

I. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El Liderazgo ha dejado de ser potestad de ese chamán al que se recurría cuando algo no funcionaba, y que tampoco es propio de quien sabe, únicamente, gestionar los recursos que tiene un centro. El líder ya no es necesariamente el director o directora o un cargo institucional, se puede dirigir un centro de estudiantes y no ser el líder y viceversa. Esto presenta un punto de análisis, será correcto hablar de un líder o tenemos que manifestar una estructura sistemática y referirnos a liderazgos. Además, las características de como liderar los centros de estudiantes también han estado marcadas, por las agendas de políticas educativas y por el rol que juega el propio centro en sus reformas y acciones. Por estas razones, el liderazgo universitario se está constituyendo en un factor de primer orden en la mejora de la educación y en una prioridad política. El poder visibilizar las características psicológicas de los dirigentes es crucial y así determinar su idoneidad.

“Los universitarios tienen la vocación de ser solidarios, por lo que hay que fomentarles la cultura de querer trabajar en equipo, de entregar su tiempo en enseñar y aprender de igual forma. Esto permitirá mejores oportunidades para los habitantes de la región como parte de una sociedad del conocimiento en un entorno incluyente y respetuoso de la diversidad cultural” (Puerta N., 2009:2)

El estudio de investigación nombrado Informe McKinsey, refleja cómo un buen liderazgo escolar puede determinar la calidad de la educación. Asimismo, el Teaching and Learning International Survey (Informe TALIS), analiza la incidencia del liderazgo en las buenas prácticas del profesorado y en el propio establecimiento del centro de estudiantes universitarios como organización con relevancia en dicho

liderazgo promoviendo aprendizaje en el alumnado. De ello que sobresale la importancia del estudio de las características psicológicas en dirigentes que promueven liderazgos universitarios.

En búsqueda de integrar los rasgos psicológicos centrandolo el análisis en la acción de los líderes y que dan como resultado unos comportamientos más o menos estables propios de cada tipo; son conocidas las clasificaciones de Lewin, Lippitt y White (1939), en las que diferenciaban modelos comportamentales en los líderes como autoritario, democrático y laissez-faire, y también las establecidas por Blake y Mouton (1964) cuando aludían a líderes orientados a la tarea y orientados a las personas.

El liderazgo tiene que ver, no sólo con hacer, sino con ser. Los líderes eficaces tienen un alto nivel de autoconciencia. El liderazgo implica la disciplina de aclarar y profundizar continuamente nuestra visión personal, concentrar nuestras energías, desarrollar paciencia, y ver la realidad objetivamente. Esta disciplina comienza aclarando las cosas que realmente nos importan, vivir nuestras vidas al servicio de nuestras aspiraciones más altas. Es ahí donde se plantea la importancia de asumir un alto nivel de tolerancia a la ansiedad y niveles de autoestima que permitan afrontar situaciones problemáticas, sujetos quienes no manifiesten estas características no son idóneos para el desarrollo de actividades dirigenciales como expresión del liderazgo.

Al liderazgo debemos entenderlo como una expresión manifiesta de la personalidad, un sujeto situado en una posición de liderazgo tiene la necesidad de enfrentar diferentes retos y tomas de decisión, esto nos lleva a revelar la importancia de su capacidad intelectual, la cual permite un análisis de situaciones con mayor dinamismo y objetividad, de igual forma se pone en juego su nivel de ansiedad y autoestima, ansiedad como reacción del sistema nervioso que promueve una situación de alerta y

autoestima como valoración del sí mismo, características psicológicas que son determinantes en todo estilo de liderazgo expuesto a una toma de decisión.

El contexto universitario en Tarija baraja múltiples preguntas, generadas por una visible decadencia de liderazgos que permitan un desarrollo académico, productivo y social basados en una cultura de paz y diálogo. Las representaciones asumidas por universitarios, en espacios de decisión como son los centros de estudiantes y la Federación Universitaria Local, que no promueven cambios y propuestas para mejorar la coyuntura son visibilizadas como dirigencias nefastas, mediocres y oportunistas. Al considerar una institución de representación democrática debemos tomar en cuenta, lo mencionado en los anteriores párrafos, que las acciones asumidas por los dirigentes son reflejo manifiesto de sus características psicológicas y estilos de liderazgo.

Por esto consideramos la siguiente consulta de estudio:

¿Qué características psicológicas predominan en los dirigentes estudiantiles elegidos en democracia de los Centros de Estudiantes y la Federación Universitaria Local de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado?

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Los resultados de la presente investigación facultan poder adquirir conocimientos confiables y validos de las características psicológicas del liderazgo de los dirigentes estudiantiles de los Centros de Estudiantes y Federación Universitaria Local de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho”, para comprender con certeza la realidad de los constructos psíquicos y la razón de los comportamientos; lo que sirve de base para buscar soluciones a los aspectos críticos y planificar con mayor racionalidad la formación de verdaderos ciudadanos profesionales tanto a nivel individual como social.

Por otra parte, también la relevancia de esta investigación encuentra que:

La Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” no cuenta con información de investigaciones de las características psicológicas de sus dirigentes estudiantiles universitarios en función de líderes. Así mismo, la falta de instrumentos específicos de diagnóstico y selección de estudiantes potenciales para el liderazgo, que hayan sido elaborados precisamente para este contexto; en consecuencia, al no contar con estos instrumentos, implica demasiado riesgo elegir dirigentes con características de inoperancia, proclives a distorsiones y fracasos.

En el transcurso de historias universitarias se identifican líderes que forjaron sus habilidades y destrezas cumpliendo funciones de líderes de Centros de Estudiantes y Federación Universitaria Local, líderes que demostraron entrega y capacidad en la resolución de conflictos, promoviendo el desarrollo académico, productivo e integración de la comunidad universitaria, basados en conocimientos y prácticas científicas e ideologías revolucionarias en busca de las reivindicaciones estudiantiles.

De un tiempo a esta parte estos criterios que formaban la base de propuestas eficaces en respuesta a las necesidades universitarias se perdieron, sustituyéndose por acciones mediáticas, agresivas y de interés personal, manifestando una decadencia del liderazgo universitario estudiantil.

Al permitir plantear y operativizar variables que nos doten información de rasgos psicológicos, buscamos eliminar los prejuicios y desarrollar confianza alcanzando apropiación de compromisos, logrando cada vez un mayor desarrollo de la unidad personal y social con fortaleza en ámbitos ético - moral, profesional y científico.

La investigación de igual forma permite los siguientes aportes:

Tiene relevancia teórica, porque es un aporte al campo de la psicología clínica y llena el vacío que existe en cuanto a los aportes teóricos sobre la presencia de características psicológicas de dirigentes universitarios que pertenecen a los Centros de Estudiantes como también a la Federación Universitaria Local de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija provincia Cercado, ya que la relación de las variables a tomar en cuenta y sus resultados permiten diseñar estrategias y programas de capacitación encaminados a trabajar y preocuparse más acerca de esta problemática que atraviesa la juventud universitaria.

Aporte práctico ya que hace hincapié en las características que predominan en los dirigentes estudiantiles universitarios, así tener una mejor visión psicológica de los rasgos personales idóneos para asumir un cargo directivo, su comprensión permite desarrollar programas de capacitación que puede ir en beneficio del proceso de desarrollo de otros estudiantes, de manera que se pueda tener un liderazgo directivo capaz de resolver todas o en gran mayoría las problemáticas coyunturales dentro de la universidad.

De igual manera, la investigación permite realizar aporte metodológico, dado que existen instrumentos de elaboración propia como ser un cuestionario informativo a utilizar para la medición de las características psicológicas del liderazgo presente en los dirigentes estudiantiles.

Es un fenómeno de impacto, por tratar temas de crisis y preocupación actual de la sociedad. Es un trabajo integrador de los conocimientos teóricos, del enriquecimiento de los procesos psíquicos, desarrolla el aprecio y búsqueda de la verdad por medio de la investigación científica. Esta investigación ayuda a comprender mejor la realidad de los dirigentes.

II. DISEÑO TEORICO.

2.1. PREGUNTA CIENTÍFICA.

¿Qué características psicológicas predominan en los dirigentes estudiantiles elegidos democráticamente en Centros de Estudiantes y la Federación Universitaria Local de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado?

2.2. OBJETIVOS

2.2.1. Objetivo General

Determinar las características psicológicas que predominan en los dirigentes estudiantiles elegidos democráticamente para los Centros de Estudiantes y Federación de Universitaria local de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

2.2.2. Objetivos Específicos

Identificar los niveles de inteligencia de los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

Determinar el nivel ansiedad en dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

Identificar el nivel de autoestima en los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

Determinar el estilo de liderazgo predominante en los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

2.3. HIPÓTESIS

Las características psicológicas que predominan en los dirigentes estudiantiles elegidos democráticamente para los Centros de Estudiantes y la Federación Universitaria Local de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija provincia Cercado son las siguientes:

- Los dirigentes estudiantiles poseen un nivel de inteligencia superior.
- Los dirigentes estudiantiles presentan ansiedad leve.
- Los dirigentes estudiantiles presentan una autoestima buena.
- Los dirigentes estudiantiles se caracterizan por ser líderes dictatoriales.

2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN	CATEGORÍA	INDICADORES	ESCALA
Inteligencia	La inteligencia es la capacidad global del individuo para pensar y actuar racional y positivamente a fin de adaptarse a las condiciones en las que se encuentra. Francisco del Olmo,(1940).	Información	- Conocimientos generales adquiridos.	Muy inferior 26
		Comprensión de vocabulario	- Reconocimiento de opuesto.	Inferior 27 - 33
		Razonamiento verbal	- Discriminar una palabra que exprese diferente categoría a otra.	Mediano 34 - 43
		Razonamiento lógico	- Asociación de un elemento de acuerdo con un principio ya conocido.	Superior 44 - 50
		Razonamiento numérico	- Operación en la cual se deduce reglas en la cual se deduce reglas	Excelente Más de 50

			que rigen una serie para ser completada.	
Ansiedad	Respuesta emocional o conjunto de respuestas que engloba: aspectos subjetivos o cognitivos de carácter displáceteros, aspectos corporales o fisiológicos caracterizados por un alto grado de activación del sistema periférico, comportamientos poco ajustado y escasamente	Síntomas físicos Síntomas psíquicos Síntomas de conducta Síntomas cognitivos Síntomas	-Hiper estimulación del sistema nervioso. -Fobias obsesiones, inhibición, inquietud. - Aceleración o lentificación hasta la detención, hipervigilancia inquietud motora. - Errores en el procesamiento de la información pensamientos distorsionados y negativos. - Descenso de	Banda normal (0-20) Ansiedad leve (21-30) Moderada (31-40) Grave (41-50) Muy grave (+ de 50)

	adaptativos.	asertivos	habilidades sociales, bloqueo de relaciones humanas.	
Autoestima	La autoestima es la actitud de aceptación, de uno mismo, es la forma habitual de pensar, amar, sentir y comportarse, en este sentido el concepto de autoestima es una actitud o disposición, una forma de ser, un sistema ordenador.	Auto conocimiento Auto concepto Auto evaluación Auto respeto Auto aceptación	- Conocimiento de las propias potencialidades y debilidades. - creencia acerca de uno mismo. - Grado en que las personas evalúan sus potencialidades. - grado en que la persona reconoce sus potencialidades y debilidades. - grado en el que la persona se acepta tal como	Optimo (61-75) Excelente (46-60) Muy bueno (31-45) Bueno (16-30) Regular (0-15)

			es.	Baja (-1-15)
Liderazgo	El liderazgo implica una relación de influencia particular entre componentes del grupo. La influencia del líder depende al menos de dos factores: su competencia percibida por los seguidores para lograr las metas grupales y su conformidad inicial a las normas del grupo.	Indiferente (laisse-faire) Complaciente (paternalista) Normal: (compromisario)	- Este tipo de líder, no tiene preocupación alguna en conseguir que se alcancen los objetivos de la organización - Centra su preocupación en las personas que forman su equipo, intentando satisfacer todas sus necesidades y expectativas - Espera alcanzar los objetivos planteados, creando un ambiente de trabajo en el que,	Indiferente (laisse-faire) (1-6) Complaciente (paternalista) (7-12) Normal (compromisario) (13-18) Dictatorial

			se presiona ligeramente para conseguir resultados	(autocrático) (19-24)
		Dictatorial (autocrático)	- Lo principal es conseguir que la tarea se lleve a cabo, de forma eficaz y eficiente, las personas que forman su equipo no son más que herramientas que se deben de calibrar de forma adecuada.	Ideal (democrático) (25-30)
		Ideal (democrático)	- En la que se fomenta el trabajo en equipo, y la colaboración entre trabajadores.	

III. MARCO TEÓRICO.

El marco teórico, que se desarrolla a continuación, permite conocer los conceptos básicos necesarios para la comprensión del desarrollo de esta investigación. Primero partimos con la definición de los mismos.

Posteriormente serán descritas las variables de la investigación que son: inteligencia, ansiedad, autoestima y liderazgo, tomado en cuenta sus definiciones y sus principales características en relación con los dirigentes estudiantiles.

3.1. CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS.

Son tendencias de comportamiento relativamente consistente y estable. Son conceptos que permiten describir y predecir el comportamiento de las personas. Las características psicológicas se pueden organizar en tres grandes categorías: intelectuales, temperamentales y motivacionales.

3.1.1. Estilos personales

Estilo personal es la manera en la que interactuamos y respondemos a las personas, cosas, situaciones y tiempo, es el filtro por el cual vemos el mundo. Es importante recordar que no hay una manera correcta o equivocada de ser.

Se sugiere que hay cuatro pares o divisiones en la personalidad. Ambas partes de cada uno de los cuatro pares de componentes están presentes de alguna forma en todas las personas. La magnitud varía en cuanto a la presencia de cada parte. Cada parte del par viene con su propio grupo de puntos fuertes y débiles, y juntos conforman el estilo de la personalidad de un individuo.

- **Introversión/Extroversión**

La introversión y extroversión expresan la importancia e influencia de otras personas para el individuo. Las personas que son más introvertidas que extrovertidas tienden a tomar decisiones de alguna manera independientemente de las restricciones o presiones de la situación, cultura, personas o aspectos que los rodean. Son tranquilos, diligentes en el trabajo individual y reservados socialmente. Le disgusta ser interrumpidos mientras trabajan y tienden a olvidar nombres y rostros.

Las personas extrovertidas están adaptadas a la cultura, personas y aspectos que los rodean, se esfuerzan por tomar decisiones acordes con las demandas y las expectativas. La persona extrovertida es sociable, libre socialmente e interesada en la variedad y en trabajar con gente. El extrovertido puede llegar a ser impaciente con tareas prolongadas y lentas y no le importa que lo interrumpan.

- **Intuición/Practicidad**

La persona intuitiva prefiere las posibilidades, las teorías, las experiencias, el panorama, la innovación y lo nuevo, y se aburre con los pequeños detalles, lo concreto y lo actual, y los hechos ajenos a los conceptos. La persona intuitiva piensa y debate en saltos espontáneos de intuición que pueden omitir o descuidar detalles. Este tipo de persona resuelve fácilmente los problemas, aunque puede tener una tendencia a cometer errores de hecho.

El tipo práctico prefiere lo concreto, real, objetivo, estructurado, tangible y lo “aquí y ahora.” Una personalidad perceptiva muestra impaciencia con la teoría y lo abstracto, y desconfía de la intuición. El tipo perceptivo piensa con cuidado, con exactitud al detalle, recuerda los hechos reales y comete pocos errores de hecho, pero posiblemente pierde el concepto del panorama global.

- **Sentimiento/Pensamiento**

El tipo sensitivo hace juicios sobre la vida, las personas, los acontecimientos y las cosas basadas en empatía, calidez y valores personales. En consecuencia, el tipo sensitivo está más interesado en las personas y los sentimientos que en la lógica, el análisis y las cosas impersonales, así como en la conciliación y armonía, antes que estar a la cabeza o lograr metas impersonales. En general, se lleva bien con las personas.

El reflexivo hace juicios sobre la vida, las personas, los acontecimientos y las cosas basadas en lógica, análisis y evidencia, evitando la irracionalidad de tomar decisiones basadas en sentimientos y valores. Como resultado, el pensador está más interesado en la lógica, el análisis y las conclusiones verificables que en la empatía, los valores y la calidez personal. El pensador puede avasallar sin darse cuenta de los sentimientos y las necesidades de otras personas, descuidando tomar en consideración los valores de los demás.

- **Percepción/Juicio**

El perceptivo es un recopilador de información, siempre quiere saber más antes de decidir. En consecuencia, el tipo perceptivo es abierto, flexible, adaptable, se abstiene de juzgar, y es capaz de ver y apreciar todos los aspectos de un punto. Está siempre abierto a nuevas perspectivas e información sobre diferentes puntos. Sin embargo, los perceptivos también son difíciles para inducirlos a concretar; y pueden ser indecisos y evasivos. Se involucran en tantas tareas que no logran concluir que tanto ellos como los que los rodean se pueden a veces frustrar. Aun cuando concluyen las tareas, los perceptivos tienden a volver atrás y preguntarse si son satisfactorias o se pudieron hacer de otra manera. El perceptivo desea avanzar por la vida en lugar de cambiarla.

El juzgador es decisivo, firme y seguro, establece metas y las sigue. El juzgador quiere cerrar libros, tomar decisiones y avanzar al siguiente proyecto. Cuando un proyecto todavía no se ha cerrado, el juzgador lo deja y continúa hacia nuevas tareas sin mirar atrás.

3.2. LA JUVENTUD Y SUS CARACTERÍSTICAS.

Según Guerrero, R. Guerrero, (2008: 67) es un periodo que oscila entre los 20 y 25 años de edad, se caracteriza por una relativa independencia emocional, social y económica, abarca sobre todo la etapa universitaria o adquisición de un oficio, y primeros años de vida profesional, antes de asumir de una familia.

En esta etapa, el joven tiene dos disyuntivas de trabajar o estudiar. A diferencia del adolescente, en este periodo el joven asume el control casi por completo de su comportamiento. Al desaparecer las limitaciones y restricciones familiares, permiten algún grado de intereses por ciertas actividades que implican tener independencia para actuar y decidir. El joven disminuye su capacidad analógica a la autoridad; es rebelde con causa, la rebeldía que manifiesta en la adolescencia se transfiere a la sociedad, instituciones y representantes.

De ser eminentemente emotivo en la adolescencia se vuelve más operativo racional en la juventud, su pensamiento se hace más sistémico. Al estar en la plenitud de su aptitudes físicas e intelectuales, tiene la convicción interior de estar mejor preparado o en mejores condiciones que los demás para insertarse de manera exitosa en el mundo.

Así mismo, todos los problemas sociales lo toman como resto destinados a probar su capacidad y su potencial.

La madurez cognitiva y afectiva le permite el máximo grado de interacción con el grupo de pares, caracterizado por una genuina amistad orientada sobre valores e intereses como (R. Guerrero,2008: 67)

Estas características, se observan en los universitarios de la universidad autónoma Juan Misael Saracho que cursan diferentes carreras con fin de adquirir una profesión;

Ambiente propicio en el cual no solo desarrollará su capacidad intelectual, si no también otras funciones de índole social, recreativa y lideral a través de los ejercicios dirigencial en representación de los jóvenes estudiantes en los diferentes Centros de Estudiantes de las facultades o la Federación Universitaria Local.

3.3. DIRIGENTES ESTUDIANTILES UNIVERSITARIOS.

El dirigente estudiantil universitario debe ser un estudiante innovador, con conocimientos relevantes, con socialización lideral, con capacidad integradoras, con principios éticos y morales (FUL, 2008:4-3).

Según el Estatuto de la FUL, estos dirigentes estudiantiles son elegidos mediante procesos democráticos, a través del voto universal y secreto; deben ser estudiantes regulares, estar legalmente inscritos, pudiendo participa también egresados dentro de los dos primeros años.

Es obligación de estos dirigentes ejercer con responsabilidad el desarrollo del bienestar de sus compañeros y la representación de sus bases en toda actividad universitaria, ante cualquier organización acontecimiento que lo precise. En ese ejercicio, son los responsables de operativizar la visión-misión universitaria para el desarrollo de valores y principios de liderazgo moral, aprendizaje de los

conocimientos técnicos-científicos, de manera interdependiente haciendo cogobierno paritario docente-estudiantil.

En conclusión, un dirigentes estudiantil, sea varón o mujer es aquella persona elegida democráticamente a través de un proceso eleccionario siguiendo las normas del Estatuto Orgánico de la FUL.

Los estudiantes elegidos son estudiantes, legalmente inscritos en admisiones y registro de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho. Que cumplen con los requisitos exigidos para seguir los estudios universitarios, teniendo la condición de estudiante regular; con actitudes de liderazgo para responder efectivamente a las convicciones de formación profesional.

3.4. INTELIGENCIA.

Es una cuestión difícil de abordar la inteligencia, teniendo en cuenta que la inteligencia es un concepto abstracto que refiere a la capacidad de aprender de la experiencia, resolver problemas y adaptarse a situaciones nuevas, algunos autores se han preguntado sobre la posibilidad de medirla neurológicamente, intentando establecer una correlación entre las puntuaciones de inteligencia y la anatomía y funcionamiento del cerebro.

Existen muchas definiciones del concepto “inteligencia”. La mayoría de las personas la relacionan, exclusivamente, con actividades de orden mental. Sin embargo, dependiendo de la edad del individuo, lo que se llama inteligencia se expresa de diferentes maneras.

En lo que concierne a la presente investigación vamos a tomar en cuenta la definición realizada por Del Olmo Francisco (1940:10), que indica: “La inteligencia es agregado

o capacidad global del individuo para pensar y actuar racional y propositivamente, a fin de adaptarse a las condiciones en las que se encuentra”

El concepto de inteligencia artificial hablar de sistemas, y para que se pueda aplicar el objetivo inteligente a un sistema, este debe poseer varias características tales como la capacidad de razonar, planear, resolver problemas, pensar de manera abstracta, comprender ideas y lenguajes y aprender.

Generalmente, el área intelectual es la primera que se toma en cuenta para todo proceso de medición, ya que ella asegura la posibilidad de que la persona que se está evaluando, posee la capacidad para entender, aprender, razonar, recordad y además procesos cognitivos que tienen que ver con el éxito en una actividad.

La inteligencia es el agregado o capacidad global del individuo para pensar y actuar racional y propositivamente, a fin de adaptarse a las condiciones en las que se encuentra. Es decir, la inteligencia permite aprender, solucionar problemas de distintas índole y complejidad adaptarnos al medio en que nos desenvolvemos (físico, social y cultural).

En este contexto, la prueba de medición rápida de habilidad intelectual BARSIT, busca medir rápidamente el nivel de inteligencia o aptitud para aprender, mediante la valoración de inteligencia o aptitudes para aprender, mediante la valoración de inteligencia verbal, razonamiento numérico, con intervención de elementos cognitivos lógicos verbales y de información.

3.4.1. Diferencia intelectual entre hombres y mujeres.

Si bien en general podemos decir que hombres y mujeres, como colectivos, tienen niveles parecidos de inteligencia de manera que ninguno de ellos es superior al otro

en el cómputo global, la realización de diferentes pruebas, test y tareas reflejan que existen algunos puntos o elementos en que un sexo es ligeramente superior.

También destaca la existencia de diferencias en cómo está distribuida la inteligencia, siendo más variable en un caso que en el otro.

Así mismo Castillero (2007: 6) menciona Aspectos diferenciales entre los hombres mujeres: En ellos: ligera superioridad en aptitudes matemáticas y visuoespaciales, las habilidades lógico-matemáticas y especialmente las de manipulación visuoespacial son elementos en que los varones por norma general han tenido mayor puntuación en comparación a ellas. Así en pruebas de lógica, cálculo o manipulación del espacio los hombres tienden a ser mejores. El material gráfico y visual suele ser mejor procesado por los hombres, y también suelen ser ligeramente mejores a la hora de orientarse en el espacio.

En ellas: ligera superioridad en aptitudes verbales y de lenguaje, la mujer ha demostrado en las diversas pruebas realizadas que por norma general tiene un mayor dominio de la esfera verbal y el lenguaje que sus contrapartes masculinas. Suelen ser mejores en tareas en las que se pide capacidad de asociación, comprensión y expresión. También suelen tardar un poco menos en codificar la información recibida a través del lenguaje.

Vinculado con este hecho podemos observar que el sexo femenino tiende a tener un mayor nivel de emotividad que el masculino. Por norma general las mujeres tienden a expresarse más y a ser más conscientes y expansivas con sus emociones, reflejando en mayor medida que, cómo y porqué se sienten como lo hacen.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que en este fenómeno también interfieren los roles de género, que entre otras cosas sancionan a los hombres que muestran mucho sus emociones.

3.4.2. Test Rápido de Barranquilla (Barsit)

El test de Barsit tiene como objetivo determinar rápidamente el nivel de inteligencia general o aptitudes para prender, obtener a partir de ese test funciones adyacentes, comparar la composición de grupos, seleccionar previamente casos excepcionales y la adaptación del individuo (psyco;2014)

La prueba consta de 60 reactivos y mezcla progresivamente los cinco tipos de preguntas o ítems que se van formando:

Informativo o de conocimientos generales, comprensión del vocabulario mediante el conocimiento de opuestos, razonamientos verbal, discriminando la palabra que expresa un concepto diferente a otras cuatro que mantienen entre si una semejanza de categorías, razonamiento lógico mediante la asociación conocida, razonamiento numérico mediante series de números que deben complementarse; una vez deducida la regla que rige cada serie.

3.5. ANSIEDAD.

La ansiedad como rasgo se refiere a una característica permanente de la personalidad del sujeto y la ansiedad estado a una alteración temporal. De hecho, la ansiedad puede aparecer como síntoma en cualquier trastorno psiquiátrico y en muchas otras patologías médicas por lo que se considera el síntoma psicopatológico más frecuente y ubicuo. En ocasiones se asocia a la depresión de una forma tan estrecha que resulta difícil establecer la jerarquización entre ambas (trastorno mixto de ansiedad-

depresión). Entre los trastornos por ansiedad destacan las fobias, los trastornos de pánico; el de ansiedad generalizada, el mixto ansioso-depresivo y el obsesivo-compulsivo.

La “condición ansiosa” envuelve de forma crónica al sujeto, lo hace flotar en un mar de dudas e inseguridades y dificulta su capacidad de adaptación a la vida cotidiana. La creencia de la persona afectada de que cualquier situación más o menos contradictoria (aunque sea irrelevante) provocará problemas, le hace anticipar “desgracias” con facilidad (son sufridores natos), lo cual no hace más que incrementar sus síntomas somáticos de alerta. Aunque los individuos con este trastorno no siempre reconocen que sus preocupaciones resultan excesivas, manifiestan una evidente dificultad para controlarlas y les provocan malestar subjetivo o deterioro social, laboral o de otras áreas importantes de su actividad.

3.5.1 Causas de la ansiedad.

Las causas por las que surge la ansiedad en los individuos pueden ser muy diversas y de diferente naturaleza. Normalmente, apenas difieren de las causas que puedan causar el estrés, pero a veces los casos de ansiedad vienen de la mano de algunas causas orgánicas y ciertos trastornos. Otras veces, las causas son psíquicas e incluso en ocasiones de carácter psicosomático. En algunos casos, la causa de la ansiedad la encontramos en ciertos fármacos o sustancias, en su consumo persistente o, bien al contrario, en la abstinencia de las mismas. Es importante conocer las causas para poder ayudar a los estudiantes universitarios.

3.5.1.1. Causas orgánicas de ansiedad.

La ansiedad se puede producir como reacción normal a una enfermedad física, sobre todo en si se trata de una enfermedad lo suficientemente grave para ser motivo de

consulta en urgencias y, especialmente, si es un paciente “predispuesto” a ello. Los trastornos cardiacos, las enfermedades respiratorias, las pulmonares y las de naturaleza endocrino-metabólicas entre otras pueden favorecer una situación de ansiedad en el individuo.

3.5.1.2. Causas psíquicas de la ansiedad

Así como la depresión puede ser una consecuencia última y extrema de la ansiedad, tres de cada cuatro depresiones contienen un nivel importante de ansiedad. Los pacientes ansiosos se quejan de falta de sueño aunque no de despertar precoz, falta de apetito, fluctuación diurna del estado de ánimo, inhibición, pérdida del placer sexual y anhedonia. Dentro de este apartado se incluyen determinados trastornos psicológicos o psíquicos que implican también ansiedad. Entre ellos estarían los trastornos obsesivo-compulsivos, las psicosis en general, el trastorno por estrés postraumático, las reacciones agudas al estrés, el trastorno por somatización (el enfermo presenta una gran variedad de molestias físicas sin que se encuentre en la exploración una base orgánica), los trastornos de adaptación, los de personalidad y las fobias.

3.5.1.3. Causas de ansiedad por fármacos o sustancias

Entre los fármacos y sustancias que pueden inducir la ansiedad del individuo se encuentran los agentes serotoninérgicos, el abuso de estimulantes (anfetaminas, cocaína), el consumo excesivo de café, la abstinencia de sustancias depresoras del SNC (morfina, heroína, alcohol, benzodiazepinas...) así como otros fármacos pueden traer consigo síntomas de ansiedad. También la abstinencia al tabaco se sitúa como una de las principales causantes de la ansiedad.

3.5.2. Síntomas de ansiedad

Una de las principales tareas científicas es la de ordenar, sistematizar, catalogar, enumerar y agrupar los fenómenos que se observan en un determinado campo. Al abordar el tema de la ansiedad hay que decir que su sintomatología es muy variada y que en cada sujeto pueden aparecer síntomas relativamente distintos, aunque, eso sí, debe existir un número básico común.

Estos síntomas pueden reunirse en cinco grupos: físicos, psicológicos, de conducta, intelectuales y, por último, asertivos. Cada uno de ellos abarca una determinada área, aunque la ansiedad en sí misma contiene siempre mezcla de unos de otros. Pero sin embargo existe una zona común donde se imbrican síntomas de ansiedad y depresión, entre ellos tenemos:

- Síntomas físicos.
- Síntomas psicológicos.
- Síntomas de conducta.
- Síntomas intelectuales.
- Síntomas asertivos (se refieren a las habilidades sociales).

3.5.2.1. Síntomas físicos

"Están producidos por una serie de estructuras cerebrales intermedias donde residen o se asientan las bases neurofisiológicas de las emociones. Se puede afirmar que el hipotálamo es indispensable para la expresión de las emociones.

¿De qué depende el que aparezcan unos síntomas y no otros? La respuesta es compleja. Son muchos los factores que influyen en ello. Por una parte hay que hablar de patrones de respuesta familiar, lo que significa que hay familias con tendencia

(hereditaria) a padecer trastornos digestivos, cardiovasculares o respiratorios. De tal modo, que cuando padecen fuertes tensiones emocionales, periodos de graves conflictos o estados de ansiedad más o menos crónicos, siempre se observan síntomas en área concreta. Otro factor a destacar es el siguiente: hay emociones que son “más digestivas”, otras que tienden a canalizarse más en el aparato respiratorio, y otras que escogen la vía cardiaca y la urinaria o la sexual. Por ejemplo, el terror suele expresarse en la zona precordial, con sensaciones de opresión y/o taquicardia; muchos conflictos se manifiestan en forma de náusea, vómitos, pellizco gástrico, molestias digestivas difusas, etc. (Rojas, 2000, p.83).

3.5.2.2. Síntomas psicológicos

Los síntomas psicológicos son muy importantes. Es preciso distinguir entre angustia, por una parte, y ansiedad, por otra. Pero el análisis psicológico nos lleva a hilar fino y a describir las diferencias entre ambos conceptos.

"La angustia tiene siempre unas manifestaciones somáticas más marcadas, mientras que la ansiedad se desarrolla en un nivel psicológico fundamentalmente. La angustia produce una reacción asténica, de paralización, bloqueo o inhibición. Los síntomas somáticos se expresan especialmente en la zona precordial y en los territorios gástricos: taquicardia, opresión precordial, pellizco gástrico, sensaciones vagas e indefinidas epigástricas, ardores, etc. En ella, el tiempo transcurre lentamente, de modo que recuerda un poco al padecimiento del melancólico: los acontecimientos circulan interiormente de una forma parsimoniosa, más pausada y más gradual que en la ansiedad. Por otro lado, hay una vivencia temerosa del porvenir, pero con elementos del pasado.

En la ansiedad observamos unas notas diferenciales en esos mismos puntos. "La experiencia es más que nada psicológica, de tal manera que se ha dicho que la

ansiedad es la experiencia de la libertad o de las posibilidades del ser humano. De ahí se deriva que ésta sea más creativa. Provoca una reacción escénica, de sobresalto, de incitación a la huida, de participación activa en esa impresión de miedos difuminados y etéreos: hay un cierto desafío, que es una mezcla de agitación, preocupación, puesta en marcha, actividad, tendencia a escaparse, a evadirse o a correr; en una palabra: impresión subjetiva de no estarse quieto. Hay unos síntomas preferentes: sensación de falta de aire y dificultad para respirar ("Es como si el aire no llegara", dicen algunos ansiosos), el tiempo interior va más acelerado: los hechos se viven con más rapidez, todo tiene una cierta velocidad, una mezcla de agobio y aglomeración de acontecimientos; todo parece que se precipita y se mueve alocadamente". Al mismo tiempo, hay una clara anticipación de lo peor: malos presagios, vaticinios negativos de algo que sobreviene, presentimientos repletos de la idea de que algo grave va a suceder, y todo ello en una atmósfera indefinida, vaga, inconcreta, abstracta, poco clara. Todo es impresión futura, por tanto, augurio, vaticinio, anuncio inquietante, sospecha temerosa y desventurada. Hay también en la ansiedad un terreno abonado para que ésta se dé: aflora sobre todo en sujetos con una cierta capacidad psicológica de introspección, de autoanálisis, de capacidad para meterse en los laberintos de la afectividad y rastrear sus sentimientos y emociones.

La angustia se registra más en el hombre sencillo, elemental, primario; abunda más en el hombre con escasa profundidad psicológica. Los síntomas psicológicos se captan a través del lenguaje verbal. Mediante el análisis del discurso penetramos en la calidad y los matices de la vivencia. Por ello es la vertiente subjetiva en el siguiente cuadro se muestran los principales síntomas psicológicos que se dan en la ansiedad.

Todas las expresiones coloquiales que se utilizan para expresar la ansiedad están sometidas a una fuerte contaminación cultural. Cada medio ambiente tendrá sus propios recursos verbales. Por eso los modos y estilos del lenguaje cobran aquí un valor especial. Unos contenidos son más intelectuales, otros más efectivos, aquellos

más populares. Cada uno recurre al arsenal filológico, según los propios condicionamientos psicológicos y sociales.

3.5.2.3. Síntomas de conducta

Se llama conducta a todo aquello que se puede observar desde fuera en otra persona. No es necesario que la persona cuente lo que se le pasa, sino que simplemente se registra al ver su comportamiento; y esto, tanto en el aspecto general como en el plano comunicativo.

La psiquiatría clásica ha prestado poca atención a esta vertiente porque ha contado con excesivos métodos subjetivos, que atendían sobre todo a "lo de dentro", desatendiendo "lo de fuera" (la conducta).

La psiquiatría moderna sí presta atención a este plano. Así se gana en rigor y la medicina se hace más científica, en el siguiente cuadro se muestra los principales síntomas de conducta.

3.5.2.4. Síntomas intelectuales

En el mundo científico de las últimas décadas se habla de manifestaciones cognitivas. "Ello abarca todo lo que es el conocimiento. Ahí quedan comprendidos la sensación, la percepción, la memoria, el pensamiento, las ideas, los juicios, los raciocinios, el aprendizaje, etc.

En la psiquiatría académica se utiliza el término de síntoma cognitivo. La psicología cognitiva piensa que el conocimiento del hombre se produce en el cerebro como si éste funcionara como un ordenador. Todo lo que el cerebro recibe se almacena: un procesamiento de la información que va a asegurar unas leyes y una organización

funcional de la mente, del mismo modo que el técnico de programación conoce cómo opera el ordenador sin preocuparse por su infraestructura.

Los síntomas intelectuales de la ansiedad se producen por fallos en la valoración de los hechos. La fuente de ansiedad diaria está instituida por los conflictos que la vida nos trae a cada paso. Cuando no los afrontamos bien, o cuando no sabemos salir de ellos airoosamente, entramos en un círculo de tensiones ansiosas.

3.5.2.5 Síntomas asertivos (o trastornos en las habilidades sociales)

Rojas (2000, p. 95) sostuvo que "El término asertividad deriva del vocablo latino tardío *assertum*, participio pasivo de *asserere*, que significa afirmar, conducir ante el juez; a su vez, procede de serene entretejer, encadenar). También proviene de otra expresión latina; *assertus*, que alude a certeza afirmación de certeza de algo".

En el Diccionario de Martín Alonso, a continuación de la voz *asertivo* leemos: "afirmativo (...) que tiene fuerza de afirmación".

Bien, se ha llegado a puntualizar y definir qué ¿qué quiere decir *asertividad* o tener un comportamiento *asertivo*? *Asertiva es aquella conducta que hace y dice lo que es más adecuado a cada situación, sin inhibiciones ni agresiones inadecuadas.*

Desde el punto de vista psicológico es "éste un concepto cada vez más utilizado en psiquiatría. Reúne tres características:

1. Se trata de algo muy relacionado con la personalidad y con la forma en que ésta muestra y funciona.

2. *Conjunto de técnicas de comportamiento orientados a una mejoría de las propias relaciones sociales.* En una palabra, asertividad = habilidad social.

Dicho esto en términos más explícitos:

- Expresiones de emociones positivas y negativas según la circunstancia.
- Defensa de los derechos más legítimos.
- Saben pedir favores.
- Negativa a acceder a peticiones no razonables.
- Aprender a decir que no (pero con la sonrisa en los labios).
- Comportamiento personal y social adecuado a cada momento.

Poder expresar ideas, juicios y sentimientos tanto de signo positivo como negativo frente a cualquier persona situación o circunstancia. Libertad de expresión ideológica o emocional.

3.6. AUTOESTIMA

La autoestima es un sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar. Es desde niños cuando empezamos a formarnos un concepto de cómo nos ven nuestros mayores (padres, maestros), compañeros, amigos, etcétera y las experiencias que vamos adquiriendo (Gonzales, 2001, p28).

3.6.1. Formación de autoestima

El punto de partida para que un niño disfrute de la vida, inicie y mantenga relaciones positivas con los demás, sea autónomo y capaz de aprender, se encuentra en la valía personal de sí mismo o autoestima. Hablar de autoestima es hablar de percepciones, pero también de emociones fuertemente arraigadas en el individuo. El concepto

encierra no sólo un conjunto de características que definen a un sujeto, sino además, el significado y la valoración que éste consciente o inconscientemente le otorga.

La comprensión que el individuo logra de sí mismo -por ejemplo, de que es sociable, eficiente y flexible- está en asociación con una o más emociones respecto de tales atributos. A partir de una determinada edad (3 a 5 años) el niño recibe opiniones, apreciaciones y por qué no decirlo críticas, a veces destructivas o infundadas, acerca de su persona o de sus actuaciones. Su primer bosquejo de quién es él proviene, entonces, desde afuera, de la realidad ínter subjetiva. No obstante, durante la infancia, los niños no pueden hacer la distinción de objetividad y subjetividad. Todo lo que oyen acerca de sí mismos y del mundo constituye realidad única. El juicio "este chico siempre ha sido enfermizo y torpe" llega en forma definitiva, como una verdad irrefutable, más que como una apreciación rebatible. La conformación de la autoestima se inicia con estos primeros esbozos que el niño recibe, principalmente, de las figuras de apego, las más significativas a su temprana edad. La opinión "niño maleducado" si es dicha por los padres en forma recurrente, indiscriminada y se acompaña de gestos que enfatizan la descalificación, tendrá una profunda resonancia en la identidad del pequeño.

En la composición de la autoestima personal los afectos o emociones del ambiente hacia el niño desempeñan un papel fundamental. Resulta que pueden cambiar en menor o mayor medida la aceptación de su propia imagen. Puede agradaarle, sentir miedo, experimentar rabia o entristecerlo, pero en definitiva y, sea cual sea, presentará automáticamente una respuesta emocional congruente con esa percepción de sí mismo. Tal es el componente de "valía", "valoración" o "estimación" propia. En forma muy rudimentaria el niño está consciente de poseer -quíralo o no- un determinado carácter o personalidad y eso no pasa inadvertido, le provoca una sensación de mayor o menor discomfort. Inclusive, es más factible que él identifique muy claramente el desagrado que le provoca el saberse "tímido", sin tener clara idea de qué significa exactamente eso. Sólo sabe que no le gusta o qué es malo; en la

adolescencia, a partir de los 11 años aproximadamente, con la instauración del pensamiento formal, el joven podrá conceptualizar su sensación de placer o displacer, adoptando una actitud de distancia respecto de lo que experimenta, testeando la fidelidad de los rasgos que él mismo, sus padres o su familia le han conferido de su imagen personal.

Siendo la identidad un tema central de esta etapa, el adolescente explorará quién es y querrá responderse en forma consciente a preguntas sobre su futuro y su lugar en el mundo. La crisis emergente tendrá un efecto devastador si el joven ha llegado hasta aquí con una deficiente o baja valoración personal. La obtención de una valoración positiva de sí mismo, que opera en forma automática e inconsciente, permite en el niño un desarrollo psicológico sano, en armonía con su medio circundante y, en especial, en su relación con los demás. En la situación contraria, el adolescente no hallará un terreno propicio el concerniente a su afectividad para aprender, enriquecer sus relaciones y asumir mayores responsabilidades.

3.6.2. Desarrollo

Conformarse una autoestima positiva va de la mano con las distintas tareas del desarrollo que un individuo debe lograr a lo largo de su infancia, adolescencia y más allá. Como en un proceso de engranaje, diversas piezas deben calzar y ajustarse para conformar un todo armónico.

Gonzales (2001, p39) cita a Del Castillo (2000) quien descubrió que tales piezas no sólo las conforman las influencias ambientales, sino que también, la salud física y la maduración del organismo. Para cada fase evolutiva surgen en el niño distinto tipo de demandas, son necesidades relacionadas con su instinto de exploración, el deseo de pertenecer a un grupo de referencia, contar con el respeto de los demás, controlar su entorno inmediato, ser de utilidad y trascender, entre otros. En la medida que

dichas necesidades obtengan su oportuna y correspondiente satisfacción, estimularán en el niño o en el adolescente la sensación de logro y de confianza en sus propias capacidades.

En el desarrollo del autoestima las mujeres tienen una autoestima más baja que los hombres debido a que en la actitud de observarse a sí mismas, analizarse y juzgarse, tienden a "incluir el aspecto físico más que el hombre, con unas connotaciones negativas". Además, incorpora en "su lista de autoestima su capacidad de compaginar el trabajo con la familia" Rojas expresa que todas esas "son cuestiones que en las mujeres tienen un impacto directo sobre el nivel global de autoestima". Contrariamente, "el hombre sufre de alteraciones que no afectan tanto a la autoestima, no las juzga o valora como negativas".

3.6.3. Vinculación

El niño necesita sentirse parte de algo, ya sea su familia, sus hermanos o una pandilla. Para él es necesario saber que hay alguien que se preocupa de él, que es necesario e importante para otro. La vinculación se relaciona también con sentir que tiene objetos significativos para él y que le pertenecen. Necesita ser escuchado, tomado en cuenta, que le permitan participar y dar sus opiniones.

El grado de vinculación va a estar en estrecha relación con la calidez, la apertura para aceptarlo y brindarle seguridad, la comprensión e incluso el sentido del humor que manifiesten las personas que lo rodean y que él considera importantes. La vinculación es necesaria a la vez con lugares y circunstancias que al niño le producen satisfacción.

3.6.4. Singularidad

Corresponde a la necesidad de saberse alguien particular y especial, aunque tenga muchas cosas parecidas a sus hermanos u otros amigos. La noción de singularidad implica también, espacio para que el niño se exprese a su manera, pero sin sobrepasar a los demás. La condición de singularidad también entraña el respeto que los demás le manifiestan y que será para él un parámetro de la seriedad con que lo consideran.

Otra característica, que promueve la singularidad, se relaciona con el incentivo a la imaginación. El hecho de permitirle crear e inventar le sirve para reconocer lo distinto que puede ser su aporte, fomenta su flexibilidad y la valoración de sus propias habilidades.

3.6.5 Pautas

Las pautas se relacionan con el sentido que el niño le otorga a su existencia y a lo que realiza. Requiere de modelos positivos, que cuando los imite obtenga resultados satisfactorios y alentadores, a través de los cuales aprenda a distinguir lo bueno de lo malo. Los niños son como esponjas frente a quienes él considera importantes. La forma en que ellos -los modelos- actúan, lo que dicen y cómo lo dicen, dejará un sello indeleble en su retina. Los patrones éticos, los valores, los hábitos y las creencias se transmiten a través de las figuras de apego. Saber por qué ocurren los cambios, qué sentido tiene el trabajo y qué cosas se valoran a la hora de decidir, le permitirá desenvolverse con confianza, prediciendo que si actúa de determinada manera logrará lo que se propone. El orden y las reglas -dentro de límites razonables- son especialmente importantes para crear en el niño la sensación de pautas o guías, que le permitirán conducirse, organizar el tiempo, planificar y resolver problemas.

Gonzales (2001, p60) cita a Massó (2001) quien descubre que la autoestima comprende dos elementos psíquicos:

1. La consciencia que cada uno tenemos acerca de nosotros mismos, de cuáles son los rasgos de nuestra identidad, cualidades y características más significativas de nuestra manera de ser. Este grado de consciencia lo llamaremos auto concepto.
2. El segundo componente es un sentimiento: El aprecio y amor que experimentamos hacia nuestra propia persona, la consideración que mantenemos hacia nuestros intereses, creencias, valores y modos de pensar.

La autoestima es una necesidad psicológica básica que hemos de cubrir para alcanzar un desarrollo armónico con nuestra personalidad.

a) Necesidad psicológica:

La autoestima nos ayuda a seguir adelante con nuestros planes y proyectos:

- Porque hace crecer nuestra imagen interna.
- Nos da fuerza, mantiene la motivación ante fracasos y fallos.
- Nos ayuda a fijar metas y aspiraciones posteriores.

La salud psíquica depende en gran medida de la autoestima o regulador interno, que mantiene el tono de la conducta ante la incertidumbre de los retos nuevos, el riesgo del desánimo y los desgarros que hemos de afrontar en nuestra convivencia.

b) Deber personal:

La autoestima es una obligación radical, básica, igual que respirar, alimentarnos bien y dormir suficiente. Es el deber que tenemos de conocernos, aceptarnos y querernos tal cual somos.

El ser humano es el único animal con consciencia de sí:

- Conoce aspectos de sí mismo: aptitudes, cualidades, intereses, etc.
- Valora positiva o negativamente tales rasgos.
- Reconoce su competencia para resolver problemas.
- Asume la responsabilidad de su propio desarrollo personal.
- Se acepta, respeta y se quiere.
- Reconoce su condición social y el valor de la convivencia.

La adquisición de la consciencia de sí es una actividad agradable que atañe a elementos corporales, psicológicos y sociales

Esta consciencia es orientativa. Nos hace estar disconformes con ciertos rasgos, carencias y limitaciones; esto alienta nuestro desarrollo posterior, para superar tales características. Además, nos indica en qué circunstancias y áreas podemos ser útiles a las demás personas.

3.6.6. Inventario de Autoestima Forma 35 B

Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales: es una técnica ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa.

El presente test forma 35 B evalúa los siguientes componentes de autoestima:

- Auto conocimiento, grado en que la persona conoce sus potencialidades y debilidades.
- Auto concepto, se refiere a una serie de creencias acerca de uno mismo, que se manifiestan en la conducta.
- Auto evaluación, grado en que la persona evalúa sus potencialidades y debilidades.
- Auto respeto, grado en que la persona reconoce y acepta sus propias potencialidades y debilidades.

3.6.7. Dimensiones y niveles de autoestima

Los individuos presentan diversas formas y niveles perceptivos, así como diferencias en cuanto al patrón de acercamiento y de respuesta a los estímulos ambientales. Por ello, la autoestima presenta áreas dimensionales que caracterizan su amplitud y radio de acción. Entre ellas incluye las siguientes:

1. Autoestima Personal: consiste en la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a sí mismo en relación con su imagen corporal y cualidades personales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad e implicando un juicio personal expresado en actitudes hacia sí mismo.
2. Autoestima en el área académica: consiste en la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a sí mismo en relación con su desempeño en el ámbito escolar, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, implicando un juicio personal expresado en actitudes hacia sí mismo.
3. Autoestima en el área familiar: consiste en la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a sí mismo en relación con sus interacciones en los miembros del grupo familiar, su capacidad,

productividad, importancia y dignidad, implicando un juicio personal expresado en actitudes hacia sí mismo.

4. Autoestima en el área social: consiste en la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a sí mismo en relación con sus interacciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, implicando un juicio personal expresado en actitudes hacia sí mismo.

Por otro lado se señala que en la autoestima existe una valoración global acerca de sí mismo y del comportamiento de su yo. Hay dimensiones de la misma:

1. Dimensión Física. La de sentirse atractivo
2. Dimensión Social. Sentimiento de sentirse aceptado y de pertenecer a un grupo, ya sea empresarial, de servicio, entre otros.
3. Dimensión Afectiva. Auto-percepción de diferentes características de la personalidad.
4. Dimensión Académica. Enfrentar con éxito los estudios, carreras y la autovaloración de las capacidades intelectuales, inteligente, creativa, constante.
5. Dimensión Ética. Es la autorrealización de los valores y normas.

Otra apreciación de las dimensiones de la autoestima, son “afirmaciones que se observa” en el área corporal cuando se determina el valor y el reconocimiento que el individuo hace de sus cualidades y aptitudes físicas, abarcando su apariencia y sus capacidades en relación al cuerpo. A nivel académico, abarca la evaluación que hace de sí mismo como estudiante y si conoce sus estándares para el logro académico.

A nivel social, incluye la valoración que el individuo hace su vida social y los sentimientos que tiene como amigo de otros, abarcando las necesidades sociales y su

grado de satisfacción. A nivel familiar, refleja los sentimientos acerca de sí mismo como miembro de una familia, qué tan valioso se siente y la seguridad que profesa en cuanto al amor y respeto que tienen hacia él. Finalmente, la autoestima global refleja una aproximación de sí mismo, y está basada en una evaluación de todas las partes de sí mismo que configuran su opinión personal.

3.7. LIDERAZGO

Liderazgo es un tema que ha recibido mucha atención en la administración, los negocios y las organizaciones comunitarias. Todos saben que liderazgo existe, pero pocos pueden definirlo. Liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los empleados, miembros o seguidores para llevar a cabo las metas de la organización o del grupo Desarrollo de liderazgo (National Minority AIDS, pag 17). Liderazgo es el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada. En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización. Para Castro (2006: 87) el liderazgo “es el proceso por el cual una persona tiene la capacidad de influir y motivar a sus seguidores, logrando así los objetivos establecidos y consiguiendo el éxito del proyecto organizacional”

Un enfoque muy conocido para definir los estilos de liderazgo es la rejilla o grid gerencial desarrollada hace algunos años por Robert Blake y Jane Mouton. A partir de investigaciones anteriores que mostraban la importancia de que el administrador se preocupara tanto por la producción como por las personas, Blake y Mouton desarrollaron un ingenioso procedimiento para dramatizar esta preocupación. Esta rejilla ha sido usada y adaptada para poder describir e identificar a líderes dentro de otros medios u otras áreas sin que pierda su la esencia de la idea principal con la administración podremos identificar los diferentes estilos de liderazgos.

Las dimensiones de la rejilla o grid. La rejilla o grid tiene dos dimensiones: preocupación por las personas y preocupación por la producción. Como han insistido Blake y Mouton, el uso de la frase “preocupación por” tiene la intención de mostrar “cómo” los administradores se preocupan por la producción o “cómo” se preocupan por las personas y no de cosas tales como “cuánta” producción quieren obtener de un grupo.

La “preocupación por la producción” incluye las actitudes del supervisor hacia una amplia variedad de aspectos, como son la calidad de las decisiones de políticas, los procedimientos y procesos, la creatividad de la investigación, la calidad de los servicios del “staff”, la eficiencia del trabajo y el volumen de la producción. En igual forma la “preocupación por las personas” se interpreta en un sentido amplio. Incluye elementos tales como el grado de compromiso personal con el logro de las metas, el mantenimiento de la autoestima de los trabajadores, la ubicación de la responsabilidad con base en la confianza más que en la obediencia, crear buenas condiciones de trabajo y mantener relaciones personales satisfactorias.

3.7.1. Estilos de Liderazgo

– Indiferente (Laissez-faire):

Este tipo de líder, no tiene preocupación alguna en conseguir que se alcancen los objetivos de la organización. Como es lógico, tampoco le preocupan los problemas, o expectativas, de su personal.

Sigue la ley del mínimo esfuerzo, haciendo sólo lo justo e indispensable para que todo se mantenga, más o menos, en su sitio. Su filosofía es la de protegerse ellos mismos, evitando cualquier cosa que les pueda dar problemas.

Esta indiferencia hacia la tarea y su equipo, y su falta de implicación, lo llevará a situarse, de forma inevitable, en una pésima posición como líder.

– **Complaciente** (Paternalista).

Centra su preocupación en sus personas que forman su equipo, intentando satisfacer todas sus necesidades y expectativas. Da una gran libertad de acción a su personal, también les deja decidir la mejor manera de hacer la cosas.

Para este tipo de líder, lo más importante es crear un buen ambiente de trabajo, donde todos estén a gusto, en la esperanza de que esto llevara aparejado, un mayor rendimiento del equipo.

La tarea a ejecutar se encuentra en un segundo orden de importancia, en caso de que pueda suponer un problema para el personal.

– **Dictatorial** (Autocrático).

Lo principal es conseguir que la tarea se lleve a cabo, de forma eficaz y eficiente, las personas que forman su equipo no son más que herramientas que se deben de calibrar de forma adecuada.

Las necesidades de las personas que forman su equipo se encuentran, muy por debajo, de la necesidad de terminar la tarea en tiempo, y bien.

Entiende que su posición de líder le exige planear, coordinar y controlar la ejecución del trabajo de sus subordinados.

– **Normal** (compromisario).

Se encuentra en un punto intermedio en todos los aspectos. Si bien es cierto, que tiene una visión muy equilibrada, de la importancia relativa de la tarea y de su personal. También es verdad que, ni siente una preocupación excesiva por la tarea, ni por las personas de su equipo.

Este líder espera alcanzar los objetivos planteados, creando un ambiente de trabajo en el que, se presiona ligeramente para conseguir resultados, pero también intenta cumplir ciertas expectativas, para tenerlos “contentos”, siempre y cuando esto no le cause muchos problemas.

– **Ideal** (Democrático).

Blake y Mouton, identificaban este líder con la Teoría Y de Douglas McGregor. En la que se fomenta el trabajo en equipo, y la colaboración entre trabajadores. Intentando crear la interdependencia entre las expectativas de su personal, y las de la organización.

Al igual que en el anterior tipo, la preocupación por la tarea y por las personas está equilibrada. La diferencia radica en su nivel de implicación. Esto hace que su equipo se involucre también, y sean conscientes de que, la consecución del objetivo se debe a su trabajo.

Este líder entiende que, además de llevar a cabo tareas directivas, debe alinear los objetivos de las personas que forman su equipo, con los objetivos de la organización, y conseguir que sientan que forman parte de ésta.

3.7.2. Cinco patrones típicos de liderazgo

El líder experimentado utiliza muchos medios para ejercer su influencia y estimular a los seguidores a esfuerzos creativos y productivos. De la compleja variedad de conductas de un líder, a continuación se indican cinco de los patrones más comunes, que oscilan desde altamente centrados en el líder hasta altamente centrados en el grupo:

- *Manda:* El líder identifica un problema, considera soluciones alternativas, escoge una de ellas y luego le indica a otros lo que hay que hacer. El líder puede o no considerar lo que los miembros del grupo pensará o sentirán sobre la decisión, pero claramente los miembros del grupo no participarán directamente en el proceso de toma de decisiones. Puede utilizarse o no la coacción.
- *Vende:* El líder, como en el ejemplo anterior, toma la decisión sin consultar con el grupo. Sin embargo, en lugar de sencillamente anunciar la decisión, trata de persuadir a los miembros del grupo para que la acepten. El líder explica la manera en que ha considerado las metas de la organización y el interés de los miembros del grupo e indica cómo se beneficiarán con esa decisión.
- *Prueba:* El líder identifica un problema y propone una solución tentativa. Sin embargo, antes de finalizarla, busca las opiniones de quienes la implementarán. El líder dice en efecto: “Me gustaría tu opinión franca a esta propuesta y luego tomaré la decisión final.”
- *Consulta:* Desde el comienzo, el líder da a los miembros del grupo la oportunidad de influir en la decisión. Se presentan los problemas y la información relevante, y se pide ideas de los miembros del grupo. El grupo, en efecto, es invitado a aumentar el número de acciones alternativas que se

deben considerar. El líder selecciona después la solución que considera más prometedora.

- *Une*: El líder participa en la discusión solamente como “otro miembro del grupo,” y acepta de antemano llevar a cabo cualquier decisión que tome el grupo. Los únicos límites que tiene el grupo son lo que recibe el líder de sus superiores (Muchos equipos de investigación y desarrollo toman las decisiones de esa manera).

IV. DISEÑO METODOLÓGICO.

El presente trabajo está enmarcado dentro de la Psicología Clínica. “La psicología clínica es una forma aplicada de la psicología, la cual apunta a definir las capacidades del comportamiento y las características conductuales de un individuo, mediante el uso de métodos de observación, de medición y análisis, los cuales con base en una integración de estos hallazgos y con los datos obtenidos a partir de las exploraciones físicas, y de las historias sociales, proporcionan sugerencias y recomendaciones para el ajuste adecuado del individuo” (Compas, B., 2000:5).

Es así que, los objetivos de este estudio están dirigidos a desarrollar una evaluación diagnóstica para identificar, analizar y determinar las características psicológicas de los dirigentes universitarios estudiantiles de la Juan Misael Saracho de la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

Para el análisis de las características psicológicas se toman en cuenta el nivel de inteligencia, tolerancia y presencia de ansiedad, nivel de autoestima y estilo de liderazgo.

4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El presente estudio de investigación tiene el carácter de ser:

Diagnóstico, porque establece una caracterización psicológica de los dirigentes estudiantiles en la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado, esta valoración y determinación se realiza sobre la base de los datos recogidos y ordenados sistemáticamente que permite predecir qué es lo que está pasando con dicha población de estudio.

Descriptivo, se indaga y representa las características psicológicas manifiestas en la coyuntura universitaria, lo cual permite describir el fenómeno estudiado a través de la medición de ciertas conductas.

Exploratoria, tiene como objetivo examinar un tema o problema de investigación desconocido o poco estudiado o que no se ha abordado en estudios anteriores. De esta manera la presente investigación concierne a un tema no estudiado en nuestro medio, lo que se constituye en una novedad, desconociendo información sobre la misma.

Cuantitativa, es cuando los datos recogidos se expresan en escalas numéricas, se aplica a las operaciones aritméticas (suma, resta, etc.), se saca promedios y se presenta los resultados en tablas estadísticas.

En la presente investigación se recurrió a la utilización de la dimensión cuantitativa, para estudiar los hechos más objetivamente y de manera cuantificable. Los datos obtenidos de los diferentes instrumentos utilizados, como por ejemplo el nivel de autoestima, nos proporciona elementos importantes sobresalientes, para establecer relaciones entre los mismos. Los datos son presentados en cuadros y gráficos porcentualizados que reflejan los resultados obtenidos.

4.2. POBLACIÓN

La población también universo, es la totalidad de organismos, variedades o grupos que ocupan una región geográfica, de la cual en la investigación se obtendrá la fracción de la muestra.

La población objeto de estudio está constituida por los dirigentes estudiantiles que actualmente cursan sus estudios y pertenecen a los centros de estudiantes en las diferentes carreras de las siete facultades de la Universidad Autónoma “Juan Misael

Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado, y que se encuentran en condición de personas activas es decir, mantienen una actividad académica constante en el transcurso de los semestre.

Por otra parte, se cuenta con 800 dirigentes universitarios, matriculados.

A continuación se presentara un cuadro de la población:

Cuadro N° 1
Población

FACULTAD	CARRERA	DIRIGENTES ESTUDIANTILES
Ciencias Jurídicas Y Políticas	Derecho	60
Ciencias económicas y financieras	Economía	30
	Contaduría Publica	55
	Administración de Empresas	40
Ciencias Agrícolas y Forestales	Ingeniería Agronómica	30
	Ingeniería Forestal	30
Ciencias y Tecnología	Ingeniería Química	30
	Ingeniería Civil	55
	Ingeniería de Alimentos	30
	Ingeniería Informática	45
	Arquitectura	40
Odontología	Odontología	50
Ciencias de la Salud	Enfermería	40
	Química Farmacéutica	35
	Bioquímica	40
	Medicina	50
Humanidades	Psicología	40
	Idiomas	40
Federación Universitaria Local	Federación Universitaria Local	60
TOTAL		800

E: elaboración propia. F: DTIC

4.3. MUESTRA

Por las características de la investigación y el fin que persigue, se utilizó un tipo de muestreo *no probabilístico intencional*, el cual permitió que todos los dirigentes estudiantiles tengan la misma posibilidad de ser parte activa del estudio. Se seleccionaron unidades de análisis que el investigador consideró más representativos o de mayores posibilidades de brindar información dentro de la población.

Estratificado, porque de la muestra (siete facultades de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” con sus 18 Carreras y Centros de Estudiantes y la Federación Universitaria Local) se tomaron extractos del mismo peso proporcional por Centro de Estudiantes y de la Federación Universitaria Local.

Es intencional, porque estuvo sujeta al criterio del investigador la selección de todas las facultades con sus respectivas Carreras, todos los Centros de Estudiantes y la Federación Universitaria Local, y sus dirigentes estudiantiles que fueron parte de muestra.

Los dirigentes estudiantiles que fueron parte de la muestra, tuvieron que reunir ciertas características como: ser estudiantes elegidos a través de proceso democrático o invitado por los mismos integrantes del centro, cumplir activamente sus funciones, de preferencia a los ejecutivos, porque son los que asumen la responsabilidad de todas las carteras y los más conocedores de la coyuntura dirigencia.

Así se consideró como muestra representativa al 10% del total de la población, alcanzando de esta manera un total 80 dirigentes estudiantiles de la universidad Autónoma “Juan Misael Sarcho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

**Cuadro N°2
MUESTRA**

FACULTAD	CARRERA	DIRIGENTES ESTUDIANTILES	10%
Ciencias Jurídicas Y Políticas	Derecho	60	6
Ciencias económicas y financieras	Economía	30	3
	Contaduría Publica	55	5
	Administración de Empresas	40	4
Ciencias Agrícolas y Forestales	Ingeniería Agronómica	30	3
	Ingeniería Forestal	30	3
Ciencias y Tecnología	Ingeniería Química	30	3
	Ingeniería Civil	55	6
	Ingeniería de Alimentos	30	3
	Ingeniería Informática	45	5
	Arquitectura	40	4
Odontología	Odontología	50	5
Ciencias de la Salud	Enfermería	40	4
	Química Farmacéutica	35	3
	Bioquímica	40	4
	Medicina	50	5
Humanidades	Psicología	40	4
	Idiomas	40	4
Federación Universitaria Local	Federación Universitaria Local	60	6
TOTAL		800	80

E: elaboración propia. F: DTIC

4.4. MÉTODOS TÉCNICAS Y/O INSTRUMENTOS

Métodos teóricos, que consiste en el análisis de documentos, la deducción general y síntesis, los cuales se utilizan principalmente en la construcción del marco teórico y en la interpretación de los datos, aunque están presentes en todo el momento de la

investigación. Este método permite profundizar en el conocimiento esencial de las características psicológicas de los dirigentes estudiantiles en la universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

Método empírico, son aquellos que se utilizan en la recogida de datos, permiten la intervención, registro, medición, análisis interpretación y transformación de la realidad del proceso de investigación, apoyando la práctica de la investigación, entre ellos se encuentra el cuestionario y test psicológicos.

Las técnicas que se utilizaron son las siguientes:

Cuestionarios: “instrumentos de evaluación para recopilar información rápidamente y a bajo costo respecto a la forma de pensar y a la conducta de muchos individuos. Su uso es habitual entre los científicos sociales” (Canda F., 2002:67)

Test: “prueba definida idéntica para todos los sujetos los que se examinan, para la valoración del éxito o del fracaso o para la calificación del resultado, en una situación experimental en la que se provoca una conducta, se estudia y se mide” (Canda F., 2002:67)

Los instrumentos que se tomaron en cuenta para la recolección de la información a ser valorada para identificar las características psicológicas de los dirigentes universitarios son:

- Test de inteligencia BARSIT

Este test permite tener un índice general de la inteligencia de un sujeto, entendiéndola esta, esta como la capacidad de aprendizaje. Es una prueba que se aplica en forma individual y colectiva. Del Olmo, diseñó dos niveles: en función del ambiente escolar primario otro en función del ambiente de trabajo, en adultos. El propósito es determinar el nivel general de la inteligencia (entendiéndola como la capacidad de

aprendizaje). La prueba misma se compone de: una prueba única de 60 ítems en total, de dificultad creciente, la dificultad creciente no va de uno a 60 sino al tipo de comprensión de vocabulario: mediante reconocimientos de opuestos. Razonamiento verbal: es discriminar una palabra que expresa una categoría diferente a otras. Razonamiento lógico numérico: operación en la cual se deducen reglas que rigen una serie para ser completadas

➤ Inventario de ansiedad rasgo-estado Ch. Spielberger

Es un inventario auto evaluativo, diseñado para evaluar dos formas relativamente independientes de la ansiedad: la ansiedad como estado (condición emocional transitoria) y la ansiedad como rasgo (propensión ansiosa relativamente estable). Cada una de ellas tiene 20 ítems, en la primera que corresponde al estado de ansiedad hay 10 ítems positivos de ansiedad, o sea que a mayor puntuación mayor ansiedad, y 10 ítems negativos. En la escala de rasgo hay 13 ítems positivos y 7 negativos. La forma de respuesta va de 0 a cuatro en ambas sub escalas. En la escala de estado se orienta al sujeto que debe responder como se siente en momento actual. En la escala de rasgo como se siente generalmente.

➤ Cuestionario de autoestima 35b Alcántara José

Mide el nivel de autoestima actual del sujeto, dando puntaje y categoría específica, el inventario consta de 50 ítems, el sujeto puede responder en una escala de 0 a 3, mentira, tiene algo de verdad, creo que es verdad y estoy convencido que es verdad. Categorizados en 10 rangos, óptimo, excelente, muy bueno, bueno, regular, bajo, deficiente, muy bajo, extremo y nulo.

Para obtener el indicador de autoestima se procede a realizar la sumatoria de los resultados individuales de los ítems con números pares, de este total se resta la sumatoria obtenida de los resultados individuales de los números impares. El resultado que se obtiene de esta prueba es el nivel de autoestima.

Su aplicación dura entre 15 a 20 minutos, su administración es individual.

➤ Cuestionario de liderazgo Blake y Mouton.

Busca hacer una evaluación sobre el estilo de mando ejercido en un grupo o en una organización. Hacer un autodiagnóstico para mejorar el estilo de liderazgo. Ubicar dentro del grid gerencial la conducta de los participantes.

Tiempo de duración: 10 minutos. Tamaño del grupo: ilimitado. El facilitador distribuye el cuestionario y solicita a los participantes que lo resuelvan de acuerdo a la forma en que se comportan en la realidad. los participantes llenan el cuestionario. El facilitador solicita a los participantes que hagan un resumen de todas las respuestas obtenidas por el grupo en el cuadro siguiente (debe ser hecho previamente por el facilitador en una hoja de rotafolio o pizarrón

4.5. PROCEDIMIENTO O DESARROLLO DE LAS DIFERENTES ETAPAS

1º FASE: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1. Consulta de estudios sobre la temática.
2. Visita y consulta con expertos en el trabajo de la temática de salud sexual y salud reproductiva.
3. Consulta con expertos en investigación social y comunitaria.

2º FASE: ELABORACIÓN DE DISEÑO TEÓRICO

1. Delimitación de problemática.
2. Identificación de objetivos.
3. Estructuración de justificación y planteamiento de problemática social.
4. Aprobación de diseño teórico actividad de profesionalización I

3º FASE MARCO CONCEPTUAL

1. Revisión bibliográfica
2. Elaboración de marco teórico
3. Aprobación de marco teórico Actividad de Profesionalización I

4º FASE METODOLOGÍA

1. Diseño de metodología a ser empleada en el proceso de investigación.
2. Aprobación de metodología de investigación Actividad de Profesionalización

5º FASE: COORDINACIÓN

1. Coordinación para la debida asignación de la población con la que se trabajó.
2. Coordinación de autorización con autoridades de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho”.

6º FASE: RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

1. Según cronograma resultado de la coordinación se visita a las autoridades académicas y estudiantiles para la aplicación de los instrumentos.

7º FASE: ANÁLISIS DE DATOS

1. Sistematización de los datos obtenidos.
2. Análisis de los resultados.
3. Se elaboró el informe final
4. Revisión docente guía.
5. Informe a la institución sobre aquellos puntos de relevancia que se encontraron.
6. Presentación de un informe final para cursar la materia de Actividad Profesional III.

V. ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se encuentran todos los datos obtenidos mediante la aplicación de los diversos instrumentos, necesarios para poder responder al objetivo general y a los objetivos específicos planteados.

Los resultados obtenidos están organizados en función a los objetivos específicos en relación al sexo y carrera de la siguiente manera: se presenta resultados obtenidos de los instrumentos aplicados como ser el test rápido de Barranquilla; Cuestionario de autoestima 35B; Cuestionario de Ansiedad de Rojas y Cuestionario de Liderazgo Blake y Mouton; instrumentos que ayudan a responder a los objetivos planteados. Se procedió a realizar un análisis de los cuadros y gráficas, dando así, respuesta al objetivo general que indica: Determinar las características psicológicas que predominan en los dirigentes estudiantiles elegidos democráticamente para los centros de estudiantes de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” en la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

Es así que se presentan los cuadros y gráficos de cada una de las variables, los cuales muestran de manera objetiva los porcentajes y niveles donde se ubican los sujetos. Los cuadros y gráficos están ordenados de acuerdo al diseño teórico en lo que respecta a los objetivos específicos.

Primeramente, se presentan los datos con referencia al nivel de inteligencia en los dirigentes estudiantiles, donde se muestra un análisis detallado de los porcentajes más sobresalientes. Seguidamente se analiza el nivel de ansiedad, posteriormente se muestran los datos concernientes al nivel de autoestima y finalmente se presentan los datos con respecto al estilo de liderazgo predominante en los dirigentes estudiantiles.

Una vez presentados los datos de manera cuantitativa y cualitativa de acuerdo a los objetivos específicos, se prosigue con el análisis de las diferentes hipótesis planteadas en la investigación. Cada una de las variables ya mencionadas, con sus datos y su respectivo análisis que se hallan a continuación:

5.1. NIVEL DE INTELIGENCIA EN DIRIGENTES ESTUDIANTILES

Para cumplir con el primer objetivo específico de la investigación que dice *Identificar los niveles de inteligencia de los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado*, se presenta la información, ordenada de la siguiente manera:

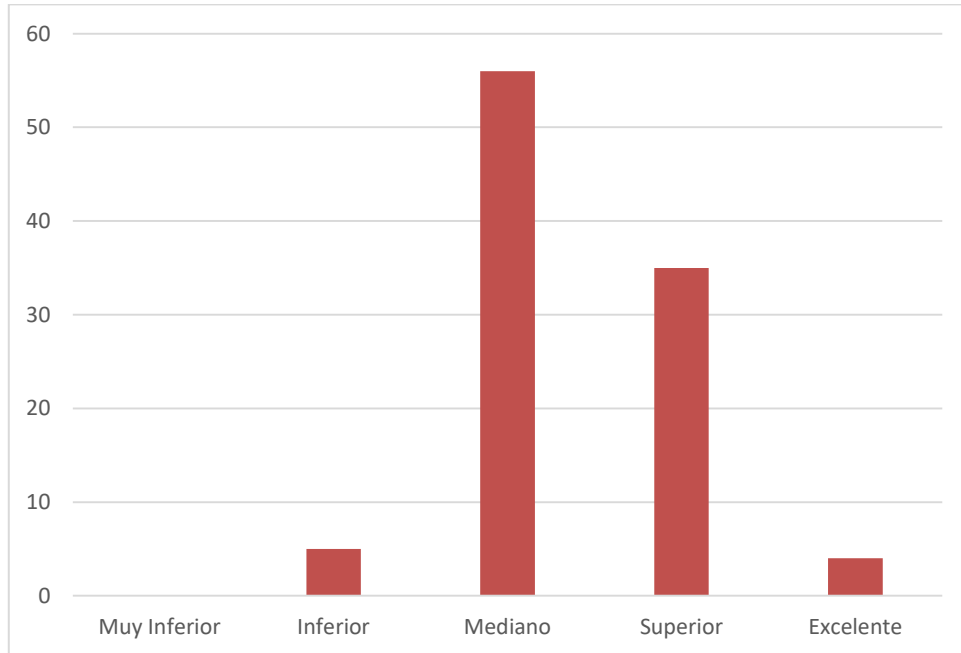
Primeramente, se presentan los datos obtenidos en un cuadro y un gráfico con su análisis respectivo y posteriormente se presenta el cruce de variables según sexo y carrera.

Cuadro N° 3
Nivel de inteligencia en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado
(Test rápido de barranquilla BARSIT)

Nivel	F	%
Muy Inferior	0	0
Inferior	4	5
Mediano	45	56
Superior	28	35
Excelente	3	4
TOTAL	80	100

Gráfico N° 1

**Nivel de inteligencia en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado
(Test rápido de barranquilla BARSIT)**



La inteligencia es el grado o capacidad global del individuo para pensar y actuar racional y propositivamente.

La inteligencia permite aprender, solucionar problemas de distinta índole.

En los resultados obtenidos se puede observar que el 56 % tiene un nivel de inteligencia mediano, lo que quiere decir que los dirigentes estudiantiles tienen la capacidad de pensar, entender, razonar, asimilar y elaborar información, captan información para luego procesarla y dar un juicio sobre el mismo, su aprendizaje es adecuado ya que no tiene dificultades en captar la información, sus tomas de decisiones son efectivas, asimila las consecuencias de sus actos.

Por otro lado, el 35 % tiene un nivel de inteligencia superior al término medio, por lo que hace que se desenvuelvan de manera óptima, se evidencia que son personas con mayor capacidad de asimilar y elaborar de manera más rápida la información, en ocasiones no se esfuerzan demasiado para lograr sus objetivos, ya que su capacidad de retener información es óptima, se crean metas que son específicas y se las puede lograr, ya que saben que deben de tener conocimiento en lo que se enfoca, se focalizan en ser productivos, mantienen las cosas de forma sencilla y tienen un visión positiva aprendiendo de sus errores.

El 5 % de los dirigentes estudiantiles tienen un nivel de inteligencia inferior al término medio; esto quiere decir que los dirigentes son conservadores, ya que al tener ideologías conservadoras y jerárquicas, tienden a tener prejuicios, tienen dificultades en procesar la información que se les brinda, se complica para resolver problemas cotidianos, se distraen fácilmente, no se trazan metas.

Y tan solo el 4 % de los dirigentes universitarios, tienen un nivel de inteligencia excelente esto nos da a conocer que son muy pocos los dirigentes que se encuentran con suficiente capacidad para asumir nuevos retos, la capacidad que tienen para resolver problemas de cualquier índole es la más idónea.

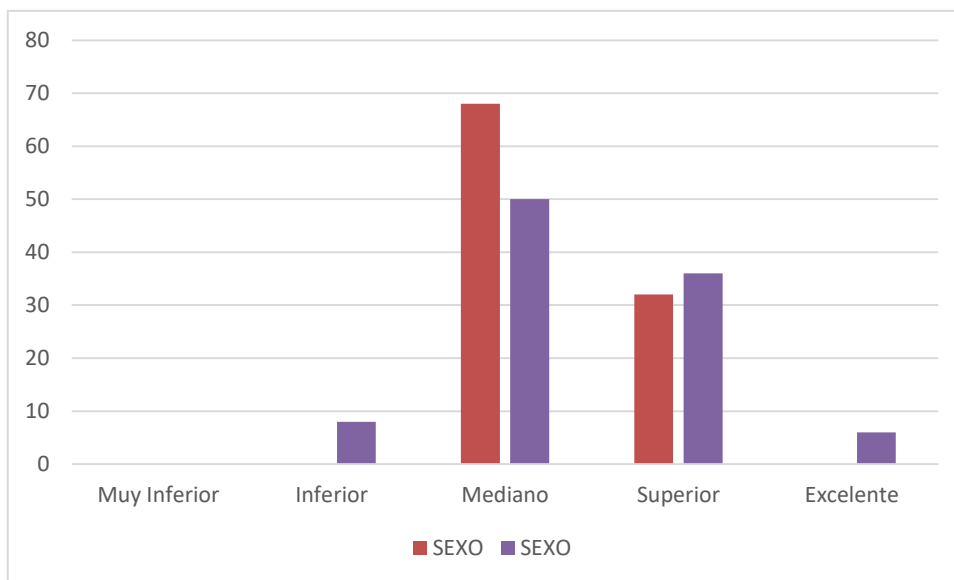
Cuadro N°4

Nivel de inteligencia en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado según SEXO
(Test rápido de barranquilla BARSIT)

Nivel	Femenino		Masculino	
	F	%	F	%
Muy Inferior	0	0	0	0
Inferior	0	0	4	8
Mediano	19	68	26	50
Superior	9	32	19	36
Excelente	0	0	3	6
TOTAL	28	100	52	100

Gráfico N°2

Nivel de inteligencia en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado según SEXO
(Test rápido de barranquilla BARSIT)



Como se puede observar en la Cuadro N° 4, los dirigentes estudiantiles del sexo masculino presentan 50 % en un nivel mediano, 36 % nivel superior, 8 % en un nivel inferior y 6 % excelente, en el sexo femenino se observa que el 68 % se encuentra en nivel mediano y el 32 % en nivel superior y un 0 % tanto en el nivel excelente como en el nivel inferior, por lo que se puede inferir que la gran mayoría de los dirigentes cuentan con los recursos necesarios para sobrellevar una situación y dar solución a los conflictos. Tanto hombres como mujeres son capaces de adaptarse al medio y establecer planes de acción, entre otras muchas opciones. Sin embargo, cuando se observan las diferentes capacidades o subcomponentes que forman parte de lo que denominamos inteligencia, se puede observar que existen algunas diferencias en aspectos concretos, ya que se puede presentar que en algunas situaciones la mujer puede ser capaz de tomar decisiones inmediatas pero el hombre no o viceversa, cada individuo es único y por tanto posee sus propias capacidades y habilidades respondiendo de manera favorable en algunas y en otros presentando dificultades.

Cuadro N° 5

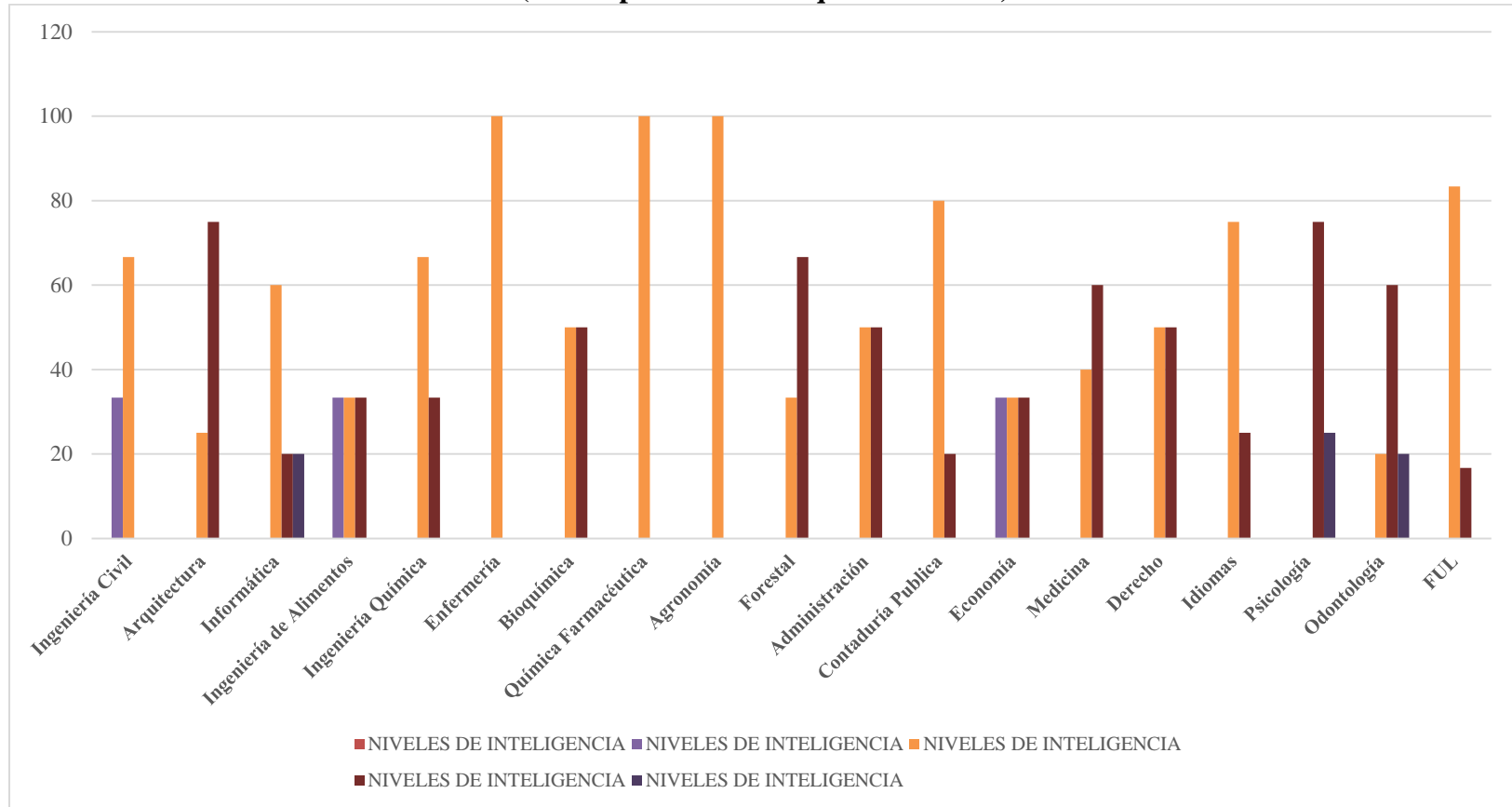
Nivel de inteligencia en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado según

CARRERAS

(Test rápido de barranquilla BARSIT)

Carreras	NIVELES DE INTELIGENCIA										TOTAL	
	Muy inferior		Inferior		Mediano		Superior		Excelente			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ingeniería Civil	0	0	2	33	4	67	0	0	0	0	6	100
Arquitectura	0	0	0	0	1	25	3	75	0	0	4	100
Informática	0	0	0	0	3	60	1	20	1	20	5	100
Ingeniería de Alimentos	0	0	1	33	1	33	1	33	0	0	3	100
Ingeniería Química	0	0	0	0	2	67	1	33	0	0	3	100
Enfermería	0	0	0	0	4	100	0	0	0	0	4	100
Bioquímica	0	0	0	0	2	50	2	50	0	0	4	100
Química Farmacéutica	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	3	100
Agronomía	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	3	100
Forestal	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	3	100
Administración	0	0	0	0	2	50	2	50	0	0	4	100
Contaduría Pública	0	0	0	0	4	80	1	20	0	0	5	100
Economía	0	0	1	33	1	33	1	33	0	0	3	100
Medicina	0	0	0	0	2	40	3	60	0	0	5	100
Derecho	0	0	0	0	3	50	3	50	0	0	6	100
Idiomas	0	0	0	0	3	75	1	25	0	0	4	100
Psicología	0	0	0	0	0	0	3	75	1	25	4	100
Odontología	0	0	0	0	1	20	3	60	1	20	5	100
FUL	0	0	0	0	5	83	1	17	0	0	6	100

Gráfico N° 3
Nivel de inteligencia en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado según CARRERAS
(Test rápido de barranquilla BARSIT)



En el cuadro N° 5 se observa que todos los dirigentes estudiantiles pertenecientes a las Carreras de Enfermería, Química Farmacéutica e Ingeniería Agronómica presentan un nivel de inteligencia media (100%) lo que significa que son capaces de pensar y actuar racional y positivamente, captan información para luego procesarla y dar un juicio sobre el mismo, en fin, de adaptarse a las condiciones en las que se encuentran, con capacidad de resolver conflictos y su toma de decisiones son efectivas. De la misma manera las carreras de Idiomas (75%), Contaduría Pública (80%) y la F.U.L. (83%) también se encuentran en nivel de inteligencia media, pero el porcentaje es menor.

Las carreras de Arquitectura (75%), Psicología (75%), Ingeniería Forestal (67%), Medicina-Odontología (60%). Presentan un nivel de inteligencia superior por lo que son personas que se interesan por los demás, conscientes de sí mismas, saben prestar atención, escuchan y confían en su intuición, calman y animan a los demás, tienen un optimismo activo. Por lo que se puede inferir que los dirigentes estudiantiles son buenos líderes dentro de su carrera universitaria, por lo que son más organizados y apoyados por sus compañeros de base. Cabe señalar que Ingeniería Informática, Psicología y Odontología tienen un 20% dentro del rango de Excelente.

5.2. ANSIEDAD EN DIRIGENTES ESTUDIANTILES

En esta área se presentan los datos de los niveles de ansiedad, que ayuda a caracterizar a los dirigentes estudiantiles, en este sentido y en base al segundo objetivo específico que dice: *Determinar el nivel de ansiedad en dirigentes estudiantiles de la Universidad “Autónoma Juan Misael Saracho” en la ciudad de Tarija, provincia Cercado*, se presenta la siguiente información, la cual está ordenada de la siguiente manera: Primeramente se presentan los datos obtenidos en un cuadro y un gráfico con su análisis respectivo y posteriormente se presenta el cruce de variables según sexo y carrera

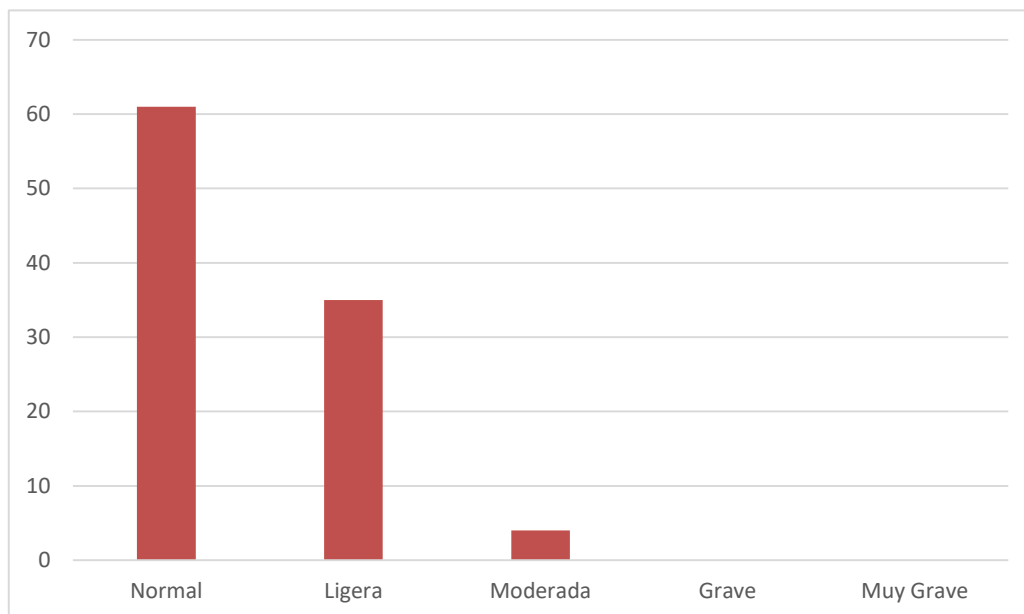
Cuadro N° 6

Ansiedad en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Normal	49	61
Ligera	28	35
Moderada	3	4
Grave	0	0
Muy Grave	0	0
TOTAL	80	100

Gráfico N° 4

Ansiedad en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado
(Cuestionario Ansiedad de Rojas)



La ansiedad es una manifestación esencialmente afectiva como ya se mencionó anteriormente. Se debe tomar en cuenta que de alguna manera la ansiedad es adaptativa ya que ayuda al individuo a enfrentarse a ciertos requerimientos y exigencias concretas de la vida (si su ansiedad no es excesiva). Esto entra de lleno dentro del campo de la motivación.

De los resultados de este cuadro se analiza el nivel de ansiedad que existe en los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

Los resultados muestran que el 61% presentan una ansiedad normal, es decir, existen preocupaciones posiblemente por conflictos en la toma de decisiones, como también conflictos dentro de la universidad de diferente índole, metas que por algún motivo se están tornando difíciles de cumplir, esto provoca diferentes síntomas como ser inquietud, miedo, tensión llegando a un estado de ansiedad.

En segundo lugar, se tiene 35 % de los estudiantes que presentan ansiedad ligera, indican que los dirigentes estudiantiles denotan ciertas reacciones a un peligro identificable en su entorno, como también presenta malestar, irritación agitación, movimientos nerviosos, ciertas inquietud y preocupación de acuerdo al momento o la situación a la cual se enfrentan.

Por último tenemos el 4 % de los dirigentes estudiantiles que presentan ansiedad moderada, esto les produce sensaciones inquietantes, sintiendo nervios, de esta manera pueden llegar a perder la percepción general y comenzar a centrarse más en los detalles. Muchas veces suelen sentir tensión muscular e incluso suelen tener sudoración exagerada.

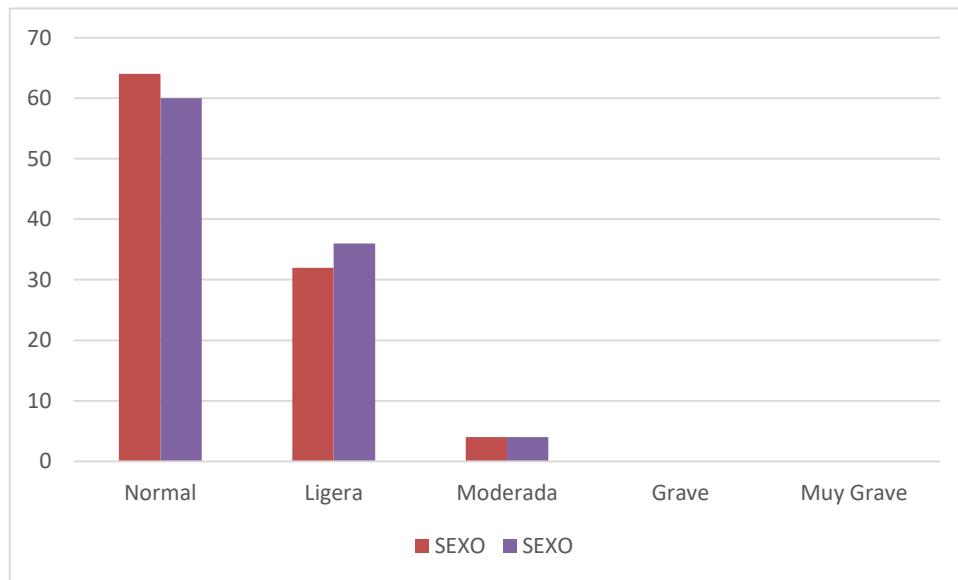
Cuadro N° 7

**Nivel de ansiedad en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado según SEXO
(Cuestionario de Rojas)**

Nivel	SEXO				Total	
	Femenino		Masculino			
	F	%	F	%	F	%
Normal	18	64	31	60	49	61
Ligera	9	32	19	36	28	35
Moderada	1	4	2	4	3	4
Grave	0	0	0	0	0	0
Muy Grave	0	0	0	0	0	0
TOTAL	28	100	52	100	80	100

Gráfico N° 5

**Nivel de ansiedad en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado según SEXO
(Cuestionario Ansiedad de Rojas)**



Los resultados del cuadro N°7 y gráfica N°5 nos indican que la mayoría de los dirigentes estudiantiles tanto del sexo masculino 60% como femenino 64% presentan

un nivel de ansiedad normal, manifestando así que ambos se encuentran en el mismo nivel que no es limitante para provocar alteraciones de tipo adaptativo de gran magnitud que puedan inducirle a un trastorno, que perjudique su práctica dirigenal.

Seguido de un nivel de ansiedad ligera 36% en el sexo masculino y 32% en el sexo femenino, lo que nos indica que los dirigentes estudiantiles denotan cierta reacción a un peligro en su entorno social, como también presentan malestar, agitación, movimientos nerviosos, ciertas preocupaciones en situaciones en los que deben tomar decisiones que involucran a toda la comunidad estudiantil.

Una ansiedad normal puede ayudarnos a mantenernos concentrados y afrontar los retos que tenemos por delante. En ocasiones, sin embargo, el sistema de respuesta a la ansiedad se ve desbordado y funciona incorrectamente. Más concretamente, la ansiedad es desproporcionada con la situación e incluso, a veces, se presenta en ausencia de cualquier peligro ostensible. El sujeto se siente paralizado con un sentimiento de indefensión y, en general, se produce un deterioro del funcionamiento psicosocial y fisiológico las mujeres tienden a ser más vulnerables en este sentido, por las características que presentan ante situaciones de control.

En relación a lo manifestado, todos en un momento puntual pueden sufrir ansiedad. Cuando se siente un peligro o amenaza para la integridad física o psíquica, el organismo se adapta rápidamente a la situación mediante una reacción de alerta. Es el mecanismo fisiológico del miedo que tiene un gran valor para la supervivencia ya que prepara al cuerpo para la lucha o la huida, mejorando su rendimiento en situaciones complejas; esto quiere decir, que el dirigente estudiantil cuenta con los recursos para sobrellevar una situación que le provoque tensión, peligro o amenaza en la función de su labor para la cual ha sido elegido o designado dentro del centro estudiantil.

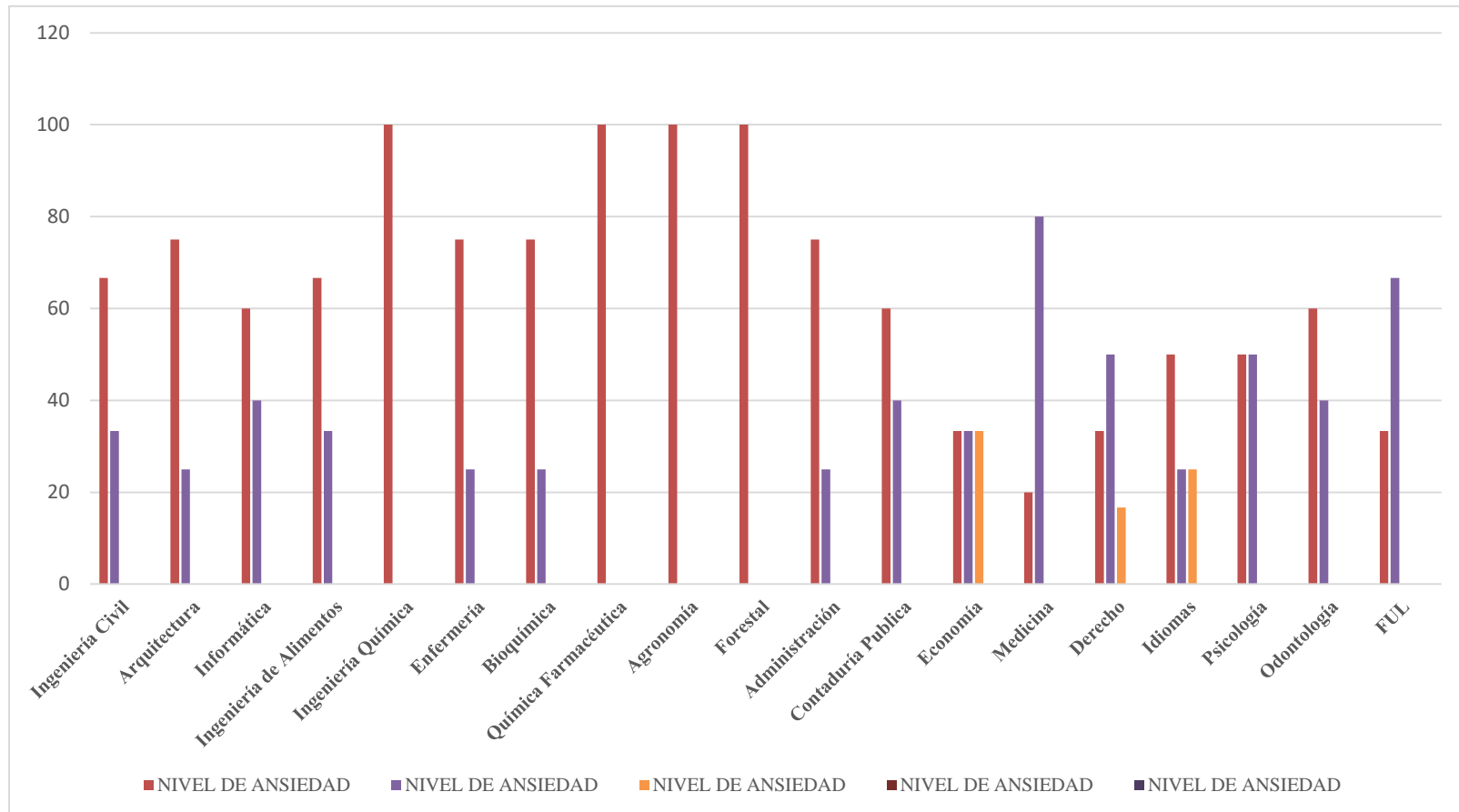
Cuadro N° 8
Nivel de ansiedad en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado según
CARRERAS

(Cuestionario Ansiedad de Rojas)

Carreras	NIVEL DE ANSIEDAD										TOTAL	
	Normal		Ligera		Moderada		Grave		Muy grave			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ingeniería Civil	4	67	2	33	0	0	0	0	0	0	6	100
Arquitectura	3	75	1	25	0	0	0	0	0	0	4	100
Informática	3	60	2	40	0	0	0	0	0	0	5	100
Ingeniería de Alimentos	2	67	1	33	0	0	0	0	0	0	3	100
Ingeniería Química	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Enfermería	3	75	1	25	0	0	0	0	0	0	4	100
Bioquímica	3	75	1	25	0	0	0	0	0	0	4	100
Química Farmacéutica	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Agronomía	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Forestal	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Administración	3	75	1	25	0	0	0	0	0	0	4	100
Contaduría Pública	3	60	2	40	0	0	0	0	0	0	5	100
Economía	1	33	1	33	1	33	0	0	0	0	3	100
Medicina	1	20	4	80	0	0	0	0	0	0	5	100
Derecho	2	33	3	50	1	17	0	0	0	0	6	100
Idiomas	2	50	1	25	1	25	0	0	0	0	4	100
Psicología	2	50	2	50	0	0	0	0	0	0	4	100
Odontología	3	60	2	40	0	0	0	0	0	0	5	100
FUL	2	33	4	67	0	0	0	0	0	0	6	100

GRAFICO N°6

Nivel de ansiedad en dirigentes estudiantiles de Tarija-cercado según CARRERAS
(Cuestionario Ansiedad de Rojas)



En el cuadro N° 8 y gráfica N°6 se observa que los dirigentes estudiantiles pertenecientes a la carreras de Ingeniería Química, Química Farmacéutica, Agronomía y Forestal (100%); Arquitectura, Enfermería, Bioquímica y Administración de Empresas 75%, tienen mayor tendencia a presentar un nivel de ansiedad normal, vale decir que los niveles no son limitante para provocar alteraciones de tipo adaptativo de gran magnitud que puedan inducirle a un trastorno, lo cual perjudique en su práctica dirigencial o como también en su vida cotidiana.

Así mismo la Federación Universitaria Local (67%), presentan un nivel de ansiedad ligera por lo que son personas que pueden llegar a alterarse temporalmente, puede hacer flotar en un mar de dudas e inseguridades en momentos de tomar una decisión que sea de importancia para el bienestar de los integrantes del grupo como para los estudiantes universitarios en general, y esto dificulta su capacidad de adaptación a la vida o actividades cotidianas como también en el ámbito dirigencial al cual pertenece.

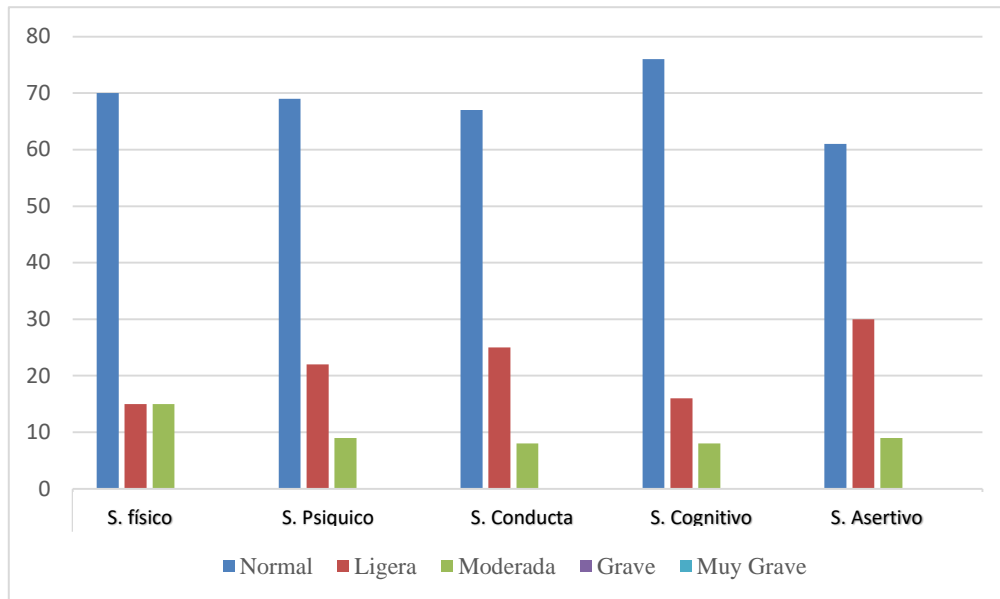
Cuadro N° 9

Síntomas de ansiedad en dirigentes estudiantiles de Tarija-cercado

Nivel	Síntomas Físicos		Síntomas Psíquicos		Síntomas de Conducta		Síntomas Cognitivas		Síntomas Asertivos	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Normal	56	70	55	69	54	67	61	76	49	61
Ligera	12	15	12	22	20	25	13	16	24	30
Moderada	12	15	7	9	6	8	6	8	7	9
Grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Muy Grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	80	100	80	80	80	100	80	100	80	100

Gráfico N° 7

Síntomas de ansiedad en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado



Como se observa en el cuadro N° 6 y gráfica N° 5 todos los principales síntomas de ansiedad se encuentran en el nivel normal, puntuando los síntomas cognitivos 76%, los físicos el 70%, síntomas psíquicos 69% y conductual 67%, y síntomas asertivos con el 61%.

De acuerdo a la puntuación de los síntomas en los distintos niveles de ansiedad es importante determinar las características que presentan cada una de ellas como ser:

En los síntomas intelectuales o cognitivos con el 76% reflejan que es normal que la ansiedad se produzca debido por fallos en la valoración de los hechos que los dirigentes tengan por todos los conflictos que se le presenten dentro de la vida dirigenal universitaria; es importante mencionar, que cuando no se afronta bien o no se puede salir airoosamente, se puede entrar en un círculo de tensiones ansiosas un

desequilibrio por que se expresa la sensación de no poder influir en sus seguidores, sentir frustración de no conseguir la misión deseada.

Los síntomas físicos con el 70% en el nivel normal manifiesta que están producidos por una serie de estructuras cerebrales intermedias donde residen o se asientan las bases neurofisiológicas de las emociones, dependiendo del tipo de situación que van enfrentando los dirigentes estudiantiles en las diferentes actividades que realizan dentro del centro de estudiantes, en las relaciones sociales en la universidad, en la toma de decisiones en representación de los estudiantes universitarios, etc. Variando el tipo de acontecimiento, se puede deducir que presentan sequedad en la boca, palpitaciones, sensación de falta de aire, dificultad para respirar, opresión en el pecho, temblor en el cuerpo, sudoración y hasta falta de apetito.

Los síntomas psíquicos, con el 69% en el nivel normal, demuestran que se ven afectados por la contaminación por parte de los oponentes que se encuentran dentro de la comunidad universitaria, cada medio ambiente tendrá sus propios recursos verbales, los modos y estilos de lenguaje cobran un valor especial, el adaptarse a lo nuevo refleja expresiones de ansiedad que caracterizan a los dirigentes estudiantiles. Además de esto se evidencia la compleja variedad de conductas que debe de poseer un dirigente estudiantil, para poder influir dentro del grupo, con la capacidad para identificar un problemas y considerar soluciones alternativas.

Los síntomas conductuales, con el 67% en el nivel normal, se registran comportamientos característicos como ser, estar en guardia, al acecho, inadecuación en estímulo-respuesta no saber qué hacer, las diferencias se establecen según se aproximen o se alejen de un código de expresiones faciales: allí quedan reflejados el miedo, la sorpresa, la perplejidad, el asco, la preocupación, el enfado y la tristeza; estas reacciones se van generando en los cambios, la transición que los dirigentes estudiantiles viven.

Los síntomas asertivos (o trastornos de las habilidades sociales) con el 61% en el nivel normal refleja que el conocer nuevas personas en el ambiente dirigencial universitario, la nueva cultura y normas de la misma, hacen que exista ese desarraigo o disminución de la relación humana, no saber qué decir ante ciertas personas, tampoco poder terminar una conversación difícil siendo características en la mayoría de los estudiantes investigados ya que señalan que, debido a la diferentes ocupaciones, intereses y vivencias, se ha producido un cambio en la relación con los amigos que tenían antes o el mismo hecho de formar parte de un centro de estudiantil, puesto que ya no existen lazos comunes que los unan o que les motive a conservar la amistad que habían formado. La amistad no puede desarrollarse y crecer sin estabilidad, la que se da cuando existen intereses en común y cuando las personas pueden verse y conversar. De esta manera, al existir distintos intereses y menor tiempo para compartir con aquellos que antes eran considerados amigos, el reencuentro puede provocar la sensación de estar con personas que ahora son diferentes y en consecuencia, la relación se deteriora o se pierde, por lo que en el nuevo círculo de amistades que tengan no se podrán sentir cómodos, hasta que encuentren estabilidad y confianza.

En todos los síntomas que presentan los dirigentes estudiantiles de acuerdo a los datos obtenidos se refleja que no tienden a ser muy intensas en su ansiedad; la mayoría va reaccionando de manera normal ante los diversos cambios de intereses objetivos y visiones que van enfrentando dentro de la vida dirigencial que ahora llevan.

A partir de la información aportada por los participantes de la investigación, se evidencia un cambio en el proyecto de vida de los mismos. Éste tiene un antes y un después de convertirse en dirigentes universitarios. A pesar de que aún el proyecto gira en torno a la obtención del título de la carrera, las transformaciones se producen en la intención que se desea lograr con la ejecución del mismo. Lo que evidencia la dinámica cíclica de este proceso en los sujetos frente a las nuevas realidades a las que

se van enfrentando, y que se produce porque se desea ir más allá de la finalidad que ya ha sido alcanzada en función de la necesidad de una constante realización en el mundo. El hombre no puede resignarse a quedarse en el estado de equilibrio alcanzado luego de su proceso de adaptación, ya que la motivación humana siempre va a tender a romper ese equilibrio mediante nuevos proyectos de realización.

5.3. AUTOESTIMA EN DIRIGENTES ESTUDIANTILES

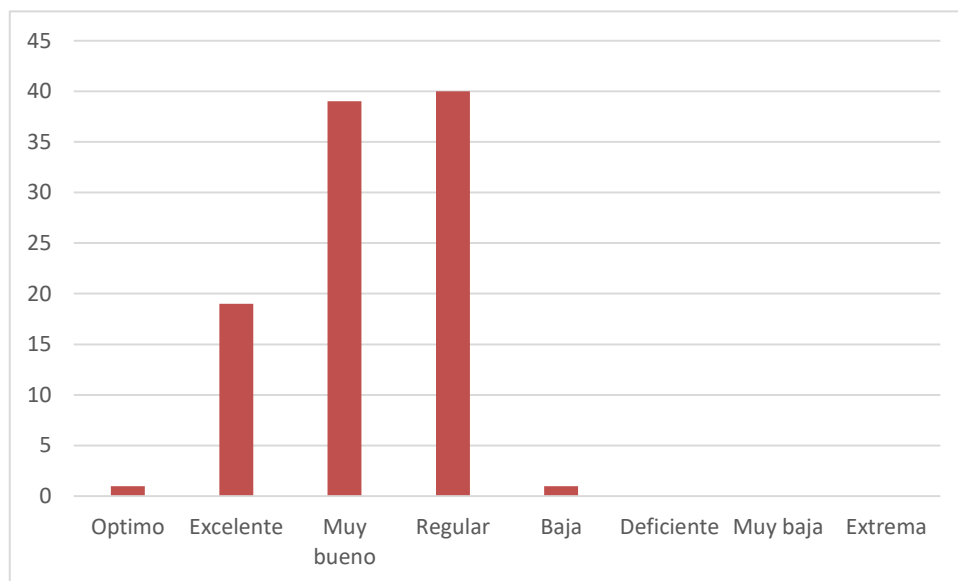
Para cumplir con el tercer objetivo específico de la investigación que dice *“Identificar el nivel de autoestima de los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho de la ciudad de Tarija, provincia Cercado”*, se presenta la siguiente información, la cual esta ordenada de la siguiente manera:

Primeramente se presentan los datos obtenidos en un cuadro y un gráfico con su análisis respectivo y posteriormente se presenta el cruce de variables según sexo y carrera.

Cuadro N° 10
Nivel de autoestima en dirigentes estudiantiles Tarija-Cercado
(Test Autoestima 35b)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Óptimo	1	1
Excelente	15	19
Muy bueno	31	39
Regular	32	40
Baja	1	1
Deficiente	0	0
Muy baja	0	0
Extrema	0	0
Nulo	0	0
TOTAL	80	100

Gráfico N°8
Nivel de autoestima en dirigentes estudiantiles Tarija-Cercado
(Test de Autoestima 35b)



El 40% y 39% de los dirigentes presentan un nivel de autoestima regular y muy bueno. Apoyándonos en estos resultados, podemos afirmar que la mayoría de los dirigentes manifiestan una autovaloración positiva, reflejando una buena capacidad para reflexionar, creer en sí mismos, autorrespetarse, autocriticarse, autovalorarse. Los dirigentes que puntuaron un nivel muy bueno de autoestima, aprovechan estos mismos atributos, pero con una mayor capacidad de motivación, asertividad, dominancia y operatividad estratégica; según se observa, así mismo se siente seguro, satisfechos, orgullosos, aptos y capaces de desarrollar buenas relaciones en su desempeño dirigenal.

Así mismo el 19% y el 1% los dirigentes estudiantiles, se destaca por contar con un nivel de autoestima excelente y óptimo esto permite autobrindarse mejores condiciones que les permiten desplegar su potencial aún latente, así mismo desarrollan exitosamente sus actividades con los compañeros, docentes, autoridades

universitarias, facultativas y demás actividades ligadas a sus responsabilidades dirigenciales.

A su vez, el 1% de los dirigentes estudiantiles representa un nivel de autoestima baja. Los dirigentes con autoestima baja presentan ciertas tendencias a la autopercepción y autovaloración negativa, apenas aceptable para operativizar su vida o para asumir la dirigencia de los centros de estudiantes y la federación universitaria local: porque evalúan sus posibilidades y comportamientos según autoestima. El estado de ánimo atenúa la eficacia de la creatividad, visión, la motivación para la operatividad y el disfrute de la vida. Estas condiciones, no solo exponen sino que también conducen al fracaso.

Según se pudo observar, algunos dirigentes se ven paralizados, temerosos, impotentes, inoperantes en sus gestiones denotando la ausencia de un liderazgo representador y transformador.

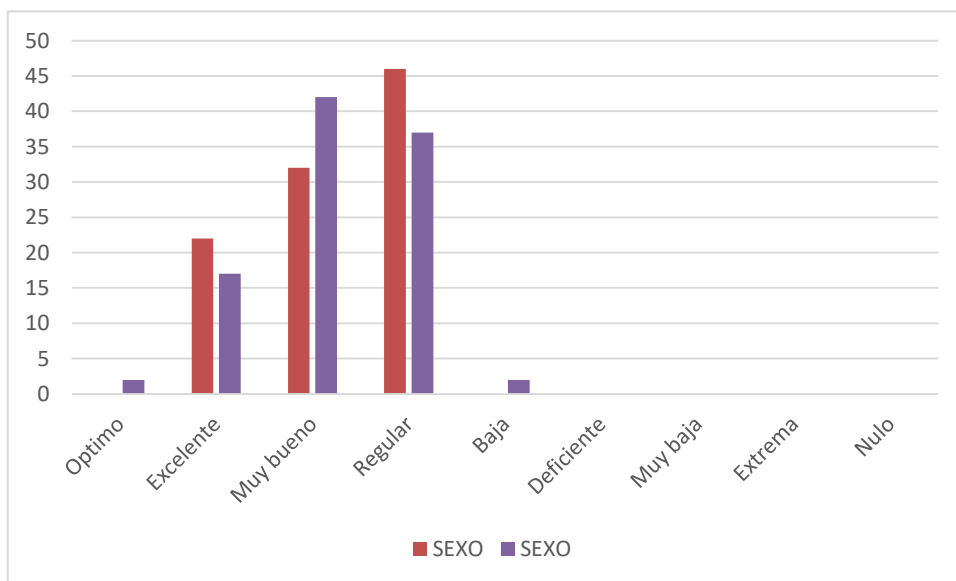
Cuadro N° 11

Nivel de autoestima en dirigentes estudiantiles Tarija-Cercado según SEXO (Test de Autoestima 35b)

NIVEL	SEXO				Total	
	Femenino		Masculino			
	F	%	F	%	F	%
Optimo	0	0	1	2	1	1
Excelente	6	22	9	17	15	19
Muy bueno	9	32	22	42	31	39
Regular	13	46	19	37	32	40
Baja	0	0	1	2	1	1
Deficiente	0	0	0	0	0	0
Muy baja	0	0	0	0	0	0
Extrema	0	0	0	0	0	0
Nulo	0	0	0	0	0	0
TOTAL	28	100	52	100	80	100

GRÁFICO N° 9

Nivel de autoestima en dirigentes estudiantiles Tarija-Cercado según SEXO (Test de Autoestima 35b)



En relación con la variable sexo y autoestima refleja que no existen diferencias, evidenciando que los hombres se encuentra con un 23,5% mientras que las mujeres con 14,3% en un nivel muy bueno, es decir, que son personas que aceptan y reconocen sus capacidades de poder influir en el grupo, lograr que las personas se sientan identificadas con la misión y visión les favorece la buena comunicación que tienen con todos, son menos sensibles a las críticas que realiza el grupo pues lo toman como críticas constructivas para mejorar el ambiente de trabajo con los integrantes de grupo. La autoestima del hombre depende, principalmente, de factores externos y debido a factores culturales, puede disminuir con mayor facilidad que el de la mujer, ante los problemas o errores de la vida diaria.

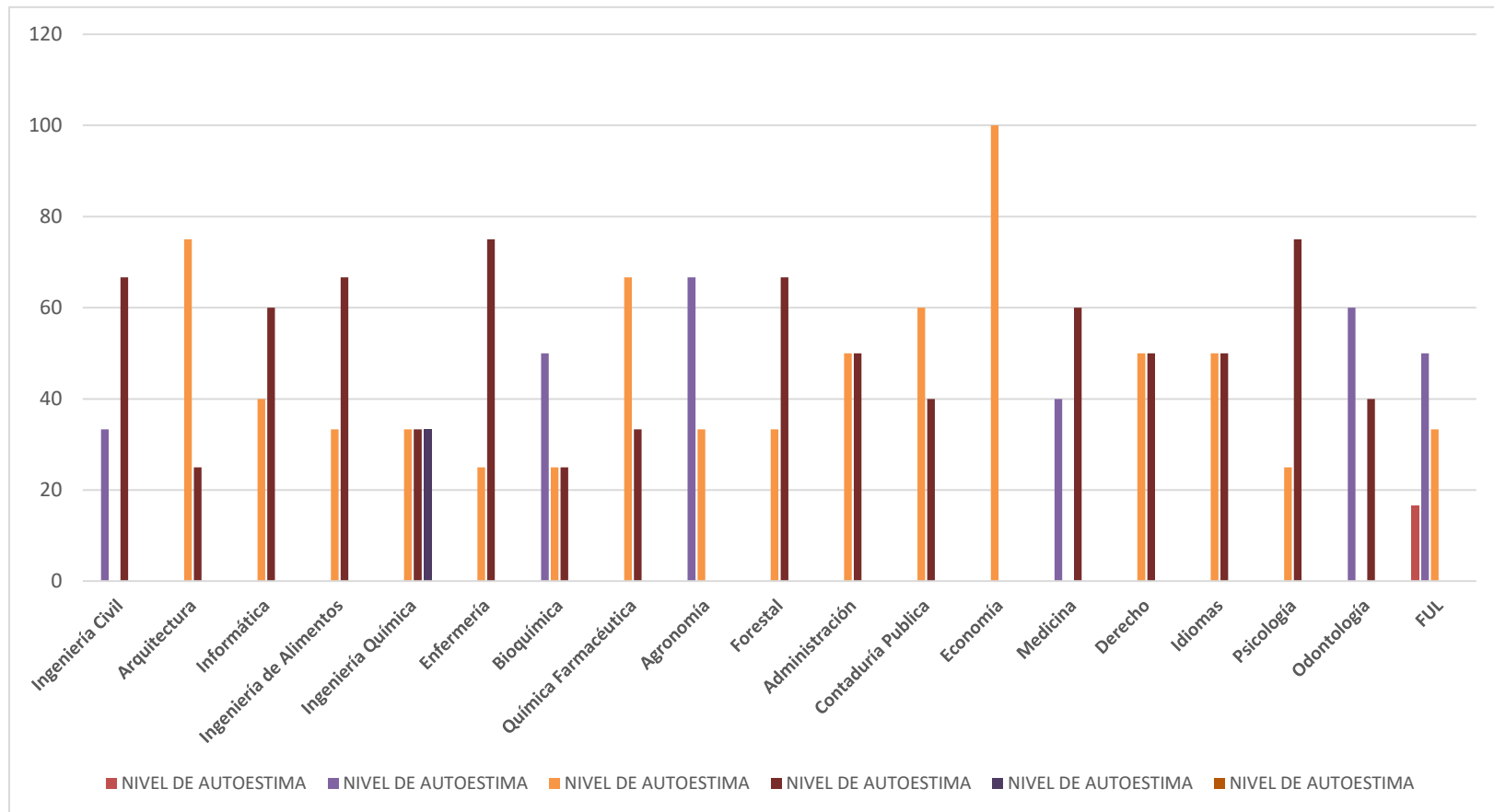
Sin embargo como podemos apreciar que tanto mujeres con 11,2% y hombres con 8,2% tienen un nivel de autoestima excelente, por lo tanto los dirigentes estudiantiles tienen la suficiente confianza en sus propias capacidades, ya sea en la capacidad de

influir de manera positiva en el grupo, en la capacidad de identificar problemas y considerar posibles soluciones, la capacidad de toma de decisión haciendo prevalecer el bienestar del grupo, es decir que existe un nivel de seguridad suficiente para afrontar los retos personales que requiere. Este es el nivel adecuado que los dirigentes estudiantiles deberían contar.

Cuadro N° 12
Nivel de autoestima en dirigentes estudiantiles Tarija-Cercado según
CARRERAS (Test Autoestima 35b)

Carreras	NIVEL DE AUTOESTIMA												TOTAL	
	Optima		Excelente		Muy bueno		bueno		Regular		Baja			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ingeniería Civil	0	0	2	33	0	0	4	67	0	0	0	0	6	100
Arquitectura	0	0	0	0	3	75	1	25	0	0	0	0	4	100
Informática	0	0	0	0	2	40	3	60	0	0	0	0	5	100
Ingeniería de Alimentos	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	0	0	3	100
Ingeniería Química	0	0	0	0	1	33	1	33	1	33	0	0	3	100
Enfermería	0	0	0	0	1	25	3	75	0	0	0	0	4	100
Bioquímica	0	0	2	50	1	25	1	25	0	0	0	0	4	100
Química Farmacéutica	0	0	0	0	2	67	1	33	0	0	0	0	3	100
Agronomía	0	0	2	67	1	33	0	0	0	0	0	0	3	100
Forestal	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	0	0	3	100
Administración	0	0	0	0	2	50	2	50	0	0	0	0	4	100
Contaduría Pública	0	0	0	0	3	60	2	40	0	0	0	0	5	100
Economía	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	0	0	3	100
Medicina	0	0	2	40	0	0	3	60	0	0	0	0	5	100
Derecho	0	0	0	0	3	50	3	50	0	0	0	0	6	100
Idiomas	0	0	0	0	2	50	2	50	0	0	0	0	4	100
Psicología	0	0	0	0	1	25	3	75	0	0	0	0	4	100
Odontología	0	0	3	60	0	0	2	40	0	0	0	0	5	100
FUL	1	17	3	50	2	33	0	0	0	0	0	0	6	100

GRÁFICO N° 10
Nivel de autoestima en dirigentes estudiantiles Tarija- Cercado según CARRERAS
(Test Autoestima 35b)



En el cuadro N°12 se observa que los dirigentes estudiantiles pertenecientes a la carrera de Economía (100%) tienen tendencia a presentar un nivel de autoestima muy bueno, seguido por las carreras de Arquitectura (75%) y Química Farmacéutica (67%). Vale decir que los dirigentes estudiantiles de estas carreras son personas que se aceptan y reconocen sus capacidades personales, les agrada asumir retos, toman decisiones dentro del grupo que son productivas, tienen una comunicación con todo el grupo incluyendo con los otros dirigentes y universitarios, son menos sensibles a las críticas pues lo toman como críticas constructivas valorando la opinión de los demás.

Así mismo de Psicología y Enfermería (75%). Presentan un nivel de autoestima bueno, lo cual indica que se encuentran satisfechos consigo mismos, que además de ser valorados por los miembros del grupo y entorno universitario, consideran su desempeño positivo, de modo que esto les llevara a cumplir las metas que tienen como grupo. Suelen ser mucho más expresivos, asertivos, con éxito en las actividades que realizan dentro de la universidad, confían en sus propias percepciones y esperan siempre el éxito, por lo que consideran su trabajo de calidad y mantienen expectativas con respecto a nuevas actividades de ámbito directivo dentro de la universidad como también fuera de ella.

5.4. ESTILO DE LIDERAZGO EN DIRIGENTES ESTUDIANTILES

Para responder al cuarto objetivo específico que es: *“Determinar el estilo de liderazgo predominante en los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado”*. Se presenta la siguiente información que está ordenada de la siguiente manera:

Primeramente se presentan los cuadros y gráficas, con sus puntajes correspondientes que serán analizados y descritos, tomando en cuenta los puntajes más sobresalientes,

así también se presenta el cruce de variables según sexo y carrera, donde se toman los puntajes más predominantes para ser analizados.

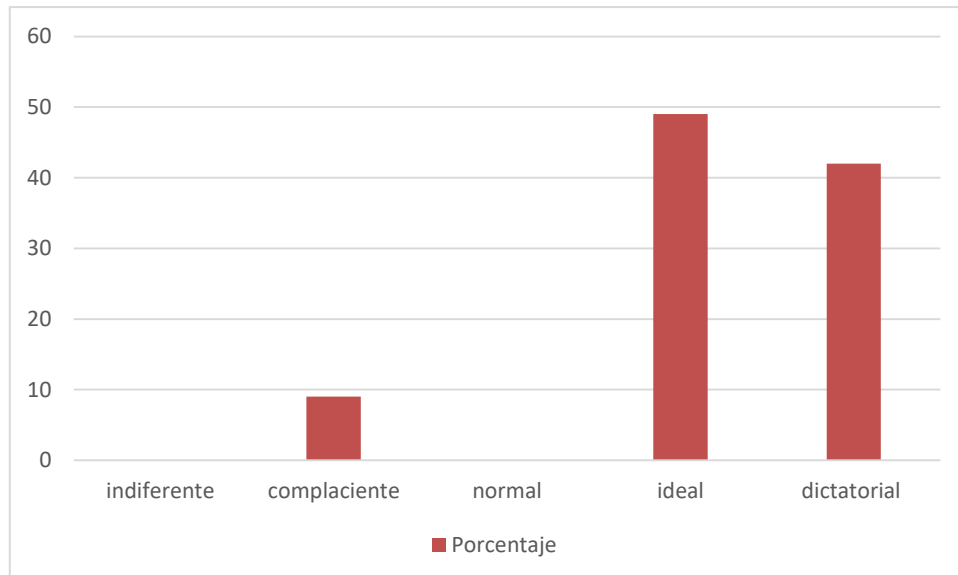
Cuadro N° 13

**Estilo de liderazgo en dirigentes estudiantiles Tarija-Cercado
(Cuestionario de Black y Mouton)**

Estilo	Frecuencia	Porcentaje
indiferente	0	0
complaciente	7	9
normal	0	0
ideal	39	49
dictatorial	34	42
TOTAL	80	100

Gráfico N° 11

**Estilo de liderazgo en dirigentes estudiantiles Tarija-Cercado
(Cuestionario de Black y Mouton)**



Para Castro (2006: 87) el liderazgo “es el proceso por el cual una persona tiene la capacidad de influir y motivar a sus seguidores, logrando así los objetivos establecidos y consiguiendo el éxito del proyecto organizacional” Por lo tanto, el liderazgo es fundamentalmente un proceso atributivo, resultado de la percepción social: el sujeto es percibido como líder por los demás. Si una persona es considerada como líder entonces es posible observar la influencia sobre sus seguidores, algo que no ocurre si ocupa la posición de dirigente y sólo es percibido como tal.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede decir que el 42% de los dirigentes estudiantiles presentan un estilo de liderazgo dictatorial. Por lo que se puede inferir que los dirigentes que se caracterizan por este estilo de liderazgo, tienen un control completo sobre la toma de decisiones, ya sea grandes y pequeñas, deciden cómo y cuándo hacer cada cosa, lo principal es que la tarea se lleve a cabo de forma eficaz y eficiente, así mismo las personas que forman parte de su equipo no son más que herramientas que se deben de calibrar de forma adecuada.

Entiende que su posición de líder le exige planear, coordinar y controlar la ejecución del trabajo de sus subordinados.

Según Luna (2008), el líder autocrático (dictatorial) impone y espera el cumplimiento de sus órdenes por sus subordinados, suele ser dogmático y seguro. Por otro lado, Ayaub (2011) menciona que este tipo de líder toma las decisiones sobre las actividades y los trabajos, sin tomar en cuenta la opinión de sus subordinados. (Citado por Estrada 2014: 96)

Sin embargo, las personas con este estilo de liderazgo, no necesariamente son catalogados como malos líderes por su forma de actuar, ya que el presentar este estilo de liderazgo también tiene sus beneficios, especialmente cuando se tiene que tomar decisiones inmediatas.

Como indica Noriega (2015: 6), este tipo de liderazgo es útil cuando se necesita tomar decisiones inmediatas; muchas veces nos enfrentamos a tener que tomar una decisión en este mismo momento y se espera que el líder dictatorial (autoritario) con su experiencia pueda satisfacer esa necesidad. Otras veces el tipo de personas que conforman el grupo de trabajo requiere de un liderazgo fuerte pues de otra manera será difícil poner a todos a trabajar. Un líder dictatorial (autocrático) es especialmente útil o necesario en tiempos de crisis, de emergencia o de alto nivel de estrés, donde el resto está ocupado o confuso, el líder dictatorial (autocrático) mantiene la calma y pone a todos a trabajar para solucionar la situación.

También se puede observar en cuadro N° 13 y gráfico N 11, que el 49% de los dirigentes estudiantiles se caracterizan por presentar un estilo de liderazgo ideal (democrático), vale decir que estas personas fomentan el trabajo en equipo, y la colaboración entre sus pares trabajadores. Intentando crear la interdependencia entre las expectativas de su personal, y las de la organización. Este líder entiende que, además de llevar a cabo tareas directivas, debe alinear los objetivos de las personas que forman su equipo, con los objetivos de la organización, y conseguir que sientan que forman parte de ésta.

Al respecto, Luna (2008) describe a un líder que consulta a sus subordinados para tomar decisiones y acciones en favor de la organización. Asimismo, Chiavenato (2001) caracteriza a este tipo de líder como activo, consultivo y orientador, contrario al anterior. Además agrega que el líder democrático tiene un claro sentido de responsabilidad y compromiso personal para satisfacer las necesidades de la organización que lidera. No obstante, Ayoub (2011) señala que las políticas y decisiones son discutidas y tomadas por los subordinados bajo la asistencia del líder. En este sentido, el líder se considera como instrumento para promover el bienestar y está dispuesto a recibir opiniones y consejos de los demás. En suma este liderazgo es aceptado, por ser comunicativo y justo. (Citado por Estrada 2014: 97).

Este tipo de liderazgo tiene muchos beneficios pero también sus fallas. Por supuesto que dos mentes son mucho mejor que una, por lo que se puede deducir que con este tipo de liderazgo se toma más tiempo para llegar a una decisión. Por lo tanto la toma de decisiones puede ser un proceso bastante lento bajo un dirigente estudiantil democrático.

Así mismo Noriega (2015:7), menciona que hay ciertos momentos donde las decisiones inmediatas son esenciales, por lo tanto un líder democrático no es efectivo en estas situaciones. Muchas veces también, las demás personas pueden resentirse cuando al dar ideas estas no son puestas en práctica o a veces uno o dos son los que más hablan y el resto siempre se queda callado. Otras personas apuntan también que las demás personas no tienen ni el conocimiento o las habilidades para tomar decisiones más allá de la poca información que tengan. Por lo tanto, este estilo de liderazgo es más apropiado para trabajos en equipo donde todos tienen el mismo rango.

Y por último el 9% de los dirigentes presentan un estilo de liderazgo complaciente (paternalista), vale decir que estas personas centran su preocupación en las personas que forman su equipo, intentando satisfacer todas sus necesidades y expectativas. Da una gran libertad de acción a su personal, también les deja decidir la mejor manera de hacer la cosas. Son personas que crean un buen ambiente de trabajo, donde todos estén a gusto, en la esperanza de que esto llevara aparejado, un mayor rendimiento del equipo. asumen la responsabilidad de orientar y velar por el bienestar de sus compañeros, ellos suelen incentivar ofreciéndole recompensas en caso de un trabajo bien hecho, consideran que los demás no tienen la capacidad de tomar decisiones y que solo deben acatar las órdenes, así mismo se preocupan por el bienestar de sus compañeros.

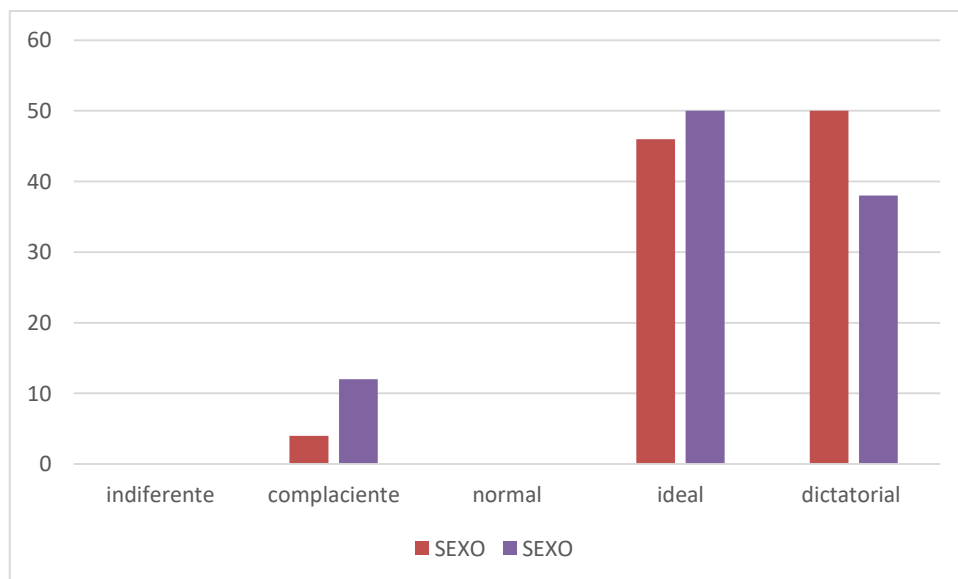
CUADRO N° 14

Estilo de liderazgo en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado según SEXO
(Cuestionario de Black y Mouton)

ESTILO	SEXO				Total	
	Femenino		Masculino			
	F	%	F	%	F	%
indiferente	0	0	0	0	0	0
complaciente	1	4	6	12	7	9
normal	0	0	0	0	0	0
ideal	13	46	26	50	39	49
dictatorial	14	50	20	38	34	42
TOTAL	28	100	52	100	80	100

GRÁFICO N° 12

Estilo de liderazgo en dirigentes estudiantiles de Tarija-Cercado según SEXO
(Cuestionario de Black y Mouton)



Los resultados obtenidos revelan que el 38% que pertenecen a los hombres y el 50% que pertenecen a las mujeres muestran un estilo de liderazgo dictatorial (autocrático), por lo que tienen tendencia a actuar de manera autoritaria, están informados sobre lo que sucede fuera de la universidad, son capaces de liderar con el ejemplo (enseñanza), tienen presencia, carisma, filtran y trasladan la información desde el mundo exterior a sus compañeros de la universidad, saben cómo y cuándo ser flexibles, tienen una visión más amplia y estratégica que el resto de sus compañeros, por lo que ellos consideran que sus decisiones son correctas y por ende no necesita la opinión de los demás, se consideran personas responsables con la capacidad suficiente para liderar. De esta manera se pudo notar que no existe diferencia de estilo de liderazgo que muestran tanto los hombres como las mujeres, si bien el porcentaje no es el mismo ambos sexos se identifican como líderes dictatorial o autocrático.

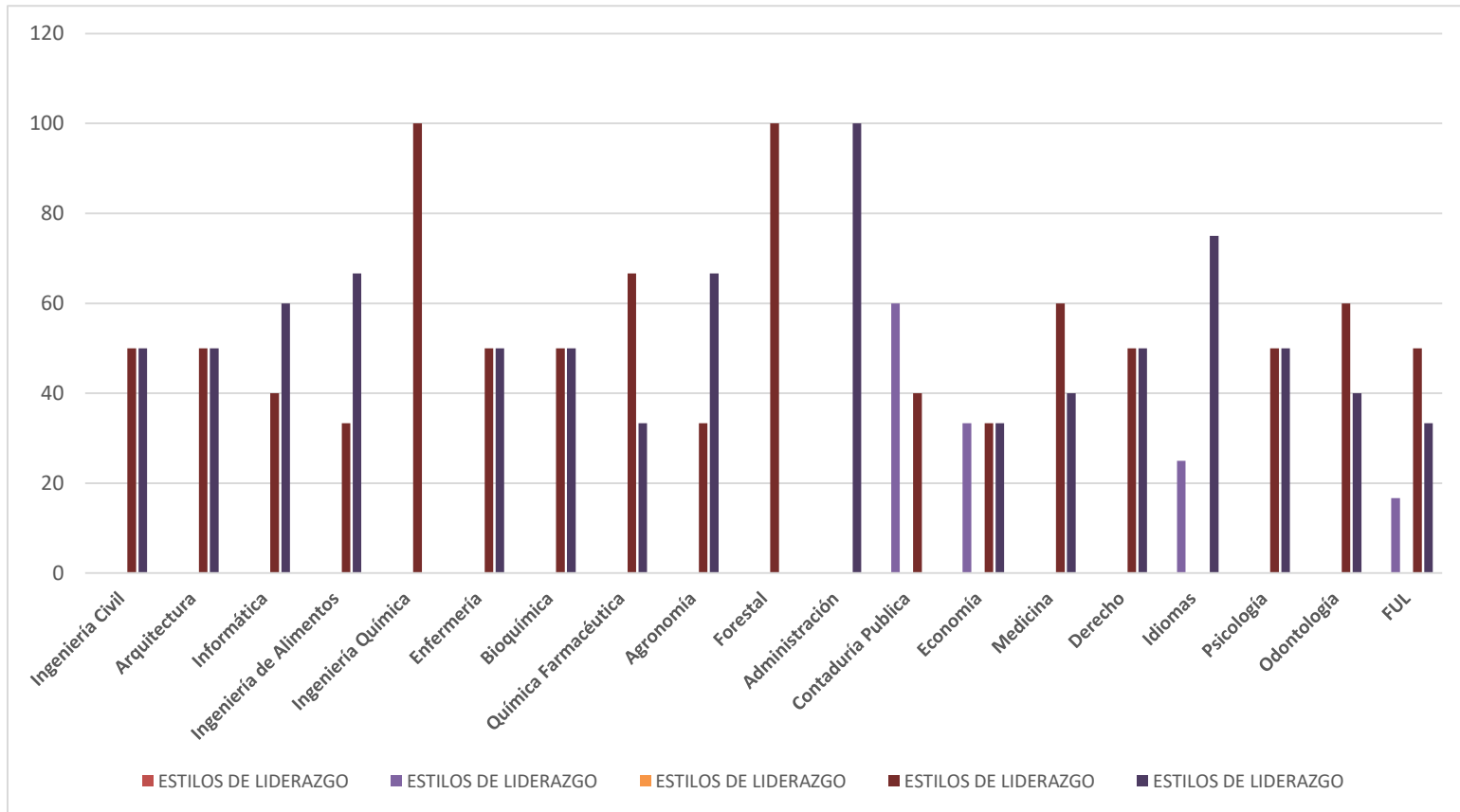
Asimismo, el 50% que pertenecen a los hombres y el 46% a mujeres como líderes ideales, priorizan la atención a las personas, el bienestar del grupo y los aspectos informales de la gestión. Los varones tienden a priorizar la toma de decisiones y el cumplimiento de las tareas. De igual modo, la habilidad para llevarse bien con la gente es la más usada por las mujeres, parece definir el perfil predominante del liderazgo que éstas ejercen. En contraste, el mayor empleo por los varones gestores de rasgos como la habilidad para conseguir recursos y para tomar decisiones así como la escasa atención dada a la atención a las personas define su perfil como predominantemente técnico. (Sánchez. 2014: 43)

CUADRO N° 15

**Estilo de liderazgo en dirigentes estudiantiles Tarija-Cercado según CARRERA
(Cuestionario de Black y Mouton)**

Carreras	ESTILOS DE LIDERAZGO										TOTAL	
	indiferente		Complaciente		normal		ideal		dictatorial		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Ingeniería Civil	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
Arquitectura	0	0	0	0	0	0	2	50	2	50	4	100
Informática	0	0	0	0	0	0	2	40	3	60	5	100
Ingeniería de Alimentos	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
Ingeniería Química	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
Enfermería	0	0	0	0	0	0	2	50	2	50	4	100
Bioquímica	0	0	0	0	0	0	2	50	2	50	4	100
Química Farmacéutica	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
Agronomía	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
Forestal	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
Administración	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
Contaduría Pública	0	0	3	60	0	0	2	40	0	0	5	100
Economía	0	0	1	33	0	0	1	33	1	33	3	100
Medicina	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
Derecho	0	0	0	0	0	0	3	50	3	50	6	100
Idiomas	0	0	1	25	0	0	0	0	3	75	4	100
Psicología	0	0	0	0	0	0	2	50	2	50	4	100
Odontología	0	0	0	0	0	0	3	60	2	40	5	100
FUL	0	0	1	17	0	0	3	50	2	33	6	100

GRÁFICO N°13
Estilo de liderazgo en dirigentes estudiantiles según CARRERA
(Cuestionario de Black y Mouton)



Como se puede observar en el cuadro N° 15 y gráfico N° 13, que los dirigentes estudiantiles pertenecientes a las carreras de Administración de Empresas (100%) e Idiomas (75%), hay mayor tendencia en que muestren un estilo de liderazgo dictatorial, por lo que se puede deducir que son más propensos en asumir sus responsabilidades y en la toma de decisiones, se encargan de dar las órdenes a las demás personas bajo su cargo, se puede decir, que deben ser personas seguras de sí mismas, capaces de hacer cualquier cosa que se propongan, la responsabilidad es uno de los atributos que poseen, ya que sobre ellos recaen la toma de todas las decisiones, deben poseer altos conocimientos, también la capacidad de dirigirse hacia las demás personas de forma directa, para que el mensaje llegue de forma clara, deben ser personas experimentadas, además de tener buena capacidad de respuesta frente a las dificultades que se le presenten para tomar las decisiones adecuadas y así sobrellevar las dificultades.

Las carreras de Ingeniería Química (100%) e Ingeniería Forestal (100%), con porcentajes significativos muestran un estilo de liderazgo ideal, por lo que se puede inferir que los líderes de esas carreras fomentan la participación activa del grupo, agradecen la opinión del grupo y no marginan a nadie, sus objetivos son el bien grupal, ejercen una escucha activa teniendo en cuenta todas las opiniones, delegan tareas a otros y confían en la capacidad de su grupo, aceptan las ideas y críticas que éstos puedan tener para de esa forma mejorar, además de responder cualquier inquietud que las personas bajo su cargo tengan, lo que genera confianza entre sus subordinados, esto incentiva al trabajo en equipo y a su vez a la consecución de los objetivos planteados.

Y con un 60% los dirigentes de la carrera de contaduría pública muestran un estilo de liderazgo paternalista, caracterizándose por orientar a sus compañeros, no delegan responsabilidades ya que consideran que todavía no tienen la capacidad para poder hacerlo, no promueven mucho el trabajo en equipo, pero sin embargo su mayor preocupación es el bienestar de los integrantes de su grupo.

5.4. ANALISIS DE LAS HIPÓTESIS.

Para el análisis de la hipótesis se consideran los datos obtenidos mediante la aplicación de los diversos instrumentos, necesarios para poder responder al objetivo general y a los objetivos específicos planteados en el presente trabajo de investigación.

Los resultados obtenidos están organizados en función a los objetivos específicos. De manera general, se presentan resultados obtenidos de los instrumentos aplicados como ser Test rápido de Barranquilla Barsit (test de inteligencia); Cuestionario de Ansiedad de Rojas; Cuestionario de Autoestima 35B y el Inventario de Black y Mounton para determinar el estilo de liderazgo; instrumentos que ayudan a responder a los objetivos planteados.

En la segunda parte se establece un criterio de análisis en relación al sexo y carrera se toma en cuenta las diferencias presentadas en las variables, haciendo mención de las mismas.

Posteriormente se realizó un análisis de la hipótesis para definir su aceptación según los resultados obtenidos.

Primer Objetivo específico: Identificar los niveles de inteligencia de los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

Considerando el presente objetivo específico se expone:

Primera hipótesis: *Los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado poseen un nivel de inteligencia superior.*

De acuerdo a los datos obtenidos y presentados en el cuadro N° 3 del presente documento, se rechaza la hipótesis ya que el nivel de inteligencia de los dirigentes estudiantiles universitarios no coincide con la hipótesis planteada.

Así pues los resultados nos muestran que su nivel de inteligencia de los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” es de un nivel medio.

Segundo objetivo específico: Determinar el nivel de ansiedad en dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

Se expone el análisis:

Segunda hipótesis: *Los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia cercado presentan ansiedad ligera.*

De acuerdo a los datos presentados en el cuadro N° 6 del documento, se establece que la segunda hipótesis se rechaza, puesto que la ansiedad de los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado presentan un nivel de ansiedad normal, por lo que el nivel establecido en la hipótesis no concuerda con los datos obtenidos, ya que estos últimos superan el nivel pronosticado para los dirigentes estudiantiles.

Tercer objetivo específico: Identificar el nivel de autoestima en los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

Se expone lo siguiente:

Tercera hipótesis: *Los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia cercado presentan una autoestima buena.*

De acuerdo a los datos presentados en el cuadro N° 10 del presente documento, se establece que la tercera hipótesis se acepta, puesto que la autoestima de los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado está en un nivel bueno.

Cuarto objetivo específico: Determinar el estilo de liderazgo predominante en los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado.

Se plantea el análisis de la hipótesis:

Cuarta hipótesis: *Los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado se caracterizan por ser líderes dictatoriales.*

De acuerdo a los datos presentados en el cuadro N° 13 del presente documento, se establece que la cuarta hipótesis se acepta, puesto que los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado se caracterizan por ser líderes dictatoriales como podemos observar en un porcentaje considerable.

VI. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN.

6.1. CONCLUSIONES.

De acuerdo a los datos obtenidos y análisis de la información, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado presentan un nivel de inteligencia medio, lo cual se ve reflejado en su capacidad de pensar, entender, razonar, asimilar y sistematizar información, asimilan nueva información para luego procesarla, tomar un juicio sobre la misma y tomar decisiones efectivas.
- Los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado, presentan un nivel de ansiedad normal, aspecto que no es indicador que promueva alteraciones de tipo adaptativo de gran magnitud, que puedan inducirle a un trastorno que perjudique su vida cotidiana cuando sienten amenaza de su integridad física o psíquica, o en el caso específico de los dirigentes estudiantiles en su concepción de líderes el nivel de ansiedad expresada no es determinante para alteraciones en su toma de decisión y o relación con su entorno.
- Los dirigentes estudiantiles de la universidad autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado presentan un nivel de autoestima bueno, esto quiere decir que los dirigentes estudiantiles manejan una valoración positiva, reflejando una buena capacidad para reflexionar, creer en sí mismo, autorrespetarse, autocriticarse y autovalorarse, lo cual permite una eficiente relación con su entorno y adaptación.
- Los dirigentes estudiantiles de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija, provincia Cercado se caracterizan por ser

líderes dictatoriales, se puede inferir que tienen un completo control sobre la toma de decisiones sin importar la magnitud de la importancia que tenga, lo principal es que las tareas se lleven a cabo de forma eficaz y eficiente, deciden cómo y cuándo hacer cada acción, estos líderes toman como herramientas a los integrantes de su grupo estableciendo un sistema dependiente y eficiente para la conclusión de sus acciones .

6.2. RECOMENDACIONES.

En base a los resultados y las conclusiones establecidas en la presente investigación, se realizan las siguientes recomendaciones:

- Se sugiere a las autoridades de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho”: al rector, vicerrector, director académico; a las autoridades facultativas: decanos, vicedecanos; Federación Universitaria Local, puedan coordinar y diseñar talleres o cursos de liderazgo, que no sean simplemente para los dirigentes sino para toda la comunidad universitaria para enriquecer la preparación de futuros profesionales, desarrollando nuevos valores estratégicos, para garantizar la superación y el desarrollo integral de los nuevos dirigentes.
- Se sugiere al rector, vicerrector, director académico, gestionar para que las autoridades de la carrera Psicología de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” decano, vicedecano, Consejo de Planeamiento y Seguimiento Curricular junto a docentes de las diferentes materias, puedan diseñar y crear un sistema de evaluación de capacidades de liderazgo para los estudiantes y otras personas que vayan a ocupar cargos dirigenciales, de tal forma que se seleccione personas que cuenten con atributos que brinden garantía para el manejo de los diferentes cargos dentro de la misma institución.

- Se sugiere a las autoridades del ministerio de educación, SEDUCA, y directores de unidades educativas incorporar en su currículo la materia de liderazgo, basado en estrategias organizacionales y trabajo en equipo, para que desde nivel inicial se formen a los niños con capacidades dirigenciales y tomen alta definición de formativa en la universidad.
- Se sugiere a la Federación Universitaria Local, Centros de Estudiantes y Federación de Docentes Universitarios de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho”, incorporar en su reglamento el requisito de condiciones de personalidad para el liderazgo ideal basado en fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre pares.
- Por último se sugiere, aumentar en los componentes de la investigación:
Un componente, para poder rescatar y registrar todas las producciones generales en la investigación que no estuvieron previstas en los objetivos, ni fueron predecidas en las hipótesis, como ser la diferenciación en sexo y por unidades académicas. Consideramos, que una investigación produce otros resultados a los previstos o se manejan más variables planificadas y controladas, llegando a generar también un importante material útil para el conocimiento científico.