

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



TESIS

**Efectos del Programa Psicopedagógico de Habilidades Sociales en el
Liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal Ltda 329 San
Agustín de Huaychao- Huayllay (Pasco), 2017**

**Para optar el título profesional de:
Licenciado en Educación**

**Mención:
Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología Educativa**

AUTORAS: Bach. Mabet Aquila MATEO CRUZ
Bach. Abiud Nerida MAYTA LOPEZ

Asesor: Dr. Eva Elsa CONDOR SURICHAQUI

Cerro de Pasco – Perú - 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



TESIS

Efectos del Programa Psicopedagógico de Habilidades Sociales en el Liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal Ltda. 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Rudy CUEVAS CIPRIANO
PRESIDENTE

Mg. Luis Javier DE LA CRUZ PATIÑO
MIEMBRO

Mg. Psic. Federico Renato VILLAR YZARRA
MIEMBRO

Mg. Jacinto Alejandro ALEJOS LOPEZ
ACCESITARIO

DEDICATORIA

- A DIOS por darnos bendición cada día.
- A nuestras familias por hacer realidad nuestro proyecto.
- A nuestras maestras y maestros por sus sabias enseñanzas.
- A nuestras amistades por su apoyo incondicional.

RECONOCIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios por darnos bendición cada día, por habernos dado el tiempo necesario, para realizar este proyecto y para empezar un camino lleno de éxito.

A Nuestros Padres: Gerano, MATEO LUIS; Ulices, MAYTA ÑAUPARI y Nuestras Madres: Genes, CRUZ TRINIDAD; Doris, LOPEZ CONTRERAS. Quienes a lo largo de nuestras vidas nos han apoyado económicamente, incondicionalmente y motivado en nuestra formación académica, por el amor, comprensión y confianza que tuvieron con nosotros.

A Nuestra Asesora Dr. Eva Elsa, CONDOR SURICHAQUI, quien con su conocimiento y su guía fue una pieza clave para construir nuestro proyecto.

A Nuestros Maestros, en especial a los que no olvidan que también fueron estudiantes.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se titula “EFECTOS DEL PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO DE HABILIDADES SOCIALES EN EL LIDERAZGO DE DIRIGENTES EN LA COOPERATIVA COMUNAL LTDA 329 SAN AGUSTÍN DE HUAYCHAO-HUAYLLAY (PASCO), 2017”. Esta surge con el fin de conocer las habilidades sociales sobre el liderazgo que poseen los dirigentes de las comunidades campesinas, el mundo requiere de hombres líderes capaces de transformar, resolver problemas que aquejan a nuestra sociedad de forma creativa encaminados al crecimiento y desarrollo.

Por ese motivo se pretendió responder al siguiente problema: ¿Cuáles son los efectos del Programa Psicopedagógico de Habilidades Sociales en el Liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 ¿San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017”? cuyo objetivo es: Determinar los efectos de la aplicación del Programa Psicopedagógico de Habilidades Sociales en el Liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017”.

El trabajo de investigación es de tipo aplicada de nivel pre-experimental, la muestra de estudios fueron 10 dirigentes de la cooperativa, la recolección de datos se realizó a través de la prueba pre test y post test, los puntajes fueron analizados a través del paquete estadístico EXCEL y SPSS, a las cuales fueron analizados en forma descriptiva mediante el cálculo estadístico tales como

sumatoria, promedio, mediana, moda, desviación estándar, varianza y los gráficos estadísticos. Y para la contrastación de la hipótesis se eligió la prueba de Shapiro-Wilk, Esta prueba es aplicable sólo cuando el número de datos es menor que 30.

Como resultado de investigación se ha llegado a la siguiente conclusión: La aplicación del Programa Psicopedagógico de Habilidades Sociales **SÍ MEJORA** el nivel de Liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017”.

PALABRAS CLAVE: Efecto Psicopedagógico de Habilidades Sociales y Liderazgo.

SUMMARY

This research work is entitled "EFFECTS OF THE PSYCHOPEDAGOGICAL PROGRAMME OF SOCIAL HABILITIES IN THE LEADERSHIP OF DIRIGENTS IN THE COMMON COOPERATIVE LTDA 329 SAN AGUSTÍN DE HUAYCHAO-HUAYLLAY (2017). This arises in order to know the social skills on the leadership that the leaders of the peasant communities possess, the world needs men leaders able to transform, solving problems affecting our society in a creative way aimed at growth and development.

For this reason it was intended to answer the following problem: What are the effects of the Psychological Program of Social Skills in the Leadership of Leaders in the Communal Cooperative LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017"? whose objective is: To determine the effects of the implementation of the psychopedagogical program of social skills in the Leadership of Leaders in the Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017".

The research work is of applied type of pre-experimental level, the sample of studies were 10 leaders of the cooperative, the data collection was carried out through the test pre test and post test, the scores were analyzed through the statistical package EXCEL and SPSS , to which they were analyzed descriptively by means of statistical calculation such as summation, average, medium, fashion, standard deviation, variance and statistical charts. And for the contrast of the hypothesis the Shapiro-Wilk test

was chosen, this test is applicable only when the number of data is less than 30.

As a result of research, the following conclusion has been reached:
The implementation of the Psychopedagogical Program of Social Skills IS IMPROVED the level of Leadership of Leaders in the Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017".

KEYWORDS: Psychopedagogical Effect of Social Skills and Leadership.

INTRODUCCIÓN

Señor presidente del jurado calificador:

Señores miembros que lo acompañan:

Con satisfacción nos complacemos en sus manos el trabajo de investigación intitulado: **“EFECTOS DEL PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO DE HABILIDADES SOCIALES EN EL LIDERAZGO DE DIRIGENTES EN LA COOPERATIVA COMUNAL LTDA 329 SAN AGUSTÍN DE HUAYCHAO-HUAYLLAY (PASCO), 2017”**; con la finalidad de optar la licenciatura en Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología Educativa

El mencionado estudio se enfoca a describir y explicar las habilidades sociales del ser humano, Vivimos inmersos en un mundo diverso, que cada día exige más al ser humano desarrollar sus potencialidades y capacidades para poder desenvolverse a plenitud, como un agente activo en él.

Así mismo, impone retos o desafíos constantes ante los cuales debemos saber discernir, reflexionar, decidir, actuar y sobre todo, desarrollar nuestras habilidades de manera exitosa.

Uno de los retos que nos pone el mundo es el hecho de pertenecer y vivir en sociedad. Vivir en sociedad implica comunicarse, relacionarse, cooperar y convivir bajo normas, las cuales apuntan hacia el bien común, compartir un espacio y un tiempo.

Por este motivo, se hace necesario “aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los

conflictos– respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz”.

Esta investigación, es el resultado de una constante interacción con los dirigentes, la misma que nos permitió conocerlos y observarlos en diferentes situaciones dentro y fuera de la oficina advirtiendo ciertas dificultades en la comunicación y liderazgo, por ende, dificultad para relacionarse.

Las habilidades sociales, el liderazgo y las relaciones interpersonales en los dirigentes han sido estudiadas en todos los contextos y son un elemento clave en el desarrollo de la personalidad ya que en ellas intervienen diversos factores, como la comunicación y la interacción. Se puede decir que las relaciones interpersonales involucran, las destrezas sociales comunicacionales, el autoconocimiento y los límites **(Olivero 2006)**. El término habilidad puede entenderse como destreza, capacidad, competencia, aptitud. Su relación conjunta con el término social nos revela una impronta de acciones de uno con los demás y de los demás para con uno.

Es importante señalar que las sociedades de hoy en día no se basan en principios simples para ser interpretadas , por lo que estos patrones que hoy facilitan la interpretación , mañana pudieran no facilitarlo, además el hombre todo el tiempo está inmerso en un proceso de adaptarse-desadaptarse-readaptarse continuamente.

Para tal efecto, la investigación se desarrolló teniendo en cuenta el esquema recomendado por la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por lo que en su estructura consta de dos partes como son:

En la primera parte se refiere a los Aspectos Teóricos: Capítulo I: Planteamiento del Problema, abarca: la identificación y determinación del problema, formulación del problema, y la formulación de los objetivos.

Capítulo II: Marco Teórico, comprende: los antecedentes de estudio, las bases teóricas científicas, la definición de términos, sistema de hipótesis, y el sistema de variables.

Capítulo III: Metodología de Estudio, comprende: el tipo de investigación, diseño, población y muestra de estudio, método, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis y procesamiento de datos, y selección y validación de los instrumentos de recolección de datos.

En la segunda parte se refiere al Trabajo de Campo o Práctico: Capítulo IV: Resultados y Discusión, comprende: Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros, presentación de resultados, contrastación de hipótesis, y discusión de resultados, dando lugar todo ello a la formulación de conclusiones y las recomendaciones del proceso de investigación.

Ponemos en consideración de los señores miembros del jurado, lo hacemos con la humildad en permanente proceso de aprendizaje y dispuesto a recibir la crítica constructiva y sugerencias, que estamos

seguros enriquecerá este y posteriores estudios, por cuyos aportes valiosos les expresamos nuestro agradecimiento.

Al término de nuestro trabajo queremos agradecer y reconocer las valiosas orientaciones de nuestra Asesora de la Tesis Dr. Eva Elsa, CÓNDR SURICHAQUI como también a los Docentes de la Escuela de Formación Profesional de Educación Secundaria, especialmente a la plana de Docentes del Programa de Ciencias Sociales, Filosofía y Psicología Educativa de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

LAS AUTORAS

INDICE

DEDICATORIA	
RECONOCIMIENTO	
RESUMEN	
SUMMARY	
INTRODUCCION	
INDICE	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema	16
1.2. Delimitacion de la investigacion	17
1.3 Formulación del problema	18
1.3.1. Problema general.....	18
1.3.2. Problemas específicos	18
1.4. Formulacion de objetivos	19
1.4.1.Objetivo general	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	22
2.1.1. A nivel local	22
2.1.3 A nivel internacional.....	28
2.2. Bases teórico científicas	32
2.2.1. Habilidades sociales	32
2.2.2. Importancia de las habilidades sociales.....	33
2.2.3. Características de las habilidades sociales	34
2.2.3.1. Carencia de habilidades sociales.....	34
2.2.3.2. Clasificación de habilidades sociales.....	36
2.2.5. Estrategias de aprendizaje de las habilidades sociales.....	39

2.2.6.Liderazgo directivo.....	51
2.2.7.Definición de liderazgo.....	53
2.2.8. Definición de estilo de liderazgo	66
2.2.9. Teorías sobre liderazgo	70
2.2.10. Teorías situacionales de liderazgo.....	73
2.2.11. Estilos de liderazgo	75
2.4. Hipótesis de investigacion.....	80
2.4.1. Hipotesis específica	80
2.4.1.1. Hipótesis alterna:	80
2.5. Sistema de variables:.....	80
2.5.1. Variable independiente (x):	80
2.5.2. Variable dependiente (y):.....	81
2.5.3. Operacionalización de las variables.....	81
variables:.....	81

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1.Tipo de investigación	82
3.2.Diseño de la investigación	82
3.3. Población y muestra de estudio.....	83
3.3.1. Población:	83
3.3.2. Muestra:	83
3.4. Método de la investigación.....	83
3.4.1. Empíricos:	83
3.4.2. Métodos lógicos o teóricos.....	84
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	84
3.5.1. Técnicas:.....	84
3.5.2. Instrumentos:	84
3.6. Técnicas para el procesamiento y analisis de datos.....	84
3.6.1. Tecnicas para el procesamiento:	84
3.7. Selección y validación de los instrumentos de investigación	85

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1.Descripcion del trabajo de campo.....	86
4.2.Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros	87
4.3. Presentación de los resultados	88
4.3.1 Resultados de la pre prueba y post prueba	88
interpretación:	89
4.4.1 Prueba de normalidad.....	90
a)Análisis hipótesis de estudio.....	92
b)Planteamos las hipótesis estadísticas	92
Conclusiones	
Recomendaciones	
Bibliografía	
Anexos	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

Hemos observado con preocupación que la, mayoría de los dirigentes en las Comunidades y Cooperativas Campesinas de las zonas rurales de la Región Pasco, no están preparados para cumplir el rol de un líder, puesto que continuamente un alto porcentaje de representantes tienen conflictos con los integrantes de las cooperativas, y como también con instituciones que de una forma y otra se encuentran vinculados por razones económicas ya sea de índole minero o ganadero.

No es difícil observar en los integrantes de la Cooperativa la falta de práctica de los valores que tienen que ver con la habilidad social, esto les perjudica rotundamente ya que no logran objetivos y metas para los integrantes de la cooperativa más que todo para los jóvenes

de manera rápida y que por lo menos les sirva como apoyo económico un buen tiempo.

Debido a esta baja práctica de valores personales, familiares y sociales hemos decidido realizar el presente trabajo de investigación titulado: **“EFECTOS DEL PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO DE HABILIDADES SOCIALES EN EL LIDERAZGO DE DIRIGENTES EN LA COOPERATIVA COMUNAL LTDA 329 SAN AGUSTÍN DE HUAYCHAO-HUAYLLAY (PASCO), 2017”**, desde luego es un trabajo de investigación aplicado, que mejorará los niveles de liderazgo con mayor nivel científico y de calidad.

Es por ello que pretendemos desarrollar este trabajo de investigación que lleva por título: **“EFECTOS DEL PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO DE HABILIDADES SOCIALES EN EL LIDERAZGO DE DIRIGENTES EN LA COOPERATIVA COMUNAL LTDA 329 SAN AGUSTÍN DE HUAYCHAO-HUAYLLAY (PASCO), 2017”**. Con la finalidad de desarrollar habilidades sociales y el liderazgo en los dirigentes de la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao.

1.2. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

Temporal: El desarrollo de la investigación, tendrá una duración de 10 meses, la misma que iniciará en noviembre del 2017 y finalizará en agosto del 2018.

Espacial: La investigación se llevó acabo en la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao, ubicado en el Distrito de Huayllay, Provincia

y Región Pasco.

Social: La población de dirigentes de la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son los efectos del Programa Psicopedagógico de Habilidades Sociales en el Liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 ¿San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017”?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Cuál es la calidad de liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017”; a nivel del pre test?
- b) ¿Cuál es la calidad de liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017”; a nivel del post test?
- c) ¿Qué nivel de comparación existe entre el pre test y post test con aplicación del Programa Psicopedagógico de Habilidades Sociales en la calidad del Liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017”

1.4. FORMULACION DE OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar los efectos de la aplicación del Programa Psicopedagógico de Habilidades Sociales en el Liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017”.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar la calidad de liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017”; a nivel del pre test.

Determinar la calidad de liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017; a nivel del post test.

Evaluar el nivel de comparación que existe entre el pre test y post test con la aplicación del Programa Psicopedagógico de Habilidades Sociales en la calidad del Liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017.

1.5. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Esta investigación se desarrolla, en primera instancia, con la finalidad de desarrollar las habilidades sociales y liderazgo de los dirigentes de la cooperativa, esto permitirá una adecuada comunicación y las relaciones humanas serán cordiales entre sus integrantes tanto interpersonales como extra personales.

La investigación también permite mostrar el papel que debe ejercer el líder que se hacen responsable de sus resultados y desarrollos en cuanto a su liderazgo para dirigir eficazmente un equipo de líderes y competentes.

COMBS Y SLABY (1977): la habilidad [competencia] social es definida como «la capacidad para interactuar con los demás en un contexto social, de un modo determinado, que es aceptado o valorado socialmente y, al mismo tiempo, personalmente beneficioso, mutuamente beneficioso, o principalmente beneficioso para los demás».

FARRE y LASHERAS (2002, 125), menciona que el liderazgo directivo es la tarea distinguida por la fijación de normas, la organización del trabajo y la concentración en las metas, es muy eficaz para mantener a un grupo centrado en una misión el líder directivo es aquel que tiene capacidad suficiente para impartir órdenes apropiadas.

Por otra parte, el trabajo de investigación sirve como el preámbulo para que otros investigadores puedan realizar trabajos de mayor profundidad.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

Algunas limitaciones que podemos considerar que se presentaron y se presentarán a lo largo del trabajo de investigación serán los siguientes:

El factor tiempo es una limitación que encontramos ya que debemos compartir este tiempo con nuestro trabajo ya que no somos estudiantes abocados a la realización del trabajo de manera exclusiva.

Existe limitación en cuanto a los antecedentes de estudio sobre el tema desarrollado a nivel local.

Asimismo, la parte Económica que afecta el normal desarrollo del trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

2.1.1. A NIVEL LOCAL

Como es legal, hemos solicitado la información a diversos centros de cultura en nuestra ciudad sobre trabajos de investigación relacionados al problema elegido, solo hemos encontrado la siguiente tesis:

TORRES GRADOS, Guzmán. (2015). “Identidad Cultural y Autoestima de la Comunidad Campesina de Ticlacayán”. (Tesis)-UNDAC; llega a las siguientes conclusiones:

- a) La identidad cultural y la autoestima en la comunidad de Ticlacayán – Pasco necesita ser reformulada con propuestas que permiten mejorar la calidad en relación entre sus miembros integrantes partiendo de un cambio estructural que empiece en las autoridades para pasar posteriormente a los comuneros

consiguiendo de esta manera implementar una política adecuada en su servicio logrando el compromiso personal y social de cada uno de los comuneros.

- b) La identidad, la socialización y la personalidad son entre dos factores que influyen directamente en la cultura y la autoestima de la comunidad de Ticlacayán, por lo que es preciso implantar una política que englobe esos elementos buscando una relación entre ellos de tal manera que se pueda ir mejorando paulatinamente la identidad con la autoestima de sus comuneros para hacer una organización sólida y ejemplares para los restos de las comunidades.
- c) La autoestima por parte de los comuneros y autoridades de la comunidad de Ticlacayán está influenciado por una serie de elementos que van desde el reconocimiento personal, los ascensos oportunos en función de su desarrollo personal, valorando el trabajo y los aportes realizados de tal manera que en su desempeño demuestran eficiencia y eficacia, convirtiendo de esta manera la comunidad en una identidad que brinda un servicio armonioso entre comuneros.
- d) Se ha demostrado además que hay una relación estrecha entre la identidad cultural y la autoestima de los comuneros de Ticlacayán es decir que las diversas relaciones entre los miembros de la comunidad influyen en la autoestima.

- e) por lo que es preciso implementar estrategias que desarrollen acciones para lograr convertir la comunidad en una organización modelo.

2.1.2 A NIVEL NACIONAL

BERROCAL JARAMILLO JAQUELINE ROXANA, en el año 2009, realizó un estudio titulado “Nivel de Habilidades Sociales que poseen los 25 estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Escuela Académica Profesional de Enfermería 2009”, cuyo objetivo fue: Determinar de habilidades sociales que poseen los estudiantes de enfermería de la UNMSM.

El método empleado fue de tipo descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 296 estudiantes. El instrumento utilizado fue de tipo Lickert modificada, la técnica fue la encuesta. Una de las conclusiones más importantes tenemos:

“El nivel de habilidades sociales de los estudiantes de enfermería de la UNMSM, en su mayoría es medio, lo que nos permite afirmar que los estudiantes no aplican sus habilidades sociales en todo momento, probablemente por desconocimiento

A nivel nacional destaca Acevedo (2007) en su trabajo “habilidades sociales en la formación profesional del docente en el Perú, asumiendo el estudio y análisis de la importancia que tiene el aprendizaje y el manejo de habilidades sociales en el

marco de una educación integral”. El autor concluye que el docente es un actor social cuya responsabilidad es la formación de sus estudiantes. Para ello analiza los rasgos del perfil del docente como son las habilidades: comportamiento asertivo y manejo de emociones y sentimientos.

El trabajo de investigación de Piña (2010) se titula “El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010”. Dicho estudio tuvo como finalidad reflexionar sobre un cambio en la Universidad Particular de Iquitos, El autor concluye que es necesario la actualización y la capacitación del docente para mejorar la calidad de enseñanza, y su desempeño docente.

Palomino (2012) en su investigación “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres “encontró que hay una relación entre los desempeños del docente y los aprendizajes de los estudiantes, en este sentido podemos decir que un buen repertorio de estrategias didácticas tendrá un efecto positivo en los aprendizajes de los estudiantes.

Alanya (2012) investigó las Habilidades sociales y actitud emprendedora en estudiantes de quinto de secundaria de una institución educativa del distrito del Callao planteándose la

finalidad de estudiar la vinculación existente entre habilidades sociales y capacidad de emprender de los alumnos de la institución. La investigación fue descriptiva correlacional y se utilizó como muestra a 151 estudiantes de quinto de secundaria a la que se aplicó como instrumento el cuestionario perfil del potencial emprendedor de García (2001) adaptado por Peralta (2010), y la escala de habilidades sociales de Gismero (2000).

El producto de las evaluaciones demostró que hubo una correlación moderada entre la actitud emprendedora y las habilidades sociales y una de las conclusiones a las que se llegó en este estudio fue que existe relación entre las habilidades sociales y la capacidad de realizarse socialmente, razón por la que se deben desarrollar estrategias para estimular la capacidad de persuasión, para que los estudiantes logren sus objetivos personales y laborales y puedan comunicarse afectivamente de forma efectiva. Galarza (2012) en la tesis Relación entre el nivel de habilidades sociales y el clima social familiar de los adolescentes de la I.E.N Fe y Alegría 11, Comas2012, formuló como fin precisar correspondencias existentes en la escala lograda de habilidades sociales y la situación del ambiente familiar. Fue un estudio cuantitativo en la que se usó el método descriptivo correlacional transversal. La población fue de 485 alumnos de secundario del centro educativo Fe y Alegría 11 a la que se le aplicó el cuestionario de Habilidades Sociales y la

Escala de Clima Social Familiar. Ambos fueron los instrumentos utilizados y como resultado se obtuvo que el mayor porcentaje de alumnos mostraron una escala de mediana a baja en las habilidades sociales, tales mediciones significarían a largo plazo problemas al relacionarse con otras personas, y que no podrán afrontar 17 apropiadamente los problemas que se les presente en su vida cotidiana.

Orellano (2012) en la tesis Efectos de un Programa de Intervención Psicoeducativa para la Optimización de las Habilidades Sociales de Alumnos de Primer Grado de Educación Secundaria del Centro Educativo Diocesano El Buen Pastor, centró su propósito en describir resultados que se obtuvieron a través del programa de mejora de habilidades sociales y factores que la que componen, el programa fue dirigido a estudiantes de ambos sexos del primer grado de secundaria.

El estudio cuasi experimental seleccionó una muestra de 54 alumnos a los que se les aplicó instrumento de Inés Monjas Casares referente al desarrollo de las habilidades sociales en sus seis áreas. Con los resultados obtenidos en 18 evaluaciones se llegó a determinar la importancia de que las personas que acompañan el proceso educativo tengan las habilidades sociales desarrolladas, que sean ejemplos dignos de imitar y propicien el logro de una educación importante en lo relativo a lo social. Además, se concluyó que hay un proceso de socialización que

se da en la familia de forma natural así como en la escuela y la comunidad y si este proceso se interrumpe propiciará dificultades al adquirir las habilidades sociales. También se afirma que al lograr un incremento en las habilidades de interacción social se refuerza la motivación para realizar actividades académicas y enfrentar los desafíos escolares escolar, al mismo tiempo que se reducen comportamientos violentos.

2.1.3 A NIVEL INTERNACIONAL.

PEREZ ARENAS, MACLOVIA JIMENA, en el año 2008 en España publicó la tesis "Habilidades Sociales en adolescentes institucionalizadas para el afrontamiento a su entorno inmediato", cuyo objetivo fue: Desarrollar y aplicar un programa en habilidades sociales para adolescentes institucionalizadas que les permita mejorar el afrontamiento con su entorno.

El método empleado fue de tipo descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 70 adolescentes institucionalizadas del sexo femenino con un rango de edad entre los 17 y 19 años de edad. El instrumento utilizado fue el cuestionario y la técnica la encuesta. Una de las conclusiones más importantes tenemos: "el programa de habilidades sociales logro cambios significativos por lo que se concluye que el programa produjo los cambios efectivos

esperados. No obstante, también se encontraron cambios no esperados en estrategias de afrontamiento improductivas resultado que en parte podría explicarse por la situación de ambigüedad e incertidumbre que están viviendo en el momento de la evaluación...”Estos trabajos sirvieron como motivación para realizar la investigación en adolescentes sobre habilidades sociales y clima social familiar; a su vez permitió tener un enfoque actualizado a nivel internacional sobre los problemas que deben afrontar los adolescentes en consecuencia a sus propios actos.

CABRERA (2013); en la tesis Desarrollo de Habilidades Sociales en adolescentes varones de 15 a 18 años del Centro Municipal de Formación Artesanal Huancavilca de la ciudad de Guayaquil-2012 se propuso determinar cuánto era el logro desarrollado en las habilidades sociales de estudiantes de sexo masculino del centro municipal de Huancavilca. El tipo de investigación fue no experimental transversal, de metodología mixta que se orientó hacia la investigación procesal del desarrollo de las habilidades sociales de los estudiantes.

La muestra utilizada fue no probabilística a la que se le aplicó los instrumentos de Goldstein y el Test de Rathus. Se llegó a la conclusión de que los adolescentes varones presentaban un nivel bajo en el logro de sus habilidades sociales y no lograron un nivel alto en lo relativo al asertividad.

El enfoque de esta investigación fue el diseño pre-post test, con un rango de control y otro experimental, con 35 sujetos en cada grupo a las que se les aplicó el instrumento de intervención en habilidades sociales. Las conclusiones de este trabajo de investigación fueron que la participación cada más resaltante de los adolescentes en distintos roles, permite su mayor reconocimiento como personas, sujetos individuales y colectivos. Además, se debe impulsar la práctica de habilidades sociales porque ayuda a potenciar la dignidad de la persona como única e irrepetible.

Ortiz (2015) en la tesis Efectos del entrenamiento en habilidades sociales en la intervención en adolescentes con fobia social generalizada tuvo como objetivo recabar estudios sobre la importancia de métodos clínicos y estadísticos de la carencia de habilidades sociales en adolescentes y cuánto el entrenar las habilidades sociales favorece a los adolescentes tratados de fobia social generalizada mediante el programa IAFS.

La muestra estudiada fue de 108 adolescentes entre 14 y 17 años a los que se les diagnosticó aversión social generalizada.

El modelo de la investigación fue cognitivo conductual. Las conclusiones a las que se llegó en la presente investigación fueron que entrenar las habilidades sociales genera resultados

positivos y significativos en adolescentes diagnosticados. Contiene (2014) en la investigación Las habilidades sociales en la adolescencia temprana: perspectivas de la psicología positiva se planteó como objetivo referenciar las habilidades sociales de los adolescentes en edad temprana.

La investigación se origina debido a que se presume que lograr triunfos personales y sociales se vincula mejor al desarrollo de habilidades para relacionarse con los demás que al logro de habilidades intelectuales que se miden a través del CI. Se ha estudiado principalmente a las habilidades sociales referenciales de los adolescentes tempranos. El enfoque de este trabajo de investigación es desde la psicología positiva, ésta tiene el interés de valorar el capital psíquico del sujeto. La investigación concluye que las habilidades sociales sirven como un mecanismo, frente a las patologías en los adolescentes haciendo referencia a la psicología positiva.

Betina (2013) en las intervenciones en habilidades sociales: revisión y análisis desde una mirada salugénica planteó como objetivo estudiar los diferentes diseños de intervención en las habilidades sociales. Para realizar la investigación se examinó los diversos aspectos conceptuales y metodológicos y se detallaron las distintas experiencias en las que se intervino en la población infantil y juvenil y también se revisaron los estudios empíricos que se realizaron en diferentes

países de Latinoamérica, publicados entre los años 2005-2011. Se halló que en los diseños mostraban cambios en las habilidades sociales de los 16 participantes, sobre todo en los que tenían déficits en habilidades sociales. Se concluyó además que las experiencias empíricas aportaron en el logro del desarrollo de comportamientos sociales saludables.

2.2. BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS

2.2.1. HABILIDADES SOCIALES

Las habilidades sociales designan aquellas competencias necesarias para actuar en forma socialmente eficiente, tienen que ver con la **eficiencia** entendida como un conjunto de respuestas específicas, asociadas a estímulos o situaciones generalmente aprendidas y que se expresan en competencias para un buen manejo de las relaciones interpersonales, el liderazgo, la tolerancia y la solidaridad, también tiene que ver con la **aceptación** que consiste en la habilidad para interactuar con otros en un contexto dado de un modo específico socialmente aceptable y valorado, y que sea mutuamente beneficioso o primariamente beneficioso para los otros, de igual modo está relacionado con la empatía que con las habilidades sociales se refiere a un amplio número de respuestas, destinadas a establecer y efectuar interacciones sociales.

Estas habilidades incluyen la disposición para comunicar con éxito, lo cual precisa a su vez, la aptitud de imaginarse a uno

mismo en el papel de la otra persona: Comprender su comportamiento y reaccionar ante el mismo con eficacia.

Podemos resumir entonces que las habilidades Sociales son:

- a) Comportamiento recompensado por los demás
- b) Formas de interacción que generan beneficios personales y para la demás.
- c) Conductas verbales y no verbales que influyen en las respuestas de otros.
- d) Respuestas orientadas a metas y su susceptibles de ser aprendidas.
- e) Capacidades para inducir respuestas deseables en los demás.

2.2.2. IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES SOCIALES

- a) **En el hogar:** Favorecer el contacto entre los miembros de la familia con interacciones afectuosas, abiertas, empáticas y confiadas, es propia de las familias saludables; fomentar las habilidades sociales en el hogar, es propiciar un adecuado desarrollo de la autoestima en sus miembros; las familias requieren de la práctica de competencias sociales, a nivel de la cohesión.
- b) **En el aula:** El desarrollo y el logro de habilidades sociales facilitan la integración social a experiencias de **aprendizaje significativo**; el alumno con habilidades sociales es **activo e interactivo**, construye sus propios saberes, se motiva

académicamente y mejora sus habilidades para el conocimiento obteniendo un mayor rendimiento; los problemas en las habilidades sociales del educando se relacionan con un pobre ajuste en el aula, mala comunicación, baja autoestima académica y respuestas negativas como la agresividad, el rechazo y el temor, las cuales dificultan su desempeño.

- c) **En el trabajo:** Relacionarse bien con los demás ser comprensivo e influyente generan comportamientos laborales efectivos y eficaces; las competencias sociales como emitir mensajes claros, convencer, liderar, persuadir y saber colaborar son habilidades propias de los equipos efectivos de trabajo productivo; las personas con habilidades sociales son capaces de trabajar en equipo en la consecución de metas. Motivan, influyen, dirigiendo los cambios favorables para una organización; en la actualidad, los trabajadores más competentes y valorados a nivel social, mantienen el éxito de las organizaciones, son capaces de conciliar, negociar, crear y resolver conflictos son “estrellas” de la organización.

2.2.3. CARACTERÍSTICAS DE LAS HABILIDADES SOCIALES

2.2.3.1. CARENCIA DE HABILIDADES SOCIALES

- a) **EN LOS NIÑOS:** Presentan problemas en su ajuste emocional (inhibido y tímidos, impulsos y agresivos); Son ignorados por sus pares en actividades y juegos; muestran pasividad y temor ante el contacto social; se caracterizan por ser pocos activos,

cooperativos, desobedientes y agresivos; son lentos o inadecuados en su reacción y en su discurso verbal; presentan sentimientos auto despreciativos y de inadecuación social; manifiestan frecuentemente trastornos de aprendizaje y problemas de rendimiento; muestran conductas desviadas de lo aceptado socialmente.

b) **EN LOS ADOLESCENTES:** Tienden a aislarse y a sufrir rechazo social: son impopulares ante su grupo de pares; presentan problemas en el logro de su identidad personal; Expresan sentimientos negativos de autosuficiencia y autoevaluación; No gustan del colegio con el riesgo de deserción escolar; son catalogados como desadaptados en el ambiente escolar; reflejan inhibiciones en su creatividad, motivación, desempeño social y. rendimiento; presentan problemas en su desarrollo emocional, pueden deprimirse fácilmente; presentan falta de equilibrio emocional y pobre autocontrol.

c) **EN LOS ADULTOS:** Carecen de la capacidad para el trabajo en equipo; son incapaces de iniciar y aceptar cambios; se muestran poco competentes a nivel académico y/o laboral; manifiestan dificultades en su vida amical, familiar y de pareja; son considerados problemáticos, poco comunicativos y confiables; no se sienten autor realizados y valorados socialmente; tienen sentimientos inadecuados de fracaso y

frustración; son proclives a presentar estrés y desórdenes del comportamiento.

2.2.3.2. CLASIFICACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES

Es interesante comprender que las habilidades sociales hacen referencia a variados tipos de competencia que pueden aprenderse y utilizarse, generando una «red» de salud psicosocial. Saber ESCUCHAR, ACTUAR e INFLUIR incluye distintas competencias cuyo perfil presentamos:

- a) **Habilidades sociales básicas:** Escuchar, iniciar una conversación, mantener una conversación, formular una pregunta, dar las “gracias”, presentarse, presentarse a otras personas; brindar un elogio.
- b) **Habilidades sociales avanzadas:** Pedir ayuda; participar; dar instrucciones; seguir instrucciones; disculparse; convencer a los demás.
- c) **Habilidades relacionadas con los sentimientos:** Conocer los propios sentimientos; expresar los sentimientos; comprender los sentimientos de los demás; enfrentarse con el enfado de otro; expresar afecto; resolver el miedo; auto-recompensarse.
- d) **Habilidades alternativas a la agresión:** Pedir permiso; compartir algo; ayudar a los demás; negociar; empezar el autocontrol; defender los derechos propios; responder a las

bromas; evitar los problemas con los demás; no entrar en peleas.

- e) **Habilidades para hacer frente al estrés:** Formular una queja; responder a una queja; demostrar deportividad después de un juego; resolver la vergüenza; defender a un amigo; responder a la persuasión; responder al fracaso.

2.2.4. CAPACIDADES PARA DESARROLLAR LAS HABILIDADES SOCIALES:

Presentamos una serie de capacidades de índole personal y social para obtener saludables relaciones de respeto, confianza y aceptación las cuales ayudarán en el aprendizaje de las habilidades sociales. Representa requisitos para generar; una experiencia positiva y motivadora.

<p>ASERTIVIDAD Capacidad de comunicarnos con claridad y honestidad, sin generar incomodidad y malestar. No herir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atreverse a decir no ▪ Expresar sin agredir ▪ Manifestar las críticas claramente ▪ Expresar aceptación y agrado de manera oportuna ▪ Elogiar con espontaneidad y sentimientos positivos ▪ Plantear demandas, puntos de vista y necesidad de ayuda
<p>PROACTIVIDAD Saber proponer con audacia los cambios, asumiendo con responsabilidad y realismo el logro de objetivos de tipo social MOTIVE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demostrar iniciativa y actitud motivadora ▪ Tomar decisiones rápidas y oportunas frente a situaciones problemáticas ▪ Comprometerse al cambio con las personas, con confianza y optimismo ▪ Demostrar seguridad para influir y enseñar a los demás
<p>AUTOCONOCIMIENTO Capacidad de reconocimiento y reflexión personal sobre sí mismo, emociones, intereses,</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocer habilidades, logros y autoestima, proyectando una imagen honesta de sí mismo ▪ Evitar encasillarse en estereotipos o ideas previas respecto a la persona ▪ Valorar y utilizar las cualidades de manera eficaz.

<p>cualidades y limitaciones RELAJE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejar apropiadamente sus emociones para establecer buenas relaciones ▪ Mantener su equilibrio emocional ante situaciones difíciles
<p style="text-align: center;">EMPATIA</p> <p>Capacidad social para saber distinguir los sentimientos de otra persona, sintonizar emocionalmente con sus efectos, sus motivaciones e intereses COMPRENDA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registrar y comprender las emociones de los demás. ▪ Saber interpretar las motivaciones ajenas. ▪ Identificar CON la perspectiva de los demás, y sus propias emociones y opiniones. ▪ Interpretar a través de la expresión facial, la voz y otros indicadores no verbales, los sentimientos no expresados de alguien. ▪ Mantener una sintonía emocional con los demás.
<p style="text-align: center;">LIDERAZGO</p> <p>Competencia social para inspirar y guiar a personas hacia el cambio, con mensajes claros y convincentes para el logro de metas colectivas INFLUYA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demostrar capacidad de comunicación, empatía e integración. ▪ Hacer propuestas que incorporen intereses y necesidades de los demás ▪ Reconocer y reforzar capacidades y méritos, inspirando y motivando ▪ Saber persuadir, conquistar a influir sin imponer, respetando la autonomía. ▪ Crear confianza con capacidad para estimular, convencer y despertar el entusiasmo grupal. ▪ Reflejar capacidad para delegar tareas con responsabilidad ▪ Saber tomar decisiones frente a tareas y exigencias.
<p style="text-align: center;">CONSENSUALIDAD</p> <p>Saber obtener acuerdos de beneficio entre grupos y/o personas, con capacidad de negociar y resolver los desacuerdos CONCILIE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Saber persuadir sin engaño y mala intención. ▪ Utilizar adecuadamente la creatividad, el respeto y la lógica. ▪ Tener capacidad para considerar los intereses de los demás. ▪ Crear un ambiente en el cual todos son respetados. ▪ Ser auténtico, flexible y honesto ▪ Usar su poder de confianza para tomar decisiones y resolver problemas.

2.2.5. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE DE LAS HABILIDADES SOCIALES

Las interacciones entre personas reciben el nombre de interacciones «sociales», pudiendo ocurrir de manera fortuita o intencionada. A su vez, la intencionalidad de la interacción puede venir de uno mismo o de los otros. No obstante, en cualquier situación de interacción social, los individuos buscan el logro de determinados objetivos. Según Kelly (1987), éstos pueden ser:

- a) Refuerzo social intrínseco
- b) Refuerzo extrínseco (no social)
- c) Evitación de pérdida de reforzadores (defensa de algún derecho)

Por ello, se considera inhábil socialmente a un individuo que, o bien carece de habilidades para lograr alguno de estos objetivos, o bien sus objetivos son inadecuados, encontrándonos en este último caso con las opciones siguientes:

- a) Exclusividad de objetivos sociales (querer ser apreciado por los demás).
- b) Exclusividad de objetivos extrínsecos (éxito, poder, salirse con la suya).
- c) Vaguedad de objetivos o cambio sucesivo de los mismos.
- d) Incompatibilidad de objetivos simultáneos.

Por otra parte, el proceso de socialización, es decir, la adquisición de hábitos adecuados (adaptativos, funcionales) de relación con las personas de nuestro entorno, se fundamenta en el progresivo aprendizaje de pautas de comportamiento propias

del grupo social al que se pertenece. Este proceso se inicia en la más temprana edad (desde los 2 años) y se prolonga hasta la madurez, estando sujeto a posibles modificaciones durante toda la vida de la persona.

De ello se deduce que el primer ambiente socializador es la familia. El niño aprenderá las citadas pautas de comportamiento a través de reforzamiento operante, directo (consecuencias contingentes a sus respuestas) y vicario (observación de la conducta de modelos: padre, madre, hermanos (as), y sus consecuencias)

A partir de su ingreso en un Centro Escolar continuará este proceso de socialización pudiendo encontrarse con dificultades más o menos severas según la edad en que se inicia su escolarización, así como la naturaleza de los hábitos ya adquiridos.

En general, las dificultades de su vida de relación se recogen bajo la genérica denominación de «déficits en habilidades sociales» y tienen como principales consecuencias manifiestas una serie de comportamientos anómalos que se pueden englobar en dos categorías: comportamientos agresivos y comportamientos de inhibición (retraimiento, timidez, etc.).

Por éstas y otras razones, el interés por el entrenamiento en Habilidades Sociales se ha ido incrementando y, por lo tanto,

las investigaciones al respecto han venido siendo diversas y numerosas.

Durante los años 70 y 80 el auge de tales investigaciones ha dado lugar a un gran número de publicaciones, las cuales constituyen probablemente el 80% de todo lo referente a este tema.

Michelson y Word (1980, 34) ya mencionan que los años 70 recogían el 70% de todo lo publicado).

¿A qué se debe este incremento del interés por las habilidades sociales?

Probablemente a tres razones complementarias:

- a) La constatación de que existen sólidas relaciones entre la competencia social en la infancia y la adaptación social, académica y laboral en la adultez.
- ✓ Wolpe y Lázarus (1958, 193) y Ziegler y Phillips (1960,61) concluyen que el 100% de los pacientes presentan problemas de Competencia Social.
- ✓ La Competencia Social es un factor de pronóstico favorable en la resolución del cuadro terapéutico (Eisler, 1976)
- b) La ausencia de programas formales en las escuelas que se ocupen de enseñar estas habilidades a los escolares.
- c) El predominio general y un cierto incremento progresivo de conductas disruptivas en el aula (principalmente conductas agresivas), así como la ausencia de estrategias educativas

eficaces por parte de los profesores. Éstos, descartadas las medidas estrictamente punitivas, no saben cómo corregir los comportamientos mencionados.

A este respecto es importante destacar la insuficiencia de los Acuerdos de Conducta individuales o colectivos, si no se complementan con la enseñanza de ciertas habilidades.

Además, las habilidades sociales facilitan la asimilación de los roles y normas sociales, lo cual conlleva a una adaptación social adecuada.

Igualmente, y de manera muy importante, se considera que las habilidades sociales (en adelante HHSS) facilitan al niño obtener refuerzo social del medio, lo cual favorece el desarrollo de un auto concepto positivo y una auto-estima óptima.

Desde donde llegan mis recuerdos, he oído decir y también he leído, que el hombre "es un ser social". Probablemente, como resultado de mi falta de destrezas cognitivas, acepté este principio como un axioma indiscutible y, basé en él buena parte de mi conducta en la segunda infancia, adolescencia y juventud.

Sin embargo, con el pasar del tiempo me "hice mayor", crecí, se desarrollaron mis destrezas cognitivas y llegué a un estadio en el cual, del análisis crítico de la realidad observada, fundamentalmente en mi consulta como terapeuta, pero posiblemente también de la realidad social general, me vi en la

necesidad de discutir tal axioma aceptado sin oposición alguna en mi infancia y juventud.

En muchas ocasiones he tenido la oportunidad de plantear mi crítica a este principio y ésta no va a ser la última.

En mi opinión, la afirmación de que el hombre es un ser por naturaleza social es absolutamente falsa. Quizás la observación generalizada del proceso normal de nacimiento y crecimiento haya sido la causa que haya llevado a sustentar durante años tal creencia. Sin embargo, me permitirán que les exponga con suma brevedad mi punto de vista.

Al afirmar que el hombre es un ser social, procedemos a identificarlo con otros seres sociales como las hormigas, las abejas y otros insectos denominados "sociales". ¿Qué caracteriza el comportamiento de los insectos sociales y en qué se diferencia "básicamente" del comportamiento .de los "no-sociales"?

Ustedes saben perfectamente que la conducta de los insectos sociales está "orientada" a garantizar el bienestar de la colectividad, del grupo, sin importar la supervivencia o el bienestar del individuo. En toda situación de peligro para la colonia, los "individuos no dudan en sacrificarse para salvar al grupo". Vean en cambio a los animales no-sociales. En este grupo, la conducta de los individuos está siempre "orientada" a la búsqueda del bienestar y la supervivencia del individuo.

Es cierto que, en muchísimos casos, los individuos colaboran en la seguridad del grupo, pero en ningún caso, se sacrifican por los demás. La única excepción es la situación de cría, período durante el cual los progenitores cuidan extremadamente a sus crías con desprecio de su propia vida. Comparen ahora el comportamiento "innato": generalizado a través de las diversas culturas y los tiempos de los seres humanos.

Observen el comportamiento de los niños de uno, dos, tres, cuatro años de edad. ¿Ven ustedes en alguno de estos pequeños el más mínimo atisbo de la antes descrita "conducta social"? ¡Por supuesto que no! Ustedes verán que el niño pequeño se aleja atemorizado de los extraños, de otros individuos no familiares. ¿Y qué: ocurre con los individuos con los que está familiarizado"? Pues sencillamente que estos se dividen en tres grupos generales: aquellos con los que se siente tranquilo y feliz, aquellos con los que mantiene una actitud no definida "de alerta" y aquellos de los que "huye" o ante los cuales rompe a llorar.

Evidentemente, los individuos "familiares" son aquellos con los que ha tenido "experiencias", ha interactuado una o varias veces, con el resultado de haber "aprendido" que los del primer grupo son "estímulos (complejos estimulares) apetitivos", los del tercer grupo son "estímulos (complejos estimulares)

aversivos", y los del segundo grupo son "estímulos (complejos estimulares) no claramente definidos".

El niño, pues, durante una primera etapa no tiende a relacionarse con los demás, sino a mantenerse apegado a su madre o persona que lo cuida y le da seguridad desde un primer momento. Progresivamente, a medida que acumula experiencias de interacción social agradables muestra mayor tendencia a relacionarse con otros individuos.

La rapidez y amplitud de su Inter conducta social depende estrechamente de las experiencias progresivas. No obstante, poco a poco todos los niños; terminan relacionándose con otros; a los seis años de edad el retraimiento social se considera prácticamente una patología, un retraso o una anomalía en el desarrollo.

Pero, ¿qué matiz podemos observar en la conducta de interacción social infantil? Permitan que guíe su atención en una dirección: todos los niños, absolutamente todos los niños muestran una "orientación conductual" a comportarse de manera "egoísta", es decir a comportarse" en toda interacción según el que hemos denominado: Principio Radical del Bienestar. Según este principio, todo individuo tiene una tendencia innata a tomar decisiones que le permitan conservar o aumentar su bienestar.

Si ustedes pueden admitir "axiomáticamente" este principio, igual que admitieron hace años "axiomáticamente" el anterior (el ser humano es social por naturaleza] quizás puedan comprender y explicar más eficazmente el comportamiento humano, el de los niños, los adolescentes y los adultos.

Veamos: Admitan ustedes que el ser humano ha sido creado no como un ser social: dispuesto por naturaleza a colaborar con los demás individuos de su especie, preparado para sacrificar su bienestar individual por el bienestar de otros individuos o del grupo social. Admitan que el ser humano ha sido creado como un ser egoísta, un ser que tiene una tendencia innata, presente toda su vida, a comportarse de manera tal que cuide, preserve o mejore su bienestar.

Esto no impide que el individuo pueda colaborar con los demás o incluso pueda sacrificar su bienestar parcial o totalmente, en beneficio de otros individuos o el grupo al que pertenece. Pero, ¿creen ustedes que algún individuo, en su "sano juicio", sacrifica parcial o totalmente su bienestar, sin una expectativa de "mayor bienestar a corto, medio o largo plazo?

¿No creen ustedes que la conducta cooperativa, solidaria, generosa es una clase de comportamiento no innato y, por lo tanto, aprendido, mediante el cual el individuo espera obtener mejores consecuencias contingentes a sus comportamientos

actuales que un comportamiento alternativo: no cooperativo, destructivo, extremadamente egoísta?

Probablemente el proceso de socialización no es otra cosa diferente de un proceso de aprendizaje de conductas instrumentales, cognitivas y de control emocional, que permiten al individuo en "relación necesaria" con otros individuos de su entorno físico, preservar o mantener unos niveles de bienestar razonables.

¿Qué otras cosas hacen los padres, abuelos, tíos, otros familiares y profesores de los niños y adolescentes que enseñar a éstos la relación contingencia entre unas formas de pensar cooperativas, generosas, cordiales, asociadas a unos comportamientos instrumentales concretos, y un mayor bienestar a corto, medio o largo plazo? Y, al contrario: mostrarles como otras formas de pensar extremadamente egoístas, no – colaboradoras agresivas, asociadas a comportamientos instrumentales concretos, conllevan un riesgo a corto, medio o largo plazo de empeorar el bienestar personal.

Con estas reflexiones previas quiero introducirles una afirmación que puede o no guiar la Orientación Educativa: "La educación es un proceso mediante el cual el educado; trata de influir activamente sobre el educando para conseguir que su conducta de interacción con otros individuos siga un Principio Ético del Bienestar".

Este principio ético del bienestar se formula del modo siguiente: "en toda situación de interacción social en que un individuo tiene que tomar una decisión sobre cómo actuar, éste actuará de forma que quede preservado o mejorado su bienestar, pero procurando que no sea a costa de perjudicar el bienestar de los demás".

Ahora bien, si el ser humano fuera un ser social, por naturaleza, entonces no tendríamos que ocuparnos de su educación en este aspecto. Las hormigas adultas no tienen que enseñar este comportamiento a las hormigas jóvenes, ni tampoco tienen que hacerlo las abejas.

Precisamente porque el ser humano no es por naturaleza un ser social, es por lo que la Educación se plantea el reto de enseñar a cada nueva generación las formas de pensar: contenidos, estrategias, etc., que quien los modos de actuar y los sentimientos en cada situación de interacción con otros.

Cuando hablamos de habilidad, sea cualquiera el calificativo que le añadamos, estamos considerando la posesión o no de ciertas destrezas, necesarias para cierto tipo de ejecución. Al hablar de habilidades sociales, estamos poniendo límites concretos a tales destrezas: los relacionados con la conducta social en sus múltiples manifestaciones.

Con el término «habilidades sociales» nos vamos a referir a un amplio número de respuestas, destinadas a establecer y

efectuar interacciones sociales. Estas habilidades incluyen la disposición para comunicar con éxito, lo cual precisa, a su vez, de la aptitud de imaginarse a uno mismo en el papel de la otra persona: comprender su comportamiento y reaccionar ante el mismo con eficacia. De manera general, las HH.SS. se consideran un conjunto de comportamientos interpersonales complejos.

El término «habilidad» se emplea para destacar que la competencia social no es un rasgo de personalidad, sino un conjunto de respuestas específicas, asociadas a determinadas clases de estímulos, por procedimientos de aprendizaje.

Esto es: las HH.SS. se adquieren por aprendizaje operante, directo o vicario, según procesos de refuerzo positivo, refuerzo diferencial y castigo, administrados de tal forma que hagan posible tanto la DISCRIMINACIÓN como la GENERALIZACIÓN. Algunos autores han contribuido a la clarificación del término mediante ciertas definiciones:

- a) Libet y Lewinsohn (1973): la habilidad [competencia] social es la capacidad para comportarse de forma tal que uno sea recompensado, y no comportarse de forma que pueda ser castigado o ignorado por los demás.
- b) Combs y Slaby (1977): la habilidad [competencia] social es definida como «la capacidad para interactuar con los demás en un contexto social, de un modo determinado, que es aceptado o

valorado socialmente y, al mismo tiempo, personalmente beneficioso, mutuamente beneficioso, o principalmente beneficioso para los demás».

- c) Trower (1979): la habilidad social es la eficacia para obtener recompensas.
- d) Rinn y Markie (1979): la habilidad social consiste en un repertorio de comportamientos verbales y no verbales a través de los cuales los individuos influyen en las respuestas de otros individuos en el contexto interpersonal.

Como resumen, incluimos nuestra definición operativa, (García Pérez y Magaz, 1992):

- a) Las HHSS incluyen respuestas verbales y no verbales, instrumentales, cognitivas (valoraciones, expectativas,) y emocionales (respuestas de ansiedad, temor, ira, alegría, sorpresa, vergüenza,)
- b) Las respuestas del tipo anterior constituyen HABILIDADES en tanto en cuanto su emisión hace probable la obtención de una consecuencia deseable o la evitación o retirada de otra indeseable.
- c) El calificativo de SOCIALES hace referencia a que la obtención de reforzadores o castigos dependerá estrictamente de que tales respuestas sean emitidas ante uno o más individuos del grupo social.

- d) Las respuestas que constituyen una habilidad social están específicamente relacionadas con variables del sujeto emisor (sexo, edad, nivel social,), del receptor (sexo, edad, estatus,), así como con - variables del medio de contacto de la interacción (lugar, momento, otras personas,)

De manera general, el criterio para definir una respuesta como habilidad social está constituido por la probabilidad de que su emisión proporcione al individuo un reforzador, o le evite un castigo, por parte de otros individuos del medio, ante un estímulo de naturaleza social.

Así pues, HH.SS. «directas», son aquellas respuestas instrumentales que, «directamente» proporcionan refuerzo social y evitan castigo; en cambio, HH.SS. «indirectas» son aquellas respuestas cognitivas que se constituyen en estímulos para las instrumentales antes citadas, o las de control emocional que se expresan instrumentalmente del modo adecuado para obtener refuerzo social y/o evitar el castigo del mismo tipo.

2.2.6. LIDERAZGO DIRECTIVO

2.2.6.1. CONCEPTO DE LÍDER

ANDER-EGG (1997, 110), nos menciona que líder en inglés es leader, derivado del verbo to lead (guiar). Vocablo de amplio uso en nuestra lengua, en la que se escribe y pronuncia de acuerdo con la fonética inglesa. Líder es la persona que tiene capacidad de persuadir o dirigir, derivado de sus cualidades

personales, independientemente de su posición social, de sus cargos o funciones. Es el que tiene habilidad para conseguir adeptos y seguidores.

Para algunos psicólogos sociales, la nota más característica del líder es la de ser el miembro de un grupo que más frecuente y persistentemente es percibido desempeñando actos de influencia sobre los otros miembros del grupo. Como consecuencia de sus atributos de personalidad y de sus habilidades expresadas en una situación contextual determinada.

Desde el punto de vista de Ander-Egg y de los psicólogos sociales; el concepto de líder es aquella persona que tiene cualidades personales y que, de ella se deriva la capacidad de persuadir o dirigir y esa es la capacidad estrechamente independiente respecto a la posición social a la cual pertenece la persona, o los cargos o funciones que pueda desempeñar porque un directivo no necesariamente tendrá innato la capacidad de liderazgo.

Además, su campo de acción es amplio donde sus atributos de personalidad y habilidades van a originar en la organización o grupos donde son miembros actos de influencia sobre los otros miembros del grupo.

UNE (2004, 98), señala que el líder, en el sentido más amplio, es el que dirige por ser el iniciador de una conducta

social, por conducir, organizar o regular los esfuerzos de otros o por el prestigio, poder o posición. Líder, en sentido estricto, es la persona que dirige por medios persuasivos y en mérito a la aceptación voluntaria de sus seguidores.

COLLAO (1997, 114), señala que, el líder es el conductor, guía, jefe, dirigente. Es el que va a la cabeza de la organización y su articulador. Propone con claridad los medios o caminos para el logro de los objetivos y crea una visión de futuro al cual aspira llegar.

GALLEGOS (2004, 114), menciona que, el líder es el conductor, guía, jefe, dirigente. Es el que va a la cabeza de la organización y su articulador. Propone con celeridad los medios o caminos para el logro de los objetivos y crea una visión de futuro al cual aspirar y llegar con acciones no coercitivas. Liderazgo se define como la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial dependiendo de las actividades, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo.

2.2.7. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO:

Liderazgo se define como la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial dependiendo de las actividades, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo.

HELLRIEGEL (2005, 418), expresa que, el liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos.

ANDER-EGG (1997, 110), afirma que, el liderazgo es la función realizada dentro del grupo por el líder, en algunos casos con ribetes carismáticos. Existen diferentes formas de liderazgo según las situaciones y tareas: una persona puede ser líder en un grupo y seguidor en otro. Se puede ejercer influencia en un determinado campo o para la realización de una tarea y no ejercer ninguna influencia de liderazgo en otros ámbitos de actuación.

El concepto de liderazgo desde la perspectiva de Ander-Egg; se desarrolla desde el ámbito donde actúa el líder; la función de liderazgo lo realiza en una organización o grupo de personas.

Esta función puede incluir el carisma en algunos casos. No siempre la persona será líder en todas las organizaciones. En otros grupos puede ser un seguidor todo depende de las habilidades, las tareas o intereses que puede tener la persona líder en una organización. Ej. Una persona puede ser líder en su centro de trabajo, pero en su comunidad o parroquia puede ser solamente un seguidor debido a la existencia de otra persona

con las habilidades, conocimiento de la teoría y la capacidad de liderazgo.

CHIAVENATO (1986, 183), citando a Knickerbocker define en términos de dinámica del comportamiento humano, como “el liderazgo es función de las necesidades existentes en una situación dada y consiste en la relación entre un individuo y un grupo”. En relación funcional solamente existe cuando un líder es percibido por un grupo como detector de medios para la satisfacción de sus necesidades. Así seguirlo puede ser para el grupo un medio de aumentar la satisfacción de necesidades o de evitar su disminución. El líder surge como un medio para la consecución de los objetivos deseados por un grupo.

Desde la perspectiva de Knickerbocker, el concepto de liderazgo es una relación funcional, ésta existe cuando el líder y el grupo se relacionan e interactúan realizando acciones y comportamientos para afrontar una necesidad evidente. El líder es quien deberá satisfacer las necesidades desarrollando sus habilidades, conocimientos y capacidad de liderazgo para lograr la consecución de los objetivos.

Para el grupo de esta manera seguir al líder significará que las necesidades sean afrontadas y lograr los objetivos anhelados que el grupo plantea en toda organización; porque el líder los sabrá conducir a realizar las acciones pertinentes para tal fin.

CHIAVENATO (2002, 512), señala que el liderazgo es un fenómeno social que ocurre exclusivamente en los grupos sociales y en las organizaciones. Podemos definir liderazgo como una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos. Los elementos que caracterizan al liderazgo son, en consecuencia, cuatro: Influencia, situación, proceso de comunicación y objetivos por conseguir.

Siendo cuatro los elementos que caracterizan al liderazgo: La influencia porque el líder influye en sus seguidores a que realicen las acciones correctas para lograr los fines u objetivos. La situación debida a que en un momento dado es necesaria la presencia y actuación del líder quien usando su capacidad de liderazgo buscará afrontar una situación difícil convirtiendo el reto y la incertidumbre en un logro y éxito en la organización.

El proceso de comunicación para que, a través de esto, el líder podrá trasmitir sus influencias, ideas y conocimientos en el grupo. Finalmente, los objetivos que son la tarea o meta que tiene el líder y su grupo a través de la acción o trabajo de los integrantes.

El concepto de liderazgo desde la perspectiva de Chiavenato; es eminentemente social porque se da en las

organizaciones o grupos sociales donde hay una influencia interpersonal del líder en sus seguidores. Es ejercida en una situación donde la presencia y acción del líder es muy necesaria y fundamental; para ello, se hace uso del proceso de comunicación humana que nos lleva a la consecución de los objetivos.

CHIAVENATO (2002, 315), define que el liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer. El líder ejerce influencia en las personas orientado hacia sus objetivos, las percepciones de los objetivos de aquellas. La definición del liderazgo incluye dos dimensiones: la primera es la capacidad supuesta de motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse. La segunda es la tendencia de los subordinados a seguir aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales.

GUIBOVICH (2006, 185), citando a Burns, define el liderazgo “como el proceso por medio del cual los líderes producen a los seguidores a actuar en la búsqueda de objetivos que representen los valores, motivaciones, deseos, necesidades, aspiraciones de uno y otros, líderes y seguidores”.

Según Burns, el concepto de liderazgo es un proceso donde los seguidores son inducidos por los líderes a actuar para buscar los objetivos que no solamente representen los intereses

y aspiraciones de líder sino de los demás integrantes del grupo. Al mismo tiempo, deberá incluir las motivaciones, deseos y necesidades que tienen el líder y el grupo en la organización.

GUIBOVICH (2006, 186), citando a Rallph y Stogdill, señala que existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas.

GUIVOBICH (2006, 186), citando a Cassio profesor de ESAN, señala al liderazgo como la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, como la proporcionada por la posesión de un rango gerencial en una organización; pero también puede emerger fuera de la estructura formal de la organización.

CASSIO, el liderazgo se da cuando el líder tiene la capacidad de influir en un grupo para el logro de las metas.

De la misma forma, considera que la influencia puede ser formal cuando el líder desempeña un cargo gerencial en una organización pudiendo ser una empresa, institución educativa, fábrica, club o asociación académica, deportiva, etc.

También considera que el líder puede surgir e influenciar en una organización no formal como reunión de padres, reunión de amigos, etc.

CUEVA (2006, 206), señala que el liderazgo es la función o autoridad de quien conduce o dirige. La palabra liderazgo cubre las nociones de autoridad, de poder, de prestigio, en otras palabras, define el fenómeno de cristalización de las opiniones y comportamientos de un grupo bajo la acción de un líder.

Según Cueva (2006) afirma que, el liderazgo es la función de un líder quien va conducir o dirigir a los demás integrantes del grupo. Considera que en el liderazgo está inmersa en diferentes palabras como la autoridad que tiene el líder de una organización; poder que emana de las facultades que le son otorgadas al líder para realizar alguna acción a favor del grupo. El prestigio, ya que el líder es visto como una persona con habilidades, conocimientos y grandes facultades para conducir y lograr los objetivos y éxitos en la organización.

PRATT (2004,173), manifiesta que el liderazgo es el acto de organizar y dirigir los intereses y actividades de un grupo de personas, unidas para algún proyecto o empresa. Es dirigida por una persona que fomenta la cooperación con el fin de lograr que todos los integrantes aprueben en forma voluntaria las tareas para cumplir los objetivos determinados de la misma forma los fines y métodos. Los dos tipos de liderazgo más importantes desde el punto de vista social son el conservador y el protagonista.

CERTO (2000, 126), citando a Elise Goldman, señala que el liderazgo es el proceso de dirigir la conducta de otros hacia el alcance de algún objetivo. Dirigir, en este sentido, significa hacer que los individuos actúen de cierta manera o según un rumbo particular. Idealmente, este rumbo es coherente con factores como las políticas establecidas por la organización, los procedimientos y la descripción de las funciones. El tema central del liderazgo es lograr que se alcancen las cosas por medio de la gente.

El trabajo del líder compromete a dirigir al grupo para que actúen siguiendo una dirección o camino planificado que los lleva a alcanzar las metas o fines. Lógicamente se está obligado seguir el rumbo cumpliendo y respetando las funciones propias que tiene cada integrante, todo ello según las políticas que son establecidas por la organización. Es por ello que lograr el objetivo o las metas; a través del esfuerzo de los integrantes de una organización es muy importante y es el papel central de liderazgo.

KOONTZ y WEHRICH (2001, 328), afirma que el liderazgo se define como influencia, es decir, como el arte o proceso de influir en la gente, con la finalidad de que ofrezcan con voluntad y entusiasmo, un esfuerzo para el logro de objetivos comunes. Idealmente la gente le corresponde verse

estimulada a desarrollar no solo con la voluntad, sino también con pasión y confianza respecto al trabajo.

La pasión es ardor, ahínco e intensidad en la ejecución del trabajo; la confianza refleja, la experiencia y la habilidad técnica. Los líderes actúan para ayudar a un grupo a alcanzar objetivos a través de la máxima aplicación de sus capacidades.

Para Koontz y Weihrich, el liderazgo es un arte porque en base a la voluntad y entusiasmo que mueve a la gente a realizar acciones con mucha satisfacción, empeño y alegría o proceso de influir en la gente, cuya finalidad es que, los integrantes de una organización realicen un esfuerzo con el fin de lograr los objetivos en común; ello, es perseguido por los integrantes. Pero, este esfuerzo es, también importante desarrollar la pasión y la confianza respecto al trabajo.

La primera es substancial porque se logra trabajar con mucha intensidad y alegría en la búsqueda de los objetivos. La segunda es igualmente trascendental porque a través de la confianza se van sintiendo capaz de realizar una acción.

En general la acción del líder le corresponde estimular y desarrollar la mayor capacidad de confianza y demostrar una considerada actitud, destreza, habilidad y entusiasmo con el grupo para ayudar a alcanzar los objetivos.

MARTI (2003, 281), comenta que, el liderazgo es la función que realiza la persona que actúa como líder de un grupo.

Implica una relación desigual aceptada por los miembros del grupo. Pueden distinguirse tres estilos de liderazgo; el autoritario, que se produce cuando el líder actúa en forma vertical, autoritariamente sin pedir la opinión ni comentario de ningún miembro del grupo; el laissez-faire, en el que el líder deja actuar a los miembros del grupo sin impartir ningún tipo de pauta, los miembros del grupo pueden tomar decisiones; y el democrático, en el que la función del líder se limita a cohesionar y armonizando las metas y aspiraciones del grupo convirtiéndolas en uno solo.

El líder conduce y cohesiona la actuación de los miembros del grupo, buscando que realicen sus funciones de manera correcta siguiendo la ruta o camino que todos han señalado como grupo.

Marti (2003) manifiesta que, el liderazgo es la función del líder de un grupo y en dicha situación existe funciones, atributos y responsabilidades distintas y aceptadas por todos los miembros del grupo.

COLLAO (1997, 114), señala que el liderazgo se reconoce por tener aptitudes, atributos, personalidad por ello menciona, que depende de la calidad de líder, que corresponda. Logra motivar a la persona en una dirección por medios no coercitivos, sino en base a las ideas, el carácter, talento,

voluntad, habilidad administrativa y al logro de los objetivos institucionales pre- establecidos.

Mediante el liderazgo, cualquier miembro de un grupo es capaz de determinar una actitud reflexiva en los demás e influir para la ejecución de actos que ayuden al grupo a lograr sus objetivos. El liderazgo puede ser ejercido por uno o varios miembros del grupo que actúan de modo diferente según las situaciones que el grupo afronte.

ROBBINS (1999, 347), manifiesta que el liderazgo, es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas por fuentes de esta influencia, podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango gerencial en una organización.

VALDIVIA (2003,10), señala que el liderazgo es la tarea de poner en acción a personas para la consecución de un objetivo común. Para lograrlo es preciso que las metas hayan sido fijadas de común acuerdo, solo así es posible despertar el interés en su realización y la motivación para trabajar juntos hasta conseguir lo propuesto.

El líder debe comprender que, para generar el ambiente adecuado para un esfuerzo creador común que conduzca a la cabal realización de las tareas propuestas, es necesario que los participantes compartan la estructura del objetivo, y acepten los métodos y sistemas de trabajo.

Es elemental despertar el interés y motivación para conseguir los objetivos, de la misma forma brindar un adecuado clima armónico en las reuniones; con el fin de que los planes, acuerdos y metas sean decididas en conjunto, con el compromiso de todos o una gran mayoría, esto logrará que los integrantes realicen sus funciones con satisfacción debido a la expectativa que cada uno de los miembros realiza; el producto será, conseguir las metas propuestas y esto conlleve a la posibilidad del cumplimiento y realización de las tareas concertadas.

FARRE y LASHERAS (2002, 125), menciona que el liderazgo directivo es la tarea distinguida por la fijación de normas, la organización del trabajo y la concentración en las metas, es muy eficaz para mantener a un grupo centrado en una misión.

El líder directivo es aquel que tiene capacidad suficiente para impartir órdenes apropiadas.

GARZA (2000, 103), comenta que el liderazgo es una habilidad que requieren todas las organizaciones: La dirección de un país, de un organismo internacional, la gerencia de una compañía, el jefe de un departamento, el promotor de una causa social, el presidente de un partido político, el maestro en un salón de clase, el coordinador de un comité en la organización.

FERNANDEZ y ALVAREZ (2002, 237), citando a Peter Drucker, señala que para este autor la única definición de liderazgo se centra en cinco aspectos:

- a) El líder es alguien quien tiene seguidores que colaboran con él para sacar adelante un proyecto que a todos beneficia. Hablamos, por consiguiente, de liderazgo del ámbito de la influencia al que se están reduciendo todas las hipótesis de investigación.
- b) El líder no es alguien a quien se quiera o se admire por sus atributos personales, por su gracia, inteligencia o encanto. Se le sigue porque interesa, porque posee una visión de futuro de la organización que proporciona seguridad a sus miembros o porque descubre que tiene la fuerza o la capacidad para conducir eficazmente los procesos de la organización hacia el éxito.
- c) La popularidad no es un rasgo del liderazgo, los resultados sí. Los líderes mantienen su liderazgo si son capaces de ofrecer de forma sostenida resultados que responden a las expectativas de sus seguidores.
- d) Los líderes son muy visibles y establecen ejemplos. Sus seguidores necesitan conocer directamente sus proyectos, aunque sea a través de los medios, relacionarse personalmente con él, identificarse con lo que Gardner (1998) llama “su historia”, es decir, los valores, principios que conforman su visión de futuro

y que suele manifestarse a través de un lenguaje claro y atrayente. Su forma de vida debe relacionarse con la historia que cuenta y con los valores que defiende la forma que sus seguidores puedan identificarlo e identificarse fácilmente con ella.

- e) El liderazgo no es un rango, privilegio, título o fuente de ingresos, más bien se ha convertido en servicio, trabajo y responsabilidad.

2.2.8. DEFINICIÓN DE ESTILO DE LIDERAZGO

MUNCH (2002, 225), citando a Peters y Waterman considera al estilo de liderazgo (style) como una de las variables para lograr la excelencia. El estilo prevaleciente en el equipo directivo es para la organización, lo que la calidad del motor es para el automóvil.

MUNCH (2002, 228), por su parte nos dice que el estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos relativamente duraderos en la forma de dirigir que caracterizan al gerente. La forma en que se dirige o el estilo de dirección prevaleciente en una organización, es determinante para lograr la excelencia.

Es necesario aclarar que los estilos de liderazgo nos muestran una serie de patrones comunes de comportamiento, pero que, sin embargo, la actuación de los dirigentes puede variar en forma considerable de una situación a otra.

Se refiere a una forma particular de comportamiento que adopta y desarrolla el gerente para dirigir a la organización. Dichos comportamientos son, relativamente duraderos.

Este estilo de dirección prevaleciente en la organización es un factor que va determinar que se alcance y logre la excelencia.

El desarrollar un estilo de liderazgo significa que la persona que dirige y lidera una organización va mostrar una serie de conductas y comportamientos comunes para con los miembros de la organización. Pero no siempre la persona puede mostrar un solo estilo de liderazgo ya que hay situaciones o contextos donde amerita y es necesario cambiar de estilo.

CERTO (2000, 336), comenta que el líder le concierne ser cauteloso, sin embargo, concluye que no existe ningún estilo de liderazgo que sea más efectivo.

Las situaciones de liderazgo son tan variadas, que afirmar, que un estilo de liderazgo es el más efectivo sería simplificar demasiado el asunto. De hecho, un estilo de liderazgo exitoso para los gerentes en una situación puede ser ineficaz en otras.

En una institución puede ser efectivo algún estilo de liderazgo en todas las situaciones; en otras, los casos y situaciones que se presentan son distintas y variadas donde sería difícil que un solo estilo de liderazgo aplicado sería útil; por ejemplo es beneficioso aplicar un estilo democrático en una

organización médica buscando el consenso y la participación de todos los integrantes; pero, hay casos en que aplica un estilo autocrático debido a una urgencia, el director gerente toma una decisión rápida y sin la opinión de nadie.

Esta forma o estilo de liderazgo pertenece a las teorías situacionales de liderazgo donde se da la debida importancia a la variedad de estilos que se puede aplicar en la institución.

LUSSIER (2002, 67), afirma que el estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos a los que recurren los líderes al interactuar con los seguidores.

Aunque un estilo de liderazgo se compone de rasgos y destrezas, el elemento fundamental es el comportamiento, pues es el patrón de conducta relativamente constante que caracteriza al líder. Un antiguo planteamiento del método de comportamiento reconoce dos estilos de liderazgo: autocrático y democrático.

ROJAS (1997, 104), destaca que a pesar de que algunos sujetos tengan cargos similares en un grupo, se diferencian sustancialmente unos de otros por varios factores en especial por la personalidad de cada líder, lo cual, lo hace único en su género.

Particularmente se hace evidente en lo relativo al tipo de estilo en las relaciones con los subordinados.

Esta es la explicación fundamental de la existencia de los líderes autoritarios, pusilánimes o democráticos, que son las formas más destacadas en el ejercicio del liderazgo dentro de una organización.

A raíz de esta divergencia es que existen diferentes estilos que aplica el líder en el ejercicio de sus funciones por ello podemos encontrar en las organizaciones líderes autoritarios, pusilánimes o laissez faire y el líder democrático.

ARAQUE y RIVERA (2005, 201), señala que a pesar de que algunos sujetos tengan cargos similares en un grupo, se diferencian sustancialmente uno de otros por varios factores en especial por la personalidad de cada líder, lo cual lo hace único en su género.

Particularmente se hace evidente en lo relativo al tipo de estilo en las relaciones con los subordinados.

Esta es la explicación fundamental de la existencia de los líderes autoritarios, pusilánimes o democráticos, que son las formas más destacadas en el ejercicio del liderazgo dentro de una organización.

2.2.9. TEORÍAS SOBRE LIDERAZGO

CHIAVENATO (2006, 106), señala que el liderazgo constituye uno de los temas administrativos más investigados y estudiados en las últimas décadas. Señala que las teorías sobre liderazgo formuladas por los autores de las relaciones humanas pueden clasificarse en tres grupos, cada uno de los cuales tiene sus propias características:

a) Teorías de rasgos de la personalidad:

Son las teorías más antiguas respecto de liderazgo. Un rasgo es una cualidad o característica distintiva de la personalidad. Según estas teorías, el líder posee rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de las demás personas, es decir, tiene características de personalidad que le permiten influir en el comportamiento de sus semejantes.

Estas teorías recibieron la influencia de la teoría del “gran hombre”, sustentada por Carlyle para explicar que el progreso del mundo es producto de las realizaciones personales de algunos hombres sobresalientes en la historia de la humanidad. Cada autor especifica algunos rasgos característicos de personalidad que definen el líder, como los siguientes:

- ✓ Rasgos físicos: energía, apariencia personal, estatura y peso.
- ✓ Rasgos intelectuales: adaptabilidad, combatividad, entusiasmo y autoestima.

- ✓ Rasgos sociales: cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa.
- ✓ Rasgos relacionados con el trabajo: interés en la realización, persistencia e iniciativa.
- ✓ En resumen, el líder debe inspirar confianza, ser inteligente, perceptivo y tener decisión para liderar con éxito. No obstante, las teorías de rasgos recibieron las críticas siguientes:
 - ✓ Las teorías de rasgos no ponderan la importancia relativa de cada una de las diversas características y rasgos de personalidad que destacan los aspectos del liderazgo; como no todos los rasgos tienen la misma importancia en la definición de un líder, algunos deberían ponderarse más que otros.
 - ✓ Las teorías de rasgos olvidan la influencia y reacción de los subordinados. La pregunta que debe formularse es: ¿Un individuo puede ser líder de cualquier tipo de subordinado o de grupo social?
 - ✓ Dichas teorías no distinguen entre los rasgos pertinentes para lograr cierto tipo de objetivos. En algunos casos, ciertos rasgos de la personalidad son más importante que otros: una misión militar en guerra exige rasgos de liderazgo diferentes de los exigidos por una misión religiosa o filantrópica.
 - ✓ Las teorías de rasgos ignoran por completo la situación en que el liderazgo es efectivo. En una empresa se presentan situaciones que exigen diversas características de los líderes.

Una situación de emergencia requiere cierto comportamiento del líder; una situación de estabilidad y calma requiere otras características.

- ✓ Desde este punto de vista simplista, un individuo dotado de rasgos de liderazgo será líder siempre y en cualquier situación, lo cual no ocurre en la realidad.
- ✓ Un individuo puede ser líder indiscutible en la sección donde trabaja, pero quizá sea el último en opinar en el hogar.

b) Teorías de estilos de liderazgo

Estudian el liderazgo en cuanto a estilos de comportamiento del líder frente a los subordinados. Mientras el enfoque de rasgos apunta a lo que es el líder, el enfoque de estilos de liderazgo se refiere a lo que hace el líder, a su manera de comportarse en el ejercicio del liderazgo.

La principal teoría señala tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático. White y Lippitt realizaron un estudio para verificar el impacto causado por tres estilos diferentes de liderazgo en niños orientados a la ejecución de tareas. Los niños fueron divididos en cuatro grupos.

Cada seis semanas la dirección de cada grupo era asumida por líderes que utilizaban tres estilos diferentes: autoritario, liberal (*laissez-faire*) y democrático.

En conclusión, los grupos sometidos al liderazgo autoritario produjeron mayor cantidad de trabajo; bajo el liderazgo liberal, los resultados fueron pobres en cuanto a calidad y cantidad; bajo el liderazgo democrático, el nivel de producción fue igual al de los grupos sometidos a liderazgo autoritario, aunque la calidad del trabajo fue superior.

En la práctica, el líder utiliza los tres procesos de liderazgo de acuerdo con la situación, las personas y la tarea por ejecutar. Hace cumplir órdenes, pero también consulta a los subordinados antes de tomar una decisión, y sugiere realizar determinadas tareas.

Utiliza el liderazgo autoritario, El democrático y el liberal. La principal dificultad en el ejercicio de liderazgo es saber cuándo aplicar cual proceso, con quien y en qué circunstancias y actividades.

2.2.10. TEORÍAS SITUACIONALES DE LIDERAZGO

- ✓ Mientras que las teorías de rasgos de personalidad son simplistas y limitadas, las teorías de estilos de liderazgo ignoran variables situacionales.
- ✓ Las teorías situacionales parten de un contexto más amplio y pregonan que no existe un único estilo o característica de liderazgo válido en cualquier situación. Lo contrario si es verdadero: cada situación requiere un tipo de liderazgo para liderar con éxito a los subordinados.

- ✓ Las teorías situacionales son más atractivas para el gerente puesto que aumentan sus opciones y posibilidades de cambiar la situación para adecuarla o cambiarla a un modelo de liderazgo de acuerdo a la situación.
- ✓ El líder debe adaptarse a un grupo de personas en condiciones variadas. La ascendencia de un líder depende mucho más de la posición estratégica que ocupa en la red de comunicaciones que de sus características de personalidad. Al poco tiempo, el enfoque situacional de liderazgo comenzó a ganar terreno.
- ✓ Tannenbaum y Schmidt exponen un enfoque situacional de liderazgo y sugieren una gama bastante amplia de patrones de comportamiento de liderazgo que el administrador puede escoger para relacionarse con los subordinados.
- ✓ Cada comportamiento se asocia al grado de autoridad utilizado por el líder y al grado de libertad disponible para los subordinados en la toma de decisiones, dentro de un continuum de modelos de liderazgo.

Del enfoque situacional puede inferirse las siguientes proposiciones: Cuando las tareas son rutinarias y repetitivas, generalmente el liderazgo es limitado y está sujeto a controles del jefe.

Un líder puede asumir diferentes patrones de liderazgo frente a cada uno de sus subordinados, de acuerdo con las fuerzas mencionadas.

El líder también puede asumir diferentes patrones de liderazgo frente a un mismo subordinado, Según la situación que se presente.

Cuando el subordinado presenta alto nivel de eficiencia, el líder puede darle mayor libertad en las decisiones; si el subordinado presenta errores frecuentes y graves, puede imponer mayor autoridad personal y darle menor libertad en el trabajo.

2.2.11. ESTILOS DE LIDERAZGO

COLLAO (1997, 118), señala que, de acuerdo con esta teoría clásica, se identifican tres estilos de influencia del líder a sus subordinados:

ESTILO:

- a) Autocrático.
- b) Democrático.
- c) Liberal o permisivo.

En el estilo autocrático el líder da la orden sin consulta previa, sólo espera el cumplimiento. Es dogmático y firme. Dirige mediante su habilidad para dar órdenes.

Es recomendable para resolver situaciones emergentes, o cuando los subalternos evidencian poca madurez laboral y emocional. Este estilo es autoritario porque el líder se coloca en relación vertical y de superioridad respecto a los

componentes del grupo. Las relaciones que crea son de desconfianza, miedo o pasividad. Utiliza al grupo para imponer su voluntad y no escucha las opiniones de los demás.

Collao (1997); afirma que la persona que emplea este estilo de liderazgo se considera en una posición de autoridad y espera que sus seguidores le respeten y obedezcan sus instrucciones.

Escucha influencias, pero no necesariamente se dejará influir por ellos. Fija sus metas y espera que los demás las acepten junto con sus métodos para lograrlos. Sabe lo que debe alcanzar y cree conocer la mejor forma de hacerlo; no estimula el incentivo individual ni colabora con los miembros del grupo.

Este tipo de liderazgo no es la mejor forma de dirigir, pero es necesario en casos de urgencia o crisis cuando un grupo no tiene tiempo de decidir el plan de acción que corresponde tomarse.

Es útil también cuando el jefe es la única persona que tiene pericia e información nueva y esencial o cuando los miembros del grupo son inexpertos.

El líder a su vez, debe emplear este estilo de liderazgo cuando el seguidor espera que se le indique lo que debe hacer y cuando se siente inseguro de su capacidad para hacer algo por sí solo.

El estilo democrático o participativo consulta y persuade a los subordinados y alienta la participación. Es el estilo más recomendable en las acciones pedagógicas y administrativas.

La relación es democrática y el líder se sitúa como uno más dentro del grupo.

Crea relaciones de amistad, confianza y diálogo. Permite que los integrantes se expresen libremente. Las actividades se hacen según los deseos y posibilidades de los integrantes.

Collao (1997) opina que, este tipo de liderazgo “otorga gran importancia al crecimiento y desarrollo de todos los miembros del grupo fomentando que trabajen el principio de consenso y toma de decisiones”.

De igual manera trata de lograr que las relaciones interpersonales sean agradables y de óptima calidad ya que este elemento le sirve de base para la efectividad del grupo y la resolución de sus problemas.

El liderazgo democrático, logra que se alcancen las metas a través del esfuerzo sincero, la motivación, el compromiso, la confianza respeto.

El estilo liberal o permisivo utiliza muy poco su poder, si es que lo usa. Concede a los subordinados un alto grado de independencia en sus tareas. Depende de sus subalternos para fijar las actividades y tareas.

Considera que su papel es apoyar las acciones de sus seguidores al proporcionarles información y actuando como un contacto con el entorno del grupo.

Es útil y recomendable cuando hay madurez, cuando son más hábiles y más seguros que el propio líder.

Su estilo es liberal, se sitúa al margen del grupo y no se preocupa de darle cohesión. Se desatiende del grupo y sus responsabilidades, lo que genera desorden e ineficacia.

Collao (1997) este líder promueve la libertad completa para el grupo o las decisiones individuales. Hay un mínimo de participación del líder.

Este estilo, por definición puede parecer apático a algunas personas debido a que se basa en la no interferencia pues, puede haber una clara decisión formulada.

El estilo liberal es una decisión, consciente o no, para evitar la interferencia y dejar que los acontecimientos tomen su propio curso.

El líder puede ser permisivo para alentar la libertad o inepto al guiar a un grupo.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- a) **Dirigente**: Persona que lidera, defiende, orienta, conduce a un grupo o masa a conseguir objetivos que genera bienestar económico y social.
- b) **Habilidades Sociales**: Grupo de actitudes afectivas que nos permite adaptarnos sin mayores dificultades a la sociedad o grupo social.
- c) **Emociones**: Alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática.
- d) **Afecto**: Cada una de las pasiones del ánimo, como la ira, el amor, el odio, etc., y especialmente el amor o el cariño.
- e) **Cooperativa Comunal**: Institución o empresa conformado por campesinos que se dedican a la producción pecuaria de las tierras, registrados por su identidad cultural.
- f) **Aprendizaje**: Adquirir el conocimiento de algo por medio del estudio o de la experiencia.
- g) **Control**: Comprobación, inspección, fiscalización, intervención.
- h) **Manera**: Modo con que se ejecuta o acaece algo. Porte y modales de alguien. Destreza, habilidad, artificio.
- i) **Rasgos**: Línea o trazo que se hace al escribir las letras. Expresión viva y oportuna.
- j) **Trascendencia**: Penetración, perspicacia. Resultado, consecuencia de índole grave o muy importante.
- k) **Influencia**: Dicho de una cosa: Producir sobre otros ciertos efectos; como el hierro sobre la aguja imantada, la luz sobre la vegetación, etc.

- l) **Psicopedagógico**: Es una orientación educativa basado en la psicología de las personas.
- m) **Programa**: Conjunto de actividades que se convierten en talleres de aprendizaje para estudiantes de cualquier edad.
- n) **Valores**: Proviene del término valor, que por su naturaleza tiene la predisposición a ser útil.
- o) **Estrés**: Situación emocional que distorsiona la afectividad en las personas y no le permite una vida normal y saludable.

2.4. HIPÓTESIS DE INVESTIGACION

2.4.1. HIPOTESIS ESPECÍFICA

2.4.1.1. HIPÓTESIS ALTERNA:

“La aplicación del Programa Psicopedagógico de Habilidades Sociales **SÍ MEJORA** el nivel de Liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017”.

4.1.2. HIPÓTESIS NULA:

“La aplicación del Programa Psicopedagógico de Habilidades Sociales **NO MEJORA** el nivel de Liderazgo de Dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017”.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES:

Las variables que se consideró son las siguientes:

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE (X):

Programa psicopedagógico de habilidades sociales.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE (Y):

Mejora la calidad de liderazgo.

2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES:

Independiente: (X): Programa Psicopedagógico de Habilidades Sociales.

DIMENSIONES	INDICADORES
Comunicación.	✓ Verbal. ✓ No verbal.
Autoestima.	✓ Componentes. ✓ Niveles.

Dependiente: (Y): **Calidad de Liderazgo.**

DIMENSIONES	INDICADORES
Conocimiento.	✓ Teórico. ✓ Práctico.
Personalidad.	✓ Rasgos. ✓ Empatía.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACION

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

- ✓ **Tipo:** aplicada.
- ✓ **Nivel:** pre-experimental.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se estudió variables que ya se viene dando en la población elegida, por lo tanto, la investigación obedeció a un diseño pre-experimental con un solo grupo

GE: O1 X O2

Dónde:

GE: Grupo experimental.

O1: Evaluación antes (Pre-test).

X: Es el tratamiento experimental (Aplicación del Programa Psicopedagógico de Habilidades Sociales)

O2: Evaluación después (Post-test).

De acuerdo con el diseño, podemos identificar la siguiente relación entre variables, expresado en el modelo siguiente



3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.3.1. POBLACIÓN:

Hemos considerando a los 264 socios integrantes de la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco), 2017”.

3.3.2. MUESTRA:

Hemos trabajado utilizando el muestreo no probabilístico y de diseño intencionado, elegimos 10 dirigentes de la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao-Huayllay (Pasco) 2017, que son el total de representantes de la mencionada institución.

3.4. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.4.1. EMPÍRICOS:

Observación, medición, descripción, experimental, explicación y comparación.

3.4.2. MÉTODOS LÓGICOS O TEÓRICOS

Analítico – sintético; inductivo – deductivo; abstracto – concreto y sistémico.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. TÉCNICAS:

Las técnicas que se emplearon durante la investigación fueron:

- ✓ Observación.
- ✓ Fichaje.

3.5.2. INSTRUMENTOS:

- ✓ Pre Test. (Que también será el post test con su respectiva rúbrica). (Ver anexo 01)
- ✓ Programa psicopedagógico de habilidades sociales y liderazgo: Propuesta para la Diversificación Curricular del Proyecto. (Ver anexo 02)
- ✓ Ficha de Registro de dirigentes que participarán en el estudio. (ver anexo 03)
- ✓ Panel de fotos. (ver anexo 04)
- ✓ Matriz de consistencia. (ver anexo 05)

3.6. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

3.6.1. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO:

- ✓ Codificación.
- ✓ Conteo.
- ✓ Trasladar los datos a una Pc.

3.6.2. TECNICAS PARA EL ANALISIS DE DATOS:

- ✓ Cálculo de frecuencias.
- ✓ Cálculo de porcentajes.
- ✓ Correlación de Pearson.
- ✓ Estadístico “t” de studem.

3.7. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

El cuestionario de aplicación de las habilidades sociales y liderazgo fue puesto a consideración conjuntamente con la matriz de consistencia, para su evaluación de validez de contenido, criterio y estructura.

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. DESCRIPCION DEL TRABAJO DE CAMPO

Congruente con la metodología de tipo aplicada nivel pre experimental planteada para el estudio se trabajó con 10 dirigentes de la cooperativa, Contando el cuestionario elaborado y validado por el juicio de expertos y con el coeficiente de confiabilidad que se encuentran relativamente cerca al valor central de 0,606 realizado con el método de la prueba de “t “ de Student y analizado a través de p-valor calculado , cuyos resultados acompaño en la sección de anexos, aplique el instrumento en mención a la muestra indicada; específicamente a los dirigentes de dicha cooperativa destacándose lo siguiente:

- Se aplicó simultáneamente los instrumentos a los dirigentes de la cooperativa.
- La aplicación de los instrumentos estuvo planificada para 45 minutos cada módulo trabajado.

- Los instrumentos se aplicaron en la misma cooperativa comunal LTDA 329
- Durante la aplicación del instrumento de la prueba del pre test y pos test se tuvo en cuenta que contestaran todas las preguntas, revise cada uno de ellos y se les dio la conformidad correspondiente. Siempre ayudándoles con las aclaraciones y lecturas correspondientes
- Posteriormente codificamos el instrumento, con notas de 10 a 18 cada respuesta de los ítems respectivos, desde la respuesta que considero acertada hasta la menos acertada, para ingresarlo a la base de datos ayudado por el programa SPSS.
- Así mismo se desarrolló los datos y fueron procesados con el
- Programa EXCEL y SPSS considerando tres etapas, una representación de tablas de frecuencias por cada uno de las notas obtenidas cada dirigente, y también se utilizó sus respectivas representaciones y finalmente aplicamos una prueba de Hipótesis utilizando la “t” de Student.

4.2. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE CUADROS

En los siguientes cuadros y gráficos que a continuación se muestra los resultados obtenidos del proceso de experimentación de **“EFECTOS DEL PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO DE HABILIDADES SOCIALES EN EL LIDERAZGO DE DIRIGENTES EN LA COOPERATIVA COMUNAL LTDA 329 SAN AGUSTÍN DE HUAYCHAO-HUAYLLAY (PASCO), 2017”**.

Como también para el tratamiento estadístico de nuestro trabajo se cumplió con la tabulación y el conteo de datos obtenidos, todo esto se presenta en cuadros y gráficos, finalmente se llevó a cabo la

interpretación mediante el cálculo estadístico del programa EXCEL y SPSS.

4.3. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

En los siguientes cuadros y gráficos que a continuación se muestran reflejan los resultados obtenidos antes y después de desarrollar aplicar el programa psicopedagógico de habilidades sociales en el liderazgo de dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao del distrito de Huayllay en el año 2017.

4.3.1 RESULTADOS DE LA PRE PRUEBA Y POST PRUEBA

Se aplicó el pre prueba a los dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao conformantes del grupo experimental realizado en el año 2017.

Estos resultados fueron analizados en forma descriptiva mediante el cálculo estadístico tales como sumatoria, promedio, mediana, moda, desviación estándar, varianza y los gráficos estadísticos. Para ello nos servimos el programa estadístico Excel y SPSS

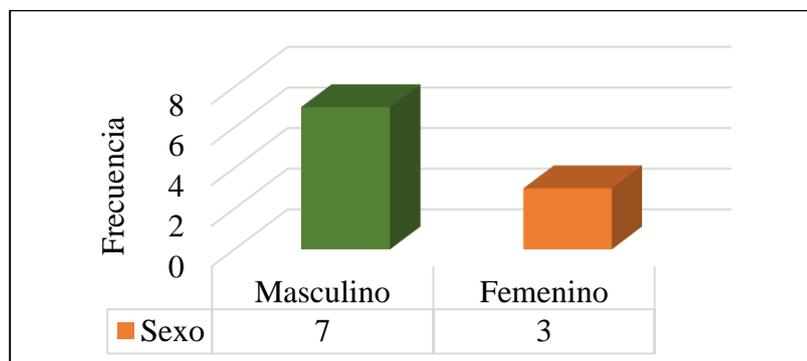


Tabla 1 Figura 1. Sexo de los dirigentes

En la figura 1, se observa que existen más varones como dirigentes que son 7, mientras los del sexo femenino son 3 en la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao.

TABLA No. 1 resultados estadísticos descriptivos de la prueba del grupo experimental, año 2017.

Estadísticos		
N	Válío	10
Media		10,472
Mediana		10,360
Moda		9,89
Desviación estándar		0,606
Asimetría		1,084
Mínimo		9,89
Maximo		11,67
Suma		104,72

Tabla 2 Fuente: Datos obtenidos por el investigador - 2017.

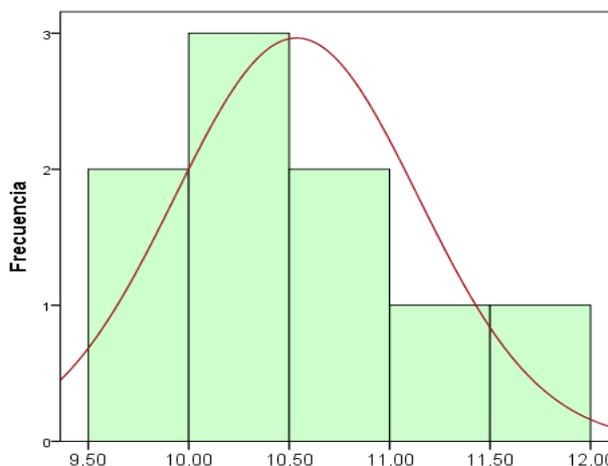


Tabla 3 Histograma del pre test.

INTERPRETACIÓN:

En cuanto a los dirigentes de la Cooperativa Comunal LTDA 329 “San Agustín de Huaychao pertenecientes al grupo experimental en el post test el promedio de las puntuaciones obtenidas es 15,122 puntos del después de aplicar el programa psicopedagogía de la habilidades

sociales por los dirigentes el puntaje mínimo es de 14,83 y el máximo fue de 16,11 puntos, en razón a lo cual la desviación estándar se estimó en 0,365 puntos, mientras el coeficiente de variación resultó 2,41%, siendo este bajo y determinando una homogeneidad de la data entorno al valor central. En la figura 3 se observa que la distribución esta sesgada a la derecha cuyo valor es 2,6002.

4.4. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.4.1 PRUEBA DE NORMALIDAD

Antes de analizar la prueba de contrastación de la hipótesis de estudio se ha verificado la normalidad de los datos obtenidos durante la investigación se eligió la prueba de Shapiro-Wilk, se calcula la distancia máxima entre la función de distribución empírica de la muestra seleccionada y la teoría, en este caso la normal. Esta prueba es aplicable sólo cuando el número de datos es menor que 30.

Para analizar la prueba de normalidad se ha tomado un nivel de confianza del 95%, si el *p-valor* es menor que el nivel de significancia ($p < \alpha$), entonces se rechaza la H_0 (Hipótesis nula) caso contrario aceptamos H_0 , para la cual se planteó las siguientes hipótesis:

H_0 : El conjunto de datos en estudio tiene una distribución normal.

H_1 : El conjunto de datos en estudio no tiene una distribución normal.

Calculando la prueba de normalidad de los datos del pre y post prueba aplicado al grupo experimental y control se calculó con SPSS.

Tabla 3. Prueba de la normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic	gl	Sig.	Estadístic	gl	Sig.
	o			o		
Pre-Test	,210	1	,188	,887	1	0,083
Pos Test	,313	1	,006	,665	1	0,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

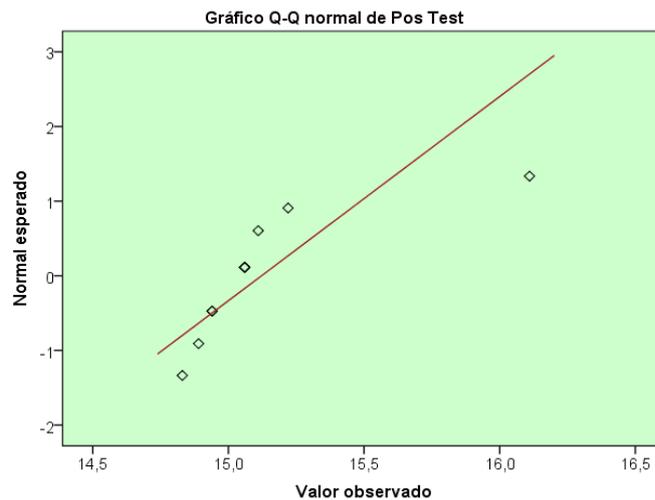


Table 1 Figura 4. Distribución de los datos.

Analizando los resultados en la tabla 3, en la columna de Shapiro-Wilk se observa que el *p-valor* es mayor que el nivel de significación ($0,083 > 0,05$). Por lo tanto, se aceptamos la hipótesis nula; en conclusión, podemos decir que la distribución de los datos de la muestra de estudio es normal.

Es por ello que se recomienda utilizar contrastes estadísticos paramétricos en el análisis de los datos de la investigación (Siegel y

Castellan, 1995), la figura 4 se observa claramente que los datos están cerca de la recta lo cual indica que existe la normalidad de los datos.

4.5. EVALUACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Para probar las hipótesis planteado en la investigación de estudio se realizó con la prueba de *t* Student y se analizará a través de *p-valor* calculado.

a) ANÁLISIS HIPÓTESIS DE ESTUDIO

- ✓ La aplicación del programa psicopedagogía de habilidades sociales si mejora el nivel de liderazgo de dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 “San Agustín de Huaychao” – Huayllay (Pasco). 2017.
- ✓ Para el análisis de la hipótesis de estudio se realizó teniendo en cuenta el diseño de investigación planteado como es cuasi-experimental con pre y post prueba aplicado al grupo experimental; así mismo se fijó un nivel de significación de 0,05 o 95% de confiabilidad ($\alpha = 0,05_{2colas}$) por tratarse de una investigación de carácter educativo. Pagano (2009; 293).
- ✓ Se realizará la comparación entre los puntajes obtenidos en el pre y post por los dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 “San Agustín de Huaychao que pertenecen al grupo experimental después de haber aplicado la variable de estudio y finalmente se analizara el resultado obtenido.

b) PLANTEAMOS LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS

H₀: No existen diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes antes y después de haber aplicado el programa psicopedagogía de habilidades sociales a los dirigentes de la Cooperativa Comunal LTDA San Agustín de Huaychao.

H₁: Existe diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes antes y después de haber aplicado el programa psicopedagogía de habilidades sociales a los dirigentes de la Cooperativa Comunal LTDA San Agustín de Huaychao.

Tabla 4. Prueba de muestras relacionadas de los puntajes del pre y post prueba grupo experimental.

Prueba de muestras emparejadas		Par 1
		Pos Test-Pre Test
	Media	4,650
	Desviación estándar	,5608
Diferencia emparejada	Media de error estándar	,1869
	95% de intervalo de inferior confianza de la diferencia	4,174
	Superior	5,036
T		26,875
Gl		9
Sig. (bilateral)		0,000

Según de los resultados de la tabla 4, el análisis de t Student para muestras relacionadas. El p-valor es menor que el nivel de significación ($0.000 < p < 0,05$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes antes y después de haber aplicado el programa psicopedagogía de habilidades sociales a los dirigentes de la

Cooperativa Comunal LTDA San Agustín de Huaychao al grupo experimental.

4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la investigación han permitido contrastar las hipótesis planteados al inicio del estudio empírico y extraer una serie de conclusiones sobre las características de la aplicación del programa psicopedagogía de habilidades sociales a los dirigentes de la Cooperativa Comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao, en el año 2017.

Con el propósito de probar las hipótesis planteado en el trabajo de investigación se ha aplicado una prueba en dos momentos: antes y después de la acción de la variable independiente X: aplicación del programa psicopedagogía de habilidades sociales. El resultado de la aplicación se muestra en el siguiente cuadro:

Tabla No. 5. Estadísticos obtenidos en el pre prueba y post prueba según el grupo experimental

GRUPOS	PRE TEST	POST TEST	DIFERENCIA
	2	2	\bar{X}

Experimental	0	0,47 2	,606	0	5,122	,365	4,650
Total	0			0			-

Fuente: Resultados del pre test y post test - 2017.

- ✓ Como se puede distinguir en el cuadro anterior la diferencia entre los dos grupos la media de los puntajes obtenidos es muy pequeña (0,38 puntos) en el pre prueba; pero sí existe una diferencia entre las medias obtenidos en el post prueba siendo de 4,650 puntos.
- ✓ La desviación típica del pre prueba y post prueba, nos permite afirmar que los puntajes obtenidos por los dirigentes del grupo experimental de la Cooperativa Comunal LTDA San Agustín de Huaychao se encuentran relativamente cerca al valor central de 0,606.
- ✓ Así, mismo se tiene que el grupo experimental ha mejorado con respecto a sus puntajes esto se debe a la aplicación del programa psicopedagogía de habilidades sociales, en la tabla No. 5, anterior se nota que existe una diferencia de 4,650 puntos con respecto al pre test y pos test.

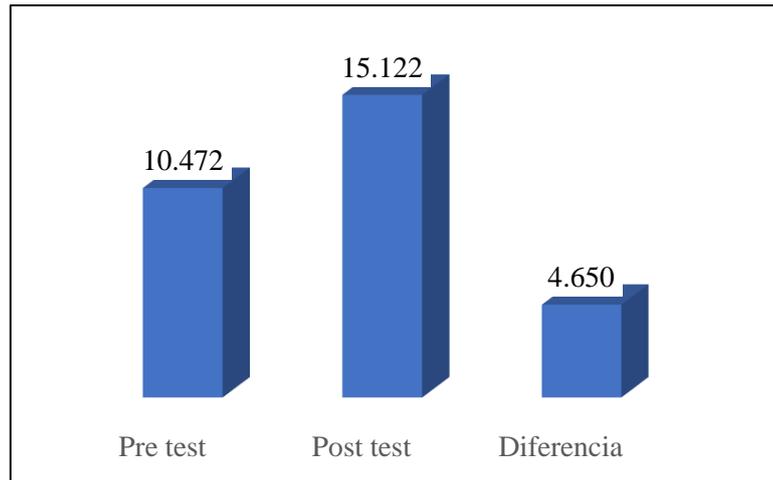


Figura 5. Distribución de los datos.

Con los datos de la tabla 5, construimos la figura 5. En ello observamos con más objetividad los resultados obtenidos en la pre y post test.

En la figura 5, los dirigentes del grupo experimental observamos que en el pre prueba obtuvieron una media de 10,472 puntos y en el post prueba una media de 15,122 puntos, existiendo una diferencia de 4,650 puntos.

CONCLUSIONES

1. Luego de haber evaluado la hipótesis general a través de la prueba de Student y analizado a través de p-valor calculado, la aplicación del programa psicopedagogía de habilidades sociales si mejora el nivel de liderazgo de dirigentes en la Cooperativa Comunal LTDA 329 "San Agustín de Huaychao" – Huayllay (Pasco). 2017.
2. Existe diferencias estadísticamente significativas entre los puntajes antes y después de haber aplicado el programa psicopedagogía de habilidades sociales a los dirigentes de la Cooperativa Comunal LTDA San Agustín de Huaychao.
3. La desviación típica de la pre prueba y post prueba, nos permite afirmar que los puntajes obtenidos por los dirigentes del grupo experimental de la Cooperativa Comunal LTDA San Agustín de Huaychao se encuentran relativamente cerca al valor central de 0,606.
4. Así, mismo se tiene que el grupo experimental ha mejorado con respecto a sus puntajes esto se debe a la aplicación del programa psicopedagogía de habilidades sociales, en la tabla No. 5, anterior se nota que existe una diferencia de 4,650 puntos con respecto al pre test y pos test.

RECOMENDACIONES

1. Como se probó que el programa psicopedagógico de habilidades sociales en los dirigentes de la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao, mejoro el nivel de liderazgo, sugerimos a los dirigentes de las entidades públicas del distrito de Huayllay mejorar los niveles de habilidades sociales, para que consecuentemente se mejore sus niveles de liderazgo.
2. Sugerimos a los directivos de las entidades públicas, procuren mejorar el nivel de liderazgo a través de capacitaciones en línea que ofrecen varias entidades públicas en el Perú y el mundo.
3. Sugerimos a los dirigentes de las entidades públicas, procuren utilizar el test de habilidades sociales y liderazgo, para realizar estudios exploratorios, ya que éstos se encuentran debidamente validados a través del juicio de tres expertos en gestión educativa.
4. Sugerimos a los dirigentes de las entidades públicas de la comunidad campesina San Agustín de Huaychao, utilizar los resultados de esta investigación como antecedente para iniciar otros estudios de carácter cuasi- experimental, y con ello estaría contribuyendo al mejoramiento de la calidad de liderazgo en nuestro medio.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Aebli, Hans. (2009). 12 formas Básicas de Enseñar. Madrid: Narcea.
- ✓ Aspe, V. (2009): Hacia un Desarrollo Humano: Valores, Actividades y Hábitos. México. Limusa.
- ✓ Bastiani, J. (2010): Emociones y Objetividad. Argentina. HMSO.
- ✓ Caballo, V. (2009): Teoría, Evaluación y Entrenamiento de las Habilidades Sociales. Valencia. Premoli.
- ✓ Cabrera, Loli y Montalvo, Marlene. (2006): Etapas de la Vida Humana. Perú. S/d.
- ✓ Chucos, Walter. (2002): Pequeño Diccionario Pedagógico. Lima Honoris.
- ✓ Firpo, Luis. (2005): Un Análisis de las Emociones. Argentina. Libro.
- ✓ Gerald, Huther. (2012): Biología del Miedo: El Estrés y los Sentimientos. España. TB.
- ✓ GUIBOVICH Lorgio (2006). Antropología liderazgo y cultura organizacional. Lima: Universidad Villarreal.
- ✓ Kelly, Jeffrey. (2011): Entrenamiento de las Habilidades Sociales". Barcelona. DDB.
- ✓ LUSSIER Robert (2002). Liderazgo. México: Thomson.
- ✓ Medina Robles, Luis. (2005): ¿Qué es la Andragogía? Lima. San Marcos.
- ✓ Muñoz, Emily. (2006): La Respuesta Democrática. Cuadernos de Pedagogía. Lima. S/d.

- ✓ Percival, Simmons. (2009): ¿Qué Enseña la Psicología a la Educación?
Argentina. Paidós.
- ✓ Piaget, Jean. (1964): Seis Estudios de Psicología. Barcelona. Ariel.
- ✓ Roca, E. (2009): Cómo Mejorar tus Habilidades Sociales. España.
ACDE.

ANEXOS

ANEXO Nº 01



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ELABORACION DEL PRE Y POS TEST

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES
PARA DIRIGENTES DE LA COOPERATIVA COMUNAL LTDA 329 SAN
AGUSTIN DE HUAYCHAO- HUAYLLAY- PASCO**

NOMBRE DEL DIRIGENTE.....EDAD.....

CARGO.....LOCALIDAD.....

1.- Las habilidades sociales son:

- a) Un conjunto de capacidades que nos permiten ejecutar aquellas conductas aprendidas que cubren nuestras necesidades de comunicación interpersonal.
- b) La capacidad de escuchar y entender a los demás, podemos aprender muchas cosas si escuchamos lo que los demás nos dicen...
- c) N.A.
- d) T.A.

2.- La _____ es una ciencia que estudia el comportamiento del ser humano.

- a) Psicología.
- b) Sociología.
- c) Biología.
- d) ética.

3.- Los componentes de las habilidades sociales son:

- a) No verbales.
- b) motivación - empatía.
- c) Verbales y no verbales.
- d) b y c.
- e) a y d

4.- Es aquello que se obtiene mediante una _____ o _____ sin llevar a la práctica como son conceptos leyes principios teorías

- a) Científico- creencias
- b) Explicación- lectura
- c) Locales - globales
- d) Filosóficos- prácticos

5.- Cuando son el resultado de esfuerzos sistemáticos y metódicos de investigación colectiva y social en busca de respuestas a problemas específicos como explicaciones en cuya elucidación procura ofrecernos la interpretación adecuada del universo.

- a) Filosóficos
- b) Tradicionales
- c) Científicos
- d) N.A

6.- Completa los espacios en blanco

1. Leer un texto es un conocimiento_____
2. Conducir una moto es un conocimiento_____
3. Cuando nos atiende una enfermera es un conocimiento_____

- a) Científico – filosófico- tradicional
 - b) Teórico- filosófico- practico
 - c) Teórico- práctico- practico
- 7) Un buen líder
- A) nos empuja a quien no quiere caminar
 - B) nos jala a quien no quiere trabajar
 - C) nos enseña y nos orienta
 - D) nos capacita y apoya
- 8) ¿El líder mira a lo largo o corto plazo?
- A) La visión del líder siempre a corto plazo
 - B) Largo plazo su visión siempre debe ser mirar hacia el futuro.
 - C) Solo le importa el presente y mira al pasado para no cometer errores
 - D) N.A
- 9) El líder en una empresa ¿qué tiene que premiar?
- A) la innovación y creatividad
 - B) absentismo e impuntualidad
 - C) lealtad y suspicacia
 - D) T.A.
- 10) ¿Señala tres características de un líder?
- A) Visionario, realista trabajador
 - B) Flexible, incumplidor, prudente
 - C) Negociador honesto y poco trabajador
 - D) N.A

11) Es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter.

- a) Autoestima baja
- b) Autoestima alta
- c) Autoestima
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna de las anteriores

12) Los niveles de la autoestima son:

- a) Cognitivo- conductual
- b) Alta- media
- c) Alta - mediana -baja
- d) Afectivo- baja agresiva
- e) Baja pasiva – baja agresiva- mediana- alta

13) Marque la respuesta correcta si es verdadero (V) o falso (F)

El componente de la autoestima es:

- a) Afectivo. - Pensamientos, ideas, creencias, valores: saber que puedo ser útil, que soy competente, que tengo dones que puedo ofrecer o compartir con los demás. ()
- b) Cognitivo. - Lo que decimos y hacemos... ()
- c) Afectivo. - Lo que sentimos, el valor que damos a las situaciones, cosas y personas que nos rodean y a nosotros mismos, sentir que tenemos derecho a ser felices y a disfrutar ()

- 14) Algunas Características de la autoestima baja son:
- a) Dolor, rabia, tristeza, depresión, pasivo temeroso, inseguro
 - b) Activo, comprensivo, confía en sí mismo, se quiere, se valora
 - c) Conformista, apático, indiferente
- 15) ¿Qué es la personalidad?
- A) Ciencia que estudia el comportamiento y conducta humano
 - B) Se relaciona con la madurez, la integridad personal
 - C) Describe a los individuos con capacidad
 - D) N.A
- 16) ¿Cuáles son los rasgos de la personalidad?
- A) Central, autodirección, cooperación
 - B) Individual, social y cultura
 - C) Cardinales, centrales, secundarios.
 - D) T.A.
- 17) Completa los espacios en blancos
- La temperatura al ser _____ estable va a _____ probabilidad de la maduración del _____
- a) Afabilidad, dependencia, carácter
 - b) Biológicamente, centrales, cultura
 - c) Biológicamente determina, carácter
- 18) El rostro de esta imagen hace referencia a lo:

- Kinésico
- ✓ Proxémico
- ✓ Paralingüístico



✓ Simbólico – icono

19) ¿Qué tipo de gesto se advierte en la siguiente imagen?

✓ Emblemático

✓ Ilustrativo

✓ Emotivo

✓ Regulador

✓ Adaptativo



20) “Te vas porque YO quiero que te vayas”, se advierte una señal:

a) Kinésica

b) Proxémica

c) Simbólica

d) Paralingüística

Gracias por su colaboración.

ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA



**PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO DE HABILIDADES
SOCIALES Y LIDERAZGO**

PRESENTADO POR:

Bach. MATEO CRUZ, Mabet Aquila.

Bach. MAYTA LOPEZ, Abiud Nerida.

ASESOR: Dr. Eva Elsa, CONDOR SURICHAQUI

2.3. PSICOPEDAGÓGICO DE HABILIDADES SOCIALES Y LIDERAZGO

Este programa se origina como efecto a resolver un problema real y está relacionado a mejorar las habilidades sociales y liderazgo en cualquier contexto social, esto permitirá una adecuada comunicación y las relaciones humanas serán cordiales y de esta manera puedan hacer uso de las mismas en diferentes situaciones de la vida cotidiana.

Este programa también permite mostrar el papel que debe ejercer el líder que se hacen responsable de sus resultados y desarrollos en cuanto a su liderazgo para dirigir eficazmente un equipo de líderes y competentes. “PSICOPEDAGÓGICO DE HABILIDADES SOCIALES Y LIDERAZGO”.

Con la finalidad de ayudar en los Dirigentes de la Cooperativa Comunal, desde el mes de agosto del 2018 elaboramos, aplicamos y evaluamos un programa para mejorar las habilidades sociales y liderazgo.

2.3.1 FINALIDAD DEL PROGRAMA:

El Programa de Aplicación psicopedagógico de habilidades sociales y liderazgo de dirigentes en la cooperativa comunal, que presentan bajos niveles en el pre-test. Siendo éste un programa de reforzamiento y taller, correctivo y de nivelación, esto nos permitirá una adecuada comunicación y las relaciones humanas serán cordiales entre sus integrantes tanto interpersonales como extra personales.

a) Objetivo general. -

Desarrollar el liderazgo para potenciar las habilidades sociales y desarrollo de estrategias cognitivas y de esta manera, podrán hacer uso de las mismas en diferentes situaciones en su vida cotidiana.

b) Objetivos específicos. -

Culminar el programa psicopedagógico de habilidades sociales y liderazgo, dirigido a los dirigentes en la cooperativa comunal LTDA 329 habrán mejorado:

✓ **Cualitativamente en:**

- Su conocimiento teórico: en base a las estrategias de habilidades sociales para mejorar el liderazgo en los dirigentes de la cooperativa comunal.
- Mejorar las relaciones interpersonales entre los dirigentes de cooperativa comunal.
- Identificar las características de una comunicación eficaz y la utiliza para expresarse de manera correcta.

✓ **Cuantitativamente en:**

- Su puntaje obtenido post test “después” del reforzamiento recibido.
- Promedio elevado producto del reforzamiento de los talleres.

2.3.2. ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO DE HABILIDADES SOCIALES Y LIDERAZGO

El programa está estructurado en 6 módulos, de las cuales se trabajó a lo largo del programa:

MODULO 1: HABILIDADES SOCIALES

OBJETIVO:

Potenciar los recursos PERSONALES y conseguir que lleguen a establecer RELACIONES interpersonales gratificantes.

MODULO 2. EL CONOCIMIENTO

OBJETIVO:

Potenciar las habilidades cognitivas para solucionar los conflictos sociales e interpersonales dentro de la sociedad donde se rodea

MODULO 3. LIDERAZGO DIRECTIVO

OBJETIVO:

Conocer las habilidades y actitudes necesarias para liderar equipos de trabajo y su importancia para poder relacionarse de forma correcta con los demás.

MODULO 4. AUTOESTIMA COMPONENTES Y NIVELES

OBJETIVO:

- Conocer las características de la autoestima de los dirigentes, así como de cada persona.
- Elaborar propuestas para mejorar la autoestima en los trabajadores de los dirigentes.

MODULO 5: LA PERSONALIDAD

OBJETIVO:

- Capacidad de la persona para controlar, regular y adaptar la conducta ajustándola a la situación de acuerdo a sus propias metas y valores.
- conocer los cambios que sufren la personalidad del adulto durante el bienestar emocional y como se puede integrar a sus actividades cotidianas.

MODULO 6: COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL

OBJETIVO:

Comunicarse de forma eficazmente en el ambiente académico y laboral mediante el proceso la comunicación oral o escrita

“Cierre del programa y evaluación final del POS TEST”

DURACIÓN DEL CURSO:

Tuvo una duración de 30 días nuestro estudio se realizó del 04 de agosto 2018 al 25 de agosto del 2018.

b) HORARIO:

Se trabajó los sábados y domingos por semana en el horario de 3:00 p.m. a 05:00 p.m.

c) ASPECTOS PROGRAMÁTICOS:

CUADRO Nº 01

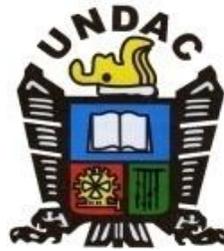
C	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	FECHAS	HORARIO
*	Sensibilización e Introducción del Programa. (Pre test)		3.00–5.00
1	Habilidades sociales.	04-08-18	3.00-5.00
2	El conocimiento	05-08-18	3.00-5.00
3	Liderazgo directivo	11-08-18	3.00-5.00
4	Autoestima y componentes y niveles	12-08-18	3.00-5.00
5	La personalidad	18-08-18	3.00-5.00
6	La comunicación verbal y no verbal	19-08-18	3.00-5.00
7	Clausura y evaluación del programa. (Post test)	25-08-18	3.00-5.00

También se adjunta los Módulos elaborados para ejecutar el programa.

d) PROCEDIMIENTO EMPLEADO EN EL PROGRAMA:

- ✓ Se organizó el programa en base a 10 dirigentes de los 264 socios que conforman en la cooperativa comunal LTDA 329 SAN AGUSTIN DE HUAYCHAO, con ellos se desarrolló la experiencia.
- ✓ Cada módulo fue planificado y desarrollado utilizando las pautas y procedimientos metodológicos del aprendizaje.
- ✓ Los talleres han implicado:
 - Disciplina y colaboración ejemplar en todo sentido de los Dirigentes de la Cooperativa Comunal.
 - Crear un ambiente de cooperación, colaboración, confianza, de comunicación, diálogo y acercamiento.
 - Descubrir las dificultades de los dirigentes y reforzar los puntos débiles en el programa sin aburrirlos.
 - Motivar la continua participación individual y colectiva en forma espontánea.
 - Realización de reuniones con los cooperativistas para evaluar el avance de sus trabajos en su periodo de Dirigentes; de igual modo comunicar todo esto por escrito a los mismos.
 - Aplicación del post-test.
 - Estimular el esfuerzo desplegado por los Dirigentes en la Cooperativa Comunal al finalizar los talleres.

MODULOS REALIZADOS



ASESORA:

**DOCTORA EVA ELSA
CONDOR SURICHAQUI**

AUTORAS:

MATEO CRUZ, Mabet

Aquila

MAYTA LOPEZ Nerida

SUGERENCIAS Y/O
PREOCUPACIONES QUE DEBEN
SER TRATADOS POR LOS
PONENTES:

.....
FIRMA DEL DIRIGENTE

FECHA DE ENTREGA	FECHA DE DEVOLUCIÓN	
		PUNTAJE

Cooperativa Comunal LTDA 329 S.A.Huaychao

Área: de Educación

PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES

Bases Teóricas – Científicas sobre Habilidades Sociales

I. OBJETIVOS:

- 1.1. Potenciar los recursos PERSONALES y conseguir que lleguen a establecer RELACIONES interpersonales gratificantes.
- 1.2. Aprender a ser asertivos a la vez promover la capacidad para resolver los conflictos de la vida diaria, que permitirán controlar la relación con los demás para establecer relaciones sociales más satisfactorias.

II. ACTIVIDADES PREVIAS:

- 2.1. Dinámica de animación:
“DAR Y RECIBIR AFECTO...”
- 2.2. Analizar e interpretar la dinámica:
La responsable presenta el ejercicio, diciendo que para la mayoría de las personas, tanto dar como recibir afecto, es asunto muy difícil. Para ayudar a las personas a experimentar la dificultad Las personas del grupo dirán a la persona que es el foco de atención todos los sentimientos positivos que tienen hacia él o ella...”.

¿A quién se le llama dirigente de una entidad? Ejemplo.

¿A quién se le llama persona? Ejemplo.

¿Los dirigentes tienen una edad determinada?

¿Las personas tiene una edad determinada?

¿Qué es lo que brinda el dirigente a las personas? Ejemplo.

Anota los datos
y sus respuestas
Desglosa por las
líneas
punteadas y
entrega a la
coordinación

APELLIDOS Y NOMBRES DEL DIRIGENTE:

AÑO: _____ LUGAR: _____

Nº DEL MÓDULO:

Nº DE GUÍA:

FICHA DE RESPUESTAS

	a	b	c	d	e
01	()	()	()	()	()
02	()	()	()	()	()
03	()	()	()	()	()

TÉRMINO - SINÓNIMO

04	_____	_____
05	_____	_____
06	_____	_____
07	_____	_____
08	_____	_____

III. INFORMACIÓN BÁSICA:

1

3.1. **Contenido:**

- * Concepto
- * Ciencias que contribuyen para las habilidades sociales científica de la persona en un dirigente.
- * Tipos de habilidades sociales.
- * Puntos claves de habilidades sociales
- * Componentes de habilidades sociales
- * Importancia de las habilidades sociales

3.2. **Desarrollo:**

(Técnica de análisis: trabajo en equipos)

2

Concepto de habilidades sociales:

Las habilidades sociales son un conjunto de capacidades que nos permiten ejecutar aquellas conductas aprendidas que cubren nuestras necesidades de comunicación interpersonal y responden a las exigencias y demandas de las situaciones de forma efectiva que comprenden un amplio conjunto de elementos de la comunicación verbal y no verbal.

Ciencias que contribuyen en las habilidades sociales:

- * **sociología:** Ciencia que estudia al origen, existencia y desenvolvimiento de las sociedades.
- * **Psicología:** Ciencia que estudia el comportamiento del ser humano, como efecto de las bases biológicas y bases socio – culturales y ambientales.

- * **Biología:** Ciencia que trata de la vida.
- * **Endocrinología:** Estudio del sistema hormonal.
- * **Ética:** Trata sobre el estudio de la moral, y de las obligaciones del hombre.
- * **Axiología:** Trata sobre los valores que debe practicar las personas.
- * **Investigación Educativa:** Trata sobre la sistematización y producción de conocimientos científicos nuevos de acuerdo a la realidad.
- * **Psiquiatría:** Trata sobre los trastornos psicopatológicos del ser humano.

3

Tipos de habilidades sociales:

Las habilidades sociales son:

- * Primeras habilidades sociales
- * Habilidades sociales avanzadas
- * Habilidades vinculadas con los sentimientos
- * Habilidades sociales de negociación
- * Habilidades sociales para la planificación

4

Puntos claves de habilidades sociales:

- * Se adquieren a través del aprendizaje.
 - * Son recíprocas por naturaleza, requieren para su desarrollo la relación con otras personas.
 - * Incluyen conductas verbales y No verbales
 - * Están determinadas por el reforzamiento social (positivo o negativo)
- ♣ **Empatía.** - Capacidad de emocionarse con el otro.
Identificarse con el otro.
Ponerse en el lugar del otro.
 - ♣ **Comunicación.** - Capacidad de expresar sentimientos.
Capacidad de darse a entender efectivamente.
Capacidad de recepción de información
 - ♣ **Liderazgo.** - Capacidad de persuadir a los demás.
Capacidad de coordinar al grupo de pares.
Capacidad de adecuación a la tarea
Capacidad crítica ante a las situaciones/ Actitud crítica

6.- Importancia de habilidades sociales

- ♦ Permiten al SER HUMANO interactuar con sus pares y entorno de una manera socialmente aceptable. Estas habilidades pueden ser aprendidas, y pueden ir de más **simples a complejas.**
- ♦ Conocerse así mismo
- ♦ Cómo se relaciona con los demás
- ♦ Cómo vivir en grupo
- ♦ Fomentar la capacidad de escuchar y entender a los demás, podemos aprender muchas cosas si escuchamos lo que los demás nos dicen.

- ♦ **CREAR** un clima institucional armonioso y sensibilizar a los integrantes que participen en las diferentes actividades con la práctica de valores invitando el auto valores.
- ♦ **MOTIVAR** y estimular al trabajador las iniciativas de liderazgo, en los cambios que emprenda dentro y fuera de la institución pública.

5

Componentes de habilidades sociales:

Las habilidades sociales incluyen componentes verbales y no verbales

- ♣ **LOS COMPONENTES VERBALES:** Hacen referencia al volumen de la voz, el tono, el timbre, la fluidez, el tiempo de habla, la entonación, la claridad y la velocidad y el contenido del mensaje. Todos hemos tenido la experiencia de lo incómodo que resulta hablar con alguien que acapara todo el tiempo de conversación, o que habla muy deprisa o muy despacio, o que da mil rodeos para contar algo o que su timbre de voz es demasiado agudo. Además de lo que decimos es importante el modo en que lo decimos.
- ♣ **LOS COMPONENTES NO VERBALES:** Hacen referencia al lenguaje corporal, a lo que no decimos, a cómo nos mostramos cuando interactuamos con el otro. Esto es, a la distancia interpersonal, contacto ocular, postura, orientación, gestos y movimientos que hacemos con brazos, piernas y cara cuando

V. BIBLIOGRAFÍA:

Goleman, D. (2006). Inteligencia social. Barcelona: Kairós

Bisquerra, R. (2009). Psicopedagogía de las emociones. Madrid. Ed. Síntesis.

Álvarez, D.; Álvarez, L; Núñez, J.C. (2007): ARCO (Aprende a Resolver Conflictos). Programa para mejorar la convivencia escolar. Ed. CEPE. Madrid.

Gerardo Fernández González Inspector de Educación- UNED 03-07-2013

Carpaena, A. (2003): Educación socioemocional en la etapa de primaria. Barcelona. Octaedro.

Rosanas, C. (2003). Estrategias para crear un ambiente tranquilo en la clase.



¿A quién se le llama dirigente de una entidad ?. Ejemplo.

¿A quién se le llama persona. Ejemplo.

¿Los dirigentes tienen una edad determinada?

¿Las personas tiene una edad determinada?

¿Qué es lo que brinda el dirigente a las personas? Ejemplo.

Anota los datos y sus respuestas Desglosa por las líneas punteadas y entrega a la coordinación

APELLIDOS Y NOMBRES DEL DIRIGENTE:

Nº DEL MÓDULO: _____ Nº DE GUÍA: _____

AÑO: _____ LUGAR: _____

FICHA DE RESPUESTAS

	a	b	c	d	e
01	()	()	()	()	()
02	()	()	()	()	()
03	()	()	()	()	()
	TÉRMINO		-	SINÓNIMO	
04	_____			_____	
05	_____			_____	
06	_____			_____	
07	_____			_____	
08	_____			_____	

III. INFORMACIÓN BÁSICA:

1

3.1. Contenido:

- ♣ Concepto
- ♣ Rasgos del conocimiento
- ♣ Elementos del proceso del conocimiento
- ♣ Base científica del Conocimiento teórico
- ♣ Clases del conocimiento teórico
- ♣ Base científica del conocimiento practico
- ♣ Fin del conocimiento practico

3.2. Desarrollo:

(Técnica de análisis: trabajo en equipos)

2

Concepto del conocimiento:

Es el sistema de datos e información almacenados que se obtiene a través de las experiencias de aprendizajes.

El conocimiento suele entenderse como: Hechos o información adquiridos por una persona a través de la experiencia o la educación.

Rasgos del conocimiento

EL CONOCIMIENTO ES:

Función

- ◆ Acción
- ◆ Producto
- ◆ Resultado del desarrollo de la vida de un individuo

EL CONOCIMIENTO EXPRESA.-

- ◆ La herencia genética y la memoria.
- ◆ La adaptación ambiental social y cultural de grupo.
- ◆ La propia interacción del individuo en su ambiente y su creatividad.

3

ELEMENTOS DEL PROCESO DEL CONOCIMIENTO

FASES:

SENSORIAL

- ♣ PERCEPCION
- ♣ SENSACION
- ♣ REPRESENTACION

RACIONAL

- ♣ CONCEPTO
- ♣ JUICIO
- ♣ RAZONAMIENTO

4.- BASE CIENTÍFICA DEL CONOCIMIENTO

TEÓRICO

Es aquello que se obtiene mediante una explicación o lectura sin llevar a la práctica como son conceptos leyes principios teorías etc.

CLASES DEL CONOCIMIENTO TEORICO

- ♣ **CIENTÍFICOS.** - Cuando son el resultado de esfuerzos sistemáticos y metódicos de investigación colectiva y social en busca de respuestas a problemas específicos como explicaciones en cuya elucidación procura ofrecernos la interpretación adecuada del universo.
- ♣ **FILOSÓFICOS.** - Cuando intentan fundamentar el mismo conocimiento, y abarcar el Universo como un todo de sentido, ampliando las perspectivas generales de todo conocimiento mediante la crítica de los propios fundamentos.
- ♣ **DE CREENCIAS, QUE SE ACEPTAN COMO VERDADES EVIDENTES.**

ESTOS PUEDEN SER:
 - ♣ **TRADICIONALES.** - Transmitidos culturalmente. Estos a su vez pueden ser:
 - ♣ **LOCALES.** - Un conocimiento desarrollado alrededor de un área geográfica definida.
 - ♣ **GLOBALES.** - Formados mediante redes o comunidades, pertenecientes a lugares geográficos dispares incluso culturalmente.

5.- BASE CIENTÍFICA DEL CONOCIMIENTO PRÁCTICO

Es la facultad de conocer, es parte de la práctica individual y social del hombre, se necesita de una actividad mental en donde el hombre conoce la naturaleza pudiendo modificarlo.

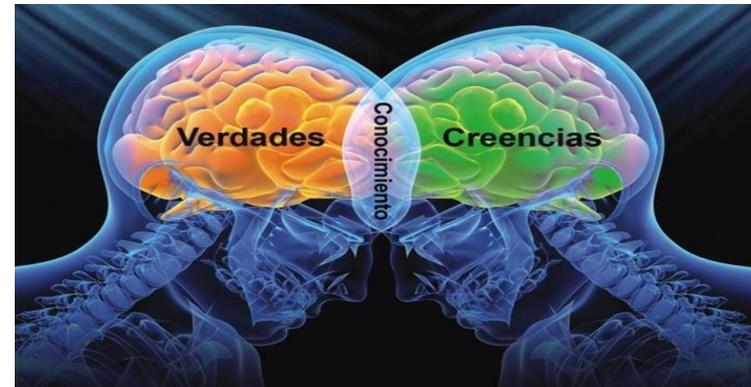
6.- FIN DEL CONOCIMIENTO

- √ **MORALES.** - Referentes a las normas de comportamiento social.
- √ **ÉTICOS.** - Referentes a la reflexión y fundamentación de la moral respecto a un sentido o finalidad última.

√ La producción económica
√ La dirección política y social de organizaciones sociales
√ La economía doméstica
√ Las habilidades personales

V. BIBLIOGRAFÍA:

- ✓ <file:///F:/Nueva%20carpeta/talleres/2-saber-teorico-y-saber-practico>
- ✓ Teoría del Conocimiento de Dr. Dymart Hernández Barrios.
- ✓ <https://es.wikipedia.org/wiki/teoria> del conocimiento
- ✓ <https://es.wikipedia.org/wiki/epistemologia>.
Como conocer el conocimiento



UN BUEN LÍDER .

- A. NOS EMPUJA A QUIEN NO QUIERE CAMINAR
- B. NOS JALA A QUIEN NO QUIERE TRABAJAR
- C. NOS ENSEÑA Y NOS ORIENTA
- D. NOS CAPACITA Y APOYA

¿EL LÍDER MIRA A LO LARGO O CORTO PLAZO?

- A. La visión del líder siempre a corto plazo
- B. Largo plazo su visión siempre debe ser mirar hacia el futuro.
- C. Solo le importa el presente y mira al pasado para no cometer errores

QUE EL LÍDER EN UNA EMPRESA ¿QUÉ TIENE PREMIAR?

- A. LA INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD
- B. ABSENTISMO E IMPUNTUALIDAD
- C. LEALTAD Y SUSPICACIA

¿SEÑALA TRES CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER?

- A. Visionario , realista trabajador
- B. Flexible , incumplidor, prudente
- C. Negociador honesto y poco trabajador



Anota los datos y sus respuestas
Desglosa por las líneas punteadas y entrega a la coordinación

APELLIDOS Y NOMBRES DEL DIRIGENTE:

AÑO: _____ LUGAR: _____

Nº DEL MÓDULO:

Nº DE GUÍA:

FICHA DE RESPUESTAS

	a	b	c	d	e
01	()	()	()	()	()
02	()	()	()	()	()
03	()	()	()	()	()

TÉRMINO - SINÓNIMO

04	_____	_____
05	_____	_____
06	_____	_____
07	_____	_____
08	_____	_____

V. BIBLIOGRAFÍA:

- ✓ **Bennis y Nannus (1985), cuentan hasta 350 definiciones de Liderazgo.**
- ✓ **Leo. F. Jeri Gestión Empresarial – UNALM 2005**
- ✓ **tarwi.lamolina.edu.pe/~leojeri/liderazgo.htm**
- ✓ **www.wikipedia liderazgo**

III. INFORMACIÓN BÁSICA:

1

3.1. Contenido:

- ♣ Concepto
- ♣ Liderazgo
- ♣ Elementos
- ♣ Características del líder
- ♣ ¿Cómo se llega a ser líder?
- ♣ Diferencia entre ser jefe y ser líder
- ♣ Diferencia entre ser administrador y ser líder
- ♣ Teorías de los rasgos
- ♣ Proceso de liderazgo

2

3.2. Desarrollo:

(Técnica de análisis: trabajo en equipos)

Concepto:

- ◆ Para un Militar:

Liderazgo es el arte de influenciar y dirigir a la gente de tal manera de ganar su obediencia, confianza, respeto y cooperación leal para el logro de un objetivo común.

- ◆ Para un Empresario:

Los gerentes tienen subordinado los líderes tienen seguidores

- ◆ Para un Caudillo – Héroe:

Un líder es un proveedor de esperanza

3

LIDERAZGO:

Es el proceso mediante el cual los administradores tratan de **influir** sobre sus colaboradores para que logren *metas de trabajo prefijadas*”.

Los líderes son el recurso básico y más escaso de cualquier empresa”

Estadísticas de los últimos años lo demuestran en forma concreta: la mayoría de los fracasos empresarios pueden atribuirse a un liderazgo ineficaz

4

EL LÍDER:

◆ ***Es la persona que:***

- a) Encabeza, guía, dirige o establece el rumbo.
- b) Realiza las normas que el grupo nos estima, lo cual le da la categoría y por ello logra atraer a la gente.
- c) Crea el cambio más efectivo y por eso logra que otros lo sigan.
- d) Esta con la gente, la mantiene unida y la guía a la dirección correcta.

ELEMENTOS DEL LÍDER:

- √ Influencia
- √ Líder y seguidores
- √ Cambio
- √ Objetivo organizacional

5

CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER:

- Consistente con las necesidades del grupo.
- Combinar el ejercicio intelectual, moral y espiritual.
- Dominio de sí mismo.
- Generar energía y credibilidad.
- Actuar de acuerdo a las circunstancias pero supeditas estas a la propia p
- No enmarcarse a comportamientos preestablecidos.

¿COMO SE LLEGA A SER LÍDER?

Se nace líder:

Se asocia al liderazgo con el carisma.
Con atributos personales innatos: Inteligencia, creatividad, iniciativa, habilidad, persuasivo, persistente. No hay criterio de efectividad

6

DIFERENCIA ENTRE SER JEFE Y SER LIDER:

La autoridad es un privilegio de mando

El dice “aquí mando Yo”

El jefe empuja al grupo

La autoridad del jefe impone, impera

El jefe inspira miedo, se le sonrío de frente y se le critica de espaldas

Busca al culpable cuando hay un error: sanciona, castiga, grita.

EL SER LÍDER:

La autoridad es un privilegio de servicio

Él dice “aquí sirvo Yo”

El líder va al frente, comprometido con sus acciones

El líder inspira confianza, inyecta entusiasmo, da poder a la gente

IV. PRUEBA COMPROBACION:

UN BUEN LÍDER:

- A. NOS EMPUJA A QUIEN NO QUIERE CAMINAR
- B. NOS JALA A QUIEN NO QUIERE TRABAJAR
- C. NOS ENSEÑA Y NOS ORIENTA
- D. NOS CAPACITA Y APOYA

¿EL LÍDER MIRA A LO LARGO O CORTO PLAZO?

- A. La visión del líder siempre a corto plazo
- B. Largo plazo su visión siempre debe ser mirar hacia el futuro.
- C. Solo le importa el presente y mira al pasado para no cometer errores

EL LÍDER EN UNA EMPRESA ¿QUÉ TIENE QUE PREMIAR?

- A. LA INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD
- B. ABSENTISMO E IMPUNTUALIDAD
- C. LEALTAD Y SUSPICACIA

¿SEÑALA TRES CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER?

- A. Visionario, realista trabajador
- B. Flexible, incumplidor, prudente
- C. Negociador honesto y poco trabajador

Administrador vs. Líder

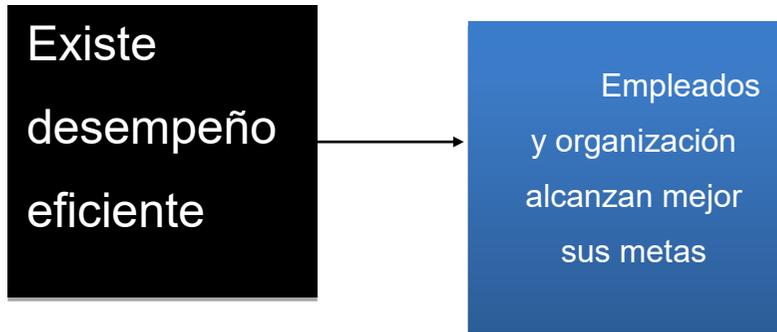
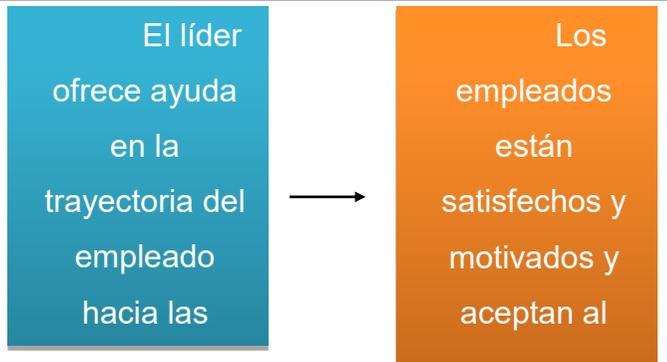
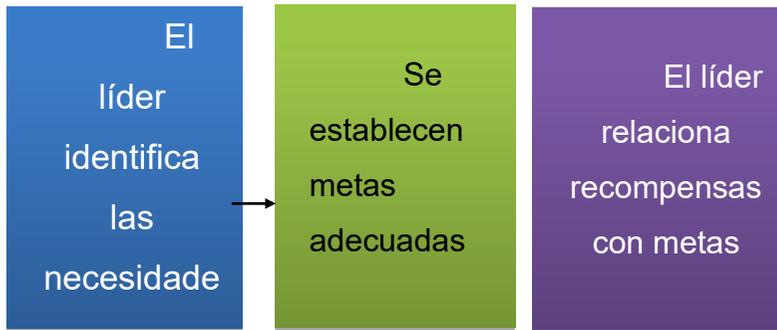
En Necesidades: Mantiene el equilibrio en las operaciones: Crea **he imagina nuevas áreas de explotación.**

En los Fines: Tiende a actitudes impersonales: Establece objetivos que fijan la dirección de la empresa

7

TEORÍA DE LOS RASGOS:

-
- √ **Rasgos Físicos:** Madurez, energía, apariencia e imagen impactante.
- √ **Aspectos Sociales:** Estudios en escuelas con imagen, elevada condición social o ascenso social.
- √ **Personalidad:** Adaptabilidad, ímpetu, estabilidad emocional y seguridad en si mismo.
- √ **Características Sociales:** Diplomacia, sociabilidad, popularidad.
- √ **Características Relativas a Tareas:** Impulso a la excelencia, aceptación de responsabilidad, gran iniciativa, orientación a resultados



III. INFORMACIÓN BÁSICA:

1

3.1. Contenido:

- ◆ Concepto de la autoestima.
- ◆ Componentes de la autoestima.
- ◆ Tipos de la autoestima.
- ◆ Importancias de la autoestima.
- ◆ ¿Cómo podemos influir los dirigentes en los trabajadores?
- ◆ Factores que influyen sobre nuestra autoestima.
- ◆ Características de personas con alta autoestima.
- ◆ Características de personas con baja autoestima.
- ◆ Recomendaciones para mantener una autoestima normal.

2

Concepto de autoestima:

Es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter.

En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos.

Componentes de la autoestima:

- a) **Cognitivo:** Pensamientos, ideas, creencias, valores: saber que puedo ser útil, que soy competente, que tengo dones que puedo ofrecer o compartir con los demás.
- a) **Conductual:** Lo que decimos y hacemos.
- a) **Afectivo:** Lo que sentimos, el valor que damos a las situaciones, cosas y personas que nos rodean y a nosotros mismos, sentir que tenemos derecho a ser felices y a

3

Niveles de la Autoestima:

- √ BAJA PASIVA
- √ BAJA AGRESIVA
- √ MEDIANA
- √ ALTA

¿DÓNDE ME CLASIFICO?

Importancias de la Autoestima:

Lo que una persona piensa de sí misma tiene una gran influencia en la manera como encara su vida.

DE ELLO DEPENDE:

- ◆ Cómo se relaciona con los demás
- ◆ Cómo le irá en sus estudios
- ◆ Qué tan creativo será en su trabajo
- ◆ Cómo resolverá sus problemas
- ◆ Las decisiones importantes que tomará en su vida

¿Cómo podemos influir los dirigentes en los trabajadores?

FORTALECIENDO LA VINCULACIÓN:

Compartir y expresar sentimientos con nuestros trabajadores.
Compartir intereses, aficiones, actividades y experiencias personales.

Elogiarles de manera abierta y sincera.

FAVORECIENDO LA SINGULARIDAD:

Animarlos para que expresen sus ideas.
Transmitirles que son aceptados y valorados.
Darles libertad de actuación respetando límites.
Nunca ridiculizar o avergonzarles por lo que hacen.
(Criticar el comportamiento, pero no la persona.
Uso de "mensajes yo")

4

Factores que influyen sobre nuestra autoestima:

- √ Cuidados recibidos en la niñez
- √ Estilo educativo de nuestros cuidadores (nutrición versus crítica)
- √ Nuestra forma de ser y nuestras decisiones en cada momento
- √ Exigencias y expectativas de nuestros padres, cultura, sexo, raza.

5

Características de personas con alta autoestima:

- ◆ Piensan que pueden hacerlo todo, no hay nadie mejor que ellos.
- ◆ Creen tener siempre la razón y que no se equivocan.
- ◆ Son seguros de sí mismo en extremo, pero los hace no ver los riesgos de sus acciones.
- ◆ Creen que todas las personas los aman.
- ◆ Hablan en extremo y son escandalosos.
- ◆ No toman en cuenta a nadie para hacer sus tareas o realizar cualquier actividad.
- ◆ Por lo general la gente los rechaza. Por sabelotodo.
- ◆ Se aman en forma enfermiza a sí mismo.

6

Características de personas con baja autoestima:

- ♣ Piensan que no pueden, que no saben nada.
- ♣ No valoran sus talentos. Miran sus talentos pequeños, y los de los otros los ven grandes.
- ♣ Son muy ansiosos y nerviosos, lo que los lleva a evadir situaciones que le dan angustia y temor.
- ♣ Son muy pasivos, evitan tomar la iniciativa.
- ♣ Son aisladas y casi no tienen amigos,
- ♣ No les gusta compartir con otras personas.
- ♣ Evitan participar en las actividades que se realizan en su centro de estudio o en su trabajo.

7

Recomendaciones para mantener una autoestima normal:

- ♣ Siendo conscientes de nuestra potencia para el cumplimiento de nuestros objetivos y metas.
- ♣ Tener presente siempre el concepto de resiliencia, que es la capacidad de todos los seres humanos para hacer frente a las adversidades, superarlas y ser transformados positivamente por ellas.
- √ Aprendiendo a poner límites, confrontando a las personas que nos rodean con una conducta asertiva.
- √ Esto se logra: Con comportamientos firmes y auténticos para defender nuestros derechos respetando los de los demás, sin ser agresivos ni sumisos.
- √ Detener nuestros diálogos internos (descalificaciones internas sobre lo que somos o lo que hacemos) y concentrarnos en pensamientos positivos (calificaciones), como, por ejemplo: "Soy capaz de lograr lo que me propongo".
- √ Siendo conscientes de nuestras emociones y expresarlas.
- √ Descubrir cuáles son nuestros "deberes".
- √ Aprender a tomar decisiones adultas, establecer expectativas elevadas y realistas para nuestra vida sin sumisión ni descalificación.

V. BIBLIOGRAFÍA:

(Kamal Ravikant) texto: Ámate a ti mismo como si tu vida dependiera de ello.

(Matthew Mckay, Patrick Fanning) texto: Autoestima: Evaluación y Mejora

<https://www.laautoestima.com> › Mejorar La Autoestima

<https://www.casadellibro.com/libro-los-seis...de...autoestimael-libro.../454573>

<https://es.wikipedia.org/wiki/Autoestima>

<https://www.leadersummaries.com/ver-resumen/el-poder-de-la-autoestima>



1. ¿Qué ES LA PERSONALIDAD?:.

- A. Ciencia que estudia el comportamiento y conducata humano
- B. Se relaciona con la madurez, la integridad personal
- C. Describe a los individuos con capacidad
- D. N.A

2) MARCA "V O F" LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD

- A. Se desarrolla y Cambia durante toda la vida ()
- B. Se relaciona con integridad personal y autoestima ()
- C. Es la forma habitual del comportamiento ()
- D. Individual social y cultural ()

3) ¿CUALES SON LOS RASGOS DE LA PERSONALIDAD?

- A. CENTRAL ,AUTODIRECCIÓN, COOPERACIÓN
- B. INDIVIDUAL, SOCIAL Y CULTURA
- C. CARDINALES, CENTRALES, SEGUNDARIOS.
- D. T.A

4) COMPLETA LOS ESPACIOS EN BLANCOS

La temperatura al ser _____ estable va a _____
probabilidad de la maduración del _____

- A. Afabilidad, dependencia, carácter
- B. Biológicamente , centrales , cultura
- C. Biológicamente determina , carácter



Anot
a los datos y
sus
respuestas
Desglosa por
las líneas
punteadas y
entrega a la
coordinación

APELLIDOS Y NOMBRES DEL DIRIGENTE:

AÑO: _____ LUGAR: _____

Nº DEL MÓDULO: _____ Nº DE GUÍA: _____

FICHA DE RESPUESTAS

	a	b	c	d	e
01	()	()	()	()	()
02	()	()	()	()	()
03	()	()	()	()	()

TÉRMINO - SINÓNIMO

04	_____	_____
05	_____	_____
06	_____	_____
07	_____	_____
08	_____	_____

III. INFORMACIÓN BÁSICA:

1: Contenido:

- Rasgo de la personalidad.
- Temperamento y carácter
- Dimensión de la personalidad
- Características de la personalidad
- Cinco grandes categorías de la personalidad.
- Estructura de la personalidad
- Clases teoría de la personalidad

2: CONCEPTO DE LA PERSONALIDAD:

Es el conjunto dinámico y organizado de características que posee una persona que influye de forma única en su entorno cogniciones, emociones, motivaciones y comportamiento en diversas situaciones.

3. Rasgo de personalidad:

No son mas que las disposiciones persistentes e interés que hacen que el individuo piense, siente y actúe, de manera característica

Los rasgos pueden calificarse en cardinales centrales y secundarios

3

RASGO CARDINALES: Son relativamente poco frecuentes, son tan generales que influye en todos los actos de una persona

Eje: Una persona egoísta que prácticamente todos sus gestos lo revelan

RASGO CENTRALES: son más comunes, y aunque no siempre a menudo son observables en el comportamiento.

EJE: Una persona agresiva tal vez no manifiesta este rasgo en todas situaciones

RASGO SEGUNDARIOS: Son atributos que no constituye una parte vital de la persona pero que intervienen en ciertas situaciones

EJE: Una persona sumisa que se moleste y pierde los estribo

4

TEMPERAMENTO Y CARÁCTER:

TEMPERAMENTO: El temperamento es la parte biológicamente determinada de la personalidad.

Las diferencias individuales en los hábitos y habilidades relacionadas con las emociones. Se hereda de forma moderada

CARÁCTER: Aquella parte de la personalidad que se origina de la interacción entre el temperamento y el medio ambiente.

5 TEMPERAMENTO Y CARÁCTER:

El temperamento constriñe y mediatiza el desarrollo del carácter

El temperamento al ser biológicamente estable va a determinar la probabilidad de maduración del carácter en la edad adulta.

Ciertas configuraciones muy extremas de temperamento pueden predisponer a conductas desadaptadas, aunque no lo determinan completamente, teniendo siempre en cuenta los efectos del aprendizaje sociocultural y los efectos de la experiencia.

Las dimensiones Autodirección y Cooperación son las características nucleares de la personalidad, por ello puntuaciones bajas en estas dimensiones preside el tener un Trastorno de Personalidad

6

DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD:

Diferencias individuales en el modelo interno consciente de expectativas que el individuo tiene sobre su entorno:

- ♣ AUTODIRECCIÓN
- ♣ COOPERACIÓN
- ♣ TRASCENDENCIA

IV. PRUEBA COMPROBACION:

1. ¿Qué ES LA PERSONALIDAD?:
 - a) Ciencia que estudia el comportamiento y conductata humano
 - b) Se relaciona con la madurez, la integridad personal
 - c) Describe a los individuos con capacidad
 - d) N.A
2. MARCA V O F LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD
 - a) Se desarrolla y Cambia durante toda la vida ()
 - b) Se relaciona con integridad personal y autoestima ()
 - c) Es la forma habitual del comportamiento ()
 - d) Individual social y cultural ()
3. ¿CUALES SON LOS RASGOS DE LA PERSONALIDAD
 - a) CENTRAL, AUTODIRECCIÓN, COOPERACIÓN
 - b) INDIVIDUAL, SOCIAL Y CULTURA
 - c) CARDINALES, CENTRALES, SEGUNDARIOS.
 - d) T.A
4. COMPLETA LOS ESPACIOS EN BLANCOS
La temperatura al ser _____ estable va a _____
probabilidad de la maduración del _____
 - a) Afabilidad, dependencia, carácter
 - b) Biológicamente, centrales, cultura
 - c) Biológicamente determina, carácter

A. AUTODIRECCIÓN

Capacidad de la persona para controlar, regular y adaptar la conducta ajustándola a la situación de acuerdo a sus propias metas y valores

Se relaciona con la madurez, la integridad personal y la autoestima

B. TRASCENDENCIA

Describe a los individuos con capacidad para trascender sus propios límites o barreras.

C. COOPERACIÓN

Incluye conceptos como los de empatía, tolerancia social, compasión y tener principios éticos y morales

7 CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD:

- ♣ Es un esquema para comprender y explicar la conducta humana
- ♣ Es la forma habitual de comportamiento de una persona
- ♣ Se produce por la unión del temperamento y la socialización
- ♣ Se desarrolla y cambia durante toda la vida
- ♣ Es individual, social y cultural

8 LAS CINCO GRANDES CATEGORÍAS DE LA PERSONALIDAD

- ♣ EXTROVERTIDO
- ♣ AFABILIDAD
- ♣ DEPENDENCIA
- ♣ ESTABILIDAD EMOCIONAL
- ♣ CULTURA O INTELIGENCIA

9

ESTRUCTURA DE LA PERSONALIDAD:

La personalidad está integrada por tres instancias psíquicas conflictivas entre sí según Freud:

- El ello: es la parte más primitiva de la mente humana y consiste en la energía psíquica que trata de satisfacer los impulsos inconscientes de supervivencia, reproducción y agresión.
- El yo: es la instancia racional y realista de la personalidad que surge a partir del ello y está formada por elementos conscientes e inconscientes.
- El superyó: surge a partir del yo en un proceso de interiorización de las normas sociales.

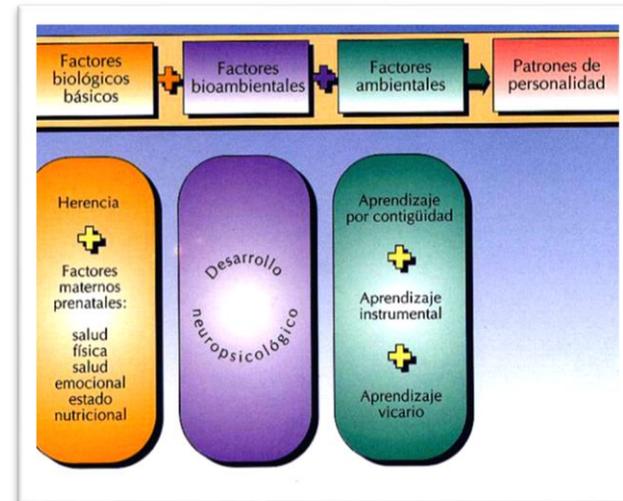
10

CLASES DE LA TEORÍA DE LA PERSONALIDAD:

- ♣ **Teorías psicodinámicas:** La personalidad es el resultado de motivaciones y conflictos inconscientes.
- ♣ **Teoría humanista:** Cualquier teoría de la personalidad que evalúa la bondad fundamental de las personas y su lucha por alcanzar niveles de desempeño más alto
- ♣ **Teoría cognoscitiva:** La conducta es vista como producto de la interacción del ambiente inmediato, los conocimientos y las experiencias pasadas y de aprendizaje

V. BIBLIOGRAFÍA:

- ✓ El psicoanálisis de Freud
- ✓ WWW.//HH/PP WIKIPEDIA LA PERSONALIDAD
- ✓ Raymod Cattell (1979) estableció dimensiones básicas
- ✓ Hans Eysenck (1973, 1990)
- ✓ William Sheldon (1942) Temperamento y caracter



SUGERENCIAS Y/O PREOCUPACIONES QUE DEBEN SER TRATADOS POR LOS PONENTES:

.....
FIRMA DEL DIRIGENTE



DOCENTE
DRA: Eva Elsa
CÓNDOR
SURICHAQUI.
AUTORA
Nerida,
MAYTA LÓPEZ
Mabet
Aguila MATEO
CRUZ

FECHA DE ENTREGA	FECHA DE DEVOLUCIÓN
	PUNTAJE

Cooperativa Comunal LTDA 329 S.A. de Huaychao

Área: de Educación

**PROGRAMA DE COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL
Y NO VERBAL**

Bases Tóricas – Comunicación verbal y no verbal

I. OBJETIVOS:

1.1 Comunicarse de forma eficazmente en el ambiente académico y laboral mediante el proceso la comunicación oral o escrita

II. ACTIVIDADES PREVIAS:

- 2.1. Dinámica de animación:
Juegos de expresión verbal y no verbal
- 2.2. Analizar e interpretar la dinámica:

“cada participante recibe una tarjeta en la que observa una palabra en negrita que debe ser descrita y definida por el sujeto sin emplear las palabras que aparecen bajo el encabezado de “no utilizar”. El resto de componentes del grupo debe adivinar la palabra en negrita. El participante que la acierte pasa a definir su palabra para que el resto de sus compañeros trate de acertarla”

a) El rostro de esta imagen hace referencia a lo.

- ◆ Kinésico
- ◆ Proxémico
- ◆ Paralinguismo
- ◆ Simbólico – icono



b) ¿Qué tipo de gesto se advierte en la siguiente imagen?

- ◆ Emblemático
- ◆ Ilustrativo
- ◆ Emotivo
- ◆ Regulador
- ◆ Adaptativo



c) Te vas porque YO quiero que te vayas”, se advierte una señal:

- ◆ KINÉSICA
- ◆ PROXÉMICA
- ◆ SIMBÓLICA
- ◆ PARALINGÜÍSTICA

d) El siguiente cartel de una carretera utiliza comunicación no verbal:

- ◆ kinésica
- ◆ Proxémica
- ◆ Gestual
- ◆ Paralingüística
- ◆ Simbólico-icónica



Anota los
datos y sus
respuestas
Desglosa por las
líneas punteadas y
entrega a la
coordinación

APELLIDOS Y NOMBRES DEL DIRIGENTE:

AÑO: _____ LUGAR: _____

Nº DEL MÓDULO: _____ Nº DE GUÍA: _____

FICHA DE RESPUESTAS

	a	b	c	d	e
01	()	()	()	()	()
02	()	()	()	()	()
03	()	()	()	()	()

TÉRMINO - SINÓNIMO

04	_____	_____
05	_____	_____
06	_____	_____
07	_____	_____
08	_____	_____

III. INFORMACIÓN BÁSICA:

1

3.1 **Contenido:**

- ♣ Concepto de la comunicación
- ♣ Comunicación verbal
- ♣ Comunicación oral y escrita
- ♣ Elementos de la comunicación
- ♣ Que es lo no verbal
- ♣ ¿Qué un simbólico?
- ♣ La comunicación mediante símbolos tiene características
- ♣ Tipos de comunicación no verbal
- ♣ Tipos de gestos
- ♣ Lo simbólico – icono

3.2. **Desarrollo:**

(Técnica de análisis: trabajo en equipos)

2

Concepto de comunicación:

Es un proceso mediante el cual dos o más Personas se ponen en contacto y se relacionan entre sí, para transmitirse algo.

Comunicación verbal:

Es el uso de las palabras en el lenguaje oral (sonidos-fonemas) y escrito (letras-grafemas).

Por ejemplo: "Haces la tarea".

3

COMUNICACIÓN ESCRITA:

Es el proceso escrito mediante el emisor (periodista, escritor, poético, etc) dirige un mensaje a un receptor

COMUNICACIÓN ORAL:

Es aquella que se establece entre dos o más personas, tiene como medio de transmisión el aire y como código un idioma permite a los individuos realizar de acciones de la vida cotidiana e integrarse en la vida social el mensaje y sus dificultades

4

ELEMENTOS DE LA COMUNICACIÓN

- ♣ EMISOR: persona que emite el mensaje (verbal o no verbal).
- ♣ MENSAJE: es el objeto de la transmisión, la información del emisor transformada a través de un código.
- ♣ RECEPTOR: persona que recibe el mensaje y lo decodifica.
- ♣ canal: medio a través del cual se transmite el mensaje verbal o no verbal.
- ♣ Código: sistema de signos y de reglas identificables por el emisor y el receptor.
- ♣ Contexto: es una situación real en que se da la comunicación.

5

¿QUÉ ES LO NO VERBAL?:

Es el conjunto de:

INDICIOS que emitimos los seres humanos con nuestro cuerpo para comunicarnos, o

SÍMBOLOS o representaciones de la realidad, creados para el mismo fin. Las expresiones no verbales suelen acompañar al discurso oral o escrito, enriqueciendo (o *dificultando*) el acto de comunicación

6

¿QUÉ ES UN SÍMBOLO?

Es un dibujo, figura u objeto elegido convencionalmente (*es decir, mediante un acuerdo*), para representar un concepto o una idea. Todo símbolo presenta determinadas características que permiten su reconocimiento, por parte del receptor

7

LA COMUNICACIÓN MEDIANTE SÍMBOLOS TIENE LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS:

- ◆ se ignora al emisor o autor del símbolo. Puede ser una persona o un colectivo;
- ◆ siempre existe una clara intención comunicativa;
- ◆ el dibujo, figura u objeto que constituye el símbolo determina el contenido del mensaje;
- ◆ el receptor sólo puede interpretar el mensaje cuando conoce la significación del símbolo

IV. PRUEBA COMPROBACION:

1. rostro de esta imagen hace referencia a lo.



- * Kinésico
- * Proxémico
- * Paralinguismo
- * Simbólico – icono

2. ¿Qué tipo de gesto se advierte en la siguiente imagen?



- * Emblemático
- * Ilustrativo
- * Emotivo
- * Regulador
- * Adaptativo

3. Te vas porque YO quiero que te vayas”, se advierte una señal:

- * KINÉSICA
- * PROXÉMICA
- * SIMBÓLICA
- * PARALINGÜÍSTICA

4. El siguiente cartel de una carretera utiliza comunicación no verbal:



- * kinésica
- * Proxémica
- * Gestual

8

TIPOS DE COMUNICACIÓN NO VERBAL:

- √ KINÉSICA (gestos, ademanes, posturas)
- √ PROXÉMICA (uso del espacio, distancia)
- √ PARALINGÜÍSTICA (matices de la voz)
- √ SIMBÓLICO-ICÓNICA (imágenes, íconos, indicios, señales, símbolos)

9

TIPOS DE GESTOS:

- ◆ Emblemáticos: representan o sustituyen una palabra
- ◆ Ilustrativos: reflejan lo que se está diciendo
- ◆ Emotivo: manifiestan un estado anímico
- ◆ Reguladores: regulan las intervenciones en la interacción
- ◆ Adaptadores: para manejar emociones que no deseamos expresar

LO SIMBÓLICO- ICÓNICO:

En este tipo de comunicación no verbal están contenidas todas aquellas expresiones culturales de cada comunidad humana, que transmiten, sin palabras, la pertenencia a dichos colectivos y la manera como se relacionan sus integrantes.

Esta comunicación se verifica a través del uso de las siguientes formas:

- √ dibujos semejantes a lo que representan Señales:
- √ representaciones de cosas o ideas Solos: representaciones de realidades: costumbres, modas, tradiciones
- √ saludos y fórmulas de cortesía

10

Lo Proxémico:

Distancia íntima



Distancia personal



Distancia social



Distancia pública







ANEXO N° 03
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FICHA DE REGISTRO DE DIRIGENTES PARTICIPANTES

N ^a	APELLIDOS Y NOMBRES	ASISTENCIA					
		M1	M2	M3	M4	M5	M6
01	LUIS MATEO, Sosima	A	A	A	A	F	A
02	LUIS PABLO, Macario	A	A	A	A	A	A
03	LUIS PAZ, Pepe	P	A	P	A	A	A
04	LUIS RAPRI, Gaspar	A	A	A	A	A	A
05	LUIS RAPRI, Jaime	P	A	F	A	A	A
06	MATEO LUIS, Gerano	A	A	A	A	A	A
07	MORALES SANCHES, Rosa	A	F	A	A	A	A
08	RAPRI MATEO, Amadeo	A	A	A	F	A	A
09	RAPRI MESA, Wilder	A	A	A	A	A	A
10	VARGAS SOLANO, David	A	A	A	A	P	A

RESULTADO DE EVALUACION DE PRE TEST A LOS DIRIGENTES DE LA COOPERATIVA COMUNAL LTDA 329 SAN AGUSTIN DE HUAYCHAO - HUAYLLAY PASCO

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	MODULO N°1				MODULO N° 2				MODULO N°3				MODULO N° 4				MODULO N° 5				MODULO N°6			
01	LUIS RAPRI, Gaspar	12	11	12	12	13	12	13	13	10	11	11	11	9	10	13	11	12	11	12	12	13	12	13	13
02	RAPRI MATEO, Amadeo	12	10	11	11	11	10	11	11	8	9	10	9	11	5	12	9	12	10	11	11	11	10	11	11
03	VARGAS SOLANO, David	11	11	10	11	10	7	11	9.3	7	4	10	7	12	11	12	12	11	10	12	11	12	11	12	12
04	LUIS PABLO, Macario	11	11	11	11	10	9	11	10	10	10	11	10	11	10	12	11	10	7	11	9	11	10	12	11
05	LUIS MATEO, Sosima	12	12	11	12	11	12	10	11	11	11	11	11	12	10	13	12	8	9	10	9	10	7	11	9
06	LUIS PAZ, Pepe	8	9	10	9	7	4	10	7	10	11	12	11	12	12	14	13	11	10	12	11	13	11	12	12
07	LUIS RAPRI, Jaime	10	10	11	10	10	7	11	9	7	4	10	7	12	12	14	13	9	8	10	9	11	10	12	11
08	RAPRI MESA, Wilmer	11	10	11	11	11	10	12	11	4	6	9	6	14	13	13	13	12	11	12	12	4	6	9	6
09	MORALES SANCHEZ, Rosa	9	8	11	9	7	4	10	7	8	9	12	9	12	10	13	12	9	8	12	10	12	11	13	12
10	MATELO LUIS, Genaro	12	11	12	12	13	12	13	13	11	10	12	11	12	11	12	12	10	9	11	10	11	10	12	11

RESULTADO DE EVALUACION DE POST TEST A LOS DIRIGENTES DE LA COOPERATIVA COMUNAL LTDA 329 SAN AGUSTIN DE HUAYCHAO - HUAYLLAY PASCO

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	MODULO N°1				MODULO N° 2				MODULO N°3				MODULO N° 4				MODULO N° 5				MODULO N°6			
01	LUIS RAPRI, Gaspar	16	15	16	16	15	13	16	15	14	12	15	14	16	16	17	16	15	16	16	16	17	12	14	14
02	RAPRI MATEO, Amadeo	14	13	14	14	16	16	17	16	15	14	14	14	15	16	17	16	15	14	16	15	15	14	16	15
03	VARGAS SOLANO, David	15	14	16	15	15	14	14	14	15	14	15	15	16	14	17	16	15	15	16	15	17	16	14	16
04	LUIS PABLO, Macario	16	14	17	16	15	15	15	15	14	14	15	14	16	13	17	15	16	14	16	16	17	13	14	15
05	LUIS MATEO, Sosima	14	14	14	14	15	14	15	15	15	15	16	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
06	LUIS PAZ, Pepe	14	15	15	15	16	14	17	16	17	15	16	16	14	14	14	14	17	14	14	15	14	14	14	14
07	LUIS RAPRI, Jaime	16	15	15	15	14	15	15	15	15	14	14	14	16	15	16	16	15	14	14	14	15	16	15	15
08	RAPRI MESA, Wilmer	15	14	16	15	14	14	14	14	15	16	16	6	17	16	16	16	15	16	16	16	14	16	14	15
09	MORALES SANCHEZ, Rosa	14	13	15	14	14	16	14	15	17	15	16	16	16	16	16	16	14	14	14	14	15	15	15	15
10	MATELO LUIS, Genaro	16	14	17	16	16	16	17	16	17	16	16	16	17	17	17	17	17	16	13	15	16	16	16	16



ANEXO 04

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PANEL FOTOGRAFICO DE LOS MODULOS REALIZADOS

MODULO I



MODULO II





MODULO III

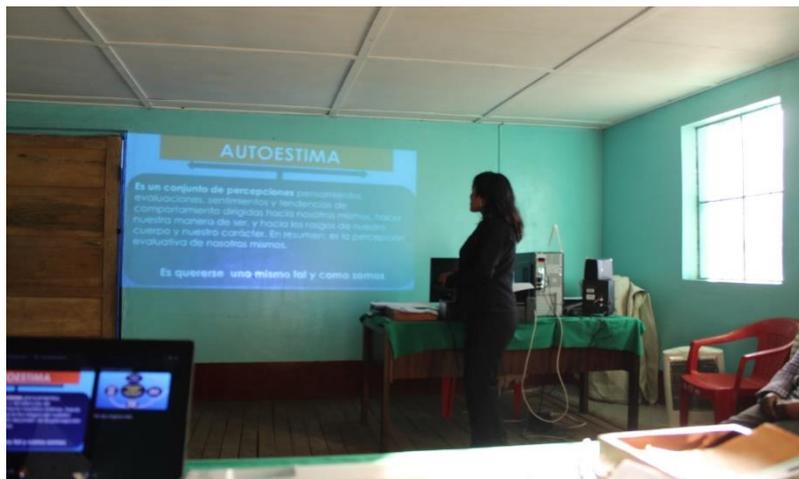


MODULO IV



MODULO V





MODULO VI



ANEXO N^a 5

TITULO: “EFECTOS DEL PROGRAMA PSICOPEDAGOGICO DE HABILIDADES SOCIALES EN EL LIDERAZGO DE DIRIGENTES EN LA COOPERATIVA COMUNAL LTDA 329 SAN AGUSTIN DE HAYCHAO – HAYLLAY (PASCO) 2017”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>¿Cuáles son los efectos del programa psicopedagógico de habilidades sociales en el liderazgo de dirigentes en la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao Huayllay (Pasco), 2017?”</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la calidad de liderazgo de dirigentes en la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao Huayllay (Pasco), 2017”, a nivel del pre test?</p> <p>¿Cuál es la calidad de liderazgo de dirigentes en la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao Huayllay (Pasco), 2017”, ¿a nivel del post test?</p> <p>¿Qué nivel de comparación existe entre el pre test y pos test con la aplicación del programa psicopedagógico de habilidades sociales en la calidad del liderazgo de dirigentes en la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao Huayllay (Pasco) 2017?</p>	<p>Determinar los efectos de la aplicación del programa psicopedagógico de habilidades sociales en el liderazgo de dirigentes en la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao Huayllay (Pasco), 2017</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Identificar la calidad de liderazgo de dirigentes en la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao Huayllay (Pasco) 2017”, a nivel del pre test?</p> <p>¿Determinar la calidad de liderazgo de dirigentes en la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao Huayllay (Pasco) 2017”, a nivel del post test?</p> <p>Evaluar el nivel de comparación que existe entre el pre test y pos test con la aplicación del programa psicopedagógico de habilidades sociales n la calidad del liderazgo de dirigentes en la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao Huayllay (Pasco), 2017</p>	<p>HIPOTESIS ALTERNA</p> <p>La aplicación del programa psicopedagógico de habilidades sociales SI MEJORA el nivel de liderazgo de dirigentes en la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao – Huayllay (Pasco) 2017.</p> <p>HIPOTESIS NULA</p> <p>La aplicación del programa psicopedagógico de habilidades sociales NO MEJORA el nivel de liderazgo de dirigentes en la cooperativa comunal LTDA 329 San Agustín de Huaychao Huayllay (Pasco), 2017</p>	<p>VARIABLES INDEPENDIENTE</p> <p>Programa psicopedagógico de habilidades sociales</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Mejora la calidad del liderazgo</p>	<p>VI:</p> <p>COMUNICACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Verbal ✓ No verbal <p>AUTOESTIMA</p> <p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Componentes ✓ Niveles <p>VD:</p> <p>CONOCIMIENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Teórico ✓ Practico <p>PERSONALIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rasgos ✓ Empatía 	<p>TIPO DE INVESTIGACION:</p> <p>TIPO: APLICADA</p> <p>NIVEL: PRE-EXPERIMENTAL</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION:</p> <p>Se estudió variables ya que se viene dando en la población elegida, por lo tanto, la investigación obedeció a un diseño pre-experimental con un solo grupo:</p> <p>GE: O1 X O2</p> <p>Dónde: GE: Grupo Experimental</p> <p>O1: Evaluacion antes (pre- test)</p> <p>X: Es el tratamiento Experimental aplicación del programa psicopedagógico de HH. SS</p> <p>O2: Evaluacion después (Post-Test)</p> <p>RELACION ENTRE VARIABLES:</p> <p>VI ↔ VD</p>