 a 5, así como el valor medio exacto. El dato mínimo es de 2 a 4 y el máximo de 4 a 5. La desviación de los datos respecto al promedio es de 0.65 a 1.17 unidades de la escala. Existe una baja dispersión.

3. ESTILOS DE LIDERAZGO POR FACULTADES

Tabla 14 Resultados de Estilos de Liderazgo por Facultades

ESTILOS DE LIDERAZGO					
FACULTAD	TRANSFOR- MACIONAL	INDEFINIDO	TRANSA- CCIONAL	LAISSEZ FAIRE	TOTAL
Medicina, Enfermería	25	6	0	0	31
Ingeniería	16	13	0	0	29
Ciencias Económicas y Financieras	24	3	0	0	27
Humanidades y Ciencias de la Educación	19	4	0	0	23
Tecnología	13	1	0	0	14
Ciencias Sociales	9		1	1	11
Ciencias Puras y Naturales	6	1	1	1	9
Derecho y Ciencias Políticas	5	2	0	0	7
Arquitectura, Artes, Diseño y Urbanismo	6	1	0	0	7
Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	4	0	0	0	4
Odontología	2	0	0	0	2
Agronomía	1	0	0	0	1
Ciencias Geológicas	1	0	0	0	1
TOTAL	131	31	2	2	166

En la tabla 14 podemos observar que las facultades están ordenadas respecto a la cantidad de estudiantes de mayor a menor los siguientes gráficos están ordenados de la misma forma, y en los siguientes acápite observaremos a cada uno de los estilos de liderazgo por facultad.

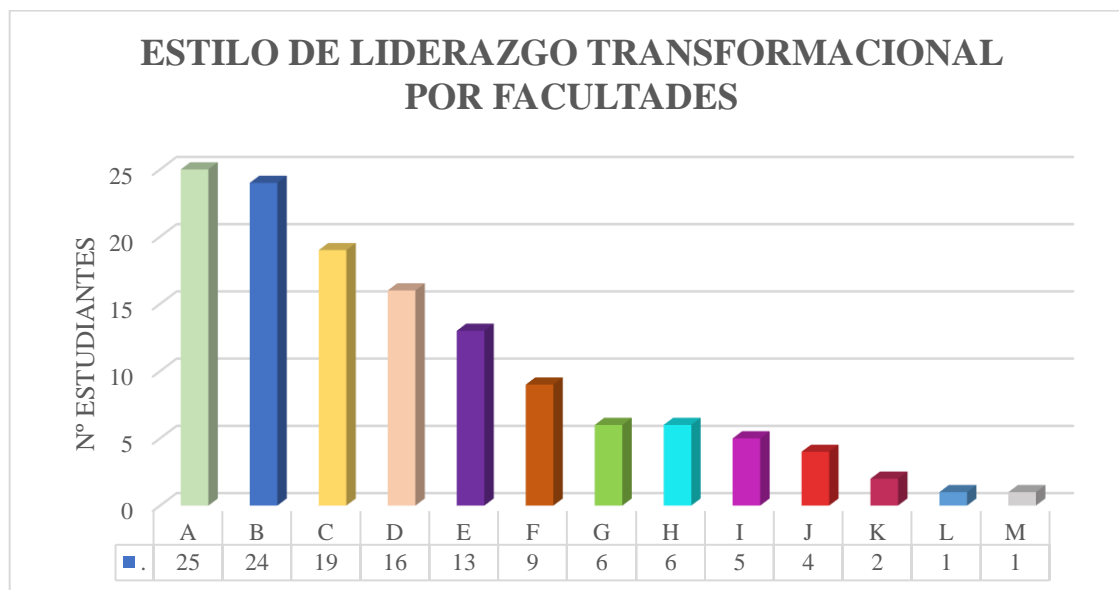
4.1 ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL POR FACULTADES

Tabla 15 Resultados de Estilo de Liderazgo Transformacional por Facultades

ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

FACULTAD	<i>fr</i>	PORCENTAJE (%)
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Medica	25	19
Ciencias Económicas y Financieras	24	18
Humanidades y Ciencias de la Educación	19	15
Ingeniería	16	12
Tecnología	13	10
Ciencias Sociales	9	7
Ciencias Puras y Naturales	6	5
Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo	6	5
Derecho y Ciencias Políticas	5	4
Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	4	3
Odontología	2	2
Agronomía	1	1
Ciencias Geológicas	1	1
TOTAL	131	100

Gráfico 5 Resultados del Estilo de liderazgo Transformacional por Facultades



A: Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica
 B: Ciencias Económicas y Financieras
 C: Humanidades y Ciencias de la Educación
 D: Ingeniería
 E: Tecnología
 F: Ciencias Sociales
 G: Ciencias Puras y Naturales
 H: Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo
 I: Derecho y Ciencias Políticas
 J: Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas
 K: Odontología
 L: Agronomía
 M: Ciencias Geológicas

En el gráfico 5 muestra que la Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica tiene la mayor cantidad de estudiantes, con el Estilo de Liderazgo Transformacional, con 25 estudiantes que equivale a 19% considerando los 131 estudiantes que se identifican con el mismo, después esta la Facultad Ciencias Económicas y Financieras con 24 estudiantes que equivale al 18%.

El otro porcentaje más alto es de 15% que está en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación con 19 estudiantes. Las facultades tienen menos cantidad de estudiantes un 1% las Facultades de Agronomía y Ciencias Geológicas.

Tabla 16 Análisis Estadístico del Estilo de Liderazgo Transformacional por Facultades

ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

FACULTAD	N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar	Coefficiente Variación
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Medica	25	4	4	4	4	4	0,25	6,2
Ciencias Económicas y Financieras	24	4	4	4	4	5	0,23	5,6
Humanidades y Ciencias de la Educación	19	4	4	4	4	4	0,00	0,0
Ingeniería	16	4	4	4	4	4	0,21	5,3
Tecnología	13	4	4	4	4	4	0,00	0,0
Ciencias Sociales	9	4	4	4	3	4	0,25	6,3
Ciencias Puras y Naturales	6	4	4	4	3	4	0,25	6,3
Arquitectura, Artes, Diseño y Urbanismo	6	4	4	4	4	5	0,25	6,2
Derecho y Ciencias Políticas	5	4	3	4	3	5	0,42	10,5
Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	4	4	4	4	3	5	0,54	13,0
Odontología	2	5	5	5	3	5	0,73	16,2
Agronomía	1	4	4	4	2	5	0,68	16,7
Ciencias Geológicas	1	5	5	5	3	5	0,60	12,8

Los 24 estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras tienen un promedio de respuesta en las preguntas del Estilo de Liderazgo Transformacional fue de 4 así como el valor medio exacto y el valor más común. El valor mínimo y máximo es de 4. Existe una

desviación en promedio con respecto a la media de 0.25 unidades de la escala. Y una dispersión baja (CV=6.2)

Lo más destacado de este estilo es que en la Facultad de Odontología se mostraron un promedio de respuesta de 5 así como el valor más repetido y el valor medio exacto. Las demás facultades muestran las medidas de tendencia como la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras

4.2 ESTILO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y LAISSEZ FAIRE POR FACULTADES

Como podemos ver en la tabla 14 las facultades que tienen estudiantes que se identifican con el Estilo Transaccional y el Estilo Laissez Faire son la Facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencias Puras y Naturales, cada una con 1 estudiante de cada uno de estos estilos siendo el 1% del total de estudiantes evaluados.

Tabla 17 Análisis Estadístico del Estilo de Liderazgo Transaccional por Facultades

Facultad Estadísticas	N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar	Coficiente Variación
Ciencias Sociales	1	4	4	4	1	5	1,13	32,2
Ciencias Puras y Naturales	1	4	4	4	3	3	0,65	17,2

El análisis estadístico de los estudiantes que respondieron estar muy de acuerdo con las consignas que en el cuestionario les hacía haciendo un análisis de sus respuestas en as 17 preguntas de este estilo podemos encontrar un promedio de respuesta de 4, el valor más frecuente y el valor medio exacto también es de 4. La desviación en las respuestas de la facultad de ciencias sociales es de un 1,13 y de la facultad de ciencias naturales de 0.65 los dos muestran que existió una desviación baja respecto al promedio de la media. Por último, en cuanto a la variación de la Facultad de Ciencias Sociales es bajo con un 32.2% y más bajo aun de la Facultad de Ciencias Puras y Naturales.

Tabla 18 Análisis Estadístico del Estilo Laissez Faire por Facultades

Facultad	N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar	Coficiente Variación
Ciencias Sociales	1	4	4	4	2	5	1,1	28,2
Ciencias Puras y Naturales	1	4	5	5	2	5	1,1	28,1

En el caso del Estilo Laissez Faire muestra en los dos estudiantes que respondieron a las consignas de este estilo obtuvo un promedio de respuesta de 4, en el valor más común muestra que el estudiante de la Facultad de Ciencias Sociales es de 4 y del estudiantes de la Facultad de Ciencias Puras y Naturales es de 5, lo que muestra que el ultimo mencionado responde estar muy de acuerdo con las consignas. Los datos se desvían en promedio con respecto a la media en 1.1 en las dos facultades. Existe una dispersión baja entre los datos. (CV=28.1)

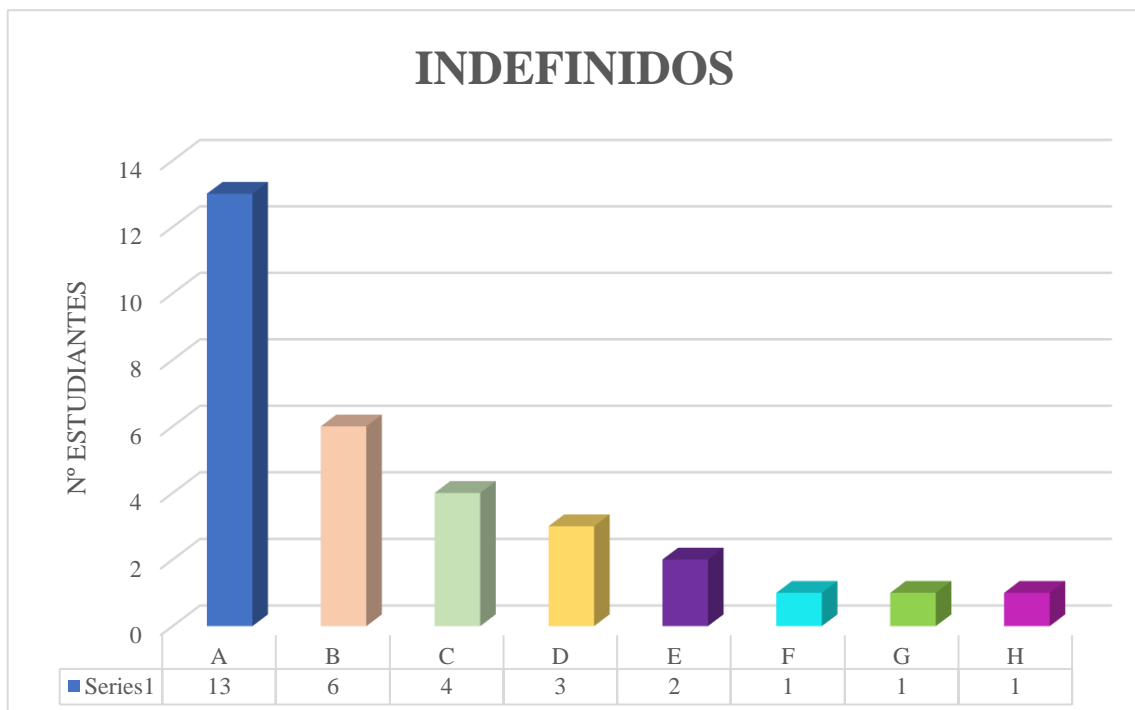
4.3 INDEFINIDO POR FACULTAD

Tabla 19 Resultados los Indefinido por Facultad

INDEFINIDO POR FACULTAD

FACULTAD	<i>fr</i>	FACULTAD	<i>fr</i>
Ingeniería	13	Tecnología	1
Medicina, Enfermería Nutrición Y Tecnología Medica	6	Derecho Y Ciencias Políticas	2
Humanidades Y Ciencias De La Educación	4	Ciencias Puras Y Naturales	1
Ciencias Económicas Y Financieras	3	Arquitectura Artes Diseño Y Urbanismo	1
		TOTAL	31

Gráfico 6 Resultados de los Indefinidos por Facultades



A: Ingeniería
 B: Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica
 C: Humanidades y Ciencias de la Educación
 D: Ciencias Económicas y Financieras

E: Derecho y Ciencias Políticas
 F: Tecnología
 G: Ciencias Puras y Naturales
 H: Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo

En cuanto a los indefinidos explicados en el análisis general la facultad con más estudiantes con estos estilos es la Facultad de Ingeniería con 13 estudiantes, la Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica tiene 6 estudiantes indefinidos de los 31 estudiantes en total que tienen no se identifican con un solo estilo de liderazgo.

4. NIVEL DE CREATIVIDAD

Para obtener el puntaje de la Prueba para Evaluar los Indicadores de la Creatividad EIBC-R es necesario considerar 3 indicadores: La Fluidez que busca contar las respuestas que da el sujeto por cada una de las preguntas, la Originalidad que ve el contenido de estas respuestas para ver cuáles son las más originales o novedosas. Por último, la Organización del dos subtest en las que, al elaborar un cuento y un dibujo se puede observar una organización compleja de estas tareas.

Tabla 20 Análisis Estadístico de los indicadores y el nivel de creatividad de todos los estudiantes

	FLUIDEZ	ORIGINALIDAD	ORGANIZACIÓN	NIVEL DE CREATIVIDAD
N	166	166	166	166
Media	53	33	67	51
Desviación Estándar	14,6	18,3	16,6	13,8
Moda	46	35	67	45
Mediana	51	31	67	51
Máximo	100	100	100	100
Mínimo	20	4	17	20
Coficiente Variación	20.72%	23.8%	19.88%	19.17%

Se evaluó a 166 estudiantes con la *Prueba para Evaluar los Indicadores Básicos de Creatividad*. La media del puntaje del nivel de Fluidez es de 53; el valor medio exacto del puntaje de 51 que significa que tienen un valor medio alto de Fluidez; el valor más común es de 46 que muestra un nivel medio bajo. Los datos se desvían en promedio con respecto a la media en unas 14,6 unidades de la escala: el puntaje mínimo es de 20 y el máximo es de 100. Existe baja dispersión entre los puntajes (CV=20.72%) como se puede ver en la Tabla En relación al nivel de Originalidad, se obtuvo una media de 33, valor más repetido fue de 35, que representa un nivel medio bajo. Asimismo, el valor medio del puntaje en este indicador de 31 que muestra un nivel medio bajo. Los datos se desvían en promedio con respecto a la media en unas 18,3 unidades de la escala; el puntaje mínimo es de 4 y el máximo de 100. Existe una baja dispersión entre los puntajes (CV=23.8%).

Analizando estadísticamente el Nivel de Organización se tiene un promedio de 67 de puntuación que muestra un nivel medio alto en la organización; el puntaje medio exacto de los estudiantes fue de 67, asimismo como el valor más común. Los datos se desvían en promedio con respecto a la media en 16,6 unidades de la escala; el puntaje mínimo es de 17 y el máximo es de 100. Existe una baja dispersión entre los puntajes (CV=19.88%).

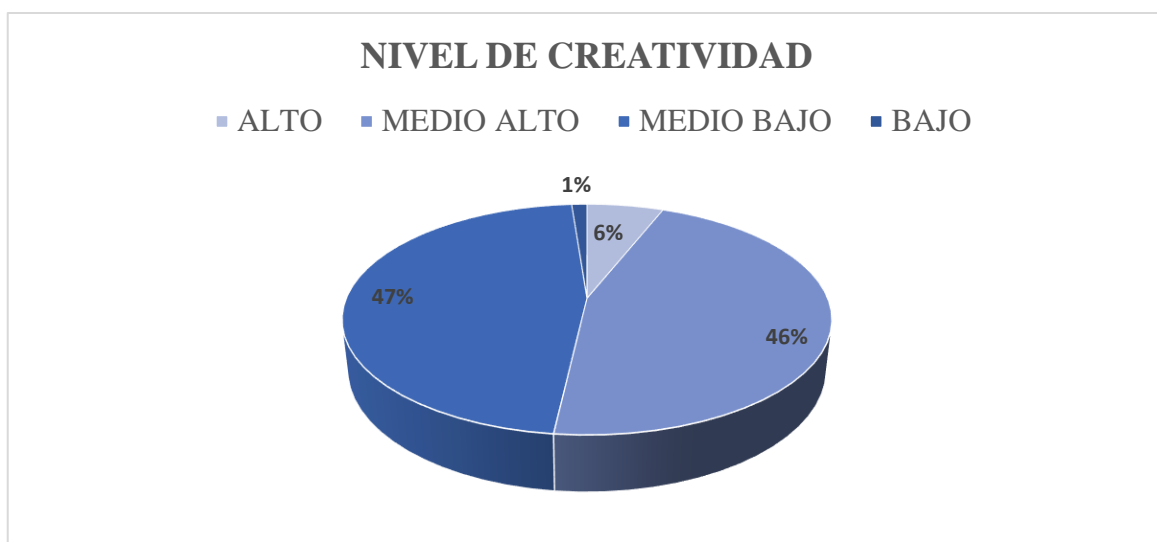
Por último, en cuanto al Nivel de creatividad se obtuvo un promedio de 51 (nivel medio alto), el puntaje medio exacto fue también de 51, el puntaje más común fue de 45 mostrando un nivel medio bajo, el puntaje más alto fue de 100 y el puntaje mínimo es de 20. Los datos se desvían en promedio con respecto a la media es de 13,8 unidades de la escala. Existe una baja dispersión entre los puntajes (CV=19.17%).

Ahora se mostrarán estos mismos resultados haciendo un análisis de frecuencias y porcentajes de cada nivel para una mejor descripción de los mismos

Tabla 21 Resultados de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R

NIVEL DE CREATIVIDAD	
<i>ALTO</i>	<i>10</i>
<i>MEDIO ALTO</i>	<i>76</i>
<i>MEDIO BAJO</i>	<i>78</i>
<i>BAJO</i>	<i>2</i>
<i>TOTAL</i>	<i>166</i>

Gráfico 7 Resultados de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R



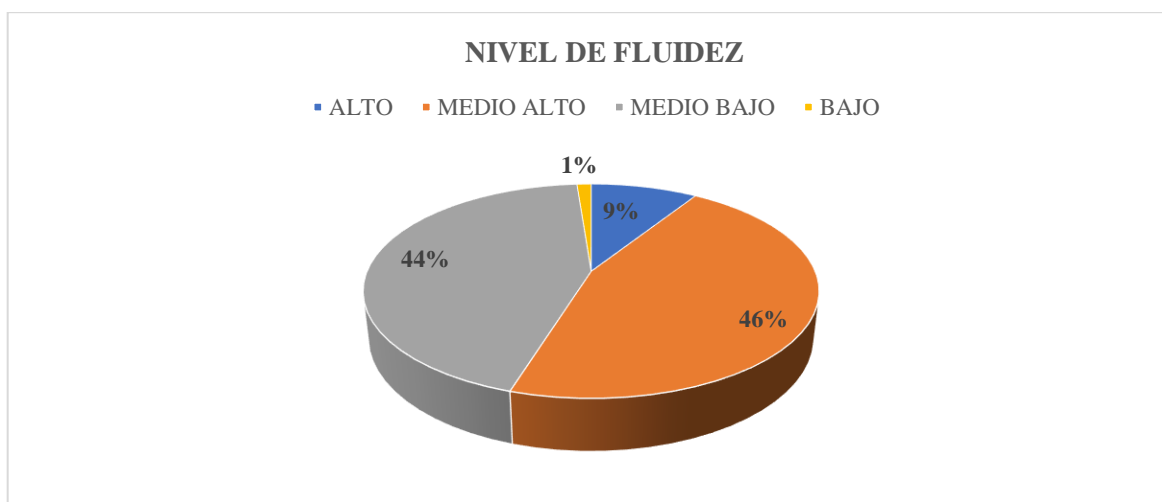
En la aplicación de la prueba para evaluar indicadores básicos de creatividad EIBC-R se observa que el 47% obtuvieron un nivel de creatividad Medio Bajo y el 46% obtuvieron un Nivel Medio Alto como se puede ver en el gráfico 8.

5.1. NIVEL DE FLUIDEZ

Tabla 22 Resultados de la Fluidez de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R

NIVEL DE FLUIDEZ	
<i>ALTO</i>	<i>15</i>
<i>MEDIO ALTO</i>	<i>76</i>
<i>MEDIO BAJO</i>	<i>73</i>
<i>BAJO</i>	<i>2</i>
<i>TOTAL</i>	<i>166</i>

Gráfico 8 Resultados de la Fluidez de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R



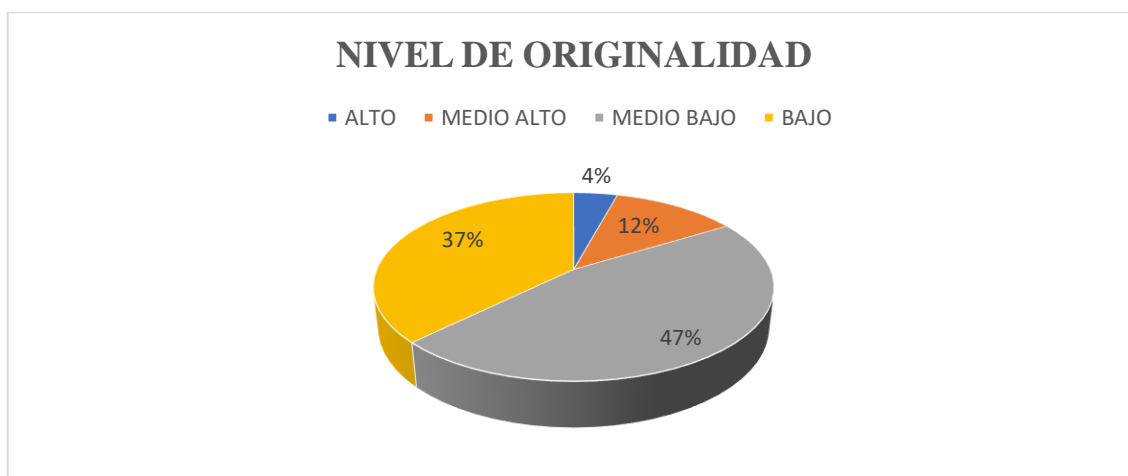
En el Indicador de Fluidez que busca medir la cantidad de respuestas por subtest y la fluidez cerebral, el resultado fue que el 46% obtuvo un Nivel Medio Alto de Fluidez en sus respuestas (el mayor porcentaje) con un número de respuestas desde 115 hasta 77.

5.2 NIVEL DE ORIGINALIDAD

Tabla 23. Tabla de Resultados de la Originalidad Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R

<i>NIVEL DE ORIGINALIDAD</i>	
<i>ALTO</i>	<i>7</i>
<i>MEDIO ALTO</i>	<i>20</i>
<i>MEDIO BAJO</i>	<i>77</i>
<i>BAJO</i>	<i>62</i>
<i>TOTAL</i>	<i>166</i>

Gráfico 9 Resultados de la Originalidad Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R



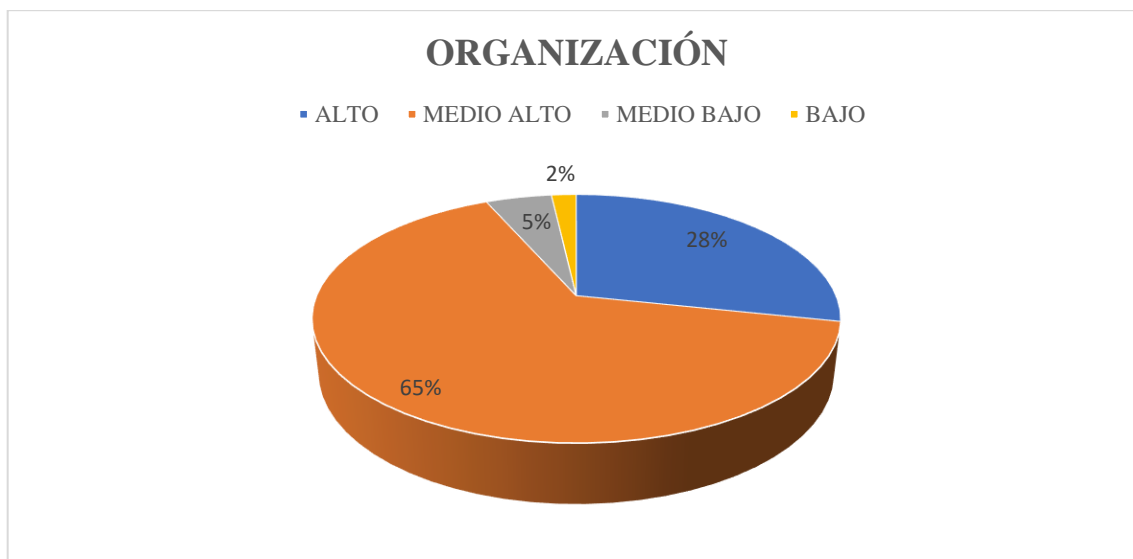
En el segundo indicador de la prueba en que la originalidad busca ver las respuestas nuevas e innovadoras. El 47% obtuvo un nivel medio bajo debido a que 77 pruebas tenían de 13 a 7 respuestas novedosas tomando en cuenta que la cantidad máxima fue de 26 respuestas nuevas. el 37% logro un nivel bajo ya que sus respuestas nuevas fueron menores de 7. El 16% llegaron a tener un nivel medio alto y alto ya que sus respuestas originales fueron de 14 hasta 26.

5.3 NIVEL DE ORGANIZACIÓN

Tabla 24 Resultados de organización de la prueba para evaluar indicadores básicos de creatividad EIBC-R

NIVEL DE ORGANIZACIÓN	
<i>ALTO</i>	47
<i>MEDIO ALTO</i>	108
<i>MEDIO BAJO</i>	8
<i>BAJO</i>	3
<i>TOTAL</i>	166

Gráfico 10 Resultados de la organización de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R



En la organización de las respuestas del subtest 5 y 7 en los que se evalúa la elaboración de un cuento y de un dibujo dándole a cada sujeto elementos para poder elaborarlos, el 65% logro un nivel de organización medio alto obteniendo un puntaje de 6 a 3 puntos en total en estos dos ítems.

Tabla 25 Análisis Estadístico de los estudiantes que obtuvieron un Nivel Alto en cada Indicador

	Fluidez	Originalidad	Organización	Creatividad
N	15	7	49	10
Media	83	85	86	84
Moda	100	100	83	79
Mediana	81	81	83	81
Mínimo	75	77	83	77
Máximo	100	100	100	100
Desviación Estándar	8,5	10	6,7	7,61
Coefficiente de Varianza	10%	12%	7%	9%

En la Tabla 25 muestra el análisis estadístico de los estudiantes que obtuvieron un Nivel Alto en los indicadores y en el nivel de creatividad. Como se pudo ver en las frecuencias de cada indicador fueron 15 estudiantes que obtuvieron un Nivel Alto de Fluidez, el promedio de puntaje que obtuvieron fue de 83, el puntaje más común fue de 100. El valor medio exacto fue de 81. El valor máximo fue de 100 y el mínimo fue de 75. La desviación en promedio de la media fue de 8.5 unidades de la escala. Y la dispersión es baja. (CV=10%)

Los estudiantes que obtuvieron un Nivel Alto de Originalidad fueron 7, el promedio de su puntaje fue de 85, el puntaje más común fue de 100, el puntaje medio exacto fue de 81. El valor máximo fue de 100 y el mínimo de 77. La desviación de los puntajes fue de 10,04 unidades de la escala. Y la dispersión del 12% (baja).

En cuanto al nivel de Organización fueron 49 estudiantes que obtuvieron un Nivel Alto, su promedio de puntaje fue de 86, el valor más común es de 83, así como el valor medio exacto. El valor mínimo fue de 83 y el máximo 100. La desviación fue de 6,7 unidades de la escala y 7% de dispersión.

Finalmente, los 10 estudiantes que obtuvieron un nivel alto de creatividad, tienen un promedio de puntaje de 84, el valor medio exacto fue de 81 y el valor más común fue de 79. El puntaje mínimo fue de 77 y el máximo de 100. La desviación fue de 7,61 unidades de la escala y la dispersión de un 9%.

6. CREATIVIDAD Y GÉNERO

6.1 NIVEL DE CREATIVIDAD DEL GÉNERO FEMENINO

Tabla 26 Resultados de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R de estudiantes mujeres

<i>NIVEL CREATIVIDAD</i>	<i>fr</i>	<i>%</i>
<i>ALTO</i>	5	5
<i>MEDIO ALTO</i>	53	52
<i>MEDIO BAJO</i>	41	41
<i>BAJO</i>	2	2
<i>TOTAL</i>	101	100

Se aplicó en total a 101 estudiantes mujeres entre las edades de 17 a 46 años. El 53% obtuvo un nivel medio alto de creatividad, el 40% obtuvo un nivel medio bajo. El 5% logro un nivel alto y el 2% un nivel bajo que lo podemos ver en la tabla 9. Estos resultados son una suma de los tres indicadores que son la fluidez, la originalidad y la organización que detallaremos cada uno en las tablas siguientes.

6.1.1 NIVEL DE FLUIDEZ DEL GÉNERO FEMENINO

Tabla 27 Resultados de la Fluidez de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R de estudiantes mujeres

<i>FLUIDEZ</i>	<i>fr</i>	<i>%</i>
<i>ALTO</i>	10	10
<i>MEDIO ALTO</i>	51	50
<i>MEDIO BAJO</i>	37	37
<i>BAJO</i>	3	3
<i>TOTAL</i>	101	100

En cuanto a la Fluidez que busca medir la cantidad de respuestas que pueda dar la persona en un determinado tiempo, se observa que el 50% de las estudiantes mujeres llega a un Nivel Medio Alto y el 37% llega a un Nivel Medio Bajo, que podemos ver en la tabla 10. El 10% obtuvo un Nivel Alto y 3% un Nivel Bajo.

6.1.2 NIVEL DE ORIGINALIDAD DEL GÉNERO FEMENINO

En el indicador de la Originalidad que mide el contenido de las respuestas y las califica con un grado de originalidad y novedad de las mismas se observa en la tabla 15 un 48% de las mujeres que logran un nivel medio bajo y el 34% un nivel bajo en cuanto a la originalidad.

Tabla 28 Resultados de Originalidad de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R aplicada a las estudiantes mujeres

<i>ORIGINALIDAD</i>	<i>fr</i>	<i>%</i>
<i>ALTO</i>	3	3
<i>MEDIO ALTO</i>	16	16
<i>MEDIO BAJO</i>	48	48
<i>BAJO</i>	34	34
<i>TOTAL</i>	101	100

6.1.3 ORGANIZACIÓN DEL GÉNERO FEMENINO

Tabla 29 Resultados de Organización de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R de estudiantes mujeres

<i>ORGANIZACIÓN</i>	<i>fr</i>	<i>%</i>
<i>ALTO</i>	29	29
<i>MEDIO ALTO</i>	64	63
<i>MEDIO BAJO</i>	6	6
<i>BAJO</i>	2	2
<i>TOTAL</i>	101	100

La Organización de las respuestas 5 y 7 en las que se les pide elaborar un cuento y un dibujo las estudiantes mujeres obtuvieron un Nivel Medio Alto el 63% y un 29% un Nivel Alto. El 8% restante llegó a tener un Nivel Medio Bajo y Bajo.

6.2 NIVEL DE CREATIVIDAD DEL GÉNERO MASCULINO

Tabla 30 Resultados del Nivel de Creatividad de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R de estudiantes varones

<i>NIVEL CREATIVIDAD</i>	<i>fr</i>	<i>%</i>
<i>ALTO</i>	5	8
<i>MEDIO ALTO</i>	24	37
<i>MEDIO BAJO</i>	36	55
<i>BAJO</i>	0	0
<i>TOTAL</i>	65	100

Se aplicó a 65 estudiantes hombres de 19 a 31 años de edad. El 55% de ellos lograron un Nivel Medio Bajo de creatividad que equivale a 36 estudiantes varones, el 37% llegaron a un Nivel Medio Alto que equivale a 24 estudiantes varones y el 8% restante obtuvieron un Nivel Alto que equivale a 5 estudiantes.

6.2.1 NIVEL DE FLUIDEZ DEL GÉNERO MASCULINO

En cuanto a la Fluidez de respuesta de los estudiantes varones el 54% lograron obtener un Nivel Medio Bajo que equivale a 35 estudiantes, 38% un nivel medio alto y el 8% un nivel alto como se puede ver en la tabla 30.

Tabla 31 Resultados de Nivel de Fluidez de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R aplicada a las estudiantes varones

<i>FLUIDEZ</i>	<i>fr</i>	<i>%</i>
<i>ALTO</i>	5	8
<i>MEDIO ALTO</i>	25	38
<i>MEDIO BAJO</i>	35	54
<i>BAJO</i>	0	0
<i>TOTAL</i>	65	100

6.2.2 NIVEL DE ORIGINALIDAD DEL GÉNERO MASCULINO

En cuanto al contenido original de las respuestas de los estudiantes varones el 48% logró un nivel medio bajo, el 42% un nivel bajo y el 11% restante niveles medio alto y alto como podemos ver en la Tabla 32.

Tabla 32 Resultados de Nivel de Originalidad de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R de estudiantes varones

<i>ORIGINALIDAD</i>	<i>fr</i>	<i>%</i>
<i>ALTO</i>	4	6
<i>MEDIO ALTO</i>	3	5
<i>MEDIO BAJO</i>	31	48
<i>BAJO</i>	27	42
<i>TOTAL</i>	65	100

6.2.3 NIVEL DE ORGANIZACIÓN DEL GÉNERO MASCULINO

Para terminar de describir los indicadores del nivel de creatividad de los estudiantes varones es necesario mencionar la organización de los subtest 5 y 7. El 7 % obtuvo un nivel medio alto con 3 a 5 puntos y el 26% lograron un nivel alto con una puntuación máximo de 6. El 4% llego a un nivel medio bajo y bajo.

Tabla 33 Resultados de Nivel de Organización de la Prueba para Evaluar Indicadores Básicos de Creatividad EIBC-R de estudiantes varones

<i>ORGANIZACIÓN</i>	<i>Fr</i>	<i>%</i>
<i>ALTO</i>	17	26
<i>MEDIO ALTO</i>	46	71
<i>MEDIO BAJO</i>	1	2
<i>BAJO</i>	1	2
<i>TOTAL</i>	65	100

6.3 ANÁLISIS COMPARATIVO DEL NIVEL DE CREATIVIDAD DE VARONES Y MUJERES

Gracias al análisis de los resultados antes mencionados podemos ver las diferencias entre los niveles que obtuvieron varones y mujeres en el grafico 11 podemos observar que el 52% de las estudiantes mujeres obtuvieron un nivel medio alto a diferencia del 37% de los estudiantes varones.71

Por otro lado, en el caso del nivel medio bajo los estudiantes varones en un porcentaje del 55% llegaron al nivel medio bajo a diferencia de las estudiantes mujeres que fue un 41%.

Gráfico 11 Comparación del Nivel de Creatividad de varones y mujeres

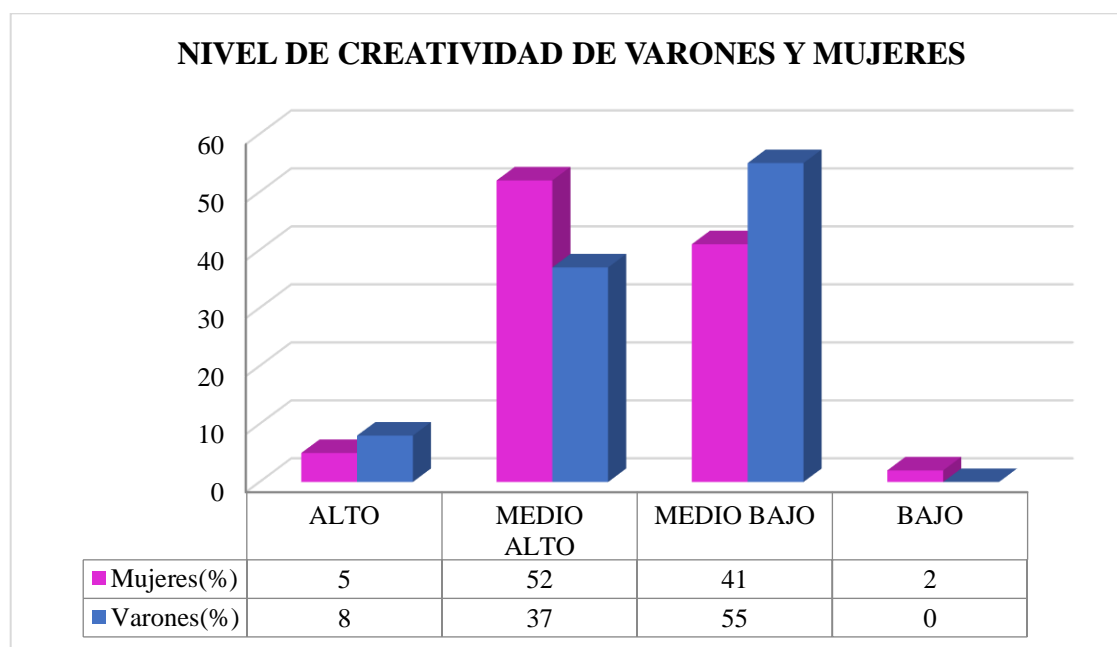


Tabla 34 Análisis Estadístico del Nivel de Creatividad de Varones y Mujeres

Nivel		N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar	Coefficiente variación
Creatividad	Hombres	65	49	40	47	27	100	14,57	30
	Mujeres	101	52	45	52	20	82	12,78	24,7

La tabla 34 muestra que el puntaje promedio de los varones es 49 que equivale a un Nivel Medio Bajo, a comparación con el puntaje promedio de las mujeres de 52 que equivale a un Nivel Medio Alto. Lo valores más comunes es de un Nivel Medio Bajo (40-45). Los valores medios exactos son de 47 para los varones y 52 para las mujeres. La puntuación mínima en las pruebas de los varones es de 27 y el máximo 100, para las mujeres el puntaje mínimo es de 20 y el máximo es de 82. Por último, los datos se desvían en promedio de la media en un 14,57 unidades para los varones y un 12,78 unidades para las mujeres, y existe una baja dispersión. (CV=30-24.7)

6.3.1 NIVEL DE FLUIDEZ DE VARONES Y MUJERES

En el indicador de Fluidez encontramos que en el nivel alto no existe una diferencia significativa debido a que las mujeres tienen un 10% y los varones 8%. En cambio, en el nivel medio alto, es más significativa la diferencia, ya que el porcentaje de mujeres es 50% y los hombres 38%. En el nivel medio bajo, se invierte esta diferencia ya que los varones tienen un 54% y las mujeres 37% en este nivel, y en el nivel bajo las mujeres sólo tienen un 3%. Todo este análisis se lo puede observar en el gráfico 12.

Gráfico 12 Comparación del Nivel De Fluidez de Varones y Mujeres

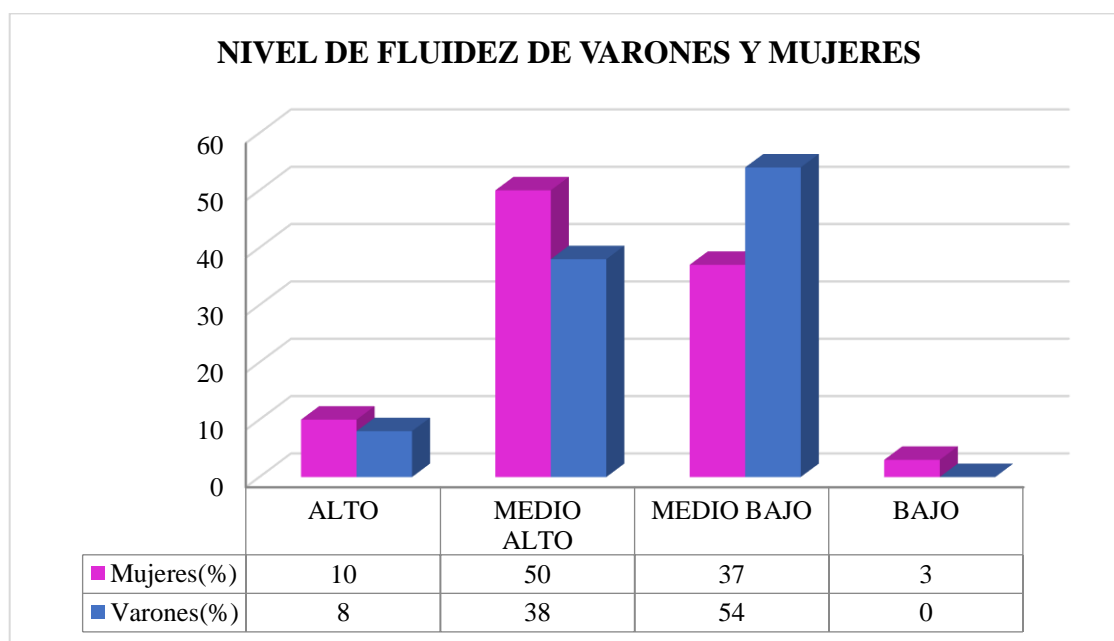


Tabla 35 Análisis Estadístico del Nivel de Fluidez de Varones y Mujeres

Nivel	N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar	Coefficiente varianza	
Fluidez	Hombres	65	51	38	48	28	100	15,17	29,6
	Mujeres	101	54	48	54	20	88	13,85	25,6

En relación al nivel de Fluidez la tabla 34 muestra que el puntaje promedio de los varones es 51 que equivale a un nivel medio alto, a comparación con el puntaje promedio de las mujeres de 54 que equivale a un nivel medio alto. Lo valores más comunes de los varones es de 38(Nivel Medio Bajo de Fluidez) y el de las mujeres de 48(nivel medio bajo de Fluidez). Los valores medios exactos son de 48 para los varones y 54 para las mujeres.

La puntuación mínima en las pruebas de los varones es de 28 y el máximo 100, para las mujeres el puntaje mínimo es de 20 y el máximo es de 88. Por último, los datos se desvían en promedio de la media en un 15,17 unidades para los varones y un 13,85 unidades para las mujeres, y existe una baja dispersión. (CV=29,6-25,6)

6.3.2 NIVEL DE ORIGINALIDAD DE VARONES Y MUJERES

En relación con el indicador de la originalidad podemos observar en el gráfico 13 en el nivel alto los varones tienen un 6% de los estudiantes que lograron este nivel de originalidad que no se aleja del 3% de las estudiantes mujeres. En el nivel medio alto se ve que 16% de las mujeres lograron este nivel a diferencia del 5% de los estudiantes varones.

En el nivel medio bajo de originalidad tienen el 48% los dos, y en el nivel bajo el 42% de los varones lograron a este nivel a diferencia de las mujeres con un 34%.

Gráfico 13 Comparación de la originalidad de varones y mujeres

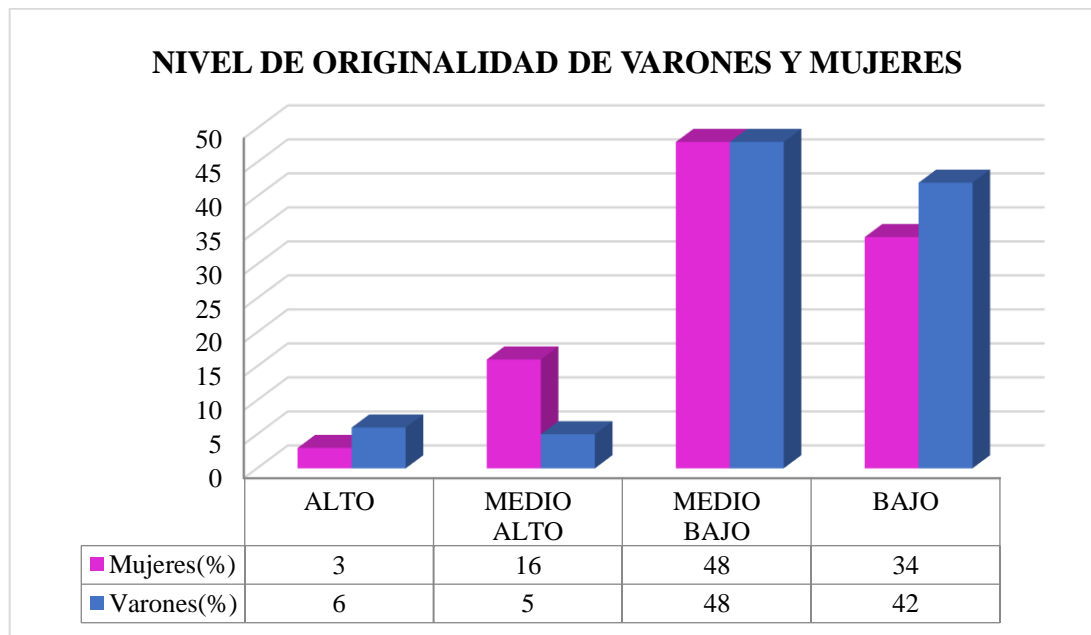


Tabla 36 Análisis Estadístico del Nivel de Originalidad de varones y Mujeres

Nivel		N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación	Coficiente
								Estándar	varianza
Originalidad	Hombres	65	31	19	27	4	100	19,68	63,2
	Mujeres	101	33	38	31	8	85	17,6	53,4

En relación al Nivel de Originalidad la tabla 36 muestra que el puntaje promedio de los varones es 31 y el puntaje promedio de las mujeres de 33 que equivale a un nivel medio bajo. Lo valores más comunes de los varones es de 19 (nivel bajo de originalidad) y el de las mujeres de 38 (nivel medio bajo de originalidad). Los valores medios exactos son de 27 para

los varones y 31 para las mujeres. La puntuación mínima en las pruebas de los varones es de 4 y el máximo 100, para las mujeres el puntaje mínimo es de 8 y el máximo es de 85. Por último, los datos se desvían en promedio de la media en unas 19,68 unidades para los varones y unas 17,6 unidades para las mujeres, y existe una dispersión medio alta. (CV=63,2-53,4)

6.3.3 NIVEL DE ORGANIZACIÓN DE VARONES Y MUJERES

En cuanto a la Organización en el nivel alto los varones y las mujeres están muy parejos ya que el 29 % de las mujeres y el 26% de los hombres logra este nivel, en el nivel medio alto tampoco se separan mucho debido que el 71% de los varones 63% de las mujeres logran puntajes altos en este indicador. En el caso del nivel medio bajo se evidencia que el 6% de las mujeres a diferencia de los varones que solo tienen 1% de ellos este nivel y en el nivel bajo el 2% de varones y mujeres tienen este mismo nivel.

Gráfico 14 Comparación del nivel de organización de varones y mujeres

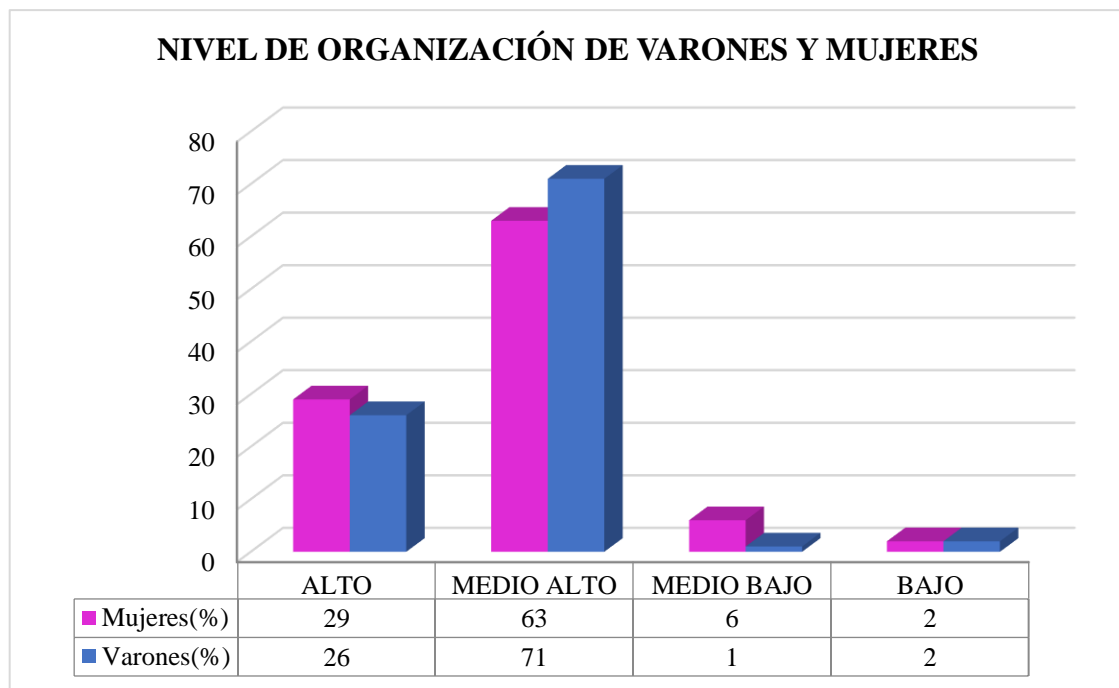


Tabla 37 Análisis Estadístico del Nivel de Organización de varones y Mujeres

Nivel		N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar	Coefficiente de varianza
Organización	Hombres	65	68	67	67	17	100	15,4	22,7
	Mujeres	101	64	67	67	17	100	17,15	26,6

En relación al nivel de Originalidad la tabla 37 muestra que el puntaje promedio de los varones es 68 y el puntaje promedio de las mujeres de 64 que equivale a un nivel medio alto de organización. Lo valores más comunes de los varones es de 67(nivel medio alto de organización) y el de las mujeres de 67(nivel medio alto de organización). Los valores medios exactos son de 67 para los varones y para las mujeres.

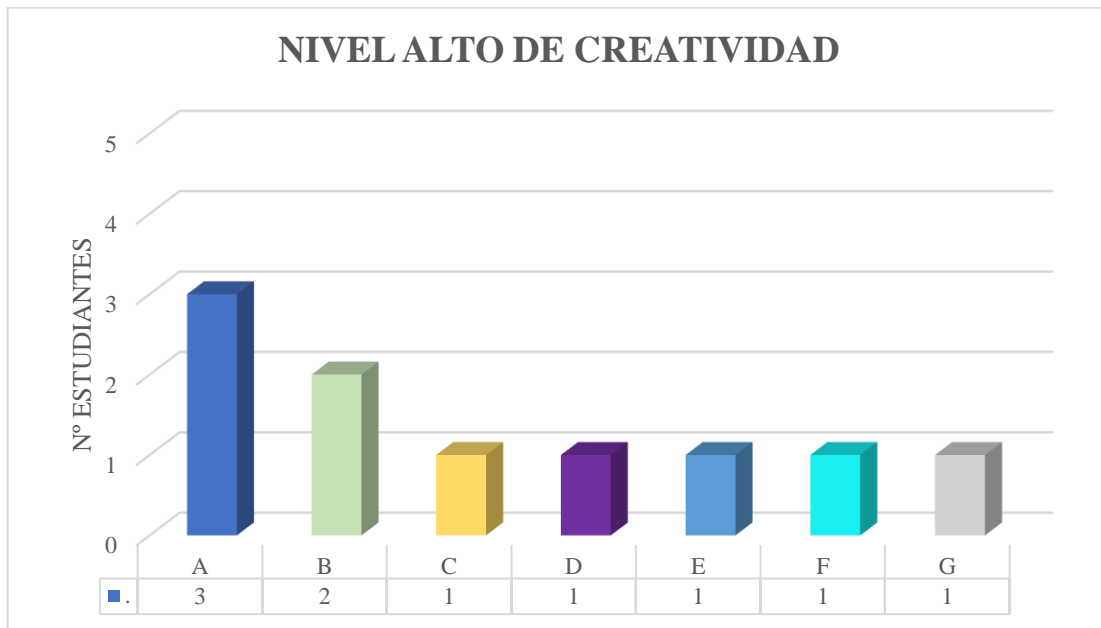
La puntuación mínima en las pruebas de los varones y mujeres es de 17 y el máximo 100. Por último, los datos se desvían en promedio de la media en unas 15,4 unidades para los varones y unas 17,15 unidades para las mujeres, y existe una dispersión baja. (CV=22,7-26,6)

7. NIVEL DE CREATIVIDAD POR FACULTADES

Tabla 38 Nivel de Creatividad por facultades

<i>NIVEL DE CREATIVIDAD</i>					
<i>FACULTAD</i>	<i>ALTO</i>	<i>MEDIO ALTO</i>	<i>MEDIO BAJO</i>	<i>BAJO</i>	<i>TOTAL</i>
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Medica	3	12	16	0	31
Ingeniería	0	11	18	0	29
Ciencias Económicas y Financieras	2	15	9	1	27
Humanidades y Ciencias de la Educación	1	11	10	1	23
Tecnología	1	7	6	0	14
Ciencias Sociales	1	5	5	0	11
Ciencias Puras y Naturales	0	5	4	0	9
Derecho y Ciencias Políticas	1	3	3	0	7
Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo	0	2	5	0	7
Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	0	2	2	0	4
Odontología	0	2	0	0	2
Agronomía	0	1	0	0	1
Ciencias Geológicas	1	0	0	0	1
TOTAL	10	76	78	2	166

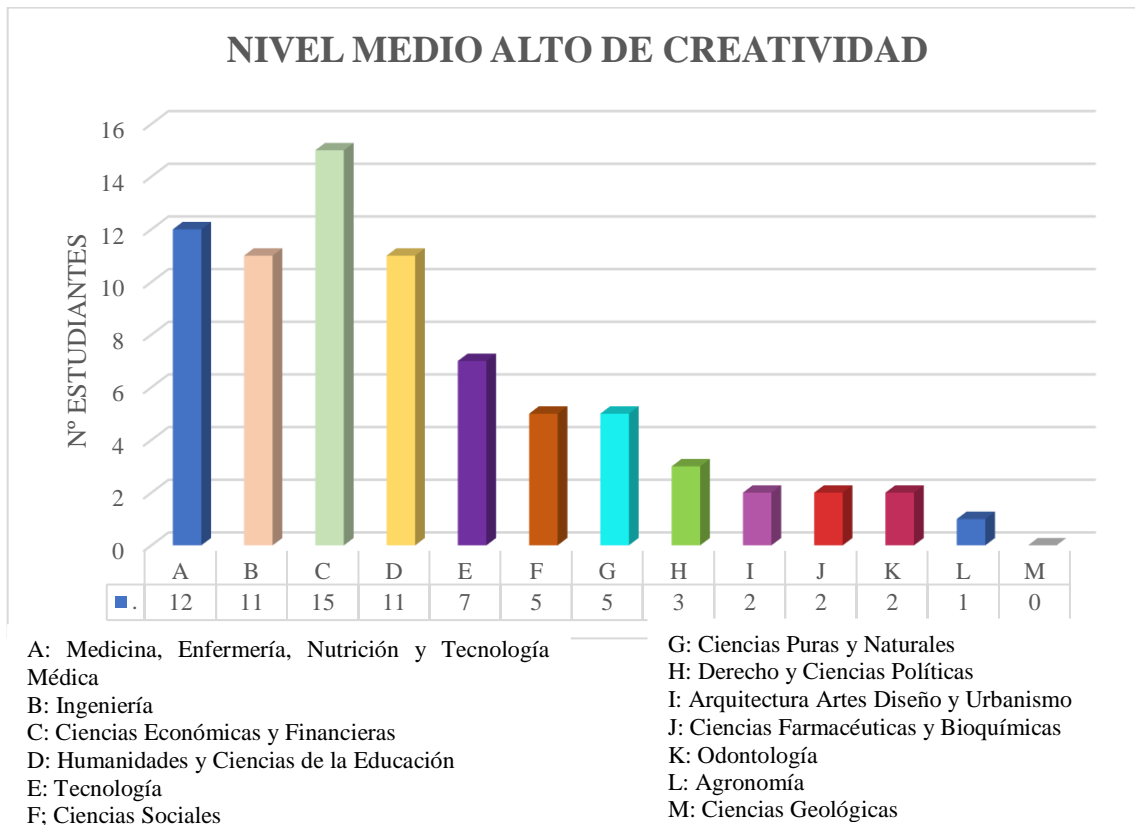
Gráfico 15 Nivel alto de creatividad por facultades



A: Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica E: Ciencias Sociales
 B: Ciencias Económicas y Financieras F: Derecho y ciencias Políticas
 C: Humanidades y Ciencias de la Educación G: Ciencias Geológicas
 D: Tecnología

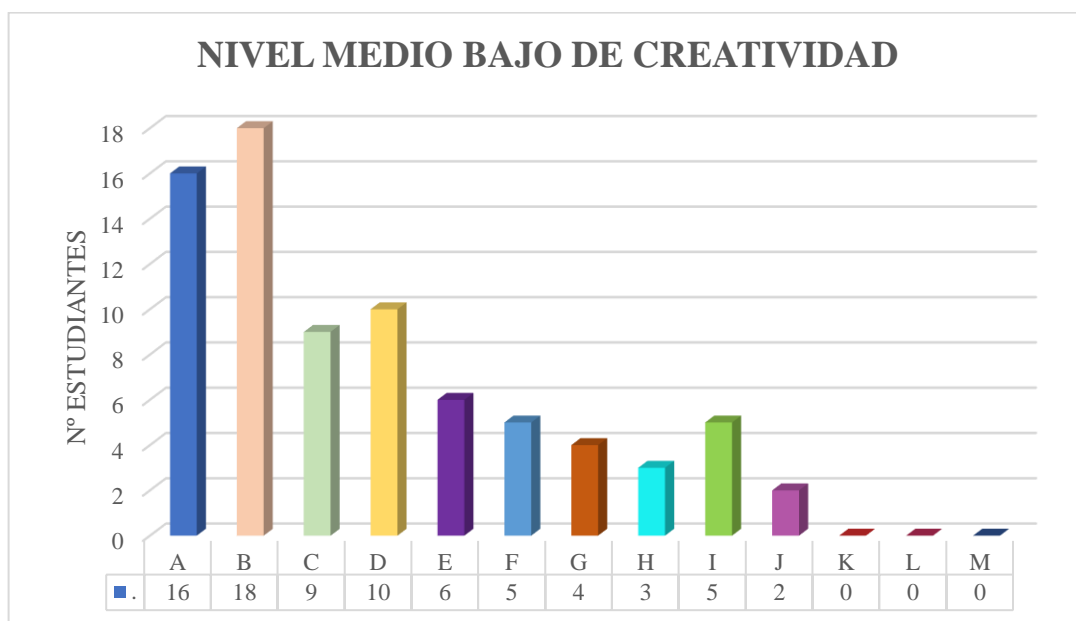
En el Grafico 15 se puede observar que la Facultad que más estudiantes tiene con un nivel de creatividad alto es la Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica con 3 estudiantes la Facultad que le sigue es la de Ciencias Económicas y Financieras con 2 estudiantes y las Facultades que tienen 1 solo estudiante con un nivel alto de creatividad con la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, la Facultad de Tecnología, la Facultad Ciencias Sociales, la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y la Facultad de Ciencias Geológicas.

Gráfico 16 Nivel Medio Alto de Creatividad por Facultades



En cuanto al Nivel Medio Alto que en total son 76 estudiantes que tienen este nivel como se puede ver en la tabla 38, podemos ver en el gráfico 16 que la facultad que tiene un porcentaje más alto con 15 estudiantes es la de Ciencias Económicas y Financieras, después está la Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica con 12 estudiantes. Con 11 estudiantes esta la facultad tanto de Ingeniería como la de Humanidades, la Facultad de Tecnología tiene 7 estudiantes. La de Ciencias Puras y Naturales, y la de Ciencias Sociales solo con 5 estudiantes.

Gráfico 17 Nivel Medio bajo de creatividad por Facultades



A: Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica
 B: Ingeniería
 C: Ciencias Económicas y Financieras
 D: Humanidades y Ciencias de la Educación
 E: Tecnología
 F: Ciencias Sociales

G: Ciencias Puras y Naturales
 H: Derecho y Ciencias Políticas
 I: Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo
 J: Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas
 K: Odontología
 L: Agronomía
 M: Ciencias Geológicas

Como vemos en la tabla 38 el total de estudiantes que tienen un nivel medio bajo de creatividad es 78. La Facultad que tiene más estudiantes es la de Ingeniería con 18 estudiantes, la siguiente Facultad es la de Medicina con 16 estudiantes, después está la de Humanidades con 10 estudiantes.

En cuanto al nivel bajo solo dos facultades tienen estudiantes con este nivel las cuales son las de Ciencias Económicas y Financieras y la de Humanidades y Ciencias de la Educación que tienen un estudiante con el nivel bajo de creatividad.

Tabla 39 Análisis estadístico del Nivel de creatividad por Facultades

NIVEL DE CREATIVIDAD								
	N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar	Coefficiente Variación
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Medica	31	45	45	48	35	80	13,54	30,3
Ingeniería	29	42	45	45	31	100	13,6	32,13
Ciencias Económicas y Financieras	27	50	53	53	23	94	14,03	28,01
Humanidades Ciencias de la Educación	23	49	71	50	20	79	14,44	29,23
Tecnología	14	49	59	51	33	85	13,46	27,52
Ciencias Sociales	11	52	51	51	34	82	14,19	27,13
Ciencias Puras Naturales	9	55	69	54	32	69	14,07	25,74
Derecho y Ciencias Políticas	7	50	51	51	28	74	14,71	29,64
Arquitectura Artes Diseño Urbanismo	7	45	51	41	34	56	8,46	18,99
Ciencias Farmacéuticas Bioquímicas	4	54	50	56	42	64	10,43	19,22

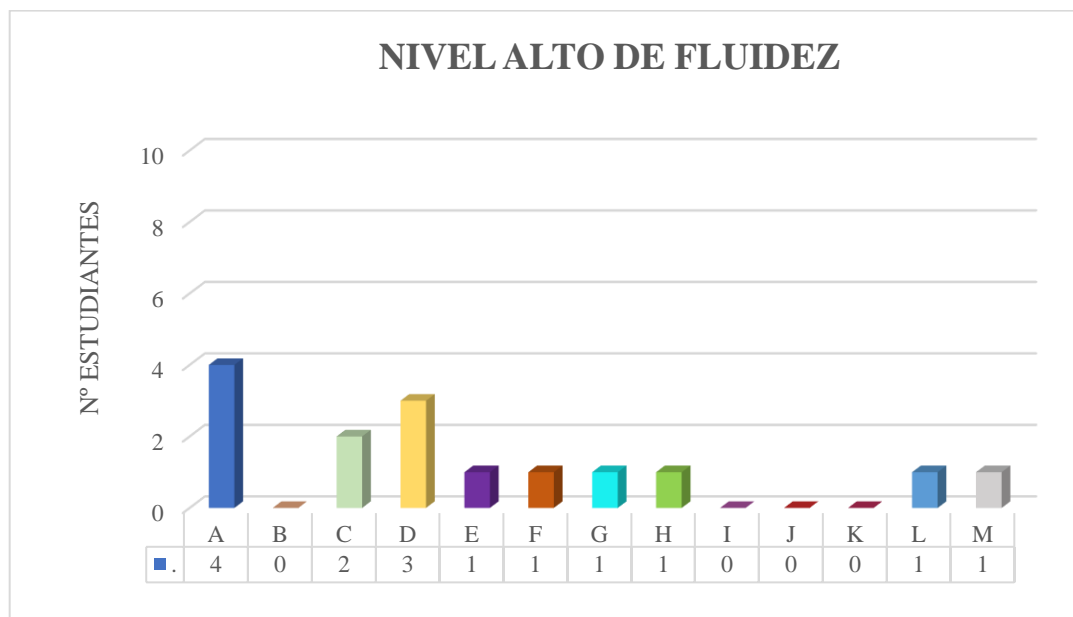
Las facultades con un promedio de puntaje del Nivel Medio Alto de Creatividad son la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras, la Facultad de Ciencias Sociales, Ciencias Puras y Naturales y la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Los puntajes más repetidos que se destacan son el 71 (nivel medio alto de creatividad) de la Facultad de Humanidades y el 69 (nivel medio alto de creatividad) de la facultad de Ciencias Puras y Naturales. Los puntajes medios exactos están en alrededor de 45-54 (nivel medio bajo de creatividad). La tabla 39 muestra una baja dispersión de los puntajes en la mayoría de las facultades y una desviación en promedio de 13.09 unidades.

7.1 NIVEL DE FLUIDEZ POR FACULTADES

Tabla 40 Nivel de Fluidez por Facultades

FACULTAD	NIVEL DE FLUIDEZ				TOTAL
	<i>ALTO</i>	<i>MEDIO ALTO</i>	<i>MEDIO BAJO</i>	<i>BAJO</i>	
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Medica	4	11	16	0	31
Ingeniería	0	12	17	0	29
Ciencias Económicas y Financieras	2	16	8	1	27
Humanidades y Ciencias de la Educación	3	9	10	1	23
Tecnología	1	7	6	70	14
Ciencias Sociales	1	6	4	0	11
Ciencias Puras y Naturales	1	6	2	0	9
Derecho y Ciencias Políticas	1	2	4	0	7
Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo	0	2	5	0	7
Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	0	3	1	0	4
Odontología	0	2	0	0	2
Agronomía	1	0	0	0	1
Ciencias Geológicas	1	0	0	0	1
TOTAL	15	76	73	2	166

Gráfico 18 Nivel Alto de Fluidez por Facultades



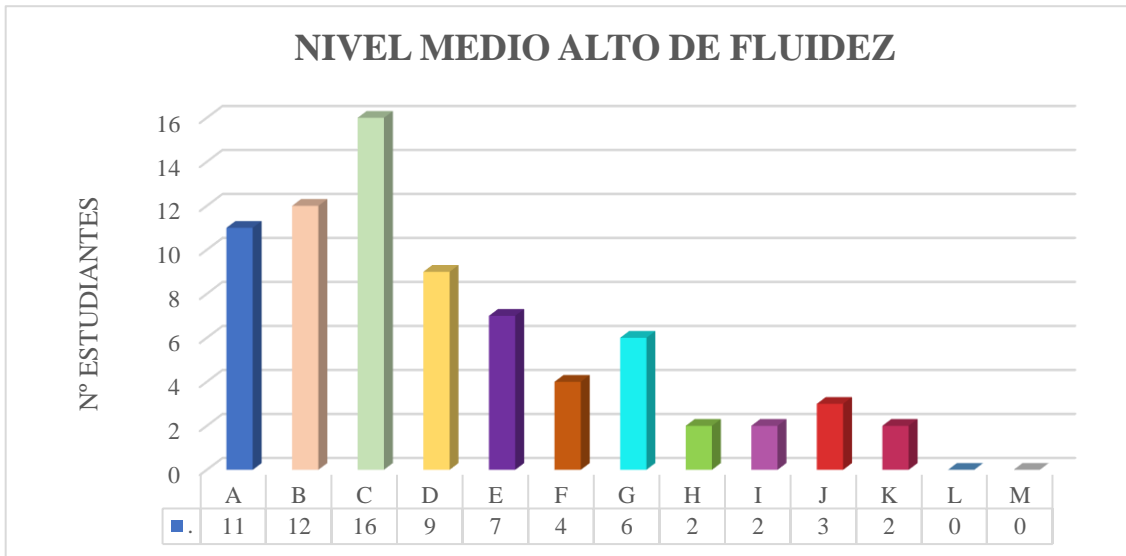
A: Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica
 B: Ingeniería
 C: Ciencias Económicas y Financieras
 D: Humanidades y Ciencias de la Educación
 E: Tecnología
 F: Ciencias Sociales

G: Ciencias Puras y Naturales
 H: Derecho y Ciencias Políticas
 I: Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo
 J: Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas
 K: Odontología
 L: Agronomía
 M: Ciencias Geológicas

Se analizó comparativamente los resultados por facultad en cuanto al Nivel Alto de Fluidez. La Facultad que tiene más estudiantes con un Nivel Alto de Fluidez es la de Medicina Enfermería Nutrición y Tecnología Médica y las facultades que menos estudiantes tiene son la de Tecnología, Ciencias Sociales, Ciencias Puras y Naturales, Derecho y Ciencias Políticas, Agronomía y la de Ciencias Geológicas.

La Facultad de Ciencias Económicas es la facultad que más estudiantes tiene con un Nivel Medio Alto de Fluidez, las siguientes facultades son las de Ingeniería y la de Medicina Enfermería Nutrición y Tecnología Médica con 11 y 12 respectivamente. Las facultades que menos estudiantes lograron este nivel fueron las de Derecho y Ciencias Políticas, la de Arquitectura, Artes, Diseño y Urbanismo y por último la Facultad de Odontología, todo lo antes descrito lo podemos ver en el gráfico 19.

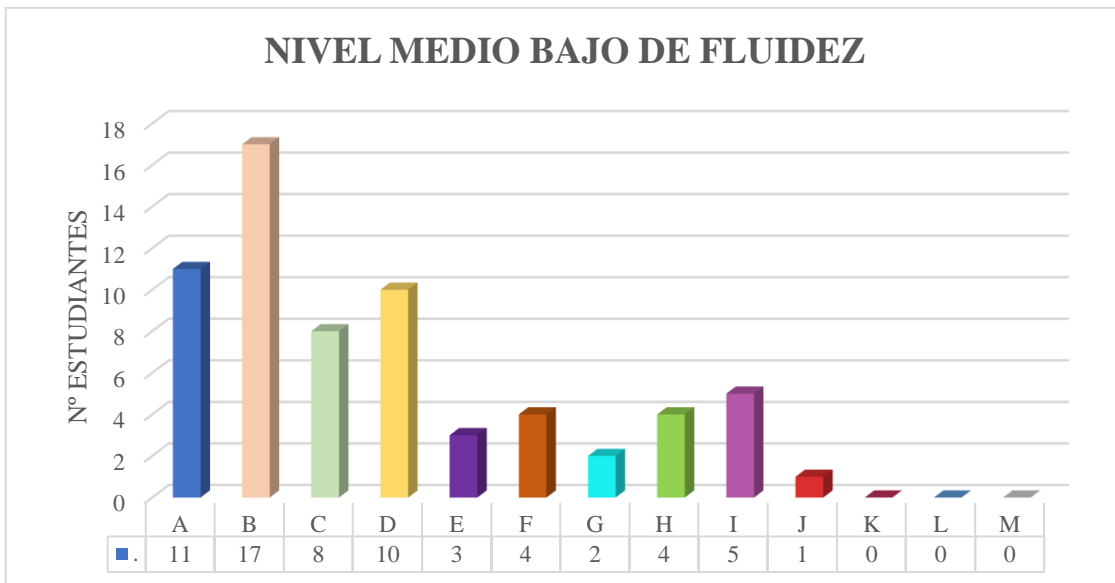
Gráfico 19 Nivel Medio Alto de Fluidez por Facultad



A: Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica
 B: Ingeniería
 C: Ciencias Económicas y Financieras
 D: Humanidades y Ciencias de la Educación
 E: Tecnología
 F: Ciencias Sociales

G: Ciencias Puras y Naturales
 H: Derecho y Ciencias Políticas
 I: Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo
 J: Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas
 K: Odontología
 L: Agronomía
 M: Ciencias Geológicas

Gráfico 20 Nivel Medio Bajo de Fluidez por facultades



A: Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica
 B: Ingeniería
 C: Ciencias Económicas y Financieras
 D: Humanidades y Ciencias de la Educación
 E: Tecnología
 F: Ciencias Sociales

G: Ciencias Puras y Naturales
 H: Derecho y Ciencias Políticas
 I: Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo
 J: Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas
 K: Odontología
 L: Agronomía
 M: Ciencias Geológicas

El gráfico 20 muestra que la facultad con más estudiantes con el nivel medio bajo de Fluidez es la facultad de Ingeniería con 17 estudiantes. Las siguientes facultades con las de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica y la de Humanidades y Ciencias de la Educación con 11 y 10 estudiantes respectivamente. Otra facultad que es importante mencionar es la de Ciencias Económicas y Financieras ya que 8 estudiantes lograron este nivel.

En cuanto al nivel bajo podemos ver en la tabla 19, solo dos facultades tienen estudiantes con este nivel las cuales son las de Ciencias Económicas y Financieras y la de Humanidades y Ciencias de la Educación que tienen un estudiante con el Nivel Bajo de Fluidez.

Tabla 41 Análisis Estadístico del Nivel de Fluidez por Facultades

NIVEL DE FLUIDEZ

	N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	máximo	Desviación estándar	Coefficiente Variación
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Medica	31	55	45	49	37	87	14,07	25,59
Ingeniería	29	44	38	47	28	100	14,32	32,7
Ciencias Económicas y Financieras	27	53	62	57	24	100	14,66	27,44
Humanidades y Ciencias de la Educación	23	51	48	50	20	81	15,67	30,81
Tecnología	14	53	57	53	34	83	13,11	24,84
Ciencias Sociales	11	55	69	52	36	88	15,47	28,15
Ciencias Puras y Naturales	9	50	-	46	30	79	15,59	30,92
Derecho y Ciencias Políticas	7	43	-	45	28	51	7,64	17,67
Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo	7	41	-	43	35	59	9,25	22,31
Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	4	57	-	57	45	66	9,7	17,14

Las facultades con un promedio de puntaje del Nivel Medio Alto de Fluidez son la Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica, Facultad de Ciencias Económicas y Financieras, la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Ciencias Puras y Naturales; las demás facultades tienen un Nivel Medio Bajo de Fluidez. Los puntajes más repetidos que se destacan son el 69 (Nivel Medio Alto de Fluidez) de la Facultad de Ciencias Sociales y el 62 (Nivel Medio Alto) de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras. Los puntajes medios exactos están en alrededor de 43-57 (Nivel Medio Bajo-Alto). La tabla 40 muestra una baja dispersión de los puntajes como se puede en los coeficientes de variación, en la mayoría de las facultades y una desviación en promedio de 11.91 unidades.

7.2 NIVEL DE ORIGINALIDAD POR FACULTADES

Tabla 42 Nivel de Originalidad por Facultades

FACULTAD	ORIGINALIDAD				TOTAL
	ALTO	MEDIO ALTO	MEDIO BAJO	BAJO	
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Médica	2	5	11	13	31
Ingeniería	1	3	13	12	29
Ciencias Económicas y Financieras	1	3	9	14	27
Humanidades y Ciencias de la Educación	0	4	13	6	23
Tecnología	1	2	7	4	14
Ciencias Sociales	1	1	5	4	11
Ciencias Puras y Naturales	0	0	7	2	9
Derecho y Ciencias Políticas	1	1	3	2	7
Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo	0	0	4	3	7
Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	0	1	1	2	4
Odontología	0	0	2	0	2
Agronomía	0	0	1	0	1
Ciencias Geológicas	0	0	1	0	1
TOTAL	7	20	77	62	166

Tabla 43 Resultados de Nivel Alto de Originalidad por Facultades

NIVEL ALTO DE ORIGINALIDAD

FACULTAD	<i>fr</i>	%	FACULTAD	<i>fr</i>	%
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Medica	2	29	Derecho y Ciencias Políticas	1	14
Ingeniería	1	14	Arquitectura Artes Diseño Y Urbanismo	0	0
Ciencias Económicas y Financieras	1	14	Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	0	0
Humanidades y Ciencias de la Educación	0	0	Odontología	0	0
Tecnología	1	14	Agronomía	0	0
Ciencias Sociales	1	14	Ciencias Geológicas	0	0
Ciencias Puras y Naturales	0	0	TOTAL	7	100

En el Nivel Alto de Originalidad son pocos los estudiantes que han logrado este nivel. Las facultades que se destacan con 2 estudiantes cada una (29%) son las facultades de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica, y la de Tecnología, que revisando el contenido de las respuestas son las más originales y novedosas.

Otras facultades que se destacan en este nivel podemos observar a la facultad de Ingeniería, la Facultad de Ciencias Económicas, la facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas con 1 estudiante (14%) cada uno con un nivel alto de originalidad.

Tabla 44 Resultados Nivel Medio Alto de Originalidad por Facultades

NIVEL MEDIO ALTO DE ORIGINALIDAD

FACULTAD	<i>fr</i>	%	FACULTAD	<i>fr</i>	%
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Medica	5	25	Derecho y Ciencias Políticas	1	5
Ingeniería	3	15	Arquitectura Artes Diseño Y Urbanismo	0	0
Ciencias Económicas y Financieras	3	15	Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	1	5
Humanidades y Ciencias de la Educación	4	20	Odontología	0	0
Tecnología	2	10	Agronomía	0	0
Ciencias Sociales	1	5	Ciencias Geológicas	0	0
Ciencias Puras y Naturales	0	0	TOTAL	20	100

De la misma forma como en el nivel alto de originalidad, en el nivel medio alto podemos evidenciar que existen pocos estudiantes que llegan a este nivel de originalidad. La facultad destacada es la de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica con 5 estudiantes (25%).

Las siguientes facultades que se destacan en este nivel es la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación con 4 estudiantes (20%), la Facultad de Ingeniería y la de Ciencias Económicas y Financieras con 3 estudiantes (15%) cada una. La Facultad de tecnología con 2 estudiantes (10%), y por último la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y la de Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas con 1 solo estudiante (5%) cada una.

Tabla 45 Resultados de Nivel Medio Bajo de Originalidad por Facultades

NIVEL MEDIO BAJO DE ORIGINALIDAD					
FACULTAD	<i>fr</i>	<i>%</i>	FACULTAD	<i>fr</i>	<i>%</i>
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Médica	11	14	Derecho y Ciencias Políticas	3	4
Ingeniería	13	17	Arquitectura Artes Diseño Y Urbanismo	4	5
Ciencias Económicas y Financieras	9	12	Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	1	1
Humanidades y Ciencias de la Educación	13	17	Odontología	2	3
Tecnología	7	9	Agronomía	1	1
Ciencias Sociales	5	6	Ciencias Geológicas	1	1
Ciencias Puras y Naturales	7	9	TOTAL	77	100

En los niveles más bajos encontramos 77 estudiantes (47%) en el nivel medio bajo y 62 en el nivel bajo (37%), ya que sus respuestas no fueron muy originales respecto a la cantidad de respuestas y su contenido. Las facultades que se destacan en este nivel medio bajo son las de Humanidades y Ciencias de la Educación y la de Ingeniería con 13 estudiantes (17%) cada una.

Después se encuentra la Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica con 11 estudiantes (14%). La facultad que le sigue es la facultad de Ciencias Económicas y Financieras con 9 estudiantes (12%). Las facultades de Tecnología y la de Ciencias Puras y Naturales con 7 estudiantes (9%) cada una.

La facultad de Ciencias Sociales tan solo con 5 estudiantes (6%) en este nivel. Con 4 estudiantes (5%) esta la Facultad de Arquitectura, Artes, Diseño y Urbanismo, con 3 estudiantes (4%) la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por ultimo las facultades con menos estudiantes con las de Odontología con 2 estudiantes (3%) y las de Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas, la de Agronomía y Ciencias Geográficas tienen 1 estudiante (1%) cada una.

Tabla 46 Resultados del Nivel bajo de Originalidad por Facultades

NIVEL BAJO DE ORIGINALIDAD					
FACULTAD	<i>fr</i>	<i>%</i>	FACULTAD	<i>fr</i>	<i>%</i>
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Medica	13	21	Derecho y Ciencias Políticas	2	3
Ingeniería	12	19	Arquitectura Artes Diseño Y Urbanismo	3	5
Ciencias Económicas y Financieras	14	23	Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	2	3
Humanidades y Ciencias de la Educación	6	10	Odontología	0	0
Tecnología	4	6	Agronomía	0	0
Ciencias Sociales	4	6	Ciencias Geológicas	0	0
Ciencias Puras y Naturales	2	3	TOTAL	62	100

En el nivel bajo encontramos a 62 estudiantes (37% del total) con este nivel. Las facultades que se destacan con la de Ciencias Económicas y Financieras con 14 estudiantes (23%), la de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica con 13 estudiantes (21%). y la Facultad de Ingeniería con 12 estudiantes (19%).

Tabla 47 Análisis Estadístico del Nivel de Originalidad por Facultades

NIVEL DE ORIGINALIDAD								
	N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	máximo	Desviación estándar	Coefficiente Variación
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Médica	31	25	19	23	4	58	12,78	51,81
Ingeniería	29	27	19	27	8	100	20,34	75,02
Ciencias Económicas y Financieras	27	26	15	23	4	100	17,68	67,05
Humanidades y Ciencias de la Educación	23	37	48	35	15	65	14,21	38,89
Tecnología	14	38	27	31	12	100	23,46	61,88
Ciencias Sociales	11	30	31	27	8	62	17,18	57,15
Ciencias Puras y Naturales	9	31	35	35	8	42	11,05	35,9
Derecho y Ciencias Políticas	7	39	27	27	15	81	23,12	59,27
Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo	7	41	35	31	19	38	7,96	19,39
Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	4	36	#N/A	35	15	58	19,71	55,39

Todas las facultades de la tabla 46 tienen un promedio de puntaje del nivel medio bajo de originalidad. Los puntajes más repetidos están alrededor de 15-35 (nivel medio bajo de originalidad). Los puntajes medios exactos se encuentran alrededor de 23-35 (nivel medio bajo de originalidad). Los puntajes se desvían del promedio de la media de las facultades esta alrededor de 7,96 a 23,46 unidades de la escala. Las dispersiones más altas son la de las Facultades de Ingeniería y de Ciencias Económicas y Financieras, las dispersiones medias altas son las de las facultades de Tecnología, Derecho y Ciencias Políticas, Ciencias Sociales, Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas y de Medicina, Enfermería Nutrición y

Tecnología Médica. Por último, las dispersiones bajas son de las facultades de Humanidades y Ciencias de la Educación, Ciencias Puras y Naturales y de Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo

7.3. NIVEL DE ORGANIZACIÓN POR FACULTADES

Tabla 48 Resultados Nivel de Organización por Facultades

FACULTAD	NIVEL DE ORGANIZACIÓN				TOTAL
	ALTO	MEDIO ALTO	MEDIO BAJO	BAJO	
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Medica	11	17	3	0	31
Ingeniería	8	20	0	1	29
Ciencias Económicas y Financieras	7	17	2	1	27
Humanidades y Ciencias de la Educación	3	19	0	1	23
Tecnología	3	11	0	0	14
Ciencias Sociales	5	5	1	0	11
Ciencias Puras y Naturales	3	5	1		9
Derecho y Ciencias Políticas	3	3	1	0	7
Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo	1	6	0	0	7
Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	1	3	0	0	4
Odontología	0	2	0	0	2
Agronomía	1	0	0	0	1
Ciencias Geológicas	1	0	0	0	1
TOTAL	47	108	8	3	166

Gráfico 21 Nivel Alto de Organización por Facultades



A: Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica
 B: Ingeniería
 C: Ciencias Económicas y Financieras
 D: Humanidades y Ciencias de la Educación
 E: Tecnología
 F: Ciencias Sociales

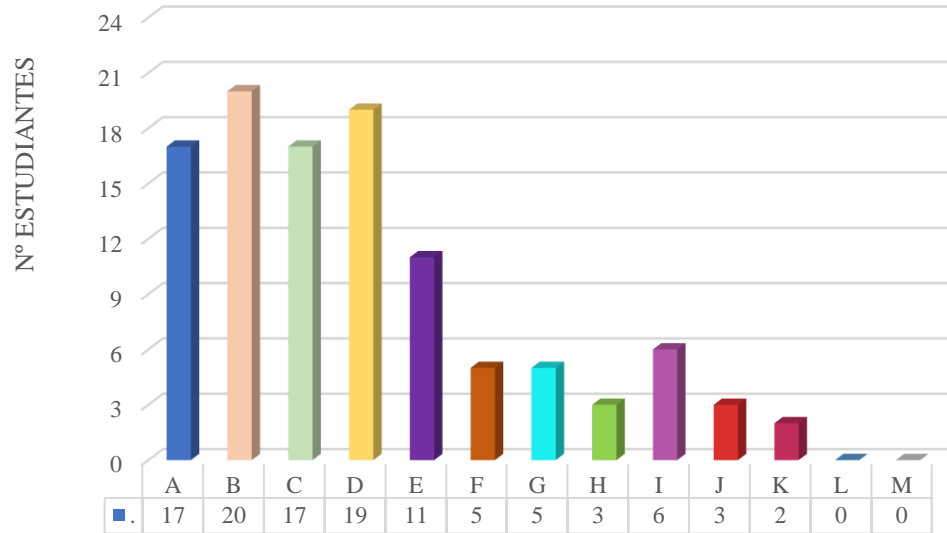
G: Ciencias Puras y Naturales
 H: Derecho y Ciencias Políticas
 I: Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo
 J: Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas
 K: Odontología
 L: Agronomía
 M: Ciencias Geológicas

En el Nivel Alto de Organización la Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica con 11 estudiantes que equivale al 23% siendo la facultad con más estudiantes en este nivel. La siguiente Facultad es la de Ingeniería con 8 estudiantes que equivale al 17%. Después esta la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras con 7 estudiantes (15%).

En los porcentajes más bajos encontramos a la Facultad de Ciencias Sociales con 5 estudiantes (11%), a las Facultades de Humanidades y Ciencias De La Educación, la de Tecnología, la de Ciencias Puras y Naturales y la de Derecho y Ciencias Políticas con 3 estudiantes (6%) cada una.

Gráfico 22 Nivel Medio Alto de Organización por Facultades

NIVEL MEDIO ALTO DE ORGANIZACIÓN

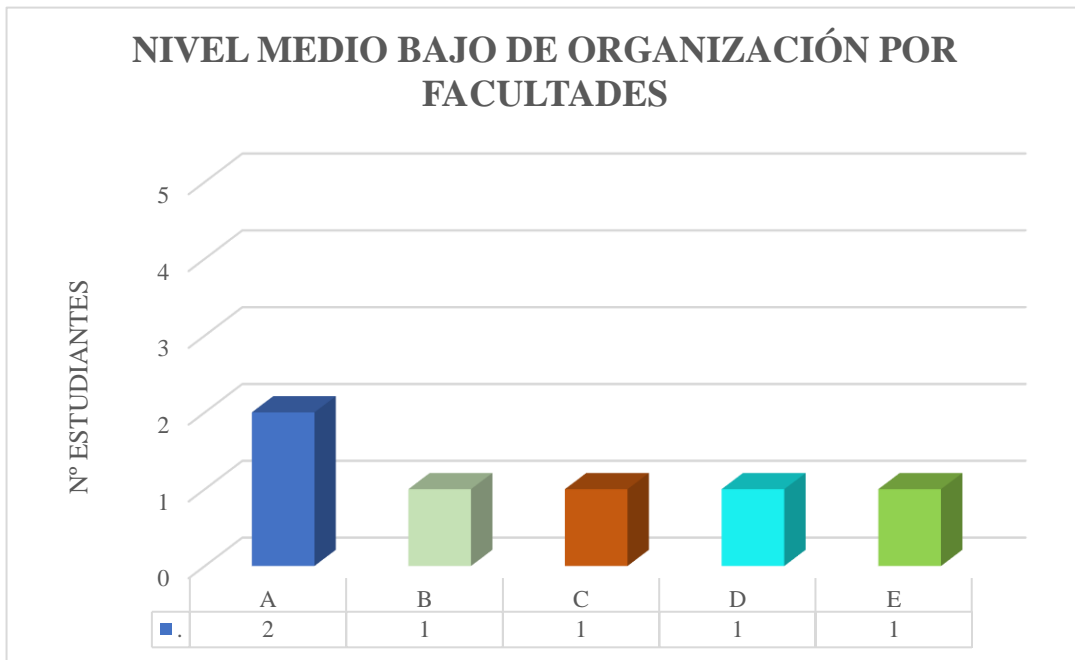


A: Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica
 B: Ingeniería
 C: Ciencias Económicas y Financieras
 D: Humanidades y Ciencias de la Educación
 E: Tecnología
 F: Ciencias Sociales

G: Ciencias Puras y Naturales
 H: Derecho y Ciencias Políticas
 I: Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo
 J: Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas
 K: Odontología
 L: Agronomía
 M: Ciencias Geológicas

En cuanto al nivel medio alto el gráfico muestra que la facultad que se destaca en este nivel es la de Ingeniería con 20 estudiantes (19%), después esta la Facultad de Humanidades y Ciencias de Educación con 19 estudiantes (18%). Las facultades de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica y la de Ciencias Económicas y Financieras con 17 estudiantes (16%).

Gráfico 23 Nivel Medio Bajo de Organización por Facultades



- A: Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica
- B: Ciencias Económicas y Financieras
- C: Ciencias Sociales
- D: Ciencias Puras y Naturales
- E: Derecho y Ciencias Políticas

En el nivel medio bajo de Organización, indicador de la creatividad podemos ver que la facultad que más estudiantes tiene en este nivel es la Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica con 2 estudiantes (38%). Por último, las facultades con 1 estudiante cada una son las de Ciencias Sociales, Ciencias Puras y Naturales y la de Derecho y Ciencias Políticas.

Finalmente, en el nivel bajo de organización las facultades que tienen 1 estudiante cada una son las Facultades de Ingeniería, Ciencias Económicas y Financieras y la de Humanidades Y Ciencias de la Educación.

Tabla 48 Análisis Estadístico del Nivel de Organización por Facultades

NIVEL DE ORGANIZACIÓN								
	N	Media	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación estándar	Coefficiente Variación
Medicina, Enfermería Nutrición y Tecnología Médica	31	64	67	67	33	100	18,47	28,73
Ingeniería	29	63	67	67	17	100	16,91	26,64
Ciencias Económicas y Financieras	27	58	67	67	17	100	18,54	32,01
Humanidades y Ciencias de la Educación	23	62	67	67	17	83	14,31	23,16
Tecnología	14	69	67	67	50	83	8,91	12,9
Ciencias Sociales	11	71	83	67	33	100	18,4	25,83
Ciencias Puras y Naturales	9	67	67	67	33	83	16,67	25
Derecho y Ciencias Políticas	7	67	83	67	33	83	19,25	28,87
Arquitectura Artes Diseño y Urbanismo	7	43	67	67	50	83	9,62	22,46
Ciencias Farmacéuticas y Bioquímicas	4	67	67	67	50	83	13,61	20,41

El total de facultades tiene un promedio de puntaje del nivel medio alto de organización. Los puntajes más repetidos están alrededor de 83-67 que equivale a un nivel medio alto de organización. El puntaje medio exacto es de 67 en todas las facultades (nivel medio alto de organización). La tabla 38 se muestra una baja dispersión de los puntajes en la mayoría de las facultades y una desviación en promedio de 15,5 unidades de la escala.

8. DISCUSIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez realizado el análisis estadístico de los resultados del Cuestionario de los Estilos de Liderazgo de los estudiantes del XXXIV Curso para auxiliares de docencia y tomando en cuenta la importancia del Liderazgo Educativo como mencionan Conley y Goldman, 1994 (citado por Calatayud, 2017) “el líder educativo ayuda a la organización a cumplir metas que deben ser compartidas, negociadas o complementadas” (p. 504).

Gracias a esto vemos que los estudiantes de este Curso al impartir clase en sus auxiliaturas logran aportar al proceso de enseñanza con las características que menciona Álvarez Botello (citado por Álvarez, Torres, & Chaparro, 2016, P.53) las cuales son:

El líder debe compartir y distribuir las tareas, la dirección debe ser centrada en el desarrollo de las personas tanto individual como colectivamente. Debe tener una dirección visionaria. Debe asumir riesgos. Y debe estar directamente implicado en las decisiones pedagógicas. Gran parte de estas características fueron medidas por el cuestionario antes mencionado en las consignas del Estilo de liderazgo Transformacional. El 79 % de los estudiantes se autoperceben con dichas características.

En otras investigaciones sobre el Estilo de Liderazgo Transformacional en la educación concluyeron que este estilo impacta positivamente en los niveles de logro y éxito de los estudiantes (Bogler, 2002; Valentine y Prater, 2011; Ibrahim y Al-Taneiji, 2013). Además, Sans-Martín, Guardia Olmos Y Triadó-Ivern (2016) sostienen que “respondiendo a un cierto número de trabajos (Bass y Avolio, 1993; Leithwood, et al. 2002; Silins, et al. 2000), el líder transformacional busca elevar el nivel de compromiso y desarrollar la capacidad colectiva de la organización y de sus miembros, para alentarlos a alcanzar su máximo potencial y para apoyarlos en trascender su propio interés para un bien mayor. Intenta diseminar la autoridad y apoyar a los docentes en la toma de decisión (Conley y Goldman, 1994).

También, es importante mencionar que los estudiantes de este curso al responder el cuestionario de forma aleatoria y sin saber con exactitud cuáles de las consignas estarían relacionadas con el Estilo Transformacional, muestran su real interés por las personas a las que les impartirán clase, buscando potenciar su aprendizaje y promover el desarrollo colectivo trascendiendo de su interés personal. También muestran su capacidad de tomar decisiones con un alto nivel de compromiso para el desarrollo de su materia.

Creatividad

La creatividad es una habilidad que se desarrolla a lo largo de nuestra vida, la creatividad en la pedagogía tiene una importancia fundamental como lo menciona Strom (1994 citado por Ortega, 2014 p. 190) “la creatividad es la clave de la educación” y F. Menchén Bellón (2009 citado por Ortega) opina: “Llegar a ser un maestro líder creativo es una tarea que demanda mucho trabajo” ya que implica el poder desarrollar distintas habilidades de fluidez de respuesta, la organización al realizar actividades académicas y originalidad en el contenido de las respuestas.

En relación a la creatividad, tomando en cuenta la definición de Esquivias (2004) “es un concepto que alude a uno de los procesos cognitivos más sofisticado del ser humano, [en la que se involucra] ...la mente, la personalidad, la motivación, las emociones y el mundo afectivo”. (p.16) En el momento de evaluar esta habilidad en los estudiantes del este Curso, necesitaron poner estos procesos para poder responder con cada una de las preguntas presentadas que tenían un límite de tiempo, por lo que trabajaron también con su memoria y su lenguaje escrito de forma veloz para resolver cada una de las tareas que evaluaba esta prueba.

Fromm (1959) define a la creatividad como una cualidad no sólo de los dotados particularmente los artistas y otros individuos, sino una actitud que puede poseer cada persona. En la observación al momento en el que los estudiantes realizaban las pruebas, muchos de ellos se mostraron nerviosos por el tiempo limitado que tenían, otros en cambio se mostraban confiados, escribiendo todas las respuestas que recordaban en ese momento y

otros no tenían mucha motivación al realizar las pruebas por lo que se limitaban a colocar pocas respuestas. Esto se refleja en el promedio de puntaje obtenido por los estudiantes al obtener un nivel medio de Creatividad.

Según Mauro Rodríguez (citado en Cabrera, 2011 p.85) hace una clasificación de los niveles de un producto creativo, que son tres niveles que van de lo más simple a lo más complejo.

- Primero, plantea un nivel elemental o de interés personal que puede ser valioso para el círculo afectivo del sujeto creador.

- Segundo, un nivel medio o de resonancia grupal, valioso en su medio social.

- Tercero, un nivel superior o de creación trascendente y universal, valioso para toda la humanidad.

En los resultados expuestos anteriormente, los estudiantes del XXXIV Curso de pedagogía del 46% obtuvo un nivel medio alto y el 47% un nivel medio bajo, esto refleja que su nivel de creatividad logra una resonancia grupal que impacta en lo social y profesional y trasciende de un nivel elemental que solo busca resolver creativamente problemas personales.

En otras investigaciones muestran “una tendencia de los estudiantes de secundaria y superior a ubicarse en el nivel medio en toda la prueba de creatividad y en sus indicadores de fluidez verbal, originalidad y organización” (Julie, Monroe, Segundo, & Samamé, 2013) también “señalan que los estudiantes universitarios de la muestra, presentan predominantemente, niveles medios y bajos de creatividad”.(Lizandro & Gallegos, 1999) Al estudiar la capacidad visomotora de los estudiantes se observó que el mayor grupo se ubica en el nivel medio de creatividad. Asimismo, la característica creativa relevante en esta capacidad es la flexibilidad cognitiva. Esto muestra que la presente investigación se han obtenidos resultados similares.

Asimismo, tomando en cuenta los estudios realizados por Howard Gardner (1998 citado por Marín, n.d.) de las mentes creativas, se lograron establecer los siguientes niveles de análisis para comprender la creatividad:

- Subpersonal: en el que se estudian los fundamentos biológicos de la creatividad.

- Personal: nivel basado en los estudios psicológico sobre la comprensión del individuo, los procesos y los productos, creativos. Centrándose en los procesos cognitivos, la motivación y algunos aspectos psicosociales.
- Impersonal: este nivel plantea la relevancia de considerar el campo o disciplina concreta en el que se desarrolla la actividad creativa, en conexión con las teorías de Csikszentmihalyi y de otros historiadores y filósofos.
- Multipersonal: en el que se plantea una perspectiva social de la creatividad.

(Marín García, n.d., p. 15)

Los resultados de esta investigación muestran que los estudiantes desarrollaron un nivel de creatividad Multipersonal que busca aportar ideas creativas a su entorno, en este caso sería a los estudiantes a los que les impartirían clase.

En relación a la creatividad en la educación como alude Strom (1994 citado por ortega, 2014 p. 190) la “educación creativa, [...] está dirigida a plasmar una persona dotada de iniciativa, plena de recursos y de confianza, lista para enfrentar problemas personales, interpersonales o de cualquier índole. Los estudiantes de este curso al tener un nivel medio de creatividad lograrán enfrentar los problemas que se les presente cuando estén impartiendo sus auxiliaturas.

Asimismo, según M.I. Solar rodríguez (2006 citado en ortega, 2014) en el tema creatividad en la enseñanza universitaria habla de cómo la cultura condiciona nuestro modo de pensar, sentir, actuar y de su gran influencia en la expresión creativa. (p.196) Es por esto que los estudiantes de este curso al vivir este tipo de enseñanza en sus auxiliaturas logran cambios de pensamiento, de actitud y de emociones teniendo una influencia positiva en alumnos a los que impartirán las mismas.

Según Sequera Guerra, 2007 las características del maestro creativo son: “compromiso, conocimientos sobre técnicas, habilidad para guiar a los alumnos, dirigir y centrar la atención de los niños, ser sensible y consciente, escuchar activamente, reconocer cuándo los

verdaderos esfuerzos deben ser alabados, y fomentar un clima que apoye las ideas creativas“.(p.56)

En suma, es necesario insistir en la importancia de la utilización de estrategias creativas si queremos que los estudiantes desarrollen estas habilidades [como lo hacen en el Curso de Pedagogía para Auxiliares de Docencia], de modo que el pensamiento creativo e innovador sea fundamental para la aplicación de la pedagogía. (García-Pérez, 2015, p. 202)

Julie, et. al, 2013 en su investigación concluye que “al observar la creatividad en general los estudiantes de ambos niveles educativos (secundaria y superior) tuvieron una tendencia de ubicarse en el nivel medio”, en este sentido estas conclusiones confirman los hallazgos de la presente investigación, así como los resultados de Olaseinde (1994, citado por Julie, et al. 2013) en su estudio.

Gracias a la Prueba de indicadores básicos de la creatividad que mide el número de respuestas en un tiempo determinado (Fluidez verbal), el contenido de cada una de ellas para ver su nivel de producción de respuestas nuevas (Originalidad) además, de la elaboración estructurada de un dibujo y un cuento presentándoles elementos para hacerlos(Organización).

En las investigaciones Carroll (1941, citado por Granados, 2002) define a la fluidez como “la capacidad para producir un discurso verbal coherente y organizado tanto desde un punto de vista sintáctico, como de su significado”. (p.20) En la presente investigación el 90% de los estudiantes obtuvieron un nivel medio de Fluidez con un promedio de puntaje de 53. También es importante mencionar que con este indicador “se trata de comprobar que hay una gran cantidad de respuestas, de soluciones. Esto se comprueba cuando hay un estímulo verbal. Los grandes creadores suelen producir muchas obras”. (Prado, 2018, p. 31)

En cuanto a la Originalidad Corbalán-Berná (2008, citado por Rodríguez, 2011: p.46) la define como “la capacidad de utilizar conocimientos e informaciones de forma novedosa, y

de hallar soluciones divergentes a los problemas.” Se encontró que en los puntajes obtenidos en Originalidad un 12% los estudiantes obtuvieron un nivel medio alto en esta habilidad de responder de forma innovadora a las preguntas de la prueba. Por lo que la mayoría de los estudiantes tienen un nivel medio bajo y bajo de originalidad.

Por último, en cuanto a la organización o también definida por García-Pérez, 2015 como “la elaboración o grado de acabado que es la capacidad que hace posible construir cualquier cosa partiendo de una información previa, también es la capacidad para producir obras o resolver problemas de una forma minuciosa, con detalle. (p.49) en esta investigación los estudiantes del este Curso obtuvieron un alto nivel de organización con un promedio de puntaje de 67.(García-Pérez, 2015)

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

En la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los datos generales de los 166 estudiantes son que las edades están entre 17 a 46 años, fueron 101 estudiantes mujeres y 65 estudiantes varones, representando a 46 carreras de las 13 Facultades de la Universidad Mayor de San Andrés.
- Al analizar estadísticamente el total de respuestas se presentó un promedio de respuestas de 4 (de acuerdo escala Likert) en cada Estilo de Liderazgo, en las cuales.
 - ✓ Un 79% de los estudiantes se identifican con el Estilo Transformacional, por lo que se comprobó y concluye, que esa mayoría de cursantes, de este XXXIV Curso, se perciben como:
 - ✓ Personas con carisma, que influyen en los estudiantes a quienes imparten auxiliatura y en sus compañeros de clase, a la creación de una visión o proyecto.
 - ✓ Les inspiran motivándolos a tener un constante crecimiento, usando la razón y la lógica para afrontar sus problemas.
 - ✓ Les estimulan intelectualmente a tener ideas creativas, y a dialogar o debatir las mismas.
 - ✓ Y tienen consideración con cada uno de sus estudiantes o compañeros, al atender sus necesidades individuales de desarrollo, en base a la tolerancia y empatía.
- En cuanto a los Estilos Transaccional y Laissez Faire el 2% se identificaron con las características de estos estilos de liderazgo. Ya que su promedio de respuesta fue de 4 a 5 (de acuerdo y muy de acuerdo escala Likert) en las consignas correspondientes de cada estilo.
- Las investigaciones realizadas anteriormente sobre estilos de liderazgo por género concluyen que las mujeres tienen un Estilo de Liderazgo Transformacional y los

varones un Estilo Transaccional. En el presente estudio se concluye que no existe una diferencia significativa entre varones y mujeres ya que ambos se perciben Transformacionales como lo reflejan los siguientes porcentajes y estadísticas.

- ✓ De las 101 estudiantes mujeres, 76% se identificaron con el Estilo de Liderazgo Transformacional, debido a que el promedio, moda y mediana es de 4 (de acuerdo escala Likert).
- ✓ De los 65 estudiantes varones que se evaluó, 77% de los estudiantes se identificaron con el estilo transformacional.
- Como se ve en la Tabla 15 los estudiantes de la Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica, se perciben en mayor proporción respecto a otras facultades, con el Estilo Transformacional.

Creatividad.

- La Creatividad se evaluó midiendo los indicadores de: a) Fluidez, Asociación y Expresión de Ideas; b) Originalidad y c) Organización de elementos para formular un cuento y un dibujo. Todos estos indicadores involucran procesos cognitivos superiores como ser la memoria, el lenguaje expresivo escrito, experiencias previas, entre otros.
 - ✓ La Fluidez del 90% de los estudiantes, muestra que su nivel de asociación y expresión de ideas está en un nivel medio, que sirve para lograr soluciones profesionales o sociales ante problemas o situaciones en el aula.
 - ✓ En cuanto a la Originalidad en sus respuestas la mayoría (47% de los estudiantes) obtuvo un nivel bajo, por lo que las respuestas a las consignas eran comunes, frecuentes y poco innovadoras.
 - ✓ Por último, en la Organización 65% de los estudiantes obtuvieron un nivel medio alto y un 28% un nivel alto ya que en sus respuestas tenían un orden y su secuencia de ideas destacado.
- Esto finalmente, se ratifica en el 46% obtuvo un nivel medio alto y el 47% un nivel medio bajo, esto refleja que su nivel de creatividad logra una resonancia grupal que

impacta en lo social y profesional y trasciende de un nivel elemental que solo busca resolver creativamente problemas personales.

- En cuanto a la Creatividad por Género, estudios previos concluían que los varones presentaban niveles más altos de creatividad que las mujeres (página 43) y otros estudios afirmaban que no existían diferencias significativas, que en el presente estudio se confirman también, puesto que:
 - ✓ Las estudiantes mujeres muestran tener una Fluidez de respuesta más alta que los varones.
 - ✓ En la Originalidad o producción inventiva para resolver problemas no se ven diferencias significativas.
 - ✓ En la Organización las estudiantes mujeres y varones obtuvieron puntajes altos en ambos casos.
 - ✓ Por lo tanto, en el nivel de Creatividad el 52% de las estudiantes mujeres obtuvieron un nivel medio alto de Creatividad. El 55% de los varones obtuvieron un nivel medio bajo. Esto muestra que no existen diferencias significativas en los niveles de creatividad entre varones y mujeres.
- Al describir el Nivel de Creatividad por Facultad se observó que las Facultades que se destacan en esta habilidad son las de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica y la de Ciencias Económicas y Financieras en los niveles altos de creatividad. Y en los niveles medio altos están las Facultades de Ciencias Económicas.
- El presente estudio busca manifestar la importancia del Estilo de Liderazgo y la Creatividad en la educación universitaria, específicamente en los auxiliares, que al momento de ejercer su auxiliatura necesitan de estas habilidades para desenvolverse y aportar en proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.
- Asimismo, se muestra el valor de estos resultados al momento de evaluar los perfiles de nuevos auxiliares, ya que si se tomara en cuenta el Estilo de Liderazgo y Creatividad se lograría una selección que busque a los mejores auxiliares, que contribuyan no solo con las clases que imparten, si no con su motivación, su

influencia social y consideración de todos sus estudiantes para tener un apoyo significativo en la cátedra de los docentes.

- Se observó que los egresados de la Curso de Pedagogía para Auxiliares (4667 graduados) han administrado centros de estudiantes, han ganado auxiliaturas y tan tenido un desempeño destacado en las mismas. Por lo que, este Curso aporta en las habilidades pedagógicas, motiva a la transformación de la educación en la Universidad y prepara para aportar de forma creativa en lo profesional, como muestran los resultados de los estudiantes de este XXXIV Curso.

RECOMENDACIONES

Según las conclusiones y el análisis llevado a cabo en el presente trabajo de investigación, se sugiere reflexionar sobre los siguientes aspectos:

- Realizar investigaciones en profundidad sobre los estilos de liderazgos pedagógicos de los postulantes a auxiliares de docencia elegidos de todas las carreras de la Universidad Mayor de San Andrés
- Realizar estudios del impacto académico de los auxiliares de docencia con un Estilo Transformacional.
- Realizar investigaciones del Estilo de liderazgo y el nivel de creatividad de auxiliares o ayudantes de las materias de otras universidades para compara los resultados obtenidos en la presente investigación.
- Realizar otras investigaciones para determinar las habilidades pedagógicas de los auxiliares en base a lo aprendido en la escuela de auxiliares.

Para una generalización de los datos recabados en esta investigación es necesario tener mayor cantidad de estudiantes por carrera como para determinar un estilo de liderazgo y un nivel de creatividad por facultad.

Es necesario reconocer el valor de la Escuela de Auxiliares de Docencia ya que no solo gracias al curso de pedagogía para auxiliares es que aporta a la universidad y sus estudiantes, también con las conferencias que se van impartiendo durante el año y las actividades artísticas que fomenta.

BIBLIOGRAFIA

- Abric, J.-C. (1985). *La creatividad de los grupos*. (1984), 1–21.
- Álvarez, J., Torres, A., & Chaparro, E. (2016). *Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca*. 51–68.
- Alvarez, L. M. C. (2014). *Estilos De Liderazgo De Directores De Colegios Privados De Retalhuleu*.
- Araiza V, M. D. J., & Jardines, F. J. (2012). *El Liderazgo Educativo y Las Competencias Tecnológicas Como Generadores del Cambio*. 7(3), 82–87.
- Babicka, A. (2010). *Competencia creativa del profesor*. 13, 51–61.
- Barra, E. (1998). *Psicología Social*.
- Calatayud, M. A. (2017). *Señas de Identidad del Liderazgo en las Organizaciones Educativas en la Actualidad*. 500–506.
- Carmen, T. (2017). *Rendimiento Académico de Universitarios de la CAE según el Desempeño de Auxiliares de Docencia*.
- Chaves, D., Vargas, D., & Barbosa, L. (2011). *LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN PERSONAS QUE OCUPAN JEFATURAS EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS*.
- Contreras, F. (2008). *Liderazgo: Perspectivas De Desarrollo E Investigación*. 64–72.
Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299023508008%0ACómo>
- Corbalán Berná, J. (2008). *¿DE QUÉ SE HABLA CUANDO HABLAMOS DE CREATIVIDAD?*
- Cuellar, E. M. (2010). *Estilos De Liderazgo Docente Y Convivencia Escolar En La Institución Educativa Callao*.
- Diez, E., Valle, R., Terrón, E., & Centeno, B. (2002). *EL LIDERAZGO FEMENINO Y SU EJERCICIO EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS*.
- Esparza M, F., Ruiz, M. J., Ferrando, M., Sainz, M., & Prieto, M. D. (2015). *Creatividad Científica y alta habilidad: Diferencias de género y nivel educativo*. 21, 49–62.
- Esquivias, T. (2004). *CREATIVIDAD: DEFINICIONES , ANTECEDENTES Y APORTACIONES*. 1–17.
- Estatuto Orgánico de la Universidad Boliviana*. , (2003).

- Fernandez, S. G. (2018). *Rendimiento Académico en Educación Superior : Desafíos para el Docente y Compromiso del Estudiante Academic Performance in Higher Education : Challenges for the Teacher and Student Commitment*. 5(03), 55–63.
- Ferrando, M.; Prieto, M.D.; Ferrándiz, C.; Sánchez, C. (2005). *Inteligencia y creatividad*.
- Gajardo, J. (n.d.). *Liderazgo Pedagógico , Conceptos y Tensiones*.
- Gento, S., Palomares, A., García, M., & Raúl González Fernández. (2012). *Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones Educativas*. 0–47.
- Giraldo Gonzalez, D., & Naranjo Agudelo, J. A. (2014). *Liderazgo: Desarrollo Del Concepto, Evolución Y Tendencias*.
- Gonzales, R., Artega, L., Valadez, R., & Mexicano, M. (2014). “*Diferencias de género en las prácticas de liderazgo en estudiantes de licenciatura .*” 2(2).
- Gutierrez Gamboa, E. (2017). *Creatividad en estudiantes varones y mujeres del nivel secundaria de huancayo*.
- Hernández, R., & Fernández, C. (1997). *Metodología dela investigación*.
- Jaime Cuadros, M. del P. (2015). *Estudio Del Liderazgo De Docentes Y Directivos En Programas Técnicos - Tecnológicos De La Universidad Cooperativa De Colombia*.
- Lecaros Leon, R. E. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*.
- López, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. 1–38.
- Madrigal, B. (2016). *Liderazgo y gestión en las instituciones de educación superior: estudios de caso de la Universidad de Guadalajara*.
- Magaña, E., Aguilar-Morales, N., & Avendaño, K. (2016). *Diferencias de género en capacidad de liderazgo percibido en estudiantes de pregrado*.
- Montalvo Tazca, N. A. (2012). *Percepción Docente De Estilos De Liderazgo De Directores De Instituciones Educativas De Secundaria De La Red N° 1 Ventanilla*.
- Myers, D., León, J., Barriga, S., Gómez, T., González, B., Medina, S., & Cantero, F. (2003). *Psicología Social* (8va ed.; A. Martínez, Ed.). MÉXICO.
- Nader, M., & Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional transaccional de Bass. 2007, 689–698. Retrieved from

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760318%0AHow>

- Núñez, E. R. (2012). Creatividad y autoestima en docentes de Junín. *Horizonte de La Ciencia*, 2(3), 83–89.
- Ortega, H. (2014). *La Creatividad en la Enseñanza del Docente Universitario de la UAZ, México*.
- Ortiz, X., & Barreto, J. (2009). *Estudio cognitivo de la creatividad en alumnos de la facultad de artes visuales de la Universidad de Cuenca*. 1–157.
- Panta, R. F. (2010). *Estilo de liderazgo predominante en docentes del nivel secundario de instituciones educativas públicas del distrito de bellavista*.
- Papalia, D., Wendkos, S., & Duskin, R. (2010). *Desarrollo humano* (Undecina). Mc Graw Hill.
- Puertas, S. (2003). *PSICOLOGÍA SOCIAL DE LA EDUCACIÓN*. (1995).
- Quintero, P., Granada, K., Alvarez, C., & Calderon, G. (2012). *el director como líder creativo creative director as a leader*. (19), 67–81.
- Ramirez, C. (2016). *INTELIGENCIA CREATIVA Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO ACADÉMICO*.
- Reglamento General de la Auxiliatura de Docencia Universitaria*. (n.d.). 399–406.
- Rica, U. D. C., & Araya, Y. C. (2005). *UNA REVISIÓN CRÍTICA DEL CONCEPTO DE CREATIVIDAD*.
- RODRÍGUEZ, F. (2011). *Contribuciones de la neurociencia al entendimiento de la creatividad humana*. 23(2), 45–54. <https://doi.org/10.5209/rev>
- Romo, M. (2018). *Tiene género la creatividad? Obstáculos a la excelencia en mujeres*. 35(3), 247–258.
- Sequera Guerra, E. C. (2007). *CREATIVIDAD Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN MATEMÁTICAS PARA LA EDUCACIÓN PRIMARIA*.
- Solange Andrea, B. (2014). *LIDERAZGO Y VALORES EN EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO*.
- Villegas, E. (n.d.). *AUTOCONCIENCIA PERSONAL Y CREATIVIDAD FEMENINA*. 95–115.

ANEXOS

**CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO
(CELID-A)**

Protocolo de administración
(Castro Solano, Nader y Casullo, 2004)

Carrera: Edad: Género: Masculino ()
Femenino ()
Tiempo de servicio: Materia: Año o Semestre de la Materia
Fecha:

INSTRUCCIONES: A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted posee.

1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo
5 = Total acuerdo con la afirmación

Ítem	Escala				
	1	2	3	4	5
1. Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento.	1	2	3	4	5
2. No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien.	1	2	3	4	5
3. Se sienten orgullosos de trabajar conmigo.	1	2	3	4	5
4. Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	1	2	3	4	5
5. Evito involucrarme en su trabajo.	1	2	3	4	5
6. No les digo donde me sitúo en algunas ocasiones.	1	2	3	4	5
7. Demuestro que creo firmemente en el dicho “si funciona, no lo arregles”.	1	2	3	4	5
8. Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	1	2	3	4	5
9. Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	1	2	3	4	5
10. Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.	1	2	3	4	5
11. Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo lo que obtendrán a cambio por su trabajo	1	2	3	4	5
12. Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo	1	2	3	4	5
13. Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.	1	2	3	4	5
14. Centro mi atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	1	2	3	4	5
15. Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.	1	2	3	4	5
16. Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación.	1	2	3	4	5
17. Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre lo que necesiten.	1	2	3	4	5
18. No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.	1	2	3	4	5
19. Les doy charlas para motivarlos.	1	2	3	4	5
20. Evito tomar decisiones.	1	2	3	4	5
21. Cuento con su respeto.	1	2	3	4	5
22. Potencio su motivación de éxito.	1	2	3	4	5
23. Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.	1	2	3	4	5

24. Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos.	1	2	3	4	5
25. Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva	1	2	3	4	5
26. Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio.	1	2	3	4	5
27. Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.	1	2	3	4	5
28. Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	1	2	3	4	5
29. Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos.	1	2	3	4	5
30. Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.	1	2	3	4	5
31. Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas.	1	2	3	4	5
32. Es probable que esté ausente cuando se me necesita.	1	2	3	4	5
33. Tienen plena confianza en mí.	1	2	3	4	5
34. Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.	1	2	3	4	5

**PRUEBA PARA EVALUAR INDICADORES BÁSICOS PRUEBA PARA
EVALUAR INDICADORES BÁSICOS DE CREA DE CREATIVIDAD EIBC-R**

(Abreviado)

H. SÁNCHEZ & C. REYES

Materia de Auxiliatura.....

Año o Semestre.....

Sexo: Edad:

INSTRUCCIONES: A continuación, te presentamos una serie de tareas ante las cuales deberás poner en juego toda tu imaginación posible. Escribe tu respuesta en los espacios señalados. Se te dará el tiempo suficiente para que tus mejores respuestas, pero no te demores demasiado. **PIENSA BIEN EN TUS RESPUESTAS TRATANDO DE IMAGINARTE AQUELLO QUE PARA TI PUEDE RESULTAR LO MAS ORIGINAL Y NOVEDOSO.**

Sub test 1

Imagínate y menciona todas las películas que se te ocurran (1min) NR

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Sub test2

Escribe todo lo que hace que un reloj y una computadora se parezcan. (2min).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sub test 3

Imagínate y escribe en los espacios en blanco todos los usos posibles que pueden darle a una botella vacía. (2min)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Subtest4

Imagínate y escribe en los espacios en blanco todo lo que pasaría si el sol desapareciera(3min)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

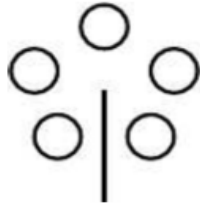
Sub test5

Pon en juego tu imaginación y escribe un cuento a partir de las siguientes palabras. (3min)
Trabajo---Escuela---profesión---universidad---ciencia.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Sub test 6

Mira bien el dibujo y escribe en los espacios en blanco todo lo que el dibujo te hace imaginar(3min)



.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Sub test 7

Pon en juego tu imaginación y haz un dibujo interesante a partir de esta figura. Cuando termines ponle nombre a tu dibujo. (3 min.)