



**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES Y EL DESARROLLO DEL  
LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DEL V CICLO DE  
COMUNICACIÓN DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN  
PÚBLICA “OCTAVIO MATTA CONTRERAS”- CUTERVO – 2016.

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO**  
**EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR**

Br. KELITA GRETTEL DÁVILA PÉREZ

**ASESOR**

Mg. MANUEL RAMOS DE LA CRUZ

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

CUTERVO - PERÚ

2017

**PÁGINA DEL JURADO**

Dr. Juan Pablo Moreno Muro  
Presidente

Mg. Aurelio Ruiz Pérez  
Secretario

Mg. Manuel Ramos de la Cruz  
Vocal

### DECLARACIÓN JURADA

Yo, KELITA GRETTEL DÁVILA PÉREZ egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado ( ) Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificada con DNI N° 42425207.

#### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES Y EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DEL V CICLO DE COMUNICACIÓN DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICA “OCTAVIO MATTA CONTRERAS”- CUTERVO – 2016, la misma que presento para optar el grado de: Maestro en Administración de la Educación.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrar en causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Cutervo, 17 de junio de 2017

Firma: \_\_\_\_\_

Nombres y apellidos: KELITA GRETTEL DÁVILA PÉREZ

DNI: N° 42425207

## DEDICATORIA

Al Ser Supremo que  
habita en el púlpito de mi  
alma e ilumina mis pasos.

A mi familia, los que  
representan impulso en mi  
vida.

Kelita Gretelh

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios Misericordioso, por el don de la vida, y regalarme seres que fortalecen mi Espíritu, mi familia.

A la Universidad César Vallejo, en su afán de colaborar con la educación Peruana y el engrandecimiento de nuestro país.

Al Dr. Manuel Ramos de la Cruz por su magnificencia, comprensión y su apoyo constante para que este trabajo de investigación cuente con la mayor rigurosidad científica requeridas.

A todas las personas que generosamente estuvieron apoyando este trabajo de investigación, mi más sincera gratitud.

Kelita Gretelh

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis intitulada Programa de Habilidades Sociales y el desarrollo del Liderazgo en los estudiantes del V Ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo - 2016

Esta investigación presenta información acerca del nivel del desarrollo del liderazgo en los estudiantes del V Ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016, a partir de la información recogida a través de la aplicación de diversos instrumentos como : lista de cotejo y fichas de observación, se percibe mediante estos instrumentos algunas falencias de los estudiantes, en especial en este campo, por lo tanto, es oportuno proponer un aporte a fin de que se promueva el desarrollo del liderazgo en los estudiantes del nivel superior de dicha Institución.

Segura del aporte de este trabajo de investigación, espero las observaciones y sugerencias, las mismas que tomaré en cuenta en beneficio de los estudiantes, puesto que toda investigación contribuye a la mejora del servicio y la calidad educativa.

## ÍNDICE

	Pág
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Justificación	21
1.4. Antecedentes	22
1.5. Objetivos	32
1.5.1. Objetivo general	32
1.5.2. Objetivos específicos	33

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Teorías que sustentan el estudio	35
2.1.1. Teoría de la evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales de Vicente Caballo	36
2.1.2. Teoría Sociocultural de Lev Vigotsky	37
2.1.3. Teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman	38
2.1.3.1. Como educar la inteligencia emocional	39
2.1.3.2. Teoría de las habilidades sociales según Daniel Goleman	41
2.1.4. Tipos de Habilidades Sociales	
1. Autoestima.	42
2. Asertividad	43
A. Conducta sumisa	44
B. Conducta agresiva	45
C. Conducta asertiva	46
3. Trabajo en equipo	47
A. Características de los trabajos en equipo	47

B. Organización	48
4. Liderazgo	49
A. Liderazgo transformacional	49
B. Liderazgo también significa resultados	49
C. Tipos de liderazgo según David Fishman	51
2.2. Marco conceptual	54
2.2.1. Programa de habilidades sociales	54

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO METODOLÓGICO**

3.1. Hipótesis	57
3.2. Variables	57
3.2.1. Definición conceptual	57
3.2.2. Definición operacional	57
3.2.3. Operacionalización de variables	63
3.3. Metodología	64
3.3.1. Tipo de estudio	64
3.2.2. Diseño de estudio	65
3.4. Población y muestra	65
3.4.1. Población	65
3.4.2. Muestra	66
3.5. Métodos de investigación	66
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
3.7. Métodos de análisis de datos	68
3.7.2. Medidas de dispersión	69

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS**

4.1. Resultados	71
4.1.1. Presentación de resultados	71
4.2. Discusión de resultados	84
4.2.1. En relación a la formulación del problema	84
4.2.2. En relación a los objetivos específicos	85
4.2.3. En relación a los antecedentes	85
4.2.4. En relación con la teoría	86
4.3. Prueba de hipótesis	87

#### **CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

Conclusiones	90
Sugerencias	91
Referencias bibliográficas	94
Anexos	98



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	63
Tabla 2. Diseño de estudio	65
Tabla 3. Población y muestra	65
Tabla 4. Baremo general	71
Tabla 5. Baremo específico	71
Tabla 6. Pre test dimensión organizativa	72
Tabla 7. Dimensión compromiso	73
Tabla 8. Dimensión dirección	75
Tabla 9. Post test Dimensión organizativa	78
Tabla 10. Dimensión compromiso	80
Tabla 11. Dimensión dirección	81
Tabla 12. Nivel de liderazgo	82
Tabla 13. Contrastación de hipótesis	86

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Pre test dimensión organizativa	72
Figura 2. Pre test dimensión compromiso	74
Figura 3. Pre test dimensión dirección	75
Figura 4. Post test dimensión organizativa	79
Figura 5. Post test dimensión compromiso	80
Figura 6. Post test dimensión dirección	81
Figura 7. Nivel de liderazgo	83

## **RESUMEN**

La presente investigación tiene como propósito fundamental determinar si un programa de habilidades sociales influye en el liderazgo de los estudiantes del V Ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016, considerando que al realizar el correspondiente análisis de la problemática se constató que en efecto, en esta Institución existen estudiantes que carecen de liderazgo, permitiendo por tanto que el déficit desarrollo de esta habilidad dificulte las relaciones interpersonales entre los mismos estudiantes y con el docente, interesado en todo momento por el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. Ante el problema se ha trazado como objetivo principal, precisamente, Determinar si la aplicación del programa sobre habilidades sociales ayuda al desarrollo del liderazgo en los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo - 2016, fundamentado en la Teoría de la Evaluación y el Entrenamiento de las Habilidades Sociales de Vicente Cavallo, la teoría socio-cultural de Lev Vygotsky, La Teoría de la Inteligencia Emocional de Goleman, y para que a partir de la contratación de hipótesis; se espera lograr un aporte teórico a fin de contribuir a la solución de la problemática existente, no solo en esta Institución Superior, sino en las demás Instituciones del país.

### **PALABRAS CLAVE:**

Habilidades sociales, liderazgo, comunicación, asertividad, relaciones interpersonales

## **ABSTRACT**

The present investigation has as fundamental intention determine if the program of social skills influences the leadership of the students of the V Ciclo of Communication of the Top Institute of Public Education "Octavio Matta Contreras" - Cutervo - 2016, considering that on having realized the corresponding analysis of the problematics stated that in effect, in this Institution exist students who lack leadership, allowing therefore that the deficit of those skills impede the interpersonal relations between the same students and with the teacher, interested at all time in the development of the process education learning. Before the problem it has been planned as principal aim, precisely, To determine if the application of the program on social skills helps to the development of the leadership in the students of the V cycle of communication of the Top Institute of Public Education "Octavio Matta Contreras" - Cutervo - 2016 based on the Theory of the Evaluation and the Training of Vicente Cavallo's Social Skills, the theory partner - culturally of Lev Vygotsky, The Theory of Goleman's Emotional Intelligence, and in order that from the contracting hypothesis; one expects to achieve a theoretical contribution in order to contribute to the solution of the existing problematics, not only in this top Institution, also in other Institutions of the country.

### **KEY WORDS:**

Social skills, leadership, communication, asertividad, interpersonal relations

## INTRODUCCIÓN

Uno de los factores preponderantes para las buenas relaciones interpersonales, son Las habilidades sociales; considerados como el conjunto de conductas que son realizadas por una persona en un determinado contexto interpersonal las mismas que expresan sentimientos, deseos, actitudes, opiniones, de una manera apropiada a la situación, siendo respetuosos de las conductas en lo demás, los cuales nos ayudarán a resolver problemas inmediatos en determinadas circunstancias, reduciendo el riesgo de la aparición de futuros problemas (Caballo, 2005).

Desde esta perspectiva las habilidades sociales permiten a los estudiantes la resolución de los diferentes problemas y las posibles soluciones de manera armoniosa.

En el Instituto Superior de Educación Pública- “Octavio Matta Contreras”- Cutervo, se considera al liderazgo como una habilidad social que permite a los estudiantes tomar decisiones acertadas, ser autónomo en sus decisiones como parte importante en su formación como futuros docentes.

El liderazgo, aplicado al individuo dentro de su grupo y la buena relación de este con los miembros conformantes del grupo. Esto acentúa el hecho de que el liderazgo no es una serie universal de atributos, sino más bien un grupo de variables que reflejan interacciones de los miembros del grupo co-determinante del rol del líder (Alboreda, 1992).

Visto de esta manera, es importante que los jóvenes de Educación Superior desarrollen esta habilidad que les permitirá el trabajo coordinado, organizado y bien direccionado en bien de la comunidad educativa.

La presente investigación tiene por objetivo determinar si la aplicación de un programa sobre habilidades sociales ayuda al desarrollo del liderazgo en los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016.

Así mismo el manejo de otras habilidades sociales como: la autoestima, la asertividad y el trabajo en equipo, permiten crear un ambiente de armonía y

solidaridad, con todos los sujetos inmersos en la educación, como única herramienta de transformación social.

La organización del trabajo comprende los siguientes capítulos:

**CAPÍTULO I. Problema de investigación.** En este capítulo se ubica y analiza el objeto de estudio, se describe la realidad problemática referida a las dificultades que se presenta por la falta de liderazgo en los estudiantes del Instituto Superior Público, sus antecedentes de estudio, su justificación y limitaciones.

**CAPÍTULO II. Marco teórico.** Se hace referencia al sustento científico de las variables de estudio incidiendo en las bases teóricas científicas relacionadas con el liderazgo en los estudiantes y las habilidades sociales.

**CAPÍTULO III. Marco metodológico.** Comprende la hipótesis de investigación: programa de habilidades sociales y el desarrollo del liderazgo en los estudiantes, variables de estudio, diseño de investigación, considerando un pre-test y post-test con técnicas para la recolección de la información: Fichaje, observación, lista de cotejo.

**CAPÍTULO IV. Resultados.** Se detalla la discusión de los resultados interpretando y analizando cada cuadro presentado, que responden a los objetivos planteados.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La globalización es un fenómeno que cada día avanza más, permitiendo en el hombre determinados estereotipos como: la forma de actuar, la manera de vestir, maneras de hablar, formas de sentir, etc, para los cuales este no está preparado del todo. Estos avances que trae consigo la globalización sin embargo exigen a las personas tomar con urgencia criterios propios, decisiones autónomas, capaces de resolver sus conflictos, trabajar en equipo, poder controlar sus emociones y saber comunicarse adecuadamente. Por tal motivo es importante que docentes y alumnos conozcan a acerca de las habilidades sociales, ya que permitirá mejores relaciones humanas y el cumplimiento de las tareas de manera satisfactoria.

El hombre desde tiempos antiguos ha logrado darse cuenta que no puede vivir solo, de manera aislada, es por eso que necesita de otros seres para lograr su supervivencia. La sociedad tiene normas ya establecidas dentro de los cuales debemos aprender a ser parte de ella, este proceso llamado socialización, le recuerda al hombre vivir dentro de estos parámetros ya establecidos y designados en sociedad, además le permite vincularse y amoldarse a ella, sin olvidar que somos entes transformadores del cambio.

En la última fase del siglo XX a inicios del presente siglo se han visualizado cambios tecnológicos y científicos, los mismos que han modificado las estructuras políticas, económicas culturales, cambiando de cierta manera los constructos morales y éticos. Una sociedad generalmente individualista, con perspectivas personales, que muchas veces dejan de lado el sentido común y de equipo, los mismos que deterioran significativamente las relaciones interpersonales. El manejo de la tecnología muchas veces no es el adecuado ya que no estamos preparados, remplazando la comunicación indirecta por la comunicación directa y efectiva, que son estas las fundamentales en el proceso de socialización como parte de su integración entre individuos.



Desde esta perspectiva la familia como célula básica de la sociedad también se ve afectada, ya que los padres pasan largas horas distanciados de los hijos y del diálogo y la comunicación permanente que debe haber entre estos, muchas veces por motivos de trabajo, acrecentándose la disfuncionalidad de estos hogares, y dejando espacios vacíos en los que deberían compartirse experiencias afectivas, sociales, vivenciales, espirituales, etc., en familia.

Esta sociedad moderna ha incrementado en nuestras vidas nuevas formas de vivir y de relacionarse, encontramos por ejemplo la comunicación virtual que en algunos casos es desventajosa para el individuo ya que no necesita de muchas habilidades para llegar a relacionarse con su interlocutor y entablar una conversación tornándose mecánica y vacía.

Vanderheberg (1989) refiere que el ser humano integra en su comportamiento habilidades sociales, conductas que como otras se deben considerar dentro un contexto socio-cultural determinado, teniendo en cuenta las formas de comunicación variadas al interior de una misma cultura y fuera de ella, intervienen asimismo algunos factores determinantes como el sexo, la edad, las formas de organización de los grupos, nivel social, la educación, etc.

En nuestra sociedad Peruana estos factores son muy determinantes, por ser un país pluri y multicultural, encontramos que cada cultura tiene sus parámetros de comunicación que determina su convivencia y sus relaciones sociales.

Sin embargo es necesario precisar que una conducta puede ser habilidosa incluso desligándola de su contexto social cuando: incrementa la efectividad para lograr los propósitos planteados, incrementar y consolidar la autoestima y la convivencia con los demás.

Las personas que poseen habilidades sociales tienen capacidad de crear relaciones y rodearse de otras personas. Están convencidos de que nada se puede hacer de forma individual, construyendo una red de contactos que serán utilizadas en el momento preciso. Poseen capacidad de dirección, convencimiento, aspectos que hablan muy bien de sí mismo, poseen un alto grado de autocontrol, son empáticos, siendo reflexivos ante las dificultades de

los demás. Contar con habilidades sociales es esencial para el desarrollo del liderazgo, fundamental para el trabajo en equipo y el desarrollo personal y profesional. (Hofstadt Román , 2005).

Se evidencia el manejo de las habilidades sociales en la mejora de nuestras relaciones entre seres humanos, favoreciendo el buen trato, posibilitando la unificación al interior del equipo o en sociedad, también nos exhorta en la detección de algunos problemas sociales como la delincuencia, la violencia, la drogadicción, etc.

Dentro del campo educativo las habilidades sociales facilitan la enseñanza-aprendizaje, ya que permiten tanto al alumno como al docente trabajar en común acuerdo, dentro de los márgenes del respeto, la tolerancia, la asertividad, dando espacios a la libre opinión, para consensuar ideas, en pro del beneficio de la Educación.

A nivel nacional se evidencia la carencia de habilidades sociales, en las organizaciones, educativas, políticas, de salud, entre otras, trayendo como consecuencia la mala organización al interior de los equipos ya sea por falta de coordinación, dirección, empatía, asertividad, etc.

Sin embargo es importante subrayar que en las organizaciones educativas el buen manejo de las habilidades sociales ayuda a docentes y alumnos a prevenir y abordar los conflictos que se puedan presentar, permitiendo sanas relaciones entre estudiantes y docentes, acompañados de una comunicación fluida dentro de los márgenes del respeto y la consideración.

Es por todo esto necesario el desarrollo de las habilidades sociales en el ámbito educativo, que permitirán al estudiante encontrar las herramientas necesarias para la buena convivencia, el trato fraterno entre pares y con los demás y el camino para la buena resolución de conflictos en su vida personal y social.

En el ámbito regional se observa que gran parte del magisterio aún no han desarrollado habilidades sociales, centrándose solo en los procesos académicos, subestimando aspectos importantes que nos permiten crecer como seres humanos inmersos dentro de una sociedad, como por ejemplo: el

trabajo en equipo, la cooperación la organización, la asertividad, el desarrollo de la autoestima , el liderazgo, entre otros. Que si bien es cierto no está dentro de la currícula educativa debemos insertarla de alguna manera sabedores de que la educación abarca los planos afectivo, cognitivo y conductual.

A partir de ello, creo que las habilidades sociales se pueden desarrollar mediante la aplicación de programas innovadores en espacios y tiempos determinados dentro de la Institución Educativa de manera particular en el salón de clase; asimismo bregar los procesos de enseñanza y sus posibles dificultades, así como el trato interpersonal, aspecto básico para la convivencia sana y armoniosa.

En la Institución superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras” se visualiza constantemente la carencia de habilidades sociales por parte de los docentes como de los estudiantes; en aspectos concretos como: el trato inadecuado, falta de liderazgo en algunas actividades Institucionales y de aula, poca capacidad de escucha, inadecuada comunicación asertiva, etc.

En este contexto Institucional a sí mismo se ha observado que la carencia de estas habilidades sociales en los estudiantes se deben a factores como: desconocimiento, no lo han aprendido se de sus padres, desinterés por querer aprender, los docentes no les han enseñado, no le dan importancia, etc.

En este panorama entonces se observó que los jóvenes pasan por desapercibido el manejo de estas habilidades sociales, muy importantes para la sociedad actual que exige que las relaciones interpersonales sean cada vez más sólidas para el buen manejo de numerosos conflictos y por ende su óptima solución.

Así mismo es muy evidente en los estudiantes la falta de liderazgo, por la no presencia de líderes estudiantiles, y si los hay carecen de representación; generando conflicto dentro y fuera del grupo y peor aun cuando no cuentan con el apoyo de los docentes, permitiendo malas relaciones personales, que muchas veces desintegran el grupo.

Siendo conocedora de esta realidad es que me he permitido trabajar en estos aspecto a través de un estudio exhaustivo teórico y extendiéndolo a la

práctica a través de talleres, con el único propósito de que esta realidad mejore no solo para los futuros profesionales que se están educando en esta casa Superior de estudios sino pensando también en los futuros niños y adolescentes que también serán formados por estos profesionales.

Entonces, las habilidades sociales permiten a los futuros estudiantes de nivel superior, el manejo de óptimas relaciones interpersonales, una efectiva comunicación, trato asertivo en todo momento; aspectos esenciales en la formación profesional que orientan el desarrollo eficaz de la Educación integral en el Perú y en especial en la Provincia de Cutervo que tanto nos hace falta en nuestros días.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿En qué medida la aplicación de un programa de habilidades sociales ayuda al desarrollo del liderazgo en los estudiantes del V ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras” –Cutervo- 2016?

### **Preguntas de investigación**

¿De qué manera un programa de habilidades sociales ayuda al desarrollo del liderazgo en los estudiantes del V ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras” –Cutervo- 2016?

¿Cuál es el efecto que produce un programa de habilidades sociales para el desarrollo del liderazgo en los estudiantes del V ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras” –Cutervo- 2016?

¿Es posible diseñar un programa de habilidades sociales para mejorar el Liderazgo en los estudiantes del V ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras” –Cutervo- 2016?

¿Es posible aplicar un programa de habilidades sociales para mejorar el Liderazgo en los estudiantes del V ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras” –Cutervo- 2016?

### **1.3. JUSTIFICACIÓN**

El presente proyecto constituye un gran aporte teórico sobre el desarrollo de las habilidades sociales sustentadas en las teorías educativas humanistas, psicológicas y pedagógicas y que es un referente para solucionar una serie de problemas en las instituciones educativas sobre la falta de una buena comunicación, el ejercicio del liderazgo docente, etc.

El trabajo a investigar se realiza porque he detectado la presencia de un gran déficit en el conocimiento y la práctica del desarrollo de las habilidades sociales por parte de los estudiantes que dificulta las buenas relaciones humanas en el proceso educativo.

El uso de las habilidades sociales desempeña un rol fundamental para la vida de los estudiantes, en el aspecto social y educativo; ya que es de urgencia que la escuela se convierta en un centro de armonía donde los agentes de la institución expresen sus sentimientos, emociones y dificultades dentro de los márgenes de respeto así demostrar el dominio de habilidades sociales como la empatía, el autoestima, el liderazgo y la asertividad.

Mediante esta investigación educativa se pueden aplicar a la educación las diversas teorías sobre el desarrollo de la habilidades sociales como de la inteligencia emocional, de la inteligencia social y otras para permitir el desarrollo del liderazgo, tanto en estudiantes, docentes, padres de familia y sociedad en general involucrados en el sistema educativo, permitiendo solucionar muchos problemas, algunos de ellos generados en la ineficiente comunicación, débil trabajo en equipo, carente trabajo interpersonal, etc.

Científicamente la investigación ha sido relevante, en la medida que abordó un tema de significatividad pedagógica que influyó en el proceso de aprendizaje como consecuencia de la aplicación de un Programa de Habilidades Sociales, las cuales contribuyeron con el desarrollo del liderazgo de los estudiantes.

Didácticamente, la investigación propone el diseño y aplicación de un Programa de Habilidades Sociales, las mismas que son consideradas en el trabajo académico de manera significativa y que contribuyó metodológicamente

al desarrollo del liderazgo, permitiendo que los estudiantes tengan una motivación expectante, en el aula, lo que influirá en la mejora de su aprendizaje.

Académicamente, la investigación resulta pertinente; debido a que, con el Programa de Habilidades Sociales, los docentes desarrollamos actividades que conlleven a mejorar los procesos de enseñanza - aprendizaje para la formación de estudiantes con liderazgo.

#### **1.4. ANTECEDENTES DE ESTUDIO**

Existe una diversidad de antecedentes sobre esta investigación en los diversos países de mundo, presentaremos las más importantes.

**A nivel Internacional:** Se han encontrado los siguientes informes de investigación:

Vanderberghe, (1989) en su tesis Doctoral “the principal and school improvement” sobre las característica de los directivos y del personal docente concluye que estas personas deben conseguir una visión clara sobre las metas de la institución a conseguir y brindar el apoyo específico en la escuela que necesita. Para lograr esto es necesario un plan sobre habilidades sociales y su influjo en la efectividad de la institución.

La visión permite a los docentes y directivos tener una direccionalidad, así alcanzar la meta propuesta en base a un programa que ayude a todos estos agentes implicados a mejorar sus relaciones sociales.

Este trabajo ha sido de gran utilidad para esta investigación ya que es sabido que aquella Institución que no tiene una visión, muchas veces no tiene objetivos ni metas claras, más aún si se desea alcanzar resultados positivos y efectivos en bien de la población estudiantil. En temas como las habilidades sociales es importante saber que la pro actividad, la disponibilidad y el compromiso juegan un rol muy importante de parte del docente, como guía y orientador del aprendizaje.

Garretón (2013) En su tesis Doctoral “Estado de la convivencia escolar, conflictividad y su forma de abordarla en establecimientos educacionales de alta vulnerabilidad social”. Afirma que las buenas relaciones interpersonales

entre estudiantes, profesores y padres de familia son importantes para mantener el buen clima Institucional y el buen trato cargado de afecto entre pares.

Además las conclusiones a las que llegó esta investigadora es que las familias que están implicadas en el proceso educativo fortalecen el aprendizaje de sus hijos.

Por otra parte, el docente es un ente indispensable que permite el desarrollo de capacidades cognitivas y afectivas, su rol con el estudiantado es de guiador del aprendizaje, instructor y orientador y gestor de las buenas relaciones interpersonales, permitiendo en sus alumnos el desarrollo integral y su compromiso con su labor docente.

La investigación realizada es de mucha utilidad ya que permite comprender que es importante una orientación que se dirija hacia la persona, sus capacidades y su forma de liderar un grupo o una comunidad, bajo una óptica positiva, de perseverancia y buena voluntad permitiendo que nuestras acciones sean fructíferas.

El compromiso debe estar presente por parte de todos los mediadores comprometidos en el proceso educativo para lograr resultados óptimos tanto académicos como actitudinales.

Fernández (2007) en su tesis de Maestría titulada: "Habilidades sociales en el contexto educativo" afirma que: actualmente la sociedad ha cambiado su óptica de ver el mundo, transformando sus valores y metas en busca de intereses personales. Se deja de lado el trabajo en conjunto, priorizando intereses individuales y económicos. La familia ha modificado su organización y estructura, teniendo como resultados hijos incommunicados de sus padres, permitiendo que la televisión, el internet y los videos juegos estén cerca de ellos alejando aún más la convivencia e interacción con ellos. Por otro lado, la familia ve en la Institución Educativa una posibilidad de desarrollo para sus hijos, teniendo una idea equívoca ya que, lo que no se aprende en casa difícilmente lo puede hacer en la Institución, en términos de actitudes y orientación.

El joven presenta dificultades para interrelacionarse con sus pares, mostrando conductas agresivas, en algunos casos tímidos e irritables en otros; es así que se evidencia que los jóvenes carecen de habilidades sociales, y esto en parte por la ausencia de los padres en el hogar y el mal manejo de estas en la Institución Educativa, las mismas que repercuten de manera preponderante en su convivencia con los demás.

Esta investigación posibilita tener una idea amplia de los problemas que padres, profesores, y comunidad en general debemos tener en cuenta al momento de educar a nuestros niños y jóvenes para que, las habilidades sociales en ellos incorporado sean una herramientas importante para la solución de sus problemas. Así mismo el acompañamiento constante en su proceso educativo para un mejor perfil del futuro estudiante.

Hernández (2013). En su tesis para obtener el grado de Magister “liderazgo organizacional” concluye que: es importante la presencia de un líder en una organización, que sea el más capacitado en cuanto a su formación en valores, ética, habilidades de escucha, para fortalecer y trabajar horizontalmente con sus subalternos, además estar en constante aprendizaje de nuevas técnicas de planeación, realización y controlar y evaluar permanentemente a la organización para su éxito, sin dejar de lado lo humano como la cortesía y el buen trato, dentro del ambiente laboral y profesional. De igual forma debe permitir a sus subalternos, ser creativos y productivos, donde alcancen la felicidad de su vida, al contribuir al cambio y estar en las posiciones de alta competitividad y eficiencia para ser reconocidos

Además el autor hace referencia al papel que desempeñan los managers en la empresa siendo personas que solucionen problemas con arduo esfuerzo, con tolerancia y buena voluntad, esto se puede orientar también en las organizaciones educativas en donde los gobiernos tienen una tarea ardua para sacar adelante a dicha organización; hace referencia a sí mismo a la familia, la escuela, la comunidad como empresas formadoras de seres humanos, sin tener un fin comercial sino más bien un fin común.

Este trabajo ha servido para la presente investigación de manera significativa, ya que el ejercicio del liderazgo en las organizaciones es



importante puesto que estas orientan el trabajo en equipo, las buenas relaciones entre las personas y el trato respetuoso entre ellas. En el contexto educativo los docentes debemos ser líderes, dando muestras de ello en los niveles académicos, ético-morales y humano, en una realidad muchas veces desfavorable, teniendo como instrumentos a los alumnos, recursos humanos poderosos del presente y futuro de nuestro país. Además tratándose de estudiantes del nivel superior este aspecto ha servido para que los jóvenes afiancen su conocimiento en esta habilidad que les permitirá a posterior trabajarla y ejecutarla en cada una de las aulas educativas.

Puerta (2012). En su tesis de Maestría titulada “Diseño de un modelo de acción para la formación del docente como líder transformacional en la organización pedagógica”. El autor hace referencia al papel protagónico que ejerce la educación para la vida del estudiante, como una organización que responda a sus necesidades encontrando sentido a su vida, dando respuesta a sus preguntas, promover trabajos personales y en comunidad; es decir el afianzamiento de valores y principios que le consoliden como ser humano dador de energía, esfuerzo, perseverancia, productividad, etc.

Requerimos un verdadero liderazgo educativo transformacional que logre dinamizar a las Instituciones escolares, de este modo coordinar esfuerzos de grupo para construir y consolidar su espacio de autonomía .

El autor en este estudio, realza la importancia de la educación en la vida de un país, en donde los docentes son los protagonistas y orientadores fundamentales de sus estudiantes; sabiéndolos guiar ejerciendo un liderazgo transformacional, que logre la sinergia entre sus miembros y que sea modelo de vida para el desarrollo y el bienestar de los mismos y de quienes le rodean.

La siguiente investigación ha servido para comprender de manera amplia el papel protagónico que ejercen las Instituciones Educativas, las cuales ofrecen a los estudiantes espacios de diálogo, comunicación horizontal, confianza, tolerancia, respeto mutuo, etc. Más aun sabiendo que en la actualidad el estudiante pasa muchas horas dentro de la Institución. Urge entonces que el docente de muestras de ser ejemplo vivo de actitudes

positivas, con principios éticos y morales, convencido de su vocación de servicio al estudiantado.

Araujo y Leal (2007). En su investigación sobre: “Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas” concluye que:

1º algunos directivos poseen una confianza sólida, en ellos mismos, habilidades que les permiten ser capaces de controlar sus emociones en cualquier momento y orientarse a la toma de buenas decisiones. Otros desconocen sus habilidades, pero en la práctica si hacen uso de ellas

3º Los directivos se esfuerzan por cumplir sus objetivos y manejan adecuadamente sus emociones. Sin embargo existen otros con carencia de empatía lo que trae consigo la mala relación interpersonal.

5º El investigador sostiene que existe una marcada relación entre el desempeño laboral y el dominio de la inteligencia emocional, y opina que mientras más complicado sea el trabajo, más forzoso el uso de la inteligencia emocional.

Se evidencia en estas conclusiones que es importante el autoconocimiento que los directivos de éstas Instituciones deben tener para el manejo de sus emociones que a la larga les va a permitir relacionarse de una mejor manera con sus subordinados; asimismo es necesario el conocimiento de su rol profesional, condición necesaria para el apoyo a las personas con quienes trabajan.

García (2010). En su Estudio sobre “la asertividad y las habilidades sociales en el alumnado de Educación Social”. Concluye que:

Una apropiada formación en el manejo de algunas habilidades sociales como: asertividad, auto concepto, autoestima en los estudiantes, acrecienta positivamente su conducta interpersonal en aprobación social con su grupo de compañeros. El autor también se basa en datos como en la edad, el sexo, clase social y educación, indicadores de comportamiento y de manejo de las habilidades sociales, para esto propone trabajar algunos objetivos como:

Reconocer las influencias socioemocionales para la mejora del su comportamiento, el mismo que permitirá conocer los mecanismos para una buena comunicación interpersonal. Por otro lado la reflexión de sus emociones permite establecer buenas relaciones con los demás así mismo ser consciente de las necesidades de los demás y estar prestos para ayudar en determinadas situaciones.

Estudio realizado en alumnos de la universidad nos muestra que una efectiva formación de las habilidades sociales permite en los alumnos mejorar la relación entre los que les rodean y el comportamiento individual; así mismo que la asertividad es una habilidad que permite a los individuos tener control de ellos mismos pero sin dañar a nadie, es importante recalcar los objetivos que el autor se propone en su estudio como parte de la formación integral de las habilidades sociales para los jóvenes.

Se hace cada vez más necesario el trabajo óptimo, eficiente y eficaz del docente en las Instituciones Educativas de todos los niveles, ya que genera en los estudiantes resultados positivos, capaces de originar cambios sustanciales en sus vidas. Queda claro que trabajar habilidades sociales, en el campo educativo, es de gran importancia para la formación de la personalidad del individuo.

Péres (2008). En su tesis Doctoral “Habilidades sociales con adolescentes Institucionalizadas para el afrontamiento a su entorno inmediato” concluye que:

El aprendizaje de habilidades sociales, permite en las adolescentes contar con herramientas que les posibiliten la incursión en su vida laboral, lo que les permitirá contribuir al desarrollo social, económico y político de su país.

A pesar de ser adolescentes que viven en una Institución y que su permanencia en ella no es continua, se logró a partir de la puesta en práctica de las habilidades sociales, que se dieran cuenta que son seres humanos con ganas de construir un mundo mejor, que fomentan los valores los mismos que posibilitan el ámbito del amor, la ternura y el respeto por el otro, asimismo tener empatía con sus compañeras e interpretar su contexto y fomentar desde su punto de vista nuevas formas de interacción social

Así mismo el desarrollo de destrezas cognoscitivas y conductuales, muy importantes para enfrentar distintas tareas y retos los mismos que les permitirá valerse con certeza y serenidad en los ámbitos que se requieran.

Las realidades en las que nos encontramos permiten mantener diferentes actitudes, lo demuestra este estudio realizado en adolescentes de una Institución a la cuál llegaron por diversos motivos, pero que su estancia en ella no será duradera, lo que permite que las adolescentes se sientan un poco inseguras, ensimismadas, poco democráticas; a pesar de esto se puede notar un cambio con la aplicación de diferentes técnicas y estrategias para implantar en ellas las habilidades sociales de integración, respeto mutuo y sobre todo ganas de luchar y darle sentido a su vida.

Queda claro que el contexto educativo es de esencial importancia para los estudiantes, ya que muchos de ellos buscan siempre un horizonte que les permita encontrar el verdadero camino, pero al no encontrarlo los agentes inmediatos serían los medios de comunicación, que como bien sabemos siendo mal utilizados deforman la personalidad del estudiante.

Llanos (2006). En su tesis Doctoral "Efectos de un programa de enseñanza en habilidades sociales" concluye lo siguiente:

El programa llamado "Que divertido es aprender habilidades sociales": se aplicó a niños y niñas del nivel primario, siendo las niñas las que muestran mayor socialización, por otro lado, la socialización en los niños no se da en relación con el sexo, sino por la cultura.

Tampoco se observan diferencias en relación con la edad, por tal motivo es importante la aplicación de este programa ya que las habilidades sociales se aprenden desde los primeros años de vida.

Es meritorio mencionar que después de aplicado este programa, se visualiza el mejoramiento de las competencias como la obediencia a los estatutos, colaborar con sus pares en la resolución de algunas dificultades y acrecentar su rendimiento académico; además una disminución considerable de la agresividad e indisciplina, la apatía y la timidez.

Las conclusiones a las que llegan estos investigadores son interesantes, primero porque se evidencia una resistencia de los niños a mejorar sus habilidades sociales con ellos mismos y con los demás; pero una vez más se muestran resultados positivos aplicando este programa sumamente importante, sabiendo que los niños están aptos siempre para almacenar las acciones positivas, que los adultos en pro de su beneficio desarrollen, como herramientas para el logro de sus objetivos en su vida futura.

**A nivel nacional destacan las siguientes investigaciones:**

Ojeda y Reyes (2006). En su tesis para optar el título de Licenciado, “Las estrategias de aprendizaje cooperativo y el desarrollo de habilidades cognitivas” concluye que: las estrategias de aprendizaje cooperativo es una alternativa y un medio eficaz para alcanzar aprendizajes significativos, y permite la integración y trabajo en grupo; además enriquecen las habilidades cognitivas de percepción, como un requisito esencial para enseñar a pensar de manera crítica y reflexiva a los alumnos en el proceso de la información crítico-reflexivo.

El aprendizaje cooperativo en los equipos modernizan las relaciones socio-afectivas e interpersonales de sus afiliados, incrementando la cortesía, la fraternidad y los sentimientos recíprocos de responsabilidad y ayuda mutua.

Se visualiza en este estudio realizado que el trabajo cooperativo ha permitido el incremento de destrezas cognitivas, socio-afectivas y de equipo en los estudiantes; clave para la interrelación con sus semejantes para una vida sana y positiva.

Vereau (2002). En su tesis para optar el grado de Maestría en “Gestión Educativa” realizado en la universidad “Pedro Ruiz Gallo” de Lambayeque llega a la conclusión: El clima institucional se mejora significativamente con el impulso de un plan de desarrollo de habilidades sociales, buscando ejes de motivación para el personal docente y directivo.

En las Instituciones Educativas es necesario el buen trato entre docentes y directivos, en un clima de respeto, de consideración, de amabilidad, de empatía, entre otras; sin embargo a veces se carece de estas habilidades, ya sea por falta de conocimiento o por que ponerlas en práctica requiere de mucho esfuerzo. Es necesario entonces la aplicación de programas y planes que permitan reforzar o dar a conocer la importancia que tiene el manejo de habilidades sociales, para la buena interrelación y el fortalecimiento de lazos de amistad entre los miembros de una misma Institución.

Santa Cruz (2012) En su tesis para optar el grado de Maestría en Educación titulada: Programa pedagógico “Viviendo en armonía” para desarrollar las habilidades sociales básicas de los estudiantes del primer año de secundaria de la I.E. Pedro M. Ureña” Logra obtener las siguientes conclusiones:

Que esta investigación permitió desarrollar significativamente las habilidades sociales en los estudiantes, en especial en la capacidad de saber conversar, para el desarrollo de las habilidades lingüísticas.

Así mismo con respecto a las dimensiones evaluadas de expresar sentimientos y tomar decisiones, se observó una mejor utilización de destrezas en lo concerniente a expresar lo que siente y lo que sienten los demás, siendo empáticos en todo momento con sus compañeros, ofrecerles su ayuda y trabajar coordinadamente.

Es importante señalar entonces que un buen programa de habilidades sociales permite en los estudiantes obtener herramientas necesarias para lograr una comunicación eficaz, interacción con los suyos, mejor expresividad y capacidad de escucha.

Coronel, Márquez y Reto (2009). En su investigación para alcanzar el grado de Magister en Educación; Influencia del Programa “Aprendamos a ser mejores personas” en el fortalecimiento de las habilidades sociales en niños de primaria. Concluye que: mediante la aplicación de este programa los

estudiantes lograron desarrollar capacidades como: fraternización, asertividad, comprensión y relaciones positivas con sus compañeros.

Además los estudiantes consiguieron obtener un elevado grado de destrezas sociales e inclusión en su ámbito colectivo permitiendo fortalecer estas habilidades, con la orientación de los docentes mediante sesiones de clase planificadas y prácticas constantes.

Esta investigación nos demuestra que los estudiantes son muy receptivos y abiertos al cambio, todo esto dependiendo del esfuerzo y la voluntad de los docentes para desarrollar las habilidades sociales presentes en ellos.

Cada estudiante es un mundo distinto pero siempre positivo a la recepción de enseñanzas y prácticas buenas.

### **A nivel local destaca la siguiente investigación**

Goicochea y Rojas (2012). En su investigación para optar el grado de Magister “Aplicación de un programa de habilidades sociales para desarrollar el liderazgo docente, en los Profesores del Nivel Secundario De La I.E “José Antonio Chacón Bazán” Querocotillo- Cutervo, 2012. Concluye que:

El programa de habilidades sociales aplicado a los docentes permitió positivos resultados en el desarrollo del liderazgo, mejorando de esta manera las relaciones entre los docentes para el buen clima Institucional.

Se visualiza en esta tesis que muchas veces el desconocimiento de habilidades sociales en los docentes puede traer rupturas de relaciones sociales entre los mismos, debilitando el buen trato entre docentes, alumnos y padres de familia.

Se observa a sí mismo que al conocer y practicar las habilidades sociales se fortalece las relaciones sociales positivas entre los agentes educativos.

En el ámbito regional se observa que gran parte del magisterio aún no han desarrollado habilidades sociales, ya que solo se ciñen al proceso de enseñanza-aprendizaje dejando de lado la empatía y el trabajo en equipo.

Es valioso entonces el desarrollo de las habilidades sociales, mediante la aplicación de programas innovadores, que permitan a los estudiantes espacios de acercamiento en ambientes de armonía, de cooperación, etc. Trabajo que se debe impulsar desde la Institución Educativa, en cada aula, de esta manera superar las dificultades y las barreras de comunicación y coordinación entre docentes y alumnos, para un trabajo más efectivo y organizado.

Esta investigación es útil ya que admite que la Institución Educativa tiene que educar para la vida, lo que significa que el docente debe facilitar los mecanismos necesarios para que los estudiantes sean capaces de desarrollar una adecuada autoestima, ser autónomos, tener criterio propio, ser responsables, de manera que en sus relaciones sociales incluyan la asertividad, el trabajo en equipo, la cooperación, la organización, las mismas que permitirán relacionarse de manera positiva con sus semejantes permitiéndoles resolver conflictos de manera armónica.

Por tanto creo que es necesario y valioso, que en las Instituciones Educativas de nuestro medio se involucre de alguna manera un proyecto, con miras a desarrollar y fortificar las habilidades sociales en los docentes y estudiantes.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo General**

✓ Determinar si la aplicación de un programa de habilidades sociales ayuda al desarrollo del liderazgo en los estudiantes del V ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016.



### **Objetivos Específicos**

- ✓ Identificar el nivel de liderazgo en los estudiantes del V ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016.
  
- ✓ Diseñar un programa, en donde se aplique las habilidades sociales (autoestima, carisma, trabajo en equipo, asertividad, etc.) para desarrollar el liderazgo en los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016.
  
- ✓ Aplicar un programa de habilidades sociales para el desarrollo del liderazgo, en los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016.
  
- ✓ Determinar los efectos que produce la aplicación de un programa de habilidades sociales para mejorar el liderazgo, en los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016.
  
- ✓ Comparar los resultados obtenidos del pre test y post test de la muestra de referencia, luego de haber aplicado el estímulo.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. TEORÍAS QUE SUSTENTAN EL ESTUDIO**

### **• Bases Psicológicas de las Habilidades Sociales**

Para esta investigación he considerado algunas teorías que me permiten hacer un análisis profundo y sustentar la validez de mi estudio, como: Teoría de la Evaluación y el Entrenamiento de las Habilidades Sociales de Vicente Cavallo, la teoría socio - cultural de Lev Vygotsky, la Teoría de la Inteligencia Emocional de Goleman, Liderazgo Transformador y El Liderazgo Transaccional; a continuación se presenta una síntesis de las teorías mencionadas:

Es importante subrayar la labor que cumple el docente en el proceso educativo, como formador, facilitador y guía de sus alumnos, como parte integrante de una comunidad; teniendo así que desarrollar habilidades sociales que le van a permitir una interacción con la sociedad en la cual convive diariamente, es por esto que la tarea docente no solo se enfoca en el aula sino, fuera de ella.

De igual manera el docente tiene que proporcionar un ambiente adecuado en donde los alumnos sientan desarrollar sus potencialidades sin temor y en democracia; además las herramientas necesarias para su óptimo desempeño; adherido a esto se encuentra el buen clima Institucional para que los estudiantes construyan sus conocimientos y el desarrollo de las habilidades sociales que le permitan al joven ser reflexivo y consciente en su trato con los demás, para que su convivencia diaria sea sana y pueda superar las dificultades que se le presente con la mejor disponibilidad posible, en busca de soluciones e beneficio propio y de los suyos.

Con respecto a este tratado, Piaget (1969), citado por Calero, sostiene que "el niño recoge del mundo externo nuevas informaciones y que mediante asimilaciones y acomodaciones forma sus propios esquemas o estructuras cognoscitivas, El niño conoce por que construye sus propios conocimientos, mediante actividades físicas y mentales "(Calero, 1997, p.41).

Es decir, que los alumnos a partir de los conocimientos ya adquiridos son capaces de crear unos nuevos, según sus necesidades, de allí que, es necesario que el niño aprenda a construir sus conocimientos para una mejor retención y durabilidad en el ambiente donde se encuentre. Es así como el educando para lograr una interacción fructífera con su entorno requiere de capacidades cognitivas, psicomotoras y afectivas para trasladarse sin dificultad en el campo del conocimiento y del manejo de las habilidades sociales que le permitan obtener resultados óptimos para su vida personal y social, de esta manera los aprendizajes serán significativos que en muchos de los casos acompañan al estudiante para toda la vida. Sin embargo todo esto será imposible si los agentes educativos no tomamos conciencia de nuestro papel de líderes transformacionales en la sociedad.

De esta manera, la labor del docente es fundamental en la Institución Educativa ya que el logro de las habilidades sociales en los estudiantes coadyuvará al logro de su personalidad como futuro ciudadano óptimo para la sociedad, que tanta falta hace.

### **2.1.1. Teoría de la evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales (Vicente Caballo)**

Vicente Caballo asienta su análisis a la comunicación interpersonal, y lo muestra como parte sustancial en la convivencia diaria de los seres humanos, partiendo de que en su actividad diaria se presenta de alguna u otra forma la interacción social (sobre la base de pares o diversidad de grupos).

Está demostrado que las personas de la sociedad occidental no están a gusto y no son felices en su vida individual y por ende en su vida social. Muchos de estos problemas están mediatizados por sus relaciones con las demás personas, y que trae consigo malestar, disgusto, inoperancia, inactividad, etc. es por esto que la teoría de la evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales se propone darnos a conocer la relación que existe entre un individuo y su entorno, ya que el ser humano no puede vivir solo y necesita de los demás para desarrollarse, todo esto dependerá de las habilidades sociales que pongamos en práctica, asimismo esta teoría busca

dar a conocer algunas técnicas para la mejora de nuestras relaciones personales. .

Vicente Caballo hace referencia a los componentes verbales, no verbales y lingüísticos que ayudan en la interacción personal, por ejemplo la mirada, la expresión facial, la sonrisa, la postura corporal, los gestos, el contacto físico, la apariencia personal, la conversación, la manera de hablar y de dirigirse a los demás, etc. Todo esto en un contexto social y cultural determinados.

Es necesario para los seres humanos estar en permanente interacción y comunicación conociendo nuestras necesidades, prioridades y preferencias, todo esto ayudará a tener relaciones humanas más fraternas y fructíferas en el ambiente que queramos estar; es por esto que en las Instituciones educativas se debe implantar como reglas o normas de convivencia la tolerancia, el respeto mutuos, la asertividad, el contacto personal respetuoso entre docentes y alumnos permitiendo conocer necesidades, dificultades anhelos, etc.

Vicente Caballo a demás dice que: la conducta socialmente habilidosa es un conjunto de conductas que son realizadas por una persona en un determinado contexto interpersonal las mismas que expresan sentimientos, deseos, actitudes, opiniones, de una manera apropiada a la situación, siendo respetuosos de las conductas en lo demás, los cuales nos ayudarán a resolver problemas inmediatos en determinadas circunstancias, reduciendo el riesgo de la aparición de futuros problemas (Caballo, 2005).

Esta definición ayuda a las personas a comprender que somos un todo organizado y que vivimos en sociedad, siendo la comunicación un aspecto esencial para la conexión interpersonal; desarrollando de esta manera las habilidades sociales de la escucha, de la socialización y la integración; aspectos importantes de mi investigación.

### **2.1.2. Teoría sociocultural de LEV VYGOTSKY**

La teoría de Vigotsky importante para el estudio de la presente investigación, ya que este autor presenta al ser humano como producto de la interacción con su entorno social, el desarrollo del lenguaje, la adquisición de

ciertas habilidades sociales, permiten en el ser humano un sentido amplio de aprendizaje cooperativo.

Vigotsky en su teoría dice que el niño aprende del adulto y que la conexión que tiene con este y con su entorno determina su personalidad.

Recordemos lo que decía Vigotsky en 1924: podríamos afirmar que la conciencia es enlace social con uno mismo. Pero ocurre que “uno mismo”, cuando es consiente y avezado de actividad voluntaria, es el resultado de una división facilitado por la relación con otros.

Vigotsky partía entonces de la “génesis social del individuo”. La conciencia y las funciones superiores están enraizadas en el espacio exterior, en la relación con los objetos y las personas, en las condiciones objetivas de la vida social. (Riviere, 1996, p. 62)

Comprendemos que este pensador, sostiene que el ser humano ha nacido en un entorno social y cultural establecido y la interacción con este concretiza y fundamenta su vida individual y social, así como el desarrollo del lenguaje en los primeros años de vida fruto de la convivencia con los padres y profesores.

Por otro lado Vigotsky citado por Reviere opina que: “el aprendizaje humano reconoce una naturaleza social determinada y un procedimiento mediante el cual los niños se pliegan a la vida intelectual de aquellos que los rodean”. (Reviere, 1996).

Entendemos gracias a este pensador que el ser humano, desarrolla todas sus habilidades y potencialidades en un entorno, en grupo y en un contexto determinado.

### **2.1.3. Teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman**

Goleman amplía esta teoría a una de las instituciones formadoras, la escuela, que brinda lecciones para los niños y jóvenes que en otra parte no la podrían recibir, siendo un eje formador, guiador e instructor, es por esto que Goleman plantea la alfabetización emocional, que implica un incremento del mandato que se les da a las escuelas, siendo concedores de la pobre actuación de muchas familias en la socialización de los niños, es por esto que

los docentes deben ir más allá de su misión tradicional, se solicita también que los miembros de la comunidad estén involucrados directamente en la actividad escolar.

Se propone que los docentes desempeñen su labor profesional con vocación de servicio, sentirse cómodos cuando se hable de sentimientos, que busque la mejor estrategia para la resolución de conflictos en el aula en coordinación con la familia, para que los niños desde tempranas edades sepan controlar sus impulsos, sus emociones, y encuentren la mejor solución para cierta dificultad.

Goleman nos presenta su teoría, como muestra de que el éxito depende muchas veces del dominio de esta habilidad, la inteligencia emocional, y que ponerla en práctica permite en las personas desarrollar habilidades como: la empatía, manejo del carácter, la autodeterminación, la disposición de adaptación, la idoneidad para la resolución de los problemas en forma interpersonal, la expresión y comprensión de sentimientos, la persistencia, la cordialidad, la amabilidad y el respeto.

Beneficios de la alfabetización emocional, los mismos que demuestran un beneficio para la aptitud emocional y social del niño y su comportamiento dentro y fuera del aula, y su habilidad para aprender:

- Autoconocimiento emocional:
- Manejo de emociones.
- Aprovechamiento fructífero de las emociones.
- Interpretación de las emociones.
- Manejo de relaciones personal (Goleman, 1998)

#### **2.1.3.1. Como educar la inteligencia emocional**

La Neuropsicología dedicada al estudio de los procesos mentales y conductuales del cerebro humano, nos permite conocer hoy en día algunos hechos preocupantes para la sociedad actual como por ejemplo, aumento del egoísmo, la violencia, carente capacidad para el manejo de las habilidades sociales, permitiendo que actuemos de manera deliberada, dando rienda suelta a nuestras emociones e impulsos, a la vez que esta especialidad perteneciente

al campo de las neurociencias nos da a conocer la manera de cómo poner remedio a este mal que aqueja nuestra sociedad. En resumen nos permite comprender ampliamente los beneficios de la inteligencia emocional y la manera cómo poder educarla. Actualmente expuso Goleman La educación de nuestros hijos esta dejada al azar, y los resultados cada vez más calamitosos cuando llegan al nivel profesional.

Los seres humanos nos dejamos llevar por nuestros impulsos sin tener control de ellos, lo que ocasiona dificultades en las relaciones interpersonales.

La solución estaría en las nuevas formas de ver a la escuela como educadora de individuos, con sentido de orientación afectiva, cognitiva e integral.

Goleman dedica la primera parte de su famoso libro a estudiar lo que sucede en nuestro cerebro cuando somos dominados por los sentimientos dejando de lado la racionalidad. Así mismo puso en evidencia manera de cómo controlar los impulsos, inclusive los más destructivos y frustrantes, de manera especial algunos que se inculcan desde los primeros años de vida.

En la segunda parte hizo una pormenorizada explicación del concepto de esta habilidad primordial denominada “inteligencia emocional”.

En la tercera parte de su libro demostró cómo es que la inteligencia emotiva permite conservar los vínculos fraternales más preciados para las personas, pero que con la ausencia de estas se deterioran; es importante comprender lo que sucede en nuestra vida emotiva ya que esto tendrá muchas repercusiones positivas para el cuidado de la salud mental puesto hoy en boga esencial para el éxito personal y profesional.

En la cuarta y quinta insertó recomendaciones concretas de orientación para la familia y para la escuela, sosteniendo que los seres humanos no están determinados por el comportamiento, sino más bien que hay conductas en la parte emotiva que pueden ser y que su modo de ser en ese aspecto tan central como es la conducta emotiva, puede ser cambiadas por la educación.

A dicho trabajo autoral siguió un cúmulo de publicaciones y al cabo se ha hecho una adaptación de dichos trabajos concluyendo en que lo básico



radica en el estudio de cuatro aptitudes emocionales y sociales como son: autoconocimiento: Conocerse a sí mismos, la autorregulación, la motivación, la empatía.

El trabajo de Daniel Goleman es de gran importancia para la humanidad, en donde exhaustivamente hace un estudio de la inteligencia emocional, proceso cognitivo por el que las personas aprendemos a manejarnos dentro del mundo de las emociones y que en muchos de los casos explica Goleman gira nuestra vida.

Es por eso que esta teoría nos muestra claramente el manejo de las emociones para el desarrollo de las habilidades sociales, objetivo especial de este trabajo de investigación (Goleman ,1998)

### **2.1.3.2. Teoría de las habilidades sociales según Daniel Goleman**

Goleman y otros investigadores como: Piaget, Ausbel, Gardner, Vicente Caballo, entre otros continúan produciendo proyectos, libros, divulgaciones y resultados para conocer mejor acerca de la aplicación de la inteligencia emocional en diversas entidades con especial incidencia en las del ámbito educativo, ya que es precisamente en las aulas donde la interacción es tomada como un beneficio practicado cotidianamente. Esta nueva concepción ha irrumpido con inusitado vigor en el ámbito académico, haciendo tambalear las tradicionales, categorías con que se analizaban la conducta humana, tarea que hasta entonces le había competido principalmente a la psicología, a la educación, a la sociología y la antropología, por tanto concluyen que las habilidades sociales son:

Las capacidades que tiene todo ser humano de realizar o de ejecutar algo, se refiere al saber hacer, respondiendo a uno de los Pilares de la Educación propuesto por el Informe DELORS de la UNESCO.(1996)

Cuando se habla de habilidades se dice que una persona es idónea para efectuar una conducta de intercambio de tal manera que los resultados sean beneficiosos para el individuo sin ningún tipo de violencia o destrucción. La palabra habilidad podemos entenderla como aptitud, destreza, aptitud, disposición, etc. Que nos ayudarán a entender la amplitud del término asociado a un determinado contexto en la que estamos involucrados todos los seres humanos y estamos forzados a una sana convivencia (Roca, 2014).

Esta teoría nos ayuda a tener una idea global de cómo es que la inteligencia emocional es una habilidad que permite convivir en sociedad, teniendo como armas a la tolerancia, la motivación, el conocimiento de uno mismo y de los demás, para que de esta manera los logros sean fructíferos y podemos alcanzar lo que nos proponemos.

#### **2.1.4. Tipos de Habilidades Sociales**

##### **1. Autoestima**

Es la actitud de aprecio, consideración, respeto aceptación plena por su propia persona; es decir:

- Sentir valía personal
- Reconocerse como ser humano que tiene virtudes y errores
- Ser capaz de dar y recibir afecto
- Quererse así mismo
- Sentirse contento con uno mismo

Es pues la autoestima una necesidad que el ser humano tiene para sentirse auto realizado, valorado, aceptado, amado, querido. Autoestima y auto concepto están ligadas ya que ambas una del tipo afectivo y otra cognitivo permiten el desarrollo de la personalidad del individuo y regulan su conducta.

##### **❖ La autoestima: una poderosa necesidad humana**

Es necesario saber que la autoestima genera en los seres humanos un deseo de satisfacción para lograr ser felices. Desde que somos niños deseamos sentirse aceptados, primero por nuestros padres y aquellos que estén a nuestro alrededor, luego por la escuela y la sociedad, sin embargo cuando este falla las consecuencias pueden ser mayores, desde sentirse no amados hasta sentirse destruidos interiormente.

En los jóvenes la autoestima se va construyendo en la convivencia con las demás personas, el hecho de sentirse amados y valorados, permite muchas veces el esfuerzo y las ganas de lograr metas y objetivos. Sin

embargo la buena percepción que ellos tengan sobre sí mismos permitirá la consolidación de la personalidad y la propia valía.

Los jóvenes que no se quieren, que no se valoran y que no se aceptan generan en su entorno un ambiente hostil, y lleno de negatividad, que dificulta las buenas relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el trato con sus compañeros, que muchas veces se torna crítico para que el docente pueda trabajar.

En referencia a este tema Nathaniel Branden opina:

Una de las exigencias más grandes que tiene el ser humano es la necesidad de la autoestima, primordial e indispensable para el desarrollo de una vida sana y normal, válidas para la supervivencia. La autoestima positiva ayuda al crecimiento Psicológico de la persona. Actúa como el sistema inmunológico de la conciencia, añadiéndole firmeza, fuerza, vitalidad y capacidad de renovación. En cambio cuando es baja reduce nuestra entereza frente las adversidades de la vida. Nos sentimos derrotados frente a las vicisitudes que un sentido más positivo de uno mismo podría vencer. Tendemos a estar más infuidos por el deseo de evita el dolor, que de experimentar la alegría. Lo negativo ejerce más poder sobre nosotros que lo positivo. (Nathaniel , 2011, p. 33).

## **2. Asertividad**

La asertividad es la capacidad que el ser humano tiene para defender sus derechos, sin humillar ni menospreciar el de los demás, sentirse libres para expresar lo que uno siente, siempre con la verdad pero sin herir con las palabras a los demás.

Es una habilidad en la cual está implícita la capacidad de escucha, de tolerancia, de respeto, de empatía. Practicarla supone hacer uso de estas capacidades en beneficio de buenas relaciones interpersonales.

Respecto a esta habilidad Olga Castanyer opina que:

“La asertividad es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás” (Castanyer, 2010, p. 23)

La persona asertiva se caracteriza por poseer un elevado grado de autoestima que le permite manifestar sus criterios, actuando de tal manera que

evita caer en la renuncia así como a imponer su opinión por encima de cualquier otro argumento. La asertividad, entonces, se basa en la autoafirmación, sin que ello suponga la negación de los demás. Se distingue 3 tipos de posiciones personales en la asertividad (Castanyer, 2010).

Veamos las características de algunas conductas según Olga Castanyer.

## **Características de la conducta sumisa, agresiva y asertiva**

### **A. Conducta sumisa**

Este tipo de conducta mantiene estáticas a las personas sin darles opciones a defenderse frente a la humillación de los demás.

La persona sumisa no defiende los derechos e intereses personales. Respeto a los demás, pero no a sí mismo. Mostrándose así como una persona incapaz de tener autonomía y criterios propios. (Castanyer, 2010).

#### **Su comportamiento externo suele ser:**

Bajo volumen de voz, su habla es poco fluida, tartamudeos, mirada baja, uso de muletillas, temblor en las palabras y algunas otras. (Castanyer, 2010).

#### **Sus patrones de pensamiento son:**

Considerar que callándose evita molestar u ofender a los demás, son personas "sacrificadas". Suele pensar que lo que sienta, piense o desee, no importa. Importa lo los demás piensen o deseen". . (Castanyer, 2010).

#### **Sentimientos/emociones:**

Personas que se sienten impotentes, culpables, con baja autoestima, ansiosos y frustrados.

Las personas que presentan este tipo de conducta a la larga pierden su autoestima, pierden el aprecio y el respeto por los demás. Hacen sentirse a los demás culpables o superiores.

Según esta autora estas personas a la larga tienden a ser agresivos. (Castanyer, 2010).

## **B. Conducta agresiva**

Esta conducta permite a la persona sentirse superior ante los demás y con derechos frente a ellas mostrando así actitudes humillantes.

Defiende sus derechos en exceso así como sus intereses personales, sin tener en cuenta a los demás: estas personas carecen de habilidades para hacer frente a ciertas situaciones de su vida diaria, reaccionando con impulsividad. (Castanyer, 2010).

### **Comportamiento externo:**

El volumen de su voz es elevado, su habla poco fluida por ser precipitada utiliza insultos y amenazas, rostro tenso, amenazante, etc. (Castanyer, 2010).

### **Patrones de pensamiento:**

“Solo yo importo, lo que tu pienses o sientas no es de mi incumbencia” comportándose de esta manera se mostrarán invulnerables frente a los demás evitando a toda costa este patrón que los haría flaquear en sus decisión. . (Castanyer, 2010).

### **Emociones/ sentimientos:**

Estas personas suelen tener creciente ansiedad, soledad, sensaciones de incomprensión, culpa o frustración, baja autoestima, falta de control.

La conducta agresiva, al igual que la sumisa se caracteriza por que las personas responsabilizan a otros de sus problemas, algunas veces generados al interior de sus grupos, obviando de esta manera sus propias responsabilidades, las consecuencias de su forma de comportarse son:

- ✓ Rechazo del grupo.
- ✓ Su conducta hostil hacia los demás aumenta su agresividad.

La persona agresiva se caracteriza por ser vertiginosa y sus aportes al grupo muy probable sean importantes, es sin embargo su conducta defensiva la que puede generar inconvenientes frente a los otros. (Castanyer, 2010).

### **C. Conducta asertiva**

Este tipo de conducta es común en las personas ya que somos defectuosas por naturaleza, y este tipo de conducta requiere de cierta manera comportamientos perfectibles, sin embargo no es difícil llegar a ella ya que se requiere ciertas técnicas adecuadas como: saber escuchar, ser empático, ser consciente del trato a los demás sin dejar de ser uno mismo, etc.

Las personas asertivas conocen muy bien sus derechos y los defienden, sin ir sobre el derecho de los demás ni sabotearlos, en la medida de lo posible suelen llegar a un acuerdo.

Consiste fundamentalmente en expresarse de manera que permite defender los derechos de cada uno sin agredir a los demás ni ser agredido. (Castanyer, 2010).

#### **Comportamiento externo:**

Su habla es fluida, segura, sin bloqueos ni muletillas, mirada directa, expresan sus sentimientos tanto positivos como negativos, se defienden sin agresión, son honestos, capacidad de aceptar sus errores. (Castanyer, 2010).

#### **Patrones de pensamiento:**

A sus convicciones van acompañadas de la razón, así mismo conocen y creen en sus derechos para sí y para los demás.

#### **Sentimientos/emociones:**

Autoestima sólida, sintiéndose en todo momento satisfecho de sus relaciones con los demás sin sentirse superior ni inferior frente, además tiene control de sus emociones, se respeta así mismo, por tanto se sienten respetados y valorados por los demás.

El entrenamiento asertivo consiste en saber que todos tenemos derecho a defenderse frente a los demás, sin humillar ni sentirse poderosos, ni humillados, y expresar libremente sus opiniones. (Castanyer, 2010).

### **3. Trabajo en equipo**

En la actualidad se han dado algunos cambios con respecto al trabajo o, su forma de organización, su direccionalidad, etc.

Se ha pasado de considerar al individuo la unidad laboral básica, dando mucha importancia al grupo como célula fundamental de toda organización.

Las organizaciones reconocen el valioso trabajo cuando existe un equipo, que permite mejorar la competitividad, a su vez este sistema organizativo permite las mejoras del clima laboral, la comunicación interna, la integración de los nuevos miembros, la transmisión de los nuevos valores y la cultura.

Una de las ventajas de trabajar en equipo es que facilitan el desarrollo personal y profesional de sus integrantes a través del reconocimiento, apoyo y reto afirmación que proporcionan los compañeros.

El trabajo en equipo va más allá que la simple reunión de un grupo de individuos que colaboran para la realización de una serie de actividades en pro de alcanzar unos objetivos comunes. Es necesario que los miembros del grupo:

- Sepa y entienda que se persigue un objetivo común.
- Autodefinirse como miembros del equipo, siendo una unidad diferenciada de los demás.
- Desarrollen normas que regulen las relaciones de los miembros

Sin embargo existe también una probabilidad que los resultados no sean los esperados y que no se logre alcanzar el total de los objetivos, por eso es importante que los miembros del equipo estén preparados para poder prevenirlos o en su defecto afrontarlos. (Palomo Vadillo, 2013)

#### **A. Características de los trabajos en equipos**

- ✓ Existencia de metas en común
- ✓ Decisiones tomadas en común acuerdo

- ✓ Participación conjunta para el logro de metas con una comunicación fluida.
- ✓ Resolución de conflictos
- ✓ Funciones determinadas
- ✓ Existe compromiso y seriedad de los integrantes.

### **B. Organización:**

Un grupo sin organización es como un edificio sin cimientos. Ni columnas (sin estructuras), la organización de un grupo surge de la relación de interdependencia donde cada miembro ocupa un lugar particular, un rol, posición, un statu. (Alboreda, 1992, pág. 43).

### **Elementos Constitutivos del grupo según Samuel Arboleda Pariona (1992):**

- ✓ **La unidad colectiva.** El grupo es una unidad de base. Es el pequeño espacio donde se afirma, se reorganiza o replantea la vida social de las personas. Es una especie de célula de la vida social que relaciona y permite la interacción con otros.
- ✓ **Satisfacción de Las necesidades** tanto materiales (económico-social) como Psicológicas. (espirituales).
- ✓ **Fijación de objetivos.** Sea cual fuere la naturaleza del grupo, este tiene objetivos que ayudarán a su proyección y cohesión. Según la forma en que los grupos activen aparecerán los conflictos o una cohesión mayor.
- ✓ **Consenso.** Es la toma de conciencia de que la unión hace la fuerza. Permitiendo la particularidad de cada individuo, para avanzar juntos hacia la satisfacción de las necesidades consideradas en común.
- ✓ **Participación social.** El grupo permite adquirir un pensamiento colectivo para actuar socialmente. El grupo no debe vivir para sí solamente. Cada grupo tiene una dimensión socializante y politizante cuando sitúa y confronta a sus miembros con la compleja realidad social.



- ✓ **Estructuras-organización.** El grupo es un conjunto coordinado en el que cada parte existe en función del todo (Alboreda, 1992).

#### **4. El Liderazgo**

Es un término que se aplica no al individuo aisladamente sino a una relación entre un individuo del grupo y los otros miembros del mismo. Esto acentúa el hecho de que el liderazgo no es una serie universal de atributos, sino más bien un grupo de variables que reflejan interacciones de los miembros del grupo co-determinante del rol del líder. (Alboreda, 1992, pág. 29).

##### **A. Liderazgo Transformacional**

El liderazgo es un factor importante y diría imprescindible en las organizaciones, esta permite mayor coordinación, trabajo en equipo, distribución de la carga de trabajo, orden, mejor trato, disciplina, capacidad de autonomía, etc.

Este liderazgo permite a las personas tener nuevas perspectivas, nuevas formas de dirigir y organizar los grupos, buena direccionalidad y una eficaz manera de relacionarse en su entorno y fuera de él.

Liderazgo transformativo es “la habilidad de una persona para alcanzar el alma de otras personas de manera tal que eleva su conciencia humana e inspira el propósito humano que es la fuente del poder” (Leithwood, 2009, pág. 37).

##### **B. Liderazgo también significa resultados**

David Fischman (2005) en su libro “El líder transformador II” presenta un ejemplo: el caso de Ignacio mostrando a este como egocéntrico, autosuficiente, que no trabaja en equipo y no escucha, pero es creativo, tiene visión y, sobre todo, logra resultados. Aunque crea problemas interpersonales, genera guerras territoriales y luchas de poder internas, es considerado por sus subordinados como un líder. Además de esto Ignacio, es valorado por los accionistas.

¿Podemos llamar a Ignacio un líder? Según la teoría de Dave Ulrich, coautor del libro “Liderazgo basado en resultados”, sí podríamos. Para este

profesor de la universidad de Michigan, el liderazgo de deriva de la siguiente formula:

Liderazgo = atributos x resultados. Para este autor, aunque los atributos son parte de la ecuación, no bastan.

Ignacio según Fischman tiene algunas condiciones, pero carece de habilidades interpersonales y de autoestima. Si Ignacio mejora sus atributos, su capacidad de liderazgo se multiplicaría tremendamente, es decir si sus atributos en vez de ser 0.5 fuesen 2, al multiplicarlos por 4 su liderazgo alcanzaría 8 puntos. Entonces, ¿A qué denominamos resultados? Según Ulrich, existen 4 tipos de resultados: los relacionados con los inversionistas, con las persona, con la organización y con los clientes.

El modelo de Ulrich es un aporte interesante, pero hay que considerar, que los resultados dependen de los atributos y viceversa. En otras palabras, la variable “resultados” no es independiente, está relacionada a la variable “atributos”. Una persona con los atributos de Ignacio genera un mal en el clima organizacional en el mediano plazo. Las luchas de poder terminan contaminando a la empresa. Seguido de esto, el mal clima impacta negativamente sobre los resultados con los clientes, que no se sienten bien tratados. Aunque Ignacio, a pesar de muchas carencias de atributos puede producir resultados positivos en el corto plazo, esta falta de condiciones merma sus capacidades, generando un bajo valor de liderazgo. Por otro lado, los resultados también afectan los atributos del líder. Un líder que no logra resultados, pierde la confianza de su personal y reduce su seguridad en sí mismo. (Fischman, 2005)

Otro aspecto tocado en este libro son las destrezas administrativas que todo líder debe tener. Será muy difícil que obtenga resultados, si no desarrolla habilidades administrativas que manejen los detalles y el presente.

Llevando el caso de este autor al plano educativo, nos daremos cuenta de la importancia que como docentes debemos tener al momento de liderar a nuestros niños, adolescentes y jóvenes, tratando de mostrar en todo momento

que a pesar de que los resultados son valiosos, es necesario e indispensable los atributos que el docente muestre a sus estudiantes como: visión, autoestima, solidaridad, creatividad, capacidad de escucha, tolerancia, etc.

Los avances que académicamente muestren nuestros estudiantes, deben estar fortalecidos con las habilidades sociales, esto le va a permitir concretar sus relaciones intra e inter personales, como parte esencial de su vida.

Por otro lado los mensajes que constantemente recibimos de la sociedad, están muchas veces relacionados solo con resultados, permitiendo una deformación y una idea equívoca de liderazgo para quienes la decepcionen, interiorizando solo apetitos personales e individualistas alejándose de la definición correcta de líder.

Con todo lo dicho, no niego que los resultados en este tiempo y en todos los tiempos son esencialmente importantes, sin embargo coincido con el autor, en que los atributos que una persona muestre a la sociedad fortalecen constantemente el rol de un buen líder (Fischman, 2005).

### **C. Tipos de Liderazgo Según David Fishman**

David Fishman (2012) considera los siguientes tipos de liderazgo:

#### **C.1. Líder Ausente**

Este líder está ausente, no tiene capacidad de dirección, prefiere estar solo, suelen ser mecánicos.

Este tipo de líder solo hace presencia física en la organización a la cual dirige, alejado de una relación de coordinación con sus empleados, su preocupación es el cumplimiento de sus propias metas, subordinando a su equipo de trabajo, sin delegar responsabilidades, centrándose todo el poder en él mismo. Este líder en vez de ayudar al desarrollo de la empresa la detiene, la atrasa por la falta de comunicación entre este y sus trabajadores.

## **C.2. Líder Sin Autoridad**

Este líder es catalogado por Fischman como: aquel que se deja vencer fácilmente por los problemas, y si bien es cierto toma la iniciativa, luego cambia de parecer por las influencias, o por el qué dirán, haciendo que su liderazgo no sea sencillo ya que tiene que convencer y persuadir a como dé lugar.

## **C.3. Líder Transaccional**

Este líder hace de su empresa un negocio, motivando a sus trabajadores solo con incentivos materiales y económicos, alejado de un espíritu de trabajo y de fuerza en común, permitiendo que sus subordinados pierdan el sentido del trabajo en equipo, enfocándose todos ellos solo en la búsqueda de intereses personales, beneficios de sueldos, de poder y de estatus.

Ubicándonos en la escala de Maslow, esta manera de liderazgo complace necesidades de autoestima y seguridad en las personas, dejando de lado el sentido inicial de la organización de cooperación esfuerzo, cordialidad, ayuda mutua para alcanzar juntos las metas trazadas.

## **C.4. Líder Transformador**

Este líder es visionario, motivador, transformador y permite hacer lo mismo en sus subordinados, trasladándolos a esferas más altas de servicio, vocación y el sentido común. Dejando de lado la escala de Maslow buscan la trascendencia, la superación, el espíritu de optimismo, importante en su relación con los demás y bueno para auto realizarse como seres humanos.

Lo que le impulsa al líder transformador es el trabajo comprometido, más allá de las recompensas, y los reconocimientos, el sentido práctico de sus trabajos son sus intereses profundos ligados a la trascendencia y el logro de metas en común.

Este tipo de líder se interesa en el fomento de la creatividad, delegando funciones y poder a sus subordinados, permitiéndoles entregar todo de sí, desde sus conocimientos hasta su espíritu de compromiso en bien de la organización. Es por ello que este líder busca la buena comunicación con sus trabajadores enlazados en óptimas relaciones humanas, para el buen funcionamiento de su organización.

Llevándolo al campo de la educación este tipo de líder es el que necesitamos en las Instituciones educativas, para que el docente siendo un líder transformador siembre en sus estudiantes nuevas formas de ver el mundo, trascendiendo y permitiendo el desarrollo de su comunidad y de su país.

Necesitamos profesores y estudiantes comprometidos con su labor, siendo artífices de su destino, llegando a niveles superiores de pensamiento y reflexión, en una sana convivencia y mirando ambos en una sola dirección.

### **C.5. El Pseudolíder**

Este tipo de líder, aparenta compromiso con las personas y con la empresa, además es egocéntrico y manipulador, adquiere poder para compensar de cierto modo su baja autoestima. En su afán de desprestigiar busca crear conflicto entre los suyos y los demás, interesado en que su gente no sobresalga.

Este tipo de líder habla demasiado pero hace nada, tiene una buena oratoria, ya que al escucharlo se cree que hará grandes cambios, pero la práctica desdice mucho de su teoría.

La actuación del líder dentro de las organizaciones es importante, ya que de él penderán las buenas decisiones y los óptimos resultados. El líder a de convencer y conmover a la vez, cabe señalar que no es suficiente que conozca la manera adecuada de surgir, sino que ha de ser idóneo al momento de actuar. Ya que el gran líder luchará constantemente por conseguir lo apropiado.

Es preciso saber que los grande líderes de todos los tiempos, aquellos que desafiaron al tiempo y al espacio, tuvieron rasgos en común como, la perseverancia, disciplina, integridad, inteligencia, confianza en sí mismos, fue una utopía los que les permitió impulsar a los demás y seguir su ejemplo, mirar en la misma dirección. (Fischman, 2012).

De esta manera es necesaria la formación de buenos líderes en todas las Instituciones, más aún en las Instituciones educativas, que permitan a los ciudadanos ser autónomos al momento de tomas sus decisiones, íntegros en la práctica de valores, con cierta confianza para realizar y alcanzar metas

propuestas, coherentes en su práctica diaria, en fin seres humanos que no solo busquen intereses individuales, sino a la vez colectivos para el bienestar y el desarrollo justo de las naciones.

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.2.1. Programa de habilidades sociales**

#### **a. Programa**

Los programas nos permiten organizar, sistematizar acciones, brindar servicios, para poder alcanzar una meta o un objetivo, en forma coherente, en un tiempo determinado y con personal responsable.

Citando a Ramón Pérez Juste opina que:

Un Programa es un documento técnico, elaborado por un personal especializado, en este se deja constancia de sus objetivos y de sus actuaciones que han sido puestas a su servicio. Responde a un plan de acción: planeación de metas, previsión, planificación, selección y disponibilidad de medios, aplicación sistemática, sistema de control y evaluación del mismo. (Pérez Juste, 2006, pág. 180)

El programa en el contexto educativo cumple un rol importante ya que es un documento en el que se integran los objetivos educativos, los cuales aparte de incluir los contenidos, se incluirán la evaluación de tipo formativa que son los resultados esperados y que a partir de allí se tendrán nuevas propuestas y nuevos planes buscando la mejora de la Institución Educativa.

#### **b. Habilidades Sociales**

Las habilidades sociales son un conjunto de comportamientos intrínsecos que modifican nuestro actuar. A propósito Roca señala:

Conjunto de hábitos en nuestras conductas, pero también en nuestros pensamientos y emociones que nos permiten comunicarnos con los demás en forma eficaz, mantener relaciones personales satisfactorias, sentirnos bien, obtener lo que queremos y lograr nuestros objetivos. (Roca, 2014, pág. 11)

Es sabido en nuestra vida diaria, tendremos que afrontar diversas situaciones que requerirán siempre de la puesta en práctica de las habilidades

sociales, que nos permitan desenvolverse de la mejor manera buscando siempre el equilibrio y la tranquilidad propias y de los demás.

**CAPITULO III**

**MARCO METODOLÓGICO**



### 3.1 Hipótesis

#### Ha:

La aplicación de un Programa de habilidades sociales desarrolla el liderazgo en los estudiantes del V ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo - 2016

#### Ho:

La aplicación de un programa de habilidades sociales no desarrolla el liderazgo en los estudiantes del V ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo - 2016

### 3.2 . Variables

#### 3.2.1 Definición conceptual de las variables

##### a. Variable Independiente

**Programa de Habilidades Sociales:** es una declaración de un conjunto de procedimientos coherentes, organizados y sistematizados que nos permiten mantener buenas relaciones interpersonales, modificar nuestra conducta para bien propio y de los demás, siendo cada vez más tolerantes, comunicativos, asertivos, con nuestras palabras y con nuestras acciones.

##### b. Variable dependiente

**Liderazgo estudiantil:** Un estudiante líder es aquel que se esfuerza por lograr sus metas, guía el trabajo en equipo y busca la transformación de su medio en el cual se encuentra, sin dejar de lado las habilidades sociales que le permitirán consolidar su personalidad.

#### 3.2.2 Definición operacional

##### a. Programa de habilidades sociales

Esta variable implica diseñar un programa que cuenta con dimensiones y también con indicadores las cuales se les aplicará a los estudiantes mediante talleres en seis sesiones.

El trabajo se realizó de la siguiente manera:

- Primer taller:** 1ª sesión denominada: “Somos únicos e importantes”  
2ª sesión denominada: “Me quiero como soy”  
3ª sesión denominada: “Me conozco y me valoro”
- Segundo taller:** 4ª sesión denominada: “Soy asertivo”  
5ª sesión denominada: “Siendo asertivo mejoro mi comunicación”
- Tercer taller:** 6ª sesión denominada: “La unión hace la fuerza”

## **Dimensiones del Programa de Habilidades Sociales**

### **a.1) Asertividad.**

La asertividad es una habilidad que permite dar a conocer nuestro punto de vista sin sentirnos humillados ni permitir la humillación a los demás. Concerniente a esta habilidad. Roca (2014) afirma: “Es la actitud de autoafirmación y defensa de nuestros derechos personales, que incluye la expresión de nuestros propios sentimientos, preferencias, necesidades y opiniones, en forma adecuada; respetando al mismo tiempo, los de los demás” (pág. 13).

La asertividad ayuda al mejoramiento de la autoestima y valía personal, mejora la comunicación entre las personas, mostrándose estas sin máscaras y siendo honestas en todo momento.

Las personas asertivas pueden conservar amistades duraderas ya que su buen trato permite mantenerle en constante diálogo con la otra persona, reconocer de buena manera sus equivocaciones y llegar a un consenso.

#### **➤ Características de las personas asertivas**

Roca Villanueva señala algunas características de este tipo de personas:

- ✓ Es consciente de lo que siente y desea en cada momento, permitiéndole conocerse cada vez más.
- ✓ Se acepta de manera incondicional, sin depender de sus logros o de la aceptación de los demás, de tal manera que sus éxitos, sus

aciertos, sus desaciertos, no modifican su actuar manteniendo siempre su propio respeto y dignidad.

- ✓ Es responsable de su vida, sus sentimientos, sus emociones, manteniendo una actitud activa, que le permita ser capaz de conseguir sus objetivos.
- ✓ No exige las cosas que quiere, pero tampoco se auto engaña, pensando que nadie le importa. (Roca Villanueva, 2014).

### **a.2) Autoestima**

La autoestima es una habilidad que permite a las personas valorarse, quererse, respetarse y amarse; permitiéndole valorar y querer a los demás de la misma manera que a ella misma.

Cuando se tiene poca autoestima se posee también muy escasa capacidad para tener éxito en el aprendizaje, en las relaciones humanas y en cualquier otro orden de la vida. La carencia de autoestima en los estudiantes le lleva a tener deficiencias en su rendimiento académico y estas le hace inducen a considerarse inferiores, y tener menos estimación por ellos mismos. (Riviere, 1996).

La autoestima implica apreciarse y valorarse a sí mismo es por esto que la actuación del hogar y la escuela es indispensable para la formación del estudiante. La autoestima no es innata, por suerte es adquirida mediante dos formas:

- ✓ Como imagen que otros tienen de nosotros, y
- ✓ Como observación, que se hace de sí mismo. (Riviere, 1996, pág. 231).

### **a.3) Trabajo En Equipo**

El trabajo en equipo es una de las actividades que permite a los seres humanos integrarse y mirar a un solo horizonte y en una sola dirección. No es lo mismo trabajo en equipo que equipo de trabajo; puesto que el primero hace alusión al trabajo mancomunado para lograr un determinado fin y el segundo se refiere al cumplimiento de ciertas tareas para que por obligación sean realizadas y terminadas.

En las Instituciones Educativas de nuestro medio se nota una carencia de dicha habilidad, ya sea porque cada individuo quiere ganarse los méritos a título personal o por resaltar más en la realización de dicha actividad, pero para remedio de todos esta es una habilidad que podemos enmendar en nuestra niñez y juventud permitiendo la amplia participación en su conjunto y sin ninguna prioridad, el maestro es un profesional dotado de ingenioso talento, que permite en sus alumnos el cambio de actitudes negativas, en positivas y así lograr la cooperación, la solidaridad, el logro de metas que lleven al estudiante a sentirse orgulloso de ellos mismos y de trabajar raudamente en equipo.

El resultado de este trabajo en equipo depende de muchos factores como: la integración fortalecida por la coordinación, la solidaridad, el liderazgo como ente promotor, la comunicación para entablar el diálogo, y otros factores más.

Es indudable que trabajar en equipo nos permite a los seres humanos confraternizar, comunicar, y cumplir las metas propuestas.

#### **b. Liderazgo estudiantil**

Variable que implica el rol de los jóvenes en la Institución como protagonistas de la toma de decisiones, de manera mancomunada, con los miembros de su grupo y también con otros miembros.

El liderazgo es una herramienta que todos poseemos, sin embargo pocos somos capaces de ejercerlo, ya que además de dirigir y guiar necesitamos convencer y conmover, partiendo de nuestros actos y conductas en una realidad ya establecida y sin embargo que debemos adaptarse a este contexto. En pleno siglo XX en donde la globalización y la era de la tecnología nos está quitando espacio y protagonismo, el trabajo por liderar es enorme ya que las herramientas de comunicación pueden más que la presencia, es allí en donde el papel del futuro líder es indispensable.

Alcanzar metas y objetivos en menor tiempo y en un espacio determinado y lograrlo en equipo suman puntos para que el líder convenza y motive, a

menudo las personas que se sienten motivadas y sienten que su trabajo es valioso, desarrollan nuevas formas de integración y cooperación, bases para que el líder siga trabajando en beneficio de su organización. Es indispensable que el líder entienda y ejerza su papel desde una perspectiva humanista, integradora, afectiva, cognitiva, ya que son estos aspectos los que le permitirán seguir en el ejercicio de su labor y mantener unido al grupo.

Es importante el desarrollo de esta capacidad desde los primeros años de vida, ya que permite al individuo tomar sus propias decisiones, ser autónomo y tener capacidad de dirigencia.

Concerniente a esta definición Robert y Chistopher. Opinan que:

No existe una definición universal del liderazgo porque este es complejo y se analiza en distintas formas, las cuales requieren de diversas definiciones.

“Liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizaciones por medio del cambio” (Lussier & Achua, 2011 pág. 5).

Para medir esta variable se ha tenido en cuenta las dimensiones de: organización, compromiso y dirección.

### **b.1. Organización**

Una organización es entendida como un sistema, la cual está diseñada para alcanzar ciertas metas y objetivos. Conformado por otros subsistemas que cumplen funciones distintas y específicas.

Una organización solo puede existir cuando hay personas dispuestas a trabajar de manera coordinada, utilizando la comunicación como herramienta para lograr una misión. Cabe destacar que una organización funciona cumpliendo ciertas normas, establecidas para alcanzar los propósitos establecidos

Es importante destacar que las organizaciones necesitan de recursos para que puedan realizar las tareas y lograr los fines que se han marcado como: recursos humanos, tecnológicos, económicos, naturales, intangibles, etc.

## **b.2. Compromiso**

El compromiso es uno de los factores que permite a la persona ser responsable de su trabajo, autónomo e inquebrantable en sus decisiones.

Así mismo le permite ser firme y formal con sus promesas, y mantenerlas en pie para el logro de alguna meta en su organización y fuera de ella.

El compromiso es un poder que posee el ser humano dentro de sí, que le permitirá hacer realidad sus metas y sus objetivos, en la medida que trabaje por estos acompañados de ciertos elementos como: la voluntad, la intención, motivación, el entusiasmo, el esfuerzo, y las ganas que tendrá el individuo que se convertirán en acciones a realizar, es la acción la que demostrará si una persona ejerce o no el compromiso de manera seria y responsable.

En la medida que las personas se comprometan con sus trabajo y su organización los resultados que se obtendrán serán positivos y alentadores, cuando digo resultados me refiero a satisfacción plena que tendrán los actores involucrados en la acción por la calidad y el valor de su trabajo.

El compromiso nace del interior del individuo y es relativo, ya que algunas personas no le dan tanta importancia considerándolo poca cosa, pero lo cierto es que esta capacidad nos posibilita a actuar de manera personal y decisiva en forma íntegra ya que se vive de manera subjetiva.

## **b.3. Dirección**

Dirección es la acción y el efecto de dirigir, es el camino, el rumbo que nos permite movilizarnos o y llegar a un cierto punto.

En las Instituciones la dirección es importante, ya que permite a los involucrados alcanzar determinados fines, sabiendo hacia donde ir y desde que punto partir, tener una sola visión y a partir de allí trabajar mancomunadamente.

Muchas veces las personas trazamos metas, sin tener aún en claro a donde llegar, y es justamente una de las deficiencias que no permitirá alcanzar lo propuesto.

### 3.2.3 Operacionalización de variables

**Tabla 1**  
**Variables según sus dimensiones e indicadores**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  PROGRAMA HABILIDADES SOCIALES	Planificación estratégica	Documentación pedagógica. Preparación de sesión de aprendizaje. Actividades de aprendizaje. Evaluación y autoevaluación.	Ficha de observación Lista de cotejo
	Capacidad didáctica	Dominio del tema. Experiencia docente. Habilidades y destrezas. Comunicación didáctica.	
	Recursos educativos	Diseño y selección. Manejos de recursos. Empleo de recursos.	
<b>VARIABLE</b>	Organización	Planifica sus actividades	
		Trabaja cooperativamente	
		Evalúa el trabajo en equipo	

<b>DEPENDIENTE</b>          <b>LIDERAZGO ESTUDIANTIL</b>		Delega funciones acertadas	Test de liderazgo
	Compromiso	Demuestra fe al grupo	
		Expresa confiabilidad al dirigirse a los demás	
		Muestra autonomía para conducir al grupo	
	Dirección	Conduce al grupo positivamente	
		Muestra capacidad para mantener al grupo	
		Toma decisiones acertadas	

### 3.3 Metodología

#### 3.3.1. Tipo de estudio

Tiene forma experiencial-aplicada, orientado a la implementación de un Programa de Habilidades Sociales para desarrollar el liderazgo en los estudiantes de la especialidad de Comunicación V ciclo del Instituto Superior Pedagógico Pública “Octavio Matta Contreras” de Cutervo. Sobre la forma explicativa, Bisquera (1998) fundamenta. “El objetivo está en explicar el fenómeno. Llegar al conocimiento de las causas es el fin último de estas investigaciones. Se pretende llegar a generalizaciones extensibles más allá de los sujetos analizados. Utilizan básicamente una metodología cuantitativa...” (p.66).

Respecto a la forma aplicada, Sánchez y Reyes (1998) afirman: “...La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad



circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal...” (p.13).

### 3.3.2. Diseño de estudio

**Tabla 2**  
**Diseño de un grupo con pre prueba y pos prueba**

Grupo	Pre test	Tratamiento	Post test	Grupo
G. E	O <sub>1</sub>	X	O <sub>2</sub>	O <sub>2</sub> – O <sub>1</sub> = d <sub>1</sub>

**Donde:**

GE : Representa grupo de experimento

O<sub>1</sub> y O<sub>2</sub>: Representa la información recogida mediante el pre test y post test;

X : Representa el experimento o tratamiento de la investigación.

### 3.4 Población y muestra

Conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (Hernandez, 2003, pág. 210).

Para el desarrollo de la investigación educativa, se ha considerado una población constituida por 20 estudiantes del V ciclo de las especialidades de Inicial, Primaria, Matemática, Ciencias Sociales y Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016, que representa el 100%. La misma que ha sido la muestra de estudio como se evidencia en la siguiente tabla:

**Tabla 3**

Distribución de la muestra de estudio de estudiantes de la especialidad de Comunicación V ciclo del Instituto Superior Pedagógico Pública “Octavio Matta Contreras” de Cutervo, 2016.

Grupo	Especialidad	SEXO		N° estudiantes	%
		M	F		

Experimento	Comunicación	05	15	20	100
TOTAL				20	100

Fuente: nómina de matrícula del 2016

### 3.5 Métodos de investigación

#### a. Método inductivo

Consiste en establecer enunciados universales ciertos a partir de la experiencia, esto es, ascender lógicamente a través del conocimiento científico desde la observación de los fenómenos o hechos de la realidad a la ley universal que los contiene (Gómez, 2004, p 27)

Permitió identificar y categorizar el problema educativo; definir los indicadores y su valor correspondiente.

#### b. Método Histórico

Nos permite estudiar los hechos del pasado con el fin de encontrar explicaciones causales a las manifestaciones propias de las sociedades actuales (Dzul, 2011)

En mi investigación me permitió sistematizar los antecedentes y las teorías que sustentan la investigación, así como la descripción de la problemática considerando su respectivo contexto de ocurrencias.

#### c. Método Sistémico

Permitió establecer la secuencia teórica y práctica de los pasos del Método de trabajo en equipo y de los procesos de sistematización de los resultados obtenidos al concluir este trabajo.

#### d. Método Deductivo

Medio consistente en el desarrollo de una teoría, iniciando por formular puntos de partida o bien hipótesis para luego inferir las consecuencias ayudadas de las teorías formales. (Gómez, 2004, p. 29)

Se utilizó en el planteamiento de las hipótesis, interpretación de tablas y gráficas y de los resultados finales.

### 3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

### **a. Observación**

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. Barrantes Echavarría, Rodrigo (2006). Lo define de la siguiente manera:

“Observación no es solamente una de las más sutiles actividades de la vida diaria, sino un instrumento primordial en la investigación científica”. (Barrantes 2006, p. 181)

Para esta técnica de la encuesta se utilizó el instrumento: ficha de observación conformada por 10 ítems de alternativa cerrada, con valores: SI, A VECES, NUNCA. También se utilizó el instrumento lista de cotejo que consiste en:

Una matriz de doble entrada en la que se anota en las filas los conceptos o aspectos que voy a observar y en las columnas la calificación que otorgo a esa observación (Barrantes, 2006, p. 182)

Este instrumento permitió a mi investigación una mayor confiabilidad, en el proceso y en los resultados de la investigación.

### **b. Encuesta**

Según Barrantes Echavarría, Rodrigo (2006), afirma como lógica en la redacción el uso de las encuestas en una investigación requiere de ciertas reglas que nos permita acceder a la información en forma científica. Debe ser un proceso sistemático, o sea, que cualquier investigador que repita su aplicación obtenga los mismos resultados.

Con las encuestas pueden conocerse opiniones, actitudes, creencias, intenciones, impactos, distribuciones, actividades, hábitos, condiciones, ingresos, etc. (Barrantes 2006, p.186)

Para esta técnica se utilizó el cuestionario. Este instrumento contó con 20 preguntas que abarcaron las dimensiones de: organización, compromiso y dirección siendo previamente validados por el apoyo de tres expertos en la materia, dando como resultado un instrumento muy adecuado. Se aplicó el cuestionario antes, a la muestra representativa con el propósito de diagnosticar

cómo se halló el desarrollo del liderazgo en los estudiantes; y después, para demostrar la efectividad de la aplicación del Programa de Habilidades Sociales.

### **Ficha de observación**

La observación no es solamente una de las más sutiles actividades de la vida diaria, sino un instrumento primordial en la investigación científica. Para que esto ocurra, Selltiz citado por Barrantes recomienda las siguientes condiciones.

- Que sirva un objeto formulado de investigación
- Que planifique sistemáticamente
- Que sea controlada
- Que esté sujeta a comprobación y controles de validez y fiabilidad.

### **3.7 Métodos de análisis de datos**

En el siguiente proyecto se utilizarán los siguientes procedimientos: Para analizar y procesar los datos será posible a través del Software SPSS versión 21, que permitirá encontrar la organización de los datos a través de la estadística descriptiva e inferencial.

#### **3.7.1. Análisis descriptivo:**

**Tabulación:** Mediante tablas simples y de doble entrada.

**Graficación:** Frecuencias absolutas, porcentuales y otras medidas graficadas en barras simples, líneas.

Medidas de tendencia central. Media aritmética o promedio de frecuencias. Son puntos en una distribución, los valores medios centrales de esta y nos ayudan a ubicarla dentro de la escala de medición y son:

- a. La moda.** Categoría o puntuación que ocurre con mayor frecuencia.
- b. La mediana.** Valor que divide a la distribución por la mitad, es decir, refleja la posición intermedia de la distribución
- c. La media.** Es la medida de tendencia central. Es el promedio aritmético de una distribución, simbólica, es la suma de todos los valores dividida por el número de casos. Solo es aplicable a mediciones por intervalos o por razón

### 3.7.2. Medidas de dispersión

**a. Desviación Estándar.** Es una medida de centralización o de dispersión de gran utilidad en la estadística descriptiva. Se define como la raíz cuadrada de la varianza.

Se utiliza para hallar la dispersión de las notas de los alumnos en cuanto a sus conocimientos que presentan los dos grupos de estudio recogidos en pre y post test.

**b. Coeficiente de variación.** Es una medida de dispersión útil para comparar dispersiones a escalas distintas, pues en una medida invariable ante cambios de escala.

Cada uno de estos estadígrafos nos permitirá procesar, analizar e interpretar los valores que se han obtenido en la aplicación de la prueba de pre test y post test antes de aplicar la experiencia y después de la misma respectivamente.

#### Análisis de la prueba de hipótesis:

Para la prueba de hipótesis se empleó la t de student y se hizo uso de los siguientes modelos matemáticos:

$$t_c = \frac{\overline{d} \sqrt{n}}{S_d}$$

$$t_t = t \alpha (n - 1) g. l.$$

Donde:

$\overline{d}$  = Diferencia media

N = Tamaño del grupo

$S_d$  = Desviación estándar observada

# **CAPÍTULO IV**

## **RESULTADOS**

## 4.1. Resultados

### 4.1.1. Presentación de los resultados

En este apartado se muestran los resultados alcanzados gracias a la aplicación de los instrumentos del pre test y post test al grupo de estudio. Se realizó a través de tablas en función del desarrollo de actitudes personales de liderazgo, según baremo y también mediante gráficos estadísticos

**TABLA 4**

#### **BAREMO GENERAL**

NIVEL	RANGO
Muy alto	61 - 80
Alto	41 - 60
Medio	21 - 40
Bajo	01 - 20

FUENTE: Escala elaborada por la investigadora

**TABLA 5**

#### **BAREMO ESPECÍFICO**

Dimensiones	Nº Ítems
Organización	1,3,7,8 y 11
Compromiso	12,13,14,18 y 20
Dirección	2,4,5,6,9,10,15,16,17 y 19

FUENTE: Escala elaborada por la investigadora

#### **Valoraciones**

NIVEL	RANGO	Rango
Muy alto	Siempre	16 - 20
Alto	A veces	11 - 15
Medio	Rara vez	06 - 10
Bajo	Nunca	01 - 05

## Pre test al grupo de estudio

### Objetivo 1

Identificación del nivel de liderazgo en los estudiantes del V ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo - 2016

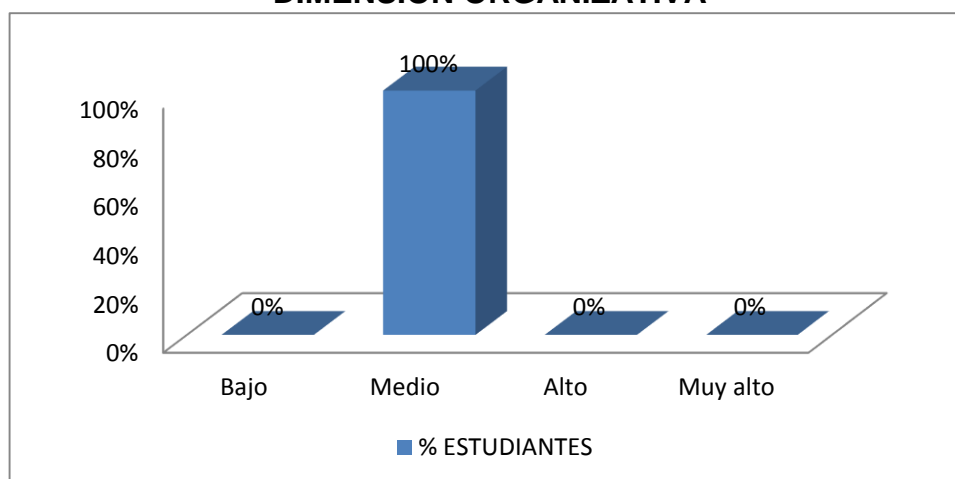
**Tabla 6**  
**DIMENSIÓN ORGANIZATIVA**

Nivel	F	%	Estadísticos
Bajo	0	0	$\bar{X} = 9,25$
Medio	20	100	$S = 0,698$
Alto	0	0	$CV = 7,54 \%$
Muy alto	0	0	
TOTAL	20	100	

**FUENTE:** Pre test aplicado a los estudiantes que conforman el grupo de estudio

**FECHA:** Agosto del 2016

**Figura 1**  
**DIMENSIÓN ORGANIZATIVA**



**FUENTE:** Pre test aplicado a los estudiantes que conforman el grupo de estudio

**FECHA:** Agosto del 2016



## Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos en la tabla N° 06 para valorar el nivel de organización de liderazgo muestran que, 20 de los estudiantes del grupo de estudio, es decir, el 100% alcanzaron el nivel medio.

El resultado obtenido indica que la totalidad de estudiantes del grupo de estudio se concentran en el nivel medio, por lo que se requiere un tratamiento específico para revertir estos resultados

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 9,25 puntos, lo cual indica que es un calificativo medio. La desviación estándar es de 0,698 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el grupo de estudio con respecto a la organización de liderazgo es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 7,54%.

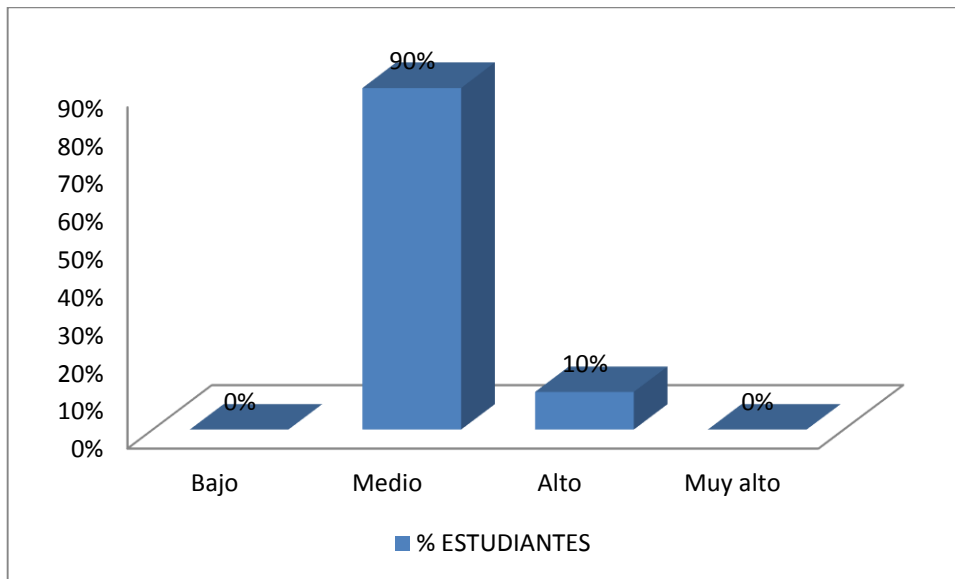
**Tabla 7**  
**DIMENSIÓN COMPROMISO**

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Estadígrafos</b>
Bajo	0	0	$\bar{X} = 9,4$
Medio	18	90	$S = 0,800$
Alto	2	10	$CV = 8,51 \%$
Muy alto	0	0	
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	

**FUENTE:** Pre test aplicado a los estudiantes que conforman el grupo de estudio

**FECHA:** Agosto del 2016.

**Figura 2**  
**DIMENSIÓN COMPROMISO**



**FUENTE:** Pre test aplicado a los estudiantes que conforman el grupo de estudio  
**FECHA:** Agosto del 2016

### **Análisis e Interpretación**

Los resultados obtenidos en la tabla N° 07 para valorar el nivel de compromiso de liderazgo muestran que, 18 de los estudiantes del grupo de estudio, es decir, el 90% alcanzaron el nivel medio; mientras que, 2 de ellos, es decir, el 10 % se ubicaron en el nivel alto.

El resultado obtenido indica que la mayoría de estudiantes del grupo de estudio se concentran en el nivel medio, por lo que se requiere un tratamiento específico para revertir estos resultados

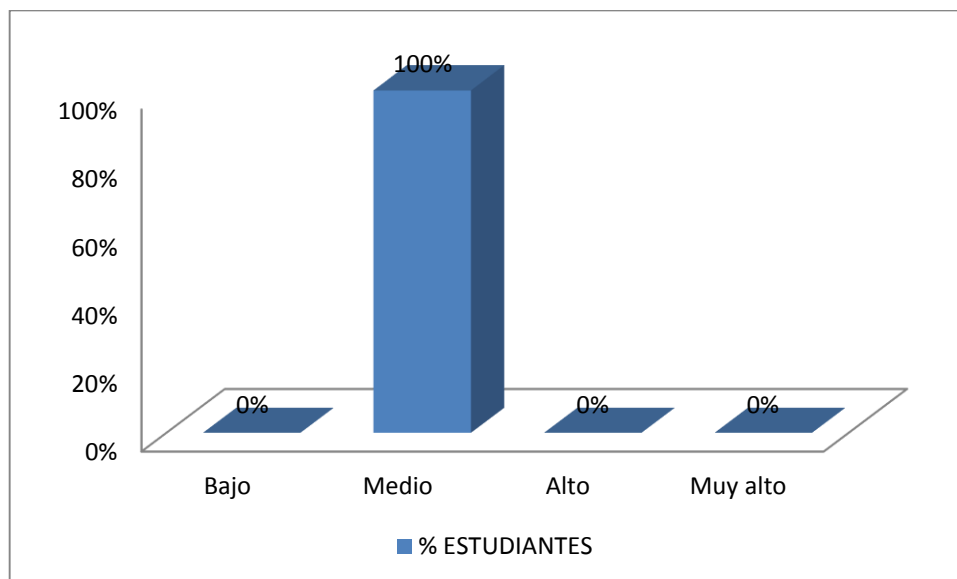
Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 9,4 puntos, lo cual indica que es un calificativo medio. La desviación estándar es de 0,800 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al compromiso de liderazgo es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 8,51%.

**Tabla 8**  
**DIMENSIÓN DIRECCIÓN**

Nivel	F	%	Estadísticos
Bajo	0	0	$\bar{X} = 9$
Medio	20	100	$S = 0,707$
Alto	0	0	$CV = 7,86 \%$
Muy alto	0	0	
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	

**FUENTE:** Pre test aplicado a los estudiantes que conforman el grupo de estudio  
**FECHA:** Agosto del 2016

**Figura 3**  
**DIMENSIÓN DE DIRECCIÓN**



**FUENTE:** Pre test aplicado a los estudiantes que conforman el grupo de estudio  
**FECHA:** Agosto del 2016.

### **Análisis e Interpretación**

Los resultados obtenidos en la tabla N° 08 para valorar el nivel de dirección de liderazgo muestran que, 20 de los estudiantes del grupo de estudio, es decir, el 100% alcanzaron el nivel medio.

El resultado obtenido indica que la totalidad de estudiantes del grupo de estudio se concentran en el nivel medio, por lo que se requiere un tratamiento específico para revertir estos resultados.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 9 puntos, lo cual indica que es un calificativo medio. La desviación estándar es de 0,707 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto a la dirección de liderazgo es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 7,86%.

## **Objetivo 2**

**Diseño de un programa, en donde se aplique las habilidades sociales (autoestima, carisma, la oratoria, trabajo en equipo, asertividad, etc) para desarrollar el liderazgo en los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo - 2016**

Para cumplir este objetivo se llevó a cabo la etapa de planificación consistente en la elaboración, validación y aplicación del test, así como en la planificación curricular de cada una de las sesiones de aprendizaje que constituyó el Programa que se desarrolló con los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016 (Anexo 3).

## **Elaboración del Programa**

El Programa de Habilidades Sociales se elaboró teniendo en cuenta el nivel de desarrollo de autoestima, carisma, oratoria, trabajo en equipo, asertividad, etc. Se estructuró 6 sesiones de aprendizaje de tres horas cada una, utilizando bibliografía especializada. Fue validado por tres expertos (Anexo 3).

## **Pre Test y Pos Test**

Este instrumento (Anexo 1) fue elaborado por la investigadora, teniendo en cuenta las necesidades que presentan los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Público “Octavio Matta Contreras”- Cutervo - 2016, en el proceso de desarrollo de las actitudes de liderazgo . Dicho test fue construido sobre la base de 20 ítems, conducentes a evaluar el nivel de desarrollo de las actitudes de liderazgo del grupo de estudio.

### **Objetivo 3**

#### **Aplicación de las habilidades sociales para el desarrollo del liderazgo, en los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Público “Octavio Matta Contreras”- Cutervo - 2016**

Para eso fue necesario realizar sesiones de aprendizaje, en cuyo contexto, la aplicación del Programa de Habilidades Sociales a los estudiantes del grupo de estudio implicó cambios significativos en el desarrollo del liderazgo sustentado en la Teoría de la Evaluación y el Entrenamiento de las Habilidades Sociales de Vicente Cavallo, la teoría socio - cultural de Lev Vygotsky, la Teoría de la Inteligencia Emocional de Goleman, Teoría y Liderazgo Transformador y el Liderazgo Transaccional de David Fishman.

Las sesiones fueron desarrolladas en un ambiente agradable de agosto a octubre del 2016, comprendiendo 6 sesiones de aprendizaje haciendo un total de 24 horas pedagógicas donde los estudiantes trabajaron en forma personal y en equipo, procurando un aprendizaje colaborativo, fortaleciendo el desarrollo del liderazgo.

### **Del Pre Test y Post Test**

El Pre Test se aplicó en agosto del 2016 contando con una asistencia del 100%.

El Post Test se aplicó en octubre del 2016 contando con el 100% de estudiantes.

## De la Programación

Se desarrollaron 6 sesiones de aprendizaje, considerando la propuesta formulada por el MINEDU, que establece la secuencia de los procesos pedagógicos y didácticos; es decir la problematización, el propósito, la motivación, los saberes previos, gestión y acompañamiento y evaluación.

Las sesiones de aprendizaje se llevaron a cabo en las aulas del ISEP “Octavio Matta Contreras”.

## Etapas de Evaluación

Para lograr evaluar los procesos planificados, se contó con la participación de todo el alumnado así como para la ejecución y la presentación de actividades en cada sesión de aprendizaje colaborativo en grupo demostrando cuanto han aprendido.

La evaluación se realizó a través del Post Test después de aplicar el programa.

## Post test al grupo de estudio

### Objetivo 4

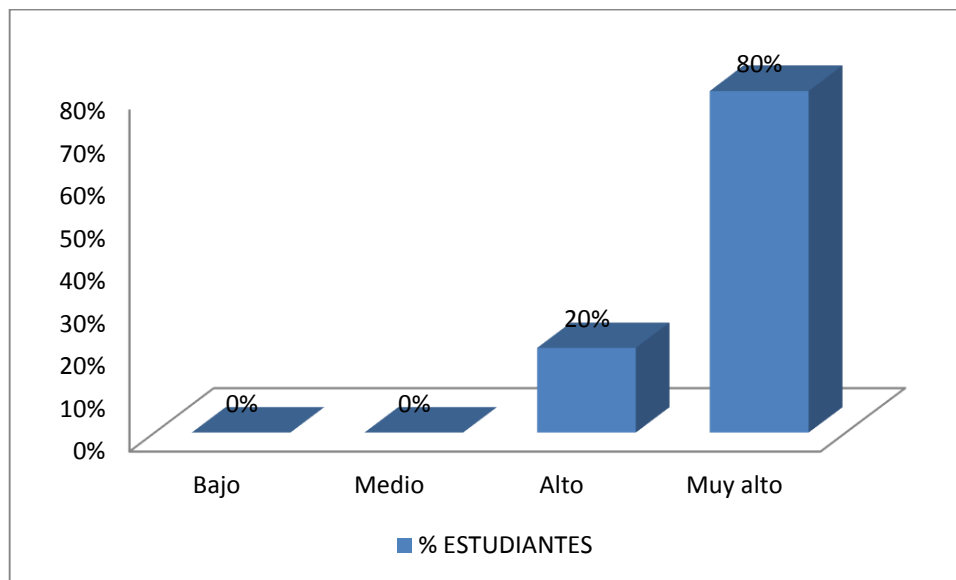
**Determinación de los efectos que produce la aplicación de un programa de habilidades sociales para mejorar el liderazgo, en los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016.**

**Tabla 9**  
**DIMENSIÓN ORGANIZATIVA**

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Estadísticos</b>
Bajo	0	0	$\bar{X} = 16,4$
Medio	0	0	$S = 1,295$
Alto	4	20	$CV = 7,90 \%$
Muy alto	16	80	
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	

**FUENTE:** Post test aplicado a los estudiantes que conforman el grupo de estudio  
**FECHA:** octubre del 2016.

**Figura 4**  
**DIMENSIÓN ORGANIZATIVA**



**FUENTE:** Post test aplicado a los estudiantes que conforman el grupo de estudio

**FECHA:** Octubre del 2016

### **Análisis e Interpretación**

Los resultados obtenidos en la tabla N° 9 sobre post test para valorar el nivel de organización de liderazgo muestran que, 4 de los estudiantes del grupo de estudio, es decir, el 20% alcanzaron el nivel alto; mientras que, 16 de ellos, es decir, el 80 % se ubicaron en el nivel muy alto.

El resultado obtenido indica que la mayoría de estudiantes del grupo de estudio se concentran en el nivel muy alto, lo que señala una mejora del nivel de organización de liderazgo.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 16,4 puntos, lo cual indica que es un calificativo muy alto. La desviación estándar es de 1,295 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el grupo de estudio con respecto a la organización de liderazgo

en el post test y pre test es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 7,90%.

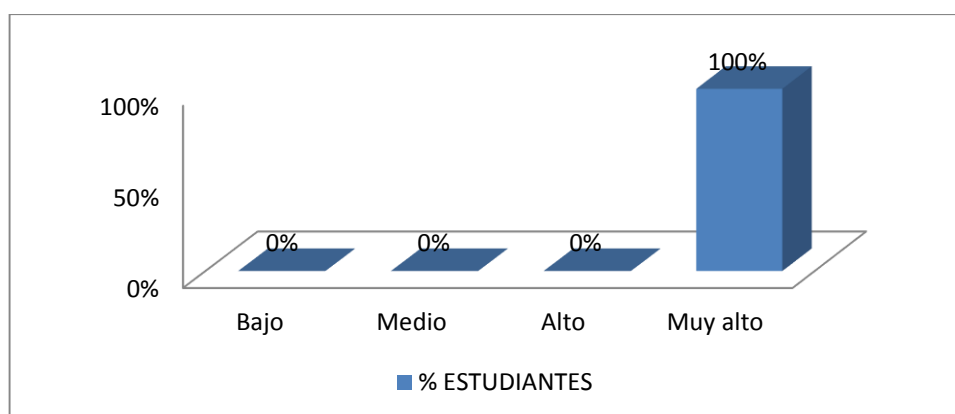
**Tabla 10**  
**DIMENSIÓN COMPROMISO**

Nivel	F	%	Estadísticos
Bajo	0	0	$\bar{X} = 18,35$
Medio	0	0	$S = 1,195$
Alto	0	0	$CV = 6,51 \%$
Muy alto	20	100	
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	

**FUENTE:** Post test aplicado a los estudiantes que conforman el grupo de estudio

FECHA: Octubre del 2016.

**Figura 5**  
**DIMENSIÓN COMPROMISO**



**FUENTE:** Post test aplicado a los estudiantes que conforman el grupo de estudio

FECHA: Octubre del 2016

### **Análisis e Interpretación:**

Los efectos alcanzados en la tabla N° 10 sobre el post test para valorar el nivel de compromiso de liderazgo muestran que, 20 de los estudiantes del grupo de estudio, es decir, el 100% alcanzaron el nivel muy alto.



El resultado obtenido indica que la totalidad de estudiantes del grupo de estudio se concentran en el nivel muy alto, por lo que se observa una mejora del nivel de compromiso de liderazgo.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 18,35 puntos, lo cual indica que es un calificativo muy alto. La desviación estándar es de 1,195 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al compromiso de liderazgo es más homogéneo en el post test con referencia al pre test con un coeficiente de variabilidad del 6,51%.

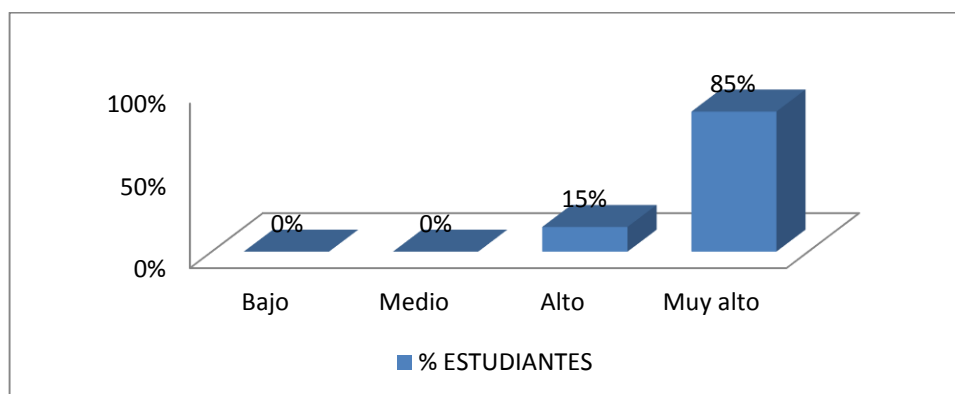
**Tabla 11**  
**DIMENSIÓN DIRECCIÓN**

Nivel	F	%	Estadígrafos
Bajo	0	0	$\bar{X} = 16,75$
Medio	0	0	$S = 1,135$
Alto	3	15	$CV = 6,78 \%$
Muy alto	17	85	
TOTAL	20	100	

**FUENTE:** Post test aplicado a los estudiantes que conforman el grupo de estudio.

**FECHA:** Octubre del 2016.

**Figura 6**  
**DIMENSIÓN DE DIRECCIÓN**



**FUENTE:** Post test aplicado a los estudiantes que conforman el grupo de estudio

**FECHA:** Octubre del 2016

### **Análisis e Interpretación**

Los efectos alcanzados en la tabla N °11 sobre el post test para valorar el nivel de dirección de liderazgo muestran que, 3 de los estudiantes del grupo de estudio, es decir, el 15% alcanzaron el nivel alto; mientras que, 17 de ellos, es decir, el 85 % se ubicaron en el nivel muy alto.

El resultado obtenido indica que la mayoría de estudiantes del grupo de estudio se concentran en el nivel muy alto, por lo que se observa que se ha producido una mejora.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 16,75 puntos, lo cual indica que es un calificativo muy alto. La desviación estándar es de 1,135 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto a la dirección de liderazgo es más homogéneo en el post test si lo comparamos con el pre test con un coeficiente de variabilidad del 6,78%.

### **Objetivo 5**

**Comparación de los resultados obtenidos del pre test y post test aplicados al grupo de estudio.**

**Tabla 12**

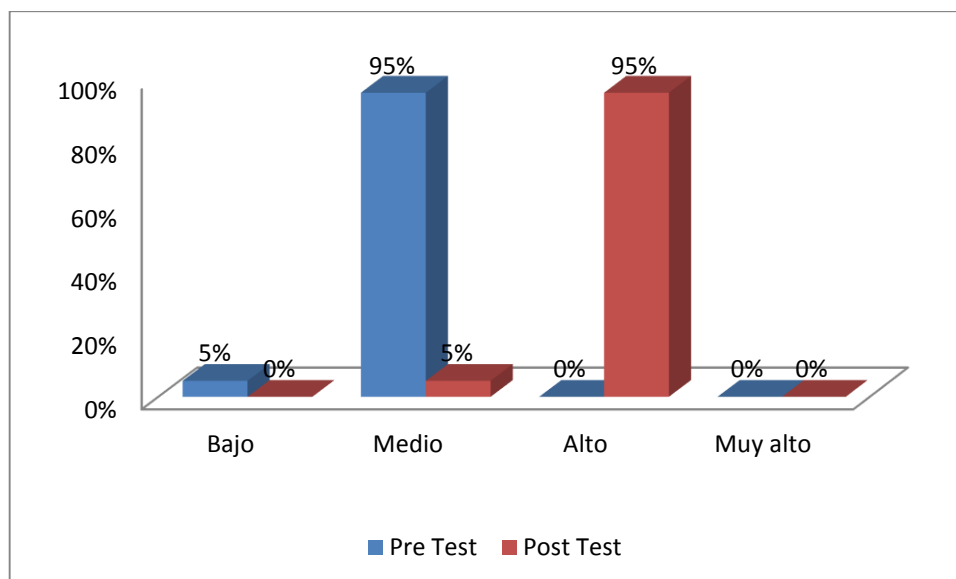
#### **NIVEL DE LIDERAZGO**

<b>Nivel</b>	<b>Pre Test</b>		<b>Estadígrafos</b>	<b>Post Test</b>		<b>Estadígrafos</b>
	<b>fi</b>	<b>%</b>		<b>fi</b>	<b>%</b>	
<b>Muy alto</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	$\bar{X}=29,5$ $S = 4,36$ $CV = 14,8 \%$	<b>0</b>	<b>0</b>	$\bar{X} = 49,5$ $S = 4,36$ $CV =8,81 \%$
<b>Alto</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>19</b>	<b>95</b>	
<b>Medio</b>	<b>19</b>	<b>95</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	
<b>Bajo</b>	<b>1</b>	<b>5</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>		<b>76</b>	<b>100</b>	

**FUENTE:** Tablas 7, 8, 9, 10,11 y 12

**FECHA :** Agosto – octubre de 2016

**Figura 7**  
**NIVEL DE LIDERAZGO**



FUENTE: Tablas 7, 8, 9, 10,11 y 12

FECHA : Agosto – octubre de 2016

### **Análisis e interpretación**

De los resultados obtenidos en el pre test y post test, presentados en la tabla comparativa N° 12 se puede señalar, que el grupo de estudio después de haber recibido el estímulo ha manifestado un nivel de logro muy significativo en el desarrollo del liderazgo, pues gran parte de los estudiantes del V ciclo de Comunicación del ISEP “Octavio Matta Contreras” de Cutervo, que se encontraban en el nivel medio migran al nivel alto, haciéndose incluso un grupo más homogéneo.

En consecuencia, por los resultados obtenidos en la tabla 12, se puede afirmar que la hipótesis que se ha planteado se logró confirmar, tal como a continuación se detalla: La aplicación del Programa de habilidades sociales desarrolla el liderazgo en los estudiantes del V ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016.

## **4.2. Discusión de los resultados**

### **4.2.1. En relación a la formulación del problema**

#### **Diagnóstico para la aplicación del Programa de Habilidades Sociales**

Se evidenció que en los estudiantes del V ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Público “Octavio Matta Contreras”- Cutervo, las actitudes personales se han desarrollado de manera superficial, descuidando aspectos referidos a las dimensiones de: asertividad, autoestima y trabajo en equipo.

Es importante subrayar la labor que cumple el docente en el proceso educativo, como formador y guía de sus estudiantes, como parte integrante de una comunidad; teniendo así que desarrollar habilidades sociales que le van a permitir una interacción con la sociedad en la cual convive diariamente, es por esto que la tarea docente no sólo se da en el aula sino, fuera der ella.

De igual manera el docente tiene que proporcionar un ambiente adecuado en donde los estudiantes sientan desarrollar sus potencialidades en democracia; además las herramientas necesarias para su óptimo desempeño; adherido a esto se encuentran el buen clima Institucional. Para que los estudiantes construyan sus conocimientos cognitivos y habilidades sociales que le permitan afianzar su aprendizaje y tomar decisiones ante los problemas sociales, políticos, culturales y educativos de su realidad local, regional y nacional.

Por consiguiente ha sido necesario aplicar un Programa de Habilidades Sociales, porque es un proceso dinámico el que se necesita para desarrollar actitudes de liderazgo en los estudiantes y así asegurar su formación integral.

### **4.2.2. En relación a los objetivos específicos**

Mediante la aplicación del pre test se determinó que el nivel de liderazgo de los estudiantes del grupo en estudio, la totalidad de ellos, se concentró en el nivel medio, lo que requirió diseñar un programa, en donde se aplique las habilidades sociales (autoestima, carisma, trabajo en equipo, asertividad, etc.) Para mejorar el nivel de liderazgo en los estudiantes. Luego, de la implementación del Programa de Habilidades Sociales en las distintas

sesiones de aprendizaje y luego de aplicado el post test se evidenció un incremento del liderazgo, pasando de un nivel medio a otro muy alto, de la totalidad de los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016.

#### **4.2.3. En relación con los antecedentes**

Fernández (2007) en su tesis de Maestría titulada: “Habilidades sociales en el contexto educativo” afirma que: actualmente la sociedad ha cambiado su óptica de ver el mundo, transformando sus valores y metas en busca de intereses personales. Se deja de lado el trabajo en conjunto, priorizando intereses individuales y económicos. La familia ha modificado su organización y estructura, teniendo como resultados hijos incomunicados de sus padres, permitiendo que la televisión, el internet y los videos juegos estén cerca de ellos alejando aún más la convivencia e interacción con ellos. Considerando lo expuesto por Fernández, para contribuir con el incremento de las Habilidades Sociales y lograr de esta manera la interacción y sana convivencia de los estudiantes en estudio se promovió el desarrollo de un Programa de Habilidades Sociales ejecutado a través de distintas sesiones de aprendizaje.

García (2010). En su Estudio sobre “la asertividad y las habilidades sociales en el alumnado de Educación Social”. Sostiene que: Una apropiada formación en el manejo de algunas habilidades sociales como: asertividad, auto concepto, autoestima en los estudiantes, acrecienta positivamente su conducta interpersonal en aprobación social con su grupo de compañeros. Este estudio ha permitido tomarlo como referencia para contribuir con el nivel de desarrollo de las Habilidades Sociales de los estudiantes en estudio para ejercer liderazgo dentro y fuera de la institución educativa.

#### **4.2.4. En relación con la teoría**

Para eso fue necesario realizar sesiones de aprendizaje con el grupo de estudio, en cuyo contexto, la aplicación del Programa de Habilidades Sociales a los estudiantes implicó cambios significativos en el desarrollo de actitudes de liderazgo, sustentado en la Teoría de la Evaluación y el Entrenamiento de las Habilidades Sociales de Vicente Cavallo, la teoría socio-cultural de Lev Vygotsky, la Teoría de la Inteligencia Emocional de Goleman,

Teoría y Liderazgo Transformador y el Liderazgo Transaccional de David Fishman.

La totalidad de las sesiones fueron desarrolladas en un ambiente agradable donde los estudiantes trabajaron en equipo, procurando un aprendizaje colaborativo, fortaleciendo el desarrollo de actitudes de liderazgo.

#### 4.3. Contrastación de hipótesis

**Tabla 13**

**Prueba de hipótesis utilizando la “t” de Student para analizar el nivel de liderazgo que presentan los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Público “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016**

<b>Nº Estudiante</b>	<b>Post test</b>	<b>Pre test</b>	<b>Diferencia</b>	<b><math>(d - \bar{d})^2</math></b>
01	54	29	25	1,3225
02	53	30	23	0,7225
03	50	26	24	0,0225
04	49	27	22	3,4225
05	47	27	20	14,8225
06	54	29	25	1,3225
07	54	28	26	4,6225
08	54	28	26	4,6225
09	56	29	27	9,9225
10	50	25	25	1,3225
11	49	26	23	0,7225
12	52	28	24	0,0225
13	49	26	23	0,7225
14	52	28	24	0,0225
15	40	20	20	14,8225

16	51	28	23	0,7225
17	55	31	24	0,0225
18	52	28	24	0,0225
19	49	27	22	3,4225
20	55	28	27	9,9225
			$\sum d=477$	$\sum(d - \bar{d})^2 = 72,55$
			$\bar{d} = 23,85$	

Fuente: Pre test y post test de liderazgo aplicado al grupo de estudio

$$H_0: \bar{d} \leq 0$$

$$H_a: \bar{d} > 0$$

$$G_l = 20 - 1 = 19$$

$\alpha = 0,05$  (nivel de confianza)

$$t_t = 1,7291$$

**Cálculo de la diferencia promedio**

$$\bar{d} = \sum d / n = 477/20 = 23,85$$

**Cálculo de la desviación estándar:**

$$S_d = \sqrt{\frac{\sum(d - \bar{d})^2}{n-1}} = \sqrt{\frac{72,55}{20-1}} = 1,954$$

**Cálculo de la "t" de Student:**

$$T_c = \frac{\bar{d}\sqrt{N}}{S_d} = \frac{23,85\sqrt{20}}{1,954} = 54,584$$

Entonces como la "t" calculada  $t_c = 54,584$  es mayor que la "t" teórica  $t_t = 1,7291$  en un nivel de confianza 0,05 (el 0,05 significa 95% de que el grupo de estudio evaluado a través del pre test y post test en realidad difieren significativamente entre sí y 5% de posibilidad de error). Entonces, la conclusión es que aceptamos la hipótesis de investigación que dice: " La aplicación del

Programa de habilidades sociales desarrolla el liderazgo en los estudiantes del V ciclo de Comunicación del Instituto Superior de Educación Público “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016.



**CONCLUSIONES Y  
SUGERENCIAS**

## **Conclusiones**

1. Al inicio de la investigación, se identificó con la aplicación del pre test al grupo de estudio, que la mayoría muestra un nivel medio de desarrollo del liderazgo por parte de los estudiantes del ISEP “Octavio Matta Contreras” de Cutervo.
2. El proceso de investigación aporta como resultado la propuesta de un Programa de Habilidades Sociales que contribuya al desarrollo del liderazgo en los estudiantes del ISEP “Octavio Matta Contreras” de Cutervo
3. Con la aplicación de un programa de habilidades sociales se visualiza que el grupo de estudio mejoró el liderazgo del nivel medio al nivel alto (en un porcentaje de 80 %) en los estudiantes del ISEP “Octavio Matta Contreras” de Cutervo.
4. Los resultados de la aplicación del post test revelan que el Programa de Habilidades Sociales ha contribuido en el desarrollo del liderazgo en los estudiantes del ISEP “Octavio Matta Contreras” de Cutervo.
5. Al contrastar los resultados del estudio, mediante el análisis e interpretación se comprobó que el objetivo de la investigación ha sido alcanzado satisfactoriamente; dado que ha permitido elevar de manera significativa el nivel de desarrollo del liderazgo en los estudiantes del ISEP “Octavio Matta Contreras” de Cutervo.

## **Sugerencias**

1. Promover e implementar dentro de los sílabos de Educación Superior, temas referidos a las habilidades sociales, para el desarrollo del liderazgo, esto permitirá a los nuevos docentes estar preparados y capacitados en su ejercicio de la labor educativo para las futuras generaciones.
2. Desarrollar eventos encaminados a capacitar a los estudiantes de Educación Superior sobre el manejo de programas de habilidades sociales que favorezcan el desarrollo del liderazgo.
3. Se debe adecuar dentro de la currícula educativa temas referidos con el desarrollo de las habilidades sociales. Los que permitirán al mismo tiempo el desarrollo del liderazgo, esencial para mejorar el trabajo en aula y fuera de ella.
4. Implementación de programas que fortalezcan el conocimiento de las habilidades sociales con la finalidad de mejorar el desarrollo del liderazgo, herramienta fundamental en el quehacer educativo para los futuros profesionales.

**REFERENCIAS  
BIBLIOGRÁFICAS**

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Referencias

- Butcher, J. (2003). *El Poder del Compromiso*. Revista PROMETEO. Recuperado el 14 de junio de 2016, de [files.t-orientamos.webnode.es](http://files.t-orientamos.webnode.es)
- Alboleda, S. (1992). *Manual para promotores Equipo PROSPECTIVA. Grupos juveniles Liderazgo, Organización y Desarrollo, 1ª*, 29. Lima, Perú: ETC. Recuperado el 02 de abril de 2009
- Araujo, M., & Leal, M. (2007). *Investigación Universidad Rafael Bellosso Chacín. Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Publicas, 04, N° 2*, 143. Trujillo, Venezuela. Recuperado el 30 de marzo de 2016, de [www//https://dialnet.unirioja.es/descarga](http://www//https://dialnet.unirioja.es/descarga)
- Barrantes, R. (2002). *Un camino al conocimiento, un enfoque calitativo y cuantitativo* (1ª ed.). Costa Rica: EUNED. Recuperado el 20 de mayo de 2016, de [biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/.../investigacion\\_camino\\_conocimiento\\_barrantes.pdf](http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/.../investigacion_camino_conocimiento_barrantes.pdf)
- Caballo, V. (2005). *Manual de evaluación y entrenamiento de habilidades sociales*. Madrid , España: Siglo XXI. Recuperado el 02 de abril de 2016
- Pérez, M. (1997). *Constructivismo: un reto de innovación pedagógica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Castanyer, O. (2010). *La asertividad: expresión de una sana autoestima* (32ª ed.). España: DESCLÉE DE BROUWER, S. A. Recuperado el 12 de agosto de 2016, de [academia.edu](http://academia.edu)
- Coronel, I., Marquez, M., & Reto, R. (21 de marzo de 2009). Magister en Educación . *Aprendamos a ser mejores personas en el fortalecimiento de las habilidades sociales*. Piura, Perú. Recuperado el 02 de marzo de 2016, de <http://www.habilidades.blogspot.com>
- Delors, J. (1996). *Los cuatro pilares de la Educación*. Santillana. Madrid, España. Recuperado el 01 de abril de 2016
- Dzul, M. (2011). Asignatura de fundamentos de la metodología. *Aplicación básica de los métodos científicos*. Recuperado el 21 de agosto de 2016, de [www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/...en...metodologia.../PRES40.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/...en...metodologia.../PRES40.pdf)
- Fernandez, M. (2007). Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Orientación. *Habilidades Sociales en el Contexto Educativo*, 6. Chillán, España. Obtenido de [cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2007/fernandez\\_m/doc/fernandez\\_m.pdf](http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2007/fernandez_m/doc/fernandez_m.pdf)

- Fischman, D. (2011). *Liderazgo en práctica*. Lima, Perú. Recuperado el 11 de abril de 2016, de <https://es.scribd.com/doc/.../Liderazgo-En-Practica-David-Fischman>
- Fischman , D. (2005). *El líder transformador II*. Lima, Perú: El Comercio S.A. Recuperado el 03 de marzo de 2016
- Fischman, D. (2012). *Liderazgo en práctica*. Lima, Perú. Recuperado el 02 de marzo de 2015, de <https://es.scribd.com/doc/.../Liderazgo-En-Practica-David-Fischman>
- García , A. (2010). La asertividad y las habilidades sociales en el alumnado de Educación social Universidad de Huelva. *XXI.Revista de Educación*, 235. Recuperado el 26 de marzo de 2016, de [www/http.rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle](http://www.rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle)
- Garretón V., P. (2013). Estado de la convivencia escolar, conflictividad y su forma de abordarla en establecimientos educacionales de alta vulnerabilidad social. Tesis doctoral. Universidad de Córdoba, Concepción, Chile. Recuperado el 30 de marzo de 2016, de [www/http.helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle](http://www.helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle)
- Goleman , D. (1998). *La inteligencia emocional* (VERLAP S.A. ed.). Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 02 de abril de 2016
- López, R. (2004). En *Evolución Científica Y Metodológica De La Economía*. España. Recuperado el 20 de mayo de 2016, de <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/>
- Goycochea , J., & Rojas, W. (2012). *Programa de Habilidades Sociales para el desarrollo del Liderazgo* . Tesis para optar el título de Magister. Cutervo, Perú. Recuperado el 04 de marzo de 2016
- Granados , B. (1999). La expresión humana en grupo. Lima, Perú. Recuperado el 11 de abril de 2016, de [www.monografias.com](http://www.monografias.com)
- H. Zalles \*, J. (2010). *Liderazgo: Un concepto en evolución*. Quito, Ecuador: NORMA. Obtenido de [www.kas.de/wf/doc/kas\\_22069-1522-1-30.pdf](http://www.kas.de/wf/doc/kas_22069-1522-1-30.pdf)
- Heifets, R. (1997). *Liderazgo sin respuestas fáciles*. España.
- Herández, J. (octubre de 2013). Tesis de maestría Universidad del Rosario. *Liderazgo organizacional*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 27 de marzo de 2016, de [www/http.epository.urosario.edu.co/bitstream/handle](http://www.epository.urosario.edu.co/bitstream/handle)
- Hernandez, R. (2003). *Metodología de la investigación* (5º ed.). Mexico, Mexico. Recuperado el 20 de mayo de 2016
- Matos , M. (2003). *valores en la educación* (3ª ed.). Lima, Perú: INADEP. Recuperado el 02 de abril de 2016
- Matos, M. (2002). *autoestima y habilidades del docente*. Lima: INADEP.

- Hofstadt, C.-D. (2005). *El Libro de las Habilidades de Comunicación* (2ª ed.). (S. Díaz de Santos, Ed.) España. Recuperado el 20 de Agosto de 2016, de [books.google.com](http://books.google.com)
- Inmaculada, I. (2009). Habilidades para la vida. *Compartim Revista de formación del profesorat*, 2. Recuperado el 02 de abril de 2016, de [www.documentacion.edex.es](http://www.documentacion.edex.es)
- Leithwood, K. (2009). *¿ Cómo liderar nuestras escuelas ?* (Salesianos ed.). Santiago, Chile . Recuperado el 12 de agosto de 2016
- LLanos V, C. (2006). Tesis doctoral Universidad de Granada. *Efectos de un programa de enseñanza en habilidades sociales*, 209. Granada, España. Recuperado el 25 de marzo de 2016, de [www/http.hera.ugr.es/tesisugr](http://www/http.hera.ugr.es/tesisugr)
- M.E.C. (1989). *Diseño Curricular Base de Enseñanza Primaria*, 34. Madrid, España. Recuperado el 22 de marzo de 2016
- Nathaniel , B. (2011). *El poder de la autoestima*. España: Paidós. Recuperado el 02 de junio de 2016, de <https://scholar.google.com.pe>
- Ojeda, G., & Reyes , I. (2006). Tesis para optar el grado de Licenciado en Educación Universidad Nacional de Piura. *Las estrategias de aprendizaje cooperativo y el desarrollo de habilidades cognitivas*. Piura, Perú. Recuperado el 23 de marzo de 2016
- Ordaz, V., & Saldaña, G. (12 de mayo de 2016). [www.eumed.net](http://www.eumed.net). Obtenido de [www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/1b.htm](http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/1b.htm)
- Palomo Vadillo, T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (8ª ed.). España, Madrid: ESIC.
- Péres, M. (21 de octubre de 2008). tesis doctoral con mención en salud Universidad de Granada. *Habilidades sociales con adolescentes institucionalizadas para el afrontamiento a su entorno inmediato*, 154. Granada, España: De la Universidad de Granada. Recuperado el 26 de marzo de 2016, de [www/http.digibug.ugr.es/bitstream](http://www/http.digibug.ugr.es/bitstream)
- Pérez, R. (2006). *Evaluación de programas educativos*. Madrid, España: LA MURALLA, S.A. Recuperado el 12 de agosto de 2016, de <https://books.google.com/books?isbn=847133755X>
- Puerta, L. (2012). Tesis de maestría Universidad Latinoamericana y del Caribe. *Diseño de un modelo de acción para la formación del docente como líder transformacional en la organización pedagógica*, 59. Caracas, Caracas. Recuperado el 27 de marzo de 2016, de [www/http.biblio.una.edu.ve/docu.7/gilb@r/pages](http://www/http.biblio.una.edu.ve/docu.7/gilb@r/pages)
- Riviere, A. (1996). *La teoría Psicológica de Vigotsky* (Salmón ed.). Lima, Perú.
- Robert, L., & Achua, C. (2011). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (Cuarta ed.). (J. R. Martínez, Ed.) México.

- Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales* (4<sup>o</sup> ed.). Valencia, España: ACDE. Recuperado el 20 de mayo de 2016, de [www.cop.es/colegiados](http://www.cop.es/colegiados)
- Salazar, D. (2002). *Mediación Educativa: violencia, falta de habilidades sociales, maltrato físico, emocional y gestión de conflictos*. Colombia.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Santa Cruz, M. I. (2012). Tesis para obtener el grado de maestro en Educación con mención en Psicopedagogía. *Programa pedagógico "viviendo en armonía" para desarrollar las habilidades sociales*. Trujillo, Perú. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/126306903/HABILIDADES-SOCIALES>
- Fernandez, M. (2007). "Habilidades sociales en el contexto educativo". *Tesis de maestría*, 6. Chillán, España.
- UNESCO. (1999). *Revista trimestral de Educación comparada*, XXIV(3-4). Recuperado el 03 de marzo de 2016
- UNESCO. (2000). Liderazgo. *Módulo IPE*, 3, 12-23. Argentina. Recuperado el 02 de abril de 2016, de [www.buenosaires.iipe.unesco.org](http://www.buenosaires.iipe.unesco.org)
- Valencia, J. (2014). Principales características de un líder en la organización. Perú. Recuperado el 11 de abril de 2016, de [www.trabajo.com.mx/caracteristicas\\_de\\_un\\_lider.htm](http://www.trabajo.com.mx/caracteristicas_de_un_lider.htm)
- Vanderberghe. (1989). *The principal and school improvement (Tesis doctoral no publicada)*. Bélgica. Obtenido de [www.manchester.com/1234](http://www.manchester.com/1234)
- Vereau, W. (s.f.). tesis de maestría Universidad Pedro Ruiz Gallo. *Gestión educativa*. Lambayeque, Perú. Recuperado el 31 de marzo de 2016, de [www/http.fachse.edu.pe/portal](http://http.fachse.edu.pe/portal)
- Zalles Santivañes, J. H. (2004). *Liderazgo, un concepto en evolución*. Quito, Ecuador: NORMA. Recuperado el 22 de junio de 2016, de [www.kas.de/wf/doc/kas\\_22069-1522-1-30.pdf](http://www.kas.de/wf/doc/kas_22069-1522-1-30.pdf)



**ANEXOS**

Anexo 01

**FICHA DE OBSERVACIÓN**

**ISEP:** “Octavio Matta Contreras” – Cutervo

**NIVEL:** Superior

**OBJETIVO:** Determinar la efectividad de la aplicación de las habilidades sociales para desarrollar el liderazgo en los estudiantes.

Habilidades sociales	Asertividad			Autoestima			Trabajo en equipo		
N° Profesor	Corrige los defectos de los demás en forma adecuada	Expresa correctamente los mensajes hacia el grupo	Cumple sus obligaciones y exige derechos	Demuestra personalidad firme	Valora las opiniones de grupo docente	Tolera las diferencias de opiniones, étnicas, políticas, etc.	Tiene disponibilidad para escuchar	Fomenta nuevas ideas y promueve la participación	Promueve la realización de sus trabajos y a la vez es responsable de los resultados
	Si	A veces	Nunca	Si	A veces	Nunca	Si	A veces	Nunca
01									
02									
03									
04									
05									
06									
07									
08									
09									
10									

## LISTA DE COTEJO

Para estudiantes, del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”-  
Cutervo-2016

Prof	APELLIDOS Y NOMBRES	INDICADORES							
		Planifica sus actividades (0 - 3)	Delega funciones acertada (0-3)	Expresa confiabilidad al dirigirse a los demás (0-3)	Muestra autonomía para conducir al grupo (0-2)	Conduce al grupo positivamente (0-3)	Trabaja cooperativamente (0-4)	Toma decisiones acertadas (0-2)	
01									
02									
03									
04									
05									
06									
07									
08									
09									
10									

## Test de Liderazgo

Nombre: \_\_\_\_\_

I.E: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_ CICLO: \_\_\_\_\_

**OBJETIVO:** Valorar el nivel de actitudes acerca del liderazgo estudiantil del grupo de estudio en las dimensiones de organización, compromiso y dirección.

**INSTRUCCIONES:** Estimado estudiante a continuación se te presentan ítems referidos al liderazgo, es importante que contestes con objetividad.

### 1. Planifico mis actividades

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

### 2. Reconozco mis errores cuando algún integrante del grupo me corrige.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

### 3. Tengo en cuenta que en el grupo cada miembro ocupa un lugar particular, una posición y asume un rol.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

### 4. mantengo la calma en la resolución de mis problemas.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

### 5. mantengo la calma en las situaciones adversas del equipo.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

### 6. controlo con facilidad mis emociones.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

**7. trabajo cooperativamente y en equipo.**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

**8. en los trabajos en grupo delego funciones a mis compañeros, para no hacerlo todo yo mismo.**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

**9. Soy directo en decir las cosas, cuidando de no lastimar a los demás.**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

**10. actúo de manera serena ante situaciones difíciles.**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

**11. al finalizar nuestro trabajo nos evaluamos para ver nuestros aciertos o desaciertos.**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

**12. tengo fe en mi grupo.**

- a) Siempre
- b) A veces

- c) Rara vez
- d) Nunca

**13. expreso confianza cuando me dirijo a mi grupo.**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

**14. soy autónomo en mis decisiones y lo doy a conocer a los demás.**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

**15. cuando dirijo a mi grupo lo hago de manera positiva para la obtención de buenos resultados.**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

**16. Muestro firmeza para mantener al grupo unido.**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

**17. Las decisiones que tomo son las más acertadas.**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez
- d) Nunca

**18. Estoy dispuesto en apoyar a mis compañeros siempre que me lo soliciten.**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Rara vez

d) Nunca

**19. Dirijo a mi grupo con coherencia.**

a) Siempre

b) A veces

c) Rara vez

d) Nunca

**20. Busco el bienestar de mi grupo permitiendo la comprensión entre todos.**

a) Siempre

b) A veces

c) Rara vez

d) Nunca

**ANEXO 02**  
**Formato de Expertos**

Chota,..... de agosto del 201

**Señor Dr:** .....

Es grato dirigirme a Usted para manifestarle mi saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación de contenido de los ítems que conforman los instrumentos (anexos), que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para investigación titulada: **“PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES Y EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DEL V CICLO DE COMUNICACIÓN DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICA “OCTAVIO MATTA CONTRERAS”- CUTERVO – 2016”** para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuestas, en donde se puede seleccionar una o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,

DÁVILA PÉREZ KELITA GRETELH  
Email \_\_\_\_\_



### JUICIO DE EXPERTO SOBRE TEST QUE SERA APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías de evaluación son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

PR EG UN TA S	Caridad en la redacción		Coherenci a interna		Introducc ión a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende					<b>OBSEVASIONES</b> (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)	
															<b>S I</b>
1.															
2.															
3.															
4.															
5.															
6.															
7.															
8.															
9.															
10.															

Muchas gracias por su apoyo.

Grado Académico: \_\_\_\_\_ Nombre y Apellido: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Quien suscribe, \_\_\_\_\_, con documento de identidad Nº \_\_\_\_\_, de profesión \_\_\_\_\_ con Grado de \_\_\_\_\_, ejerciendo actualmente como \_\_\_\_\_, en la Institución \_\_\_\_\_.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (Test), a los efectos de su aplicación a los estudiantes.....

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
Congruencia de Ítems				
Amplitud de contenido				
Redacción de los Ítems				
Claridad y precisión				
Pertinencia				

Fecha:

\_\_\_\_\_

Firma

DNI n° \_\_\_\_\_

### CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a) Magister:

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre el Proyecto de Investigación PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES Y EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DEL V CICLO DE COMUNICACIÓN DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICA “OCTAVIO MATTA CONTRERAS”- CUTERVO - 2016; que se le presenta. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción Científica</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada	/				
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/				
<b>II.</b>	<b>Lógica de la Investigación</b>					
<b>2.1</b>	<b>Problema de Estudio</b>					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada	/				
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica	/				
<b>2.2</b>	<b>Objetivos de la Investigación</b>					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	/				
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.	/				
<b>2.3</b>	<b>Previsiones metodológicas</b>					

2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes	/				
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	/				
2.3.3	La selección de la muestra se enmarca dentro de los cánones de la investigación cualitativa.	/				
2.3.4	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	/				
2.3.5	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios de la investigación cualitativa	/				
<b>2.4</b>	<b>Fundamentación teórica y epistemológica</b>					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.	/				
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación	/				
<b>2.5</b>	<b>Bibliografía</b>					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación con correcto y completo asiento de la investigación	/				
<b>2.6</b>	<b>Anexos</b>					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	/				
<b>III</b>	<b>Fundamentación y viabilidad del Modelo</b>					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.	/				
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.	/				
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.	/				
<b>IV</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos (Pre y Pos Test)</b>					
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.	/				
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.	/				
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.	/				

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

La presente investigación es muy adecuada
para su ejecución.

Validado por el Magister: *Dr. Miguel Angel Vasquez Castro*  
Especializado: *Gerencia Estratégica*  
Categoría Docente: *Tiempo Parcial*  
Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: *06 años (UMP)*

Cargo Actual:

Fecha:

 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
*Miguel Angel Vasquez Castro*  
Dr. Miguel Angel Vasquez Castro  
DOCENTE ESCUELA POSTGRADO

**MUCHAS GRACIAS**

### CRITERIO DE EXPERTO

Estimado (a) Magister:

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre el Proyecto de Investigación PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES Y EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DEL V CICLO DE COMUNICACIÓN DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICA “OCTAVIO MATTA CONTRERAS”- CUTERVO - 2016; que se le presenta. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

**MA** : Muy adecuado.

**BA** : Bastante adecuado.

**A** : Adecuado

**PA** : Poco adecuado

**NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción Científica</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada		/			
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica		/			
<b>II.</b>	<b>Lógica de la Investigación</b>					
<b>2.1</b>	<b>Problema de Estudio</b>					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada		/			
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internacionales de la investigación científica		/			
<b>2.2</b>	<b>Objetivos de la Investigación</b>					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación		/			
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.		/			
<b>2.3</b>	<b>Previsiones metodológicas</b>					

2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes	✓				
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	✓				
2.3.3	La selección de la muestra se enmarca dentro de los cánones de la investigación cualitativa.	✓				
2.3.4	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos	✓				
2.3.5	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios de la investigación cualitativa	✓				
<b>2.4</b>	<b>Fundamentación teórica y epistemológica</b>					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.		✓			
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación		✓			
<b>2.5</b>	<b>Bibliografía</b>					
2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación con correcto y completo asiento de la investigación	✓				
<b>2.6</b>	<b>Anexos</b>					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación	✓				
<b>III</b>	<b>Fundamentación y viabilidad del Modelo</b>					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia.		✓			
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.		✓			
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.		✓			
<b>IV</b>	<b>Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos (Pre y Pos Test)</b>					
4.1.	La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar.		✓			
4.2.	Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables.		✓			
4.3.	Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio.		✓			

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

La investigación es muy adecuada, porque reúne los requisitos del proceso de investigación.

Validado por el Magister: *Dra Mirian del Rosario Fernández Rojas*  
 Especializado: *Administración de la Educación*  
 Categoría Docente: *Tiempo Parcial*  
 Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: *5 años (UNP)*

Cargo Actual:  
 Fecha:

*Mirian del Rosario*  
 -----  
 Dra. Mirian del Rosario Fernández Rojas  
 DN 16656433

**MUCHAS GRACIAS**



Chiclayo, .... de agosto de 2016

Señor Dr.

Es grato dirigirme a Usted para manifestarle mi saludo cordial. Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación de contenido de los ítems que conforman los instrumentos (anexos), que serán aplicados a una muestra seleccionada que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: **“PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES Y EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DEL V CICLO DE COMUNICACIÓN DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICA “OCTAVIO MATTA CONTRERAS”- CUTERVO - 2016”** para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se puede seleccionar una o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Se le agradece cualquier sugerencia relativa a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Muy atentamente,

DÁVILA PÉREZ KELITA GRETTELH

Email: .....

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE TEST DE LIDERAZGO QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

PREGUNTAS	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		Esencial	Útil pero no esencial	No importante	OBSERVACIONES  (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No				
1.	/		/		/		/		/					
2.	/		/		/		/		/					
3.	/		/		/		/		/					
4.	/		/		/		/		/					
5.	/		/		/		/		/					
6.	/		/		/		/		/					
7.	/		/		/		/		/					
8.	/		/		/		/		/					
9.	/		/		/		/		/					
10.	/		/		/		/		/					
11.	/		/		/		/		/					
12.	/		/		/		/		/					
13.	/		/		/		/		/					
14.	/		/		/		/		/					
15.	/		/		/		/		/					

16.	/		/		/		/		/								
17.	/		/		/		/		/								
18.	/		/		/		/		/								
19.	/		/		/		/		/								
20.	/		/		/		/		/								

Muchas gracias por su apoyo.

Grado Académico: Magister

Nombre y Apellido: Jaceline Benites Mostauza

Firma: 

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

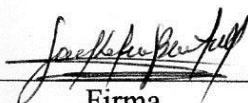
Quien suscribe, Jaceline Benites Mestanza,  
con documento de identidad N° 16705005, de profesión Docente  
con Grado de Magister, ejerciendo actualmente como Docente,  
en la Institución Educativa "Miguel Grau Seminario".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (Test), a los efectos de su aplicación a los estudiantes

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				/
Amplitud de contenido				/
Redacción de los Ítems				/
Claridad y precisión				/
Pertinencia				/

Fecha: 17 de setiembre de 2016.



Firma  
DNI n° 16.70.50.05

## **Anexo 03**

### **PROGRAMA: APRENDO A COMUNICARME MEJOR DESARROLLANDO LAS HABILIDADES SOCIALES.**

#### **I. DENOMINACION**

**PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIALES Y EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN  
LOS ALUMNOS DEL V CICLO DE COMUNICACIÓN DEL INSTITUTO SUPERIOR DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA “OCTAVIO MATTA CONTRERAS”- CUTERVO - 2016**

#### **II. DATOS INFORMATIVOS:**

**2.1. INSTITUCION EDUCATIVA: ISEP “Octavio Matta Contreras”-CUTERVO**

**2.2. RESPONSABLE:** Br. Dávila Pérez Kelita Gretelh

**2.3. USUARIOS:** Estudiantes del V ciclo de la especialidad de  
Comunicación

**2.4. NÚMERO DE PARTICIPANTES: 20**

**2.5. DURACION:** 2 meses: agosto y setiembre

**2.6. HORARIO DE TRABAJO:** Miércoles de 3.00 p.m. a 6.00 p.m.

**2.7. LOCAL:** ISEP “Octavio Matta Contreras”-CUTERVO

#### **III. FUNDAMENTACION.**

En el devenir de la vida los seres humanos nos encontramos involucrados en muchas y diferentes circunstancias y dificultades, en algunos de los casos por la falta del manejo de las habilidades sociales, como: La autoestima, la asertividad, el trabajo en equipo, la comunicación, el compromiso, el autocontrol, la organización, la participación, las relaciones humanas, etc. Ya sea en el campo laboral, familiar y social; es evidente entonces la importancia de dichas habilidades sociales para las buenas relaciones interpersonales y para el desarrollo del liderazgo que permita en los estudiantes del ISEP “OMC” el logro de capacidades dirigenciales, dentro y fuera del aula como futuro maestro y transformador de mentes para el beneficio de un país en vías de desarrollo.

En este sentido he considerado el desarrollo de diferentes actividades mediante talleres para un mejor uso de las habilidades sociales así mismo haciendo hincapié en el manejo del liderazgo punto clave para el éxito de una Institución, ya

que es posible tener seres humanos que se relacionen de la mejor manera sin el uso de la violencia sino por el contrario del diálogo y la negociación. El Perú es un país que actualmente carece de buenas relaciones entre sus habitantes en algunos casos por el desconocimiento de habilidades sociales y en otros casos por la falta de práctica de los mismos.

## **IV. OBJETIVOS**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Mejorar el nivel de liderazgo en los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

**4.2.1.** Sensibilizar a los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública sobre la importancia del desarrollo de las habilidades sociales para el mejoramiento del liderazgo.

**4.2.2.** Acrecentar el nivel de liderazgo en los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo - 2016

**4.2.3.** Aplicar el programa “Aprendo a comunicarme mejor desarrollando las habilidades sociales” en los estudiantes del V ciclo de comunicación del Instituto Superior de Educación Pública “Octavio Matta Contreras”- Cutervo – 2016

## **V. ORIENTACIONES METODOLOGICAS**

5.1- El presente trabajo se desarrollará a través de cinco planes de trabajo con una duración de seis semanas en un horario especial. Los planes presentan dos etapas específicas.

- a. Conocer y analizar: En esta primera etapa se desarrollarán los siguientes eventos:
  - Motivación
  - Presentación del programa

- Declaración de objetivos
  - Análisis y profundización
  - Selección de actividades acorde con el horario
- b. Experimentar y compartir: En esta segunda presenta los siguientes eventos:
- Ejecución de actividades
  - Compromiso
  - Evaluación

5.2- El método utilizado para el desarrollo de este programa será:

**El Método Experimental:** Que parte de la vivencia de una situación problema para luego analizar esta situación desde la experiencia personal, con el propósito de generar un cambio.

5.3. - Los planes están diseñados para ser trabajados en algunos casos de manera individual y en otros casos en forma grupal, utilizando algunas técnicas grupales como: el diálogo, la conversación, el juego de roles, debate dirigido, lluvia de ideas, video fórum etc. Que favorezcan la interrelación entre estudiantes.

**A- Conozco y analizo:** En esta primera etapa del plan de trabajo se dará orientaciones sobre el desarrollo de las habilidades sociales, así como resaltar la importancia y la necesidad de llevarla a un proceso de interiorización partiendo de la experiencia personal de cada uno. Esta etapa comprende los siguientes eventos:

a. **Motivación:** Se da con el propósito de despertar el interés de los estudiantes, y evitar el tedio en el desarrollo de las actividades programadas.

b. **Presentación del Programa de Desarrollo de las habilidades sociales:** Se presenta el Programa de desarrollo de la Habilidades Sociales, destacando su importancia y la necesidad de practicarlo para mejorar el liderazgo docente.

- c. **Objetivos:** Se dan a conocer los objetivos que se espera alcanzar al finalizar el programa, y con el firme propósito de cumplir todos.
- d. **Análisis y Profundización:** Se presentan algunas experiencias vividas para que puedan ser analizadas por los participantes, que pueden ser de manera personal o de otras realidades respondiéndose tres preguntas:
- e. **Selección de actividades:** Se les ofrece a los participantes un conjunto de actividades que favorecen la comprensión, el análisis, la confrontación de experiencias, el trabajo en equipo, el trato entre seres humanos, etc. Las mismas que orientan a los estudiantes al trabajo en un ambiente dinámico.

**B- Experimento y comparto:** Esta es la segunda etapa del plan y la más importante ya que incluye la ejecución de las actividades que los estudiantes seleccionaron y prepararon. Comprometiéndose voluntariamente a asumir nuevos retos. Esta etapa comprende los siguientes eventos:

**a- Ejecución de actividades:** Este evento es el más largo, flexible y rico en acciones, los estudiantes llevan a la práctica las actividades que planificaron en la etapa anterior. Estas actividades se desarrollarán en el interior de la Institución.

**b- Compromiso:** Este evento es el más importante del plan de trabajo; los estudiantes después de analizar la situación y conocer la importancia del trato que debemos tener como seres humanos, comprenden la importancia de desarrollar el programa “Aprendo a comunicarme mejor desarrollando las habilidades sociales”; enfatizando en ellos un compromiso personal.

**c- Evaluación:** La evaluación constituye un evento importante en el desarrollo del plan, este proceso no finaliza al terminar el plan de trabajo, sino que se da durante todo el programa:



- **Autoevaluación:** Cada estudiante, se autoevalúa teniendo como referencia una ficha de evaluación personal que será utilizada en cada plan.

**Evaluación grupal:** Cada miembro del grupo será evaluado por sus compañeros, según los objetivos propuestos. Esta evaluación tendrá en cuenta el comportamiento de los estudiantes y su relación con los demás agentes de la institución. En la evaluación se aportarán sugerencias para el mejoramiento de las relaciones interpersonales que no hayan sido todavía superados.



<p>Construcción del aprendizaje</p>	<p>La profesora realizará las siguientes preguntas:  ¿Qué aspectos más resaltantes has podido observar?  ¿Por qué crees que la urraca tomó esa actitud?  ¿Su conducta fue la adecuada? ¿Por qué? Luego de las preguntas es importante crear un debate entre los estudiantes.  La docente dialogará sobre lo importante y saludable que es para todos aceptarse tal cual somos.</p> <p>Enfatizando en que todas las personas somos únicos y como tal importantes, no hay necesidad de compararse o querer ser igual que los demás, porque Dios nos ha hecho únicos e irrepetibles, y que somos iguales en dignidad.</p> <p>Pone en tela de juicio algunos ejemplos de personas perseverantes que a pesar de las adversidades han continuado y nunca se han rendido. Tony Meléndez por ejemplo. Cantante y compositor, a pesar de no tener ninguna de sus manos es un músico extraordinario.</p> <p>Nick vujicic actor y escritor australiano que nació con un síndrome llamado Tetra Amelia, caracterizado por la carencia de extremidades, es un ejemplo de hombre luchador y con mucho amor propio y amor a los demás.</p> <p>Beethoven, que a pesar de su limitación auditiva, ha sido uno de los compositores de música clásica más resaltante en el mundo.</p> <p>El docente pide a los estudiantes que en una hoja dibujen la parte que de su cuerpo que más le agrada y también la que le desagrada. A sí mismo resaltar sus cualidades y sus defectos, luego de este ejercicio el docente preguntará a los estudiantes cómo se han sentido realizando este ejercicio, los estudiantes estarán aptos a participar con sus inquietudes.  El docente aclarará algunas dudas permitiendo que el tema se torne ameno y</p>	<p><b>Pizarra</b></p> <p><b>Plumones</b></p> <p><b>Proyector</b></p>	
-------------------------------------	--	--	--

<p>Evaluación</p> <p>Despedida</p>	<p>nos ayude en el desarrollo de nuestra autoestima.</p> <p>Se presentan diapositivas para explicar el tema la autoestima, sus clases, importancia, etc. (anexo 01)</p> <p>Finalmente el docente pide a los estudiantes que escriban una frase que sirva de mensaje positivo a los demás. Se pide al estudiante que hagan el ejercicio de mirarse al espejo y repitan palabras positivas y de aliento hacia ellos mismos.</p> <p>Mediante una coevaluación los estudiantes responden a las siguientes preguntas: ¿Qué aprendí? ¿Para qué me sirve lo que aprendí? ¿Cómo me he sentido en el desarrollo del taller? ¿Qué otros talleres deberíamos desarrollar?(anexo 02)</p>		
------------------------------------	--	--	--

---

Prof. Kelita G. Dávila Pérez

Diapositivas (anexo 01)

**AUTOESTIMA**

Autoestima es...  
Lo mejor de mi  
Cuidarte  
Quererte  
Valórate  
Conocer

**DOCENTE:  
KELITA DÀVILA PÈREZ**

This slide features the word 'AUTOESTIMA' in large, glowing, purple-outlined letters at the top. Below it, on the left, is a collage of photos of children and young people. Text is overlaid on this collage: 'Autoestima es... Lo mejor de mi' in green and red, 'Cuidarte' in yellow, 'Quererte' in pink, 'Valórate' in red, and 'Conocer' in pink. To the right of the collage is a silhouette of a person performing a parkour move, set against a background of four vertical color bands: pink, green, blue, and orange. At the bottom right, the text 'DOCENTE: KELITA DÀVILA PÈREZ' is written in green and red.

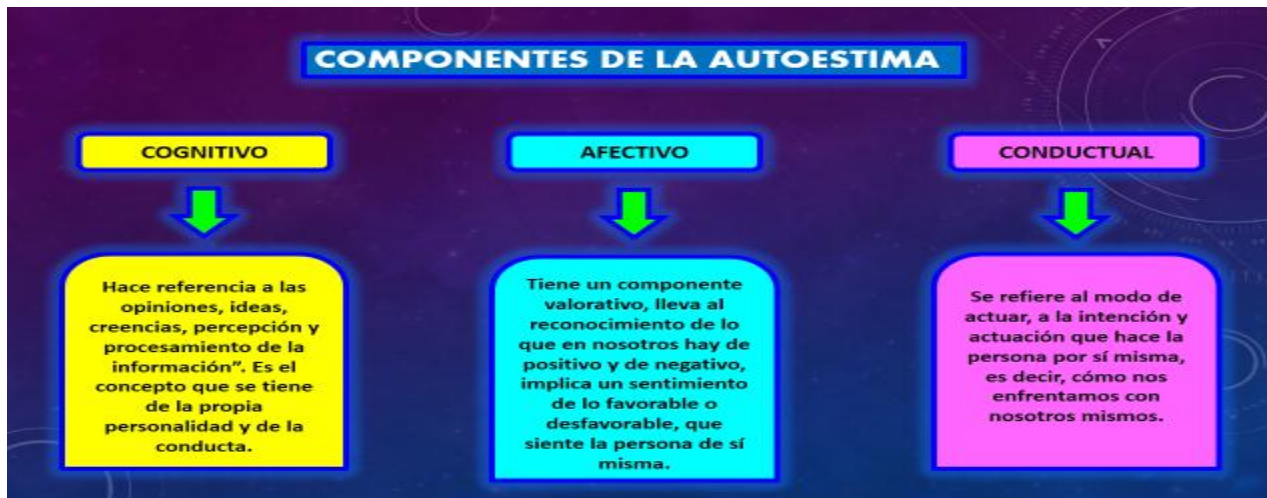
**¿QUÉ ES LA AUTOESTIMA?**

**AUTOESTIMA**

Es la fe que cada persona tiene de sí misma. Es la percepción del propio valor, habilidades y logros, la visión positiva o negativa que se tiene de uno mismo

**AUTOESTIMA**

This slide has a dark blue background with faint circular patterns. At the top left, a red box contains the question '¿QUÉ ES LA AUTOESTIMA?'. A yellow double-headed arrow points from this box towards the center. In the center, the word 'AUTOESTIMA' is written in white, hand-drawn letters. Below it, a blue box contains the definition: 'Es la fe que cada persona tiene de sí misma. Es la percepción del propio valor, habilidades y logros, la visión positiva o negativa que se tiene de uno mismo'. At the bottom, the word 'AUTOESTIMA' is written again in white, hand-drawn letters. On the left side, there is a photo of a ginger kitten looking at a framed picture of a lion's face.





### **Coevaluación: (anexo 02)**

¿Qué aprendí?

¿Para qué me sirve lo que aprendí?

¿Cómo me he sentido en el desarrollo del taller?

¿Qué otros talleres deberíamos desarrollar?

**PRIMER TALLER: “DESARROLLANDO MI AUTOESTIMA”**

**SESION Nº 2 : “ME QUIERO COMO SOY”**

**OBJETIVO : Que los estudiantes se acepten y se quieran tal cual son.**

FASE	ESTRATEGIA	MATERIALES	TIEMPO
<p>*Presentación del taller</p> <p>Motivación</p> <p>Construcción del aprendizaje</p>	<p>La profesora saluda a los estudiantes, y les da la bienvenida a la segunda sesión del taller denominado, “<b>DESARROLLANDO MI AUTOESTIMA</b>”. Se comentará de forma breve algunas ideas del taller anterior. Se inicia la sesión presentando un video:</p> <p><u>TU TAMBIEN LO PUEDES HACER</u> La profesora realizará las siguientes preguntas: ¿Qué sensación te causa ver este video? ¿Se relaciona con tu vida y tu contexto? ¿Qué mensaje te da, a qué te motiva?</p> <p>Luego de las preguntas es importante crear un debate entre los estudiantes. La docente dialogará sobre lo importante y saludable que es para todos aceptarse tal cual somos. Siempre queremos que las cosas sean como lo imaginamos, pero nos damos cuenta que no siempre es así, que a veces seremos rechazados, pero de ninguna manera debemos sentirnos débiles ni menospreciado por estas actitudes; tampoco sentirse alagados y enorgullecerse por unos cuantos aplausos recibos, es importante mantener siempre el equilibrio y el buen auto concepto de nosotros mismos, para que las cosas externas no cambien ni nuestros pensamientos, ni nuestra a forma de ser.</p> <p>En una hoja en blanco los estudiantes se dibujan y se identifican como: <b>Soy</b> .....me gusta de mi _____: me</p>	<p>Humano</p> <p>Proyector</p>	<p><b>135'</b></p>



<p>Evaluación</p> <p>Despedida</p>	<p>disgusta de mí : _____ pienso que debo cambiar  _____ : _____ me acepto tal cual soy  _____ acepto mis errores _____ si tengo algún  problema lo soluciono así _____ o pienso mejor en  rendirme _____</p> <p>Luego los estudiantes comparten sus escritos. El docente refuerza esta actividad, con una lectura reflexiva. (anexo 1)</p> <p style="text-align: center;"><b><u>LA ROSA BLANCA</u></b></p> <p>En un jardín de matorrales, entre hierbas y maleza, apareció como salida de la nada una rosa blanca. Era blanca como la nieve, sus pétalos parecían de terciopelo y el rocío de la mañana brillaba sobre sus hojas como cristales resplandecientes. Ella no podía verse, por eso no sabía lo bonita que era. Por ello pasó los pocos días que fue flor hasta que empezó a marchitarse sin saber que a su alrededor todos estaban pendientes de ella y de su perfección: su perfume, la suavidad de sus pétalos, su armonía. No se daba cuenta de que todo el que la veía tenía elogios hacia ella. Las malas hierbas que la envolvían estaban fascinadas con su belleza y vivían hechizadas por su aroma y elegancia. Un día de mucho sol y calor, una muchacha paseaba por el jardín pensando cuántas cosas bonitas nos regala la madre tierra, cuando de pronto vio una rosa blanca en una parte olvidada del jardín, que empezaba a marchitarse. –Hace días que no llueve, pensó – si se queda aquí mañana ya estará mustia. La llevaré a casa y la pondré en aquel jarrón tan bonito que me regalaron. Y así lo hizo. Con todo su amor puso la rosa marchita en agua, en un lindo jarrón de cristal de colores, y lo acercó a la ventana.- La dejaré aquí, pensó –porque así le llegará la luz del sol. Lo que la joven no sabía es que su reflejo en la ventana mostraba a la rosa un retrato de ella misma que jamás había llegado a conocer.</p>	<p>Hoja en blanco</p> <p>Hoja impresa</p>	
------------------------------------	--	---	--

	<p>-¿Esta soy yo? Pensó. Poco a poco sus hojas inclinadas hacia el suelo se fueron enderezando y miraban de nuevo hacia el sol y así, lentamente, fue recuperando su estilizada silueta. Cuando ya estuvo totalmente restablecida vio, mirándose al cristal, que era una hermosa flor, y pensó: ¡¡Vaya!! Hasta ahora no me he dado cuenta de quién era, ¿cómo he podido estar tan ciega?</p> <p>La rosa descubrió que había pasado sus días sin apreciar su belleza. Sin mirarse bien a sí misma para saber quién era en realidad. Si quieres saber quién eres de verdad, olvida lo que ves a tu alrededor y mira siempre en tu corazón. (anexo 2)</p> <p>Los estudiantes escriben en la pizarra lo que más les impactó de la lectura. Toda esta actividad hecha después de la lectura permitirá aclarar y concretizar sus ideas. Luego de estas reflexiones los estudiantes se abrazan.</p> <p>Mediante una coevaluación los estudiantes responden a las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué aprendí?</li> <li>¿Para qué me sirve lo que aprendí?</li> <li>¿Cómo me he sentido en el desarrollo del taller?</li> <li>¿Qué otros talleres deberíamos desarrollar?(anexo 03)</li> </ul>		
--	--	--	--

**(Anexo 01)**

Soy .....me gusta de mi \_\_\_\_\_: me disgusta de mí : \_\_\_\_\_ -  
\_\_\_\_\_ pienso que debo cambiar  
\_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ me acepto tal cual soy \_\_\_\_\_ acepto  
mis errores \_\_\_\_\_ si tengo algún problema lo soluciono así \_\_\_\_\_ o pienso mejor  
en rendirme \_\_\_\_\_

**(Anexo 2)**

**LA ROSA BLANCA**

En un jardín de matorrales, entre hierbas y maleza, apareció como salida de la nada una rosa blanca. Era blanca como la nieve, sus pétalos parecían de terciopelo y el rocío de la mañana brillaba sobre sus hojas como cristales resplandecientes. Ella no podía verse, por eso no sabía lo bonita que era. Por ello pasó los pocos días que fue flor hasta que empezó a marchitarse sin saber que a su alrededor todos estaban pendientes de ella y de su perfección: su perfume, la suavidad de sus pétalos, su armonía. No se daba cuenta de que todo el que la veía tenía elogios hacia ella. Las malas hierbas que la envolvían estaban fascinadas con su belleza y vivían hechizadas por su aroma y elegancia.

Un día de mucho sol y calor, una muchacha paseaba por el jardín pensando cuántas cosas bonitas nos regala la madre tierra, cuando de pronto vio una rosa blanca en una parte olvidada del jardín, que empezaba a marchitarse.

–Hace días que no llueve, pensó – si se queda aquí mañana ya estará mustia. La llevaré a casa y la pondré en aquel jarrón tan bonito que me regalaron.

Y así lo hizo. Con todo su amor puso la rosa marchita en agua, en un lindo jarrón de cristal de colores, y lo acercó a la ventana.- La dejaré aquí, pensó –porque así le llegará la luz del sol. Lo que la joven no sabía es que su reflejo en la ventana mostraba a la rosa un retrato de ella misma que jamás había llegado a conocer.

-¿Esta soy yo? Pensó. Poco a poco sus hojas inclinadas hacia el suelo se fueron enderezando y miraban de nuevo hacia el sol y así, lentamente, fue recuperando su estilizada silueta. Cuando ya estuvo totalmente restablecida vio, mirándose al cristal, que era una hermosa flor, y pensó: ¡¡Vaya!! Hasta ahora no me he dado cuenta de quién era, ¿cómo he podido estar tan ciega?

La rosa descubrió que había pasado sus días sin apreciar su belleza. Sin mirarse bien a sí misma para saber quién era en realidad.

Si quieres saber quién eres de verdad, olvida lo que ves a tu alrededor y mira siempre en tu corazón.

### **Anexo 03**

#### **Ficha De Coevaluación**

¿Qué aprendí?

¿Para qué me sirve lo que aprendí?

¿Cómo me he sentido en el desarrollo del taller?

¿Qué otros talleres deberíamos desarrollar?



<p>Construcción del aprendizaje</p>	<p>insignificante. Pero sólo 6 meses después el bambú creció a más de 100 pies de altura (20mts).Se la había pasado cinco años echando raíces. Aquellas raíces lo hicieron fuerte y le dieron lo que necesitaba para sobrevivir. “No le daría a ninguna de mis creaciones un reto que no pudiera sobrellevar”. Él me dijo.” Sabías que todo este tiempo que has estado luchando, realmente has estado echando raíces?” No renunciaría al bambú. Nunca renunciaría a ti. "no te compares con otros" me dijo. “El bambú tenía un propósito diferente al del helecho, sin embargo, ambos eran necesarios hacían del bosque un lugar hermoso”. “Tú tiempo vendrá Dios me dijo. "¡Crecerás muy alto!" "¿Qué tan alto debo crecer?" pregunté." Qué tan alto crecerá el bambú?" me preguntó en respuesta ."¿Tan alto como pueda?" Indagué. Nunca te arrepientas de un día en tu vida. Los buenos días te dan felicidad. Los malos días te dan experiencia Ambos son esenciales para la vida. Continúa adelante...!!!! La felicidad te mantiene Dulce, Los intentos te mantienen Fuerte, Las penas te mantienen Humano, Las caídas te mantienen Humilde, El éxito te mantiene Brillante.</p> <p>Los estudiantes después de escuchar la lectura respondes las siguientes preguntas:  ¿Qué opinión te merece la lectura?  ¿Te identificas con alguno de los personajes de la lectura? ¿Con cuál? ¿Por qué?  ¿Qué concluyes del texto?  El profesor refuerza las opiniones con algunas conclusiones de la lectura.  Luego los estudiantes realizarán el siguiente ejercicio:  Ubicados en un círculo se les entregará cartulinas de colores tamaño de un papel bonk, en donde los estudiantes plasmarán en una palabra su manera de ser e irá acompañada de una dibujo o caricatura, este dibujo puede ser una planta o un animal que él crea que mejor representa su manera de ser. (Anexo 01)  Luego los estudiantes comparten lo que escribieron y dibujaron así mismo</p>	<p>Hoja impresa</p>	
-------------------------------------	--	---------------------	--



---

Prof. Kelita G. Dávila Pérez

**Anexo 01**

**Anexo 2**

**Ficha De Coevaluación**

¿Qué aprendí?

¿Para qué me sirve lo que aprendí?

¿Cómo me he sentido en el desarrollo del taller?

¿Qué otros talleres deberíamos desarrollar





<p>Construcción del aprendizaje</p>	<p>dijo:</p> <p>– ¡Excelso Señor! Gran felicidad os ha sido reservada. El sueño significa que vuestra merced tendrá una larga vida y sobrevivirá a todos sus parientes.</p> <p>Se iluminó el semblante del Sultán con una gran sonrisa y ordenó que le dieran cien monedas de oro. Cuando éste salía del Palacio, uno de los consejeros reales le dijo admirado:</p> <p>– ¡No es posible! La interpretación que habéis hecho de los sueños del Sultán es la misma que la del primer Sabio. No entiendo por qué al primero le castigó con cien azotes, mientras que a vos os premia con cien monedas de oro.</p> <p>– Recuerda bien amigo mío –respondió el segundo Sabio– que todo depende de la forma en que se dicen las cosas... La verdad puede compararse con una piedra preciosa. Si la lanzamos contra el rostro de alguien, puede herir, pero si la enchapamos en un delicado embalaje y la ofrecemos con ternura, ciertamente será aceptada con agrado...</p> <p>– No olvides mi querido amigo –continuó el sabio– que puedes comunicar una misma verdad de dos formas: la pesimista que sólo recalcará el lado negativo de esa verdad; o la optimista, que sabrá encontrarle siempre el lado positivo a la misma verdad”.</p> <p>Luego de esta reflexión los estudiantes contestan a las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué opinión te merece la lectura?  ¿Por qué la opinión de uno de los sabios disgustó mucho al rey?  ¿Qué mensaje podemos sacar de la lectura?</p>	<p>Hoja impresa</p>	
-------------------------------------	--	---------------------	--

<p>Evaluación</p>	<p>¿Por qué son importantes nuestras palabras y más aún la manera en que las decimos?          La profesora dialogará sobre el contenido de la lectura.          Enfatiza en la importancia de la buena comunicación, y el mensaje que nuestras palabras transmiten al momento de decirlas. Existe en esta historia dos interpretaciones que comunican lo mismo, la diferencia está en la forma de decirlas, ya que nuestras palabras pueden ser dulces, amables, amargas, irritantes, etc. Permitiendo de alguna manera deformar el mensaje que se quiere transmitir.          Es importante entonces la comunicación asertiva que nos permite en todo momento apaciguar conflictos.          Luego de este conversatorio los estudiantes desarrollan la siguiente ficha: (anexo 1)</p> <p>Piensa en un grupo de amigos, conocidos y/o compañeros en el que te sientas seguro (a) y confiado (a) y otro en el que te sientas nervioso (a) e incluso angustiado (a). Escribe en una hoja: “Con esta gente me siento seguro (a) porque_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>(Y enseguida puedes expresar tus sentimientos). Haz lo mismo con el grupo de gente en el que te pones nervioso (a) o no estás a gusto empezando por ejemplo con la frase “Con esta gente no me encuentro cómodo o no me gusta porque_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Compartirá lo que escribió. Al terminar este ejercicio podrás ver que no nos comportamos con toda la gente que conocemos de igual forma y</p>	<p>Proyector</p>	
-------------------	--	------------------	--

Despedida	<p>puedes pensar si quieres mejorar la forma en que te relacionas con tus padres, algunos amigos o conocidos y sobre todo si necesitas trabajar en hacerte respetar.</p> <p>Supongamos que vas a una fiesta o reunión donde te encuentras con un amigo (a) con él/la que has discutido unos días antes. ¿Qué haces?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Te vas de la fiesta.</li> <li>Le pides a él o a ella que se vaya.</li> <li>Lo ignoras.</li> <li>Tratas de arreglar las cosas entre ustedes.</li> </ol> <p>Siguiendo con tu respuesta anterior, reflexiona si esa actitud es la más adecuada y por qué.</p> <p>El docente ayudado de algunas diapositivas explica de manera resumida el tema.</p> <p>Mediante una coevaluación los estudiantes responden a las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué aprendí?</li> <li>¿Para qué me sirve lo que aprendí?</li> <li>¿Cómo me he sentido en el desarrollo del taller?</li> <li>¿Qué otros talleres deberíamos desarrollar? (anexo 02)</li> </ul>		
-----------	--	--	--

## **Anexo 01**

Piensa en un grupo de amigos, conocidos y/o compañeros en el que te sientas seguro (a) y confiado (a) y otro en el que te sientas nervioso (a) e incluso angustiado (a). Escribe en una hoja: “Con esta gente me siento seguro (a) porque\_\_\_\_\_

---

(Y enseguida puedes expresar tus sentimientos). Haz lo mismo con el grupo de gente en el que te pones nervioso (a) o no estás a gusto empezando por ejemplo con la frase “Con esta gente no me encuentro cómodo o no me gusta porque\_\_\_\_\_

---

Compartiré lo que escribí. Al terminar este ejercicio podrás ver que no nos comportamos con toda la gente que conocemos de igual forma y puedes pensar si quieres mejorar la forma en que te relacionas con tus padres, algunos amigos o conocidos y sobre todo si necesitas trabajar en hacerte respetar.

Supongamos que vas a una fiesta o reunión donde te encuentras con un amigo (a) con él/la que has discutido unos días antes. ¿Qué haces?

- a. Te vas de la fiesta.
- b. Le pides a él o a ella que se vaya.
- c. Lo ignoras.
- d. Tratas de arreglar las cosas entre ustedes.

Siguiendo con tu respuesta anterior, reflexiona si esa actitud es la más adecuada y por qué.

## **Anexo 2**

### **Ficha De Coevaluación**

¿Qué aprendí?

¿Para qué me sirve lo que aprendí?  
¿Cómo me he sentido en el desarrollo del taller?  
¿Qué otros talleres deberíamos desarrollar?



<p>Construcción del aprendizaje</p>	<p>Tras pensarlo un poco más, en cuestión de segundos el camarero imaginó que posiblemente el problema era que la sopa estaría algo fría y no dudó en decirlo a la mujer, en parte disculpándose y en parte preguntando.</p> <p>– <i>Quizás es que esté fría señora. No se preocupe, que le cambio la sopa sin ningún problema...</i></p> <p>– <i>La sopa no está fría. ¿Podría probarla, por favor?</i></p> <p>El camarero, desconcertado, dejó atrás la amabilidad y se concentró en resolver la situación. No era de recibo probar la comida de los clientes, pero la mujer insistía y a él ya no se le ocurrían más opciones. ¿Qué le pasaba a la sopa? Lanzó su último cartucho:</p> <p>– <i>Señora, dígame qué ocurre. Si la sopa no está mala y no está fría, dígame qué pasa y si es necesario, le cambio el plato.</i></p> <p>– <i>Por favor, discúlpeme pero he de insistir en que si quiere saber qué le pasa a la sopa, sólo tiene que probarla.</i></p> <p>Finalmente, ante la petición tan rotunda de la señora, el camarero accedió a probar la sopa. Se sentó por un momento junto a ella en la mesa y alcanzó el plato el plato de sopa. Al ir a coger una cuchara, echó la vista a un lado y otro de la mesa, pero... no había cucharas. Antes de que pudiera reaccionar, la mujer sentenció:</p> <p>– <i>¿Lo ve? Falta la cuchara. Eso es lo que le pasa a la sopa, que no me la puedo comer.</i></p> <p>Los estudiantes responden a las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué crees que quiere comunicar la señora del cuento?</p> <p>¿De qué manera se está comunicando?</p> <p>¿Es adecuada la forma de comunicación que utiliza?</p> <p>La profesora Dialoga acerca de las preguntas hechas y respondidas.</p> <p>En nuestra vida diaria muchas veces queremos comunicar algo, sin embargo no sabemos cómo hacerlo y damos tantos rodeos para lograr conseguir comunicar.</p> <p>La lectura nos muestra lo importante que es decir las cosas de manera</p>	<p>Hoja en blanco</p> <p>Hoja impresa</p>	
-------------------------------------	---	---	--



Evaluación	<p>clara y en forma oportuna para que los demás puedan entendernos y logren captar nuestro mensaje. Las personas que están a nuestro alrededor desconocen lo que nos sucede y por arte de magia no lo podrán adivinar a menos que podamos comunicarlo, de forma clara, entendible y sin tanto rodeo, con las palabras indicadas y en el momento correcto.</p> <p>El docente distribuye los grupos y los divide por colores, para ser representados: Seguidamente trabajamos los siguientes casos: 1ºTú estás esperando a un amigo porque tiene que realizar un trabajo de comunicación, sin embargo se ha retrasado una hora qué harías: 2ºTu madre te ha indicado que laves los platos, pero tú ya lo hiciste el día anterior y le tocará esta tarea a tu hermano, que dirías. 3ºun amigo necesita que le ayudes a resolver unos ejercicios de Matemática, pero tu estas ocupado con otras tareas qué harías. De manera ordenada loa alumnos ejemplifican de manera rápido estos casos utilizando las tres maneras de comunicarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Asertivamente</li> <li>✓ Agresivamente</li> <li>✓ Pasivamente</li> </ul> <p>Dialogamos y ponemos en práctica la técnica del sandwich:</p> <p><b>Entiendo que tu .....</b> <b>Pero yo .....</b> <b>Que te parece si .....</b></p> <p>En fichas de colores según el grupo anotamos nuestra repuesta haciendo uso de esta técnica, para comunicarse asertivamente, y las darán a conocer. (anexo 1)</p>	<p>Pizarra</p> <p>Fichas de trabajo</p> <p>plumones</p>	
------------	---	---	--

Despedida	<p>Complementaos la información con otras técnicas que ayudarán a los estudiantes a comunicarse mejor, que a su vez serán leídas por ellos mismos de manera simultánea y ordenada.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reemplaza tus pensamientos negativos</li> <li>2. Comprende que la gente no puede leer la mente</li> <li>3. Defiende “tu” verdad, no “la” verdad</li> <li>4. Recuerda tu objetivo pase lo que pase</li> <li>5. Sé siempre lo más concreto que puedas</li> <li>6. Haz referencia a los hechos y no a tus juicios</li> <li>7. Añade motivos a lo que pides</li> <li>8. Habla desde “ti” y no desde “tú”</li> <li>9. Contagia tus emociones</li> <li>10. Reduce tu estrés con el lenguaje corporal. (anexo 2)</li> </ol> <p>Terminamos la sesión de clase con un video de un Psicoterapeuta Manuel Guerra ¿Cómo ser asertivo? (anexo 3)</p> <p>Mediante una coevaluación los estudiantes responden a las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué aprendí?</li> <li>¿Para qué me sirve lo que aprendí?</li> <li>¿Cómo me he sentido en el desarrollo del taller?</li> <li>¿Qué otros talleres deberíamos desarrollar?(anexo 04)</li> </ul>	proyector	Hoja impresa.
-----------	--	-----------	---------------

## **Anexo 01**

**Entiendo que tu.....**

**Pero yo.....**

**Que te parece si.....**

## **Anexo 02**

1. Reemplaza tus pensamientos negativos
2. Comprende que la gente no puede leerte la mente
3. Defiende “tu” verdad, no “la” verdad
4. Recuerda tu objetivo pase lo que pase
5. Sé siempre lo más concreto que puedas
6. Haz referencia a los hechos y no a tus juicios
7. Añade motivos a lo que pides
8. Habla desde “ti” y no desde “tú”
9. Contagia tus emociones
10. Reduce tu estrés con el lenguaje corporal.

### **Ficha de coevaluación Anexo 3**

¿Qué aprendí?

¿Para qué me sirve lo que aprendí?

¿Cómo me he sentido en el desarrollo del taller?

**TERCER TALLER : “FORTALEZCO EL TRABAJO EN EQUIPO”**

**SESION Nº 6 : “LA UNIÓN HACE LA FUERZA”**

**OBJETIVO : permitir a los estudiantes el trabajo en equipo como único medio para el logro de las metas en común.**

<b>FASE</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>TIEMPO</b>
Presentación del taller	<p>La profesora saluda a los estudiantes, y les da la bienvenida al tercer taller denominado <b>“FORTALEZCO EL TRABAJO EN EQUIPO”</b> <b>Y la sesión nº 5.</b> Denominada: <b>“LA UNIÓN HACE LA FUERZA”</b> Se comentará de forma breve algunas ideas del taller anterior. Se iniciará el taller observando un video titulado “LA CARRETA”.</p> <p>Luego los estudiantes responden a las siguientes preguntas: ¿Qué opinión te merece el video? ¿Qué diferencia encuentras entre el primer grupo y el segundo? ¿A qué te invita la observación del video? ¿Qué crees que debemos cambiar en nuestra vida para ayudar a la organización?</p>	Humano	<b>135’</b>
Motivación	<p>La profesora enfatiza acerca del trabajo en equipo, y cuán importante es que los miembros del mismo se comprometan con su trabajo, miren a un solo horizonte y tengan un solo objetivo, de esta manera el trabajo es más llevadero y mucho más sencillo; se logran alcanzar grandes ideales y lo mejor es que el éxito será de todos. Es importante recalcar así mismo que la base para el trabajo en equipo es la buena comunicación, poder expresar lo que sentimos y hacerlo de una</p>	Hoja en blanco	

<p>Construcción del aprendizaje</p>	<p>manera adecuada ayuda mucho a las organizaciones.  En la vida diaria nos encontramos con muchas dificultades especialmente en las organizaciones e Instituciones en donde se tiene a un gran número de trabajadores, los cuales muchas veces no comparten las mismas opiniones, ideas, deseos, etc. Sin embargo esta dificultad no debe ser un obstáculo para que las Instituciones crezcan y logren muchos beneficios en bien de la comunidad. Todo depende del compromiso y del trabajo en equipo que cada uno de sus integrantes asuma, además es bueno recalcar que el que dirige una Institución debe ser una persona que tenga liderazgo, empatía, asertividad, etc. De tal manera que contando con todas estas habilidades sociales permita ser un ejecutor constante del cambio positivo en su Institución.</p> <p>Mediante un video se ejemplifica muy claramente el trabajo en equipo. Luego el docente traslada esta situación a casos específicos, los trabajos en equipo en el aula y en la Institución por ejemplo.</p> <p>En grupos de cinco, elegidos mediante la dinámica de “El barco se hunde”, consistente en unirse en grupos ya que por sobre los números indicados el barco se hundiría.</p> <p>Se presentará la siguiente actividad: que ayudará al estudiante a analizar el proceso de toma de decisiones en grupo y ver los procesos de comunicación, así como analizar la capacidad de cooperación y de poner en práctica la ayuda de igualdad, se visualizará también la iniciativa y el liderazgo.</p> <p><b><u>El globo aerostático</u></b>  Se propone al grupo una situación:  “Un meteorito cae en el Lima creando una ola gigante que deja sumergida a toda la capital “.</p>	<p>Hoja impresa</p> <p>Pizarra</p> <p>Fichas de trabajo</p>	
-------------------------------------	--	---	--

Evaluación	<p>Sin embargo, tú y otras cinco personas se encuentran sobrevolando las costas Limeñas en un globo aerostático. Después de unas horas, comienza a perder aire pero ves una isla. El mar está lleno de tiburones hambrientos y la única forma de que el globo llegue a la isla es tirar a uno de los ocupantes”.</p> <p>Se debe establecer un debate para decidir quién será el que abandone el globo. Cada uno de los participantes tiene un rol asignado: un sacerdote, una periodista, un doctor, un profesor y un juez.</p> <p>Sabiendo que la ayuda viene en camino, pero llegaría muy tarde si no toman una decisión; ninguno de los participantes puede abandonar voluntariamente el globo y todos deben exponer sus argumentos.</p> <p>Esta actividad ayudará al estudiante a analizar el proceso de toma de decisiones en grupo y ver los procesos de comunicación, así como analizar la capacidad de cooperación y de poner en práctica la ayuda de igualdad, se visualizará también la iniciativa y el liderazgo. (Anexo 01) Luego de esta actividad dinámica los alumnos responden a los siguientes ítems y se da por finalizada a la sesión de clase:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando ingreso por primera vez a un grupo, me siento_____</li> <li>2. Cuando el grupo empieza a trabajar, yo_____</li> <li>3. Cuando estoy en un nuevo grupo me siento bien si_____</li> <li>4. Cuando alguien habla mucho, yo_____</li> <li>5. Me siento más productivo cuando_____</li> </ol>	<p>Plumones</p> <p>Proyector</p> <p>Hoja impresa.</p>	
------------	--	---	--

Despedida	<p>6. Me siento confuso en el grupo, cuando_____</p> <p>7. Cuando alguien me ataca, yo_____</p> <p>8. Me siento solo en grupo cuando_____</p> <p>9. Mi gran fortaleza personal para el grupo es _____</p> <p>10. Mi gran debilidad frente a un grupo es _____</p> <p>(Anexo 02)</p> <p>Mediante una ficha coevaluativa los estudiantes responden a las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué aprendí?</p> <p>¿Para qué me sirve lo que aprendí?</p> <p>¿Cómo me he sentido en el desarrollo del taller?</p> <p>¿Qué otros talleres deberíamos desarrollar? (Anexo 03)</p>		
-----------	---	--	--

---

Prof. Kelita G. Dávila Pérez

## Anexo 01

### El globo aerostático

Se propone al grupo una situación:

“Un meteorito cae en el Lima creando una ola gigante que deja sumergida a toda la capital “.

Sin embargo, tú y otras cinco personas se encuentran sobrevolando las costas Limeñas en un globo aerostático. Después de unas horas, comienza a perder aire pero ves una isla. El mar está lleno de tiburones hambrientos y la única forma de que el globo llegue a la isla es tirar a uno de los ocupantes”.

Se debe establecer un debate para decidir quién será el que abandone el globo. Cada uno de los participantes tiene un rol asignado: un sacerdote, una periodista, un doctor, un profesor y un juez.

Sabiendo que la ayuda viene en camino, pero llegaría muy tarde si no toman una decisión; ninguno de los participantes puede abandonar voluntariamente el globo y todos deben exponer sus argumentos.

## Anexo 02

1. Cuando ingreso por primera vez a un grupo, me siento \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Cuando el grupo empieza a trabajar, yo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Cuando estoy en un nuevo grupo me siento bien si \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Cuando alguien habla mucho, yo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Me siento más productivo cuando \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Me siento confuso en el grupo, cuando \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Cuando alguien me ataca, yo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. Me siento solo en grupo cuando \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
9. Mi gran fortaleza personal para el grupo es \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
10. Mi gran debilidad frente a un grupo es \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## **Anexo 03**

### **Ficha coevaluativa**

¿Qué aprendí?

¿Para qué me sirve lo que aprendí?

¿Cómo me he sentido en el desarrollo del taller?

¿Qué otros talleres deberíamos desarrollar? (Anexo 03)



REALIZANDO LA PRIMERA SESION



APLICACIÓN DE PRE-TEST





APLICACIÓN DE PRE-TEST





APLICACIÓN DE POST-TEST

## ANEXO N° 5

### RESUMEN DE RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL PRE TEST SOBRE DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DEL V CICLO DE COMUNICACIÓN DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO “OCTAVIO MATTA CONTRERAS”- CUTERVO - 2016

N° Ord	ORGANIZACIÓN				COMPROMISO				DIRECCIÓN				DESARROLLO DEL LIDERAZGO			
	Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test		Pre Test		Post Test	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	10	M	18	MA	10	M	20	MA	9	M	16	MA	29	M	54	A
2	10	M	17	MA	10	M	20	MA	10	M	16	MA	30	M	53	A
3	9	M	17	MA	9	M	17	MA	8	M	16	MA	26	M	50	A
4	9	M	15	A	10	M	18	MA	8	M	16	MA	27	M	49	A
5	8	M	14	A	9	M	17	MA	10	M	16	MA	27	M	47	A
6	10	M	17	MA	10	M	19	MA	9	M	18	MA	29	M	54	A
7	9	M	18	MA	9	M	19	MA	10	M	17	MA	28	M	54	A
8	9	M	16	MA	10	M	20	MA	9	M	18	MA	28	M	54	A
9	10	M	19	MA	11	A	20	MA	8	M	17	MA	29	M	56	A
10	8	M	16	MA	8	M	17	MA	9	M	17	MA	25	M	50	A
11	9	M	17	MA	9	M	17	MA	8	M	15	A	26	M	49	A
12	10	M	16	MA	9	M	18	MA	9	M	18	MA	28	M	52	A
13	9	M	16	MA	9	M	17	MA	8	M	16	MA	26	M	49	A
14	9	M	16	MA	10	M	19	MA	9	M	17	MA	28	M	52	A
15	6	M	13	A	7	M	14	MA	7	M	13	A	20	M	40	A
16	9	M	15	A	9	M	19	MA	10	M	17	MA	28	M	51	A
17	10	M	18	MA	11	A	19	MA	10	M	18	MA	31	M	55	A
18	10	M	16	MA	9	M	18	MA	9	M	18	MA	28	M	52	A
19	9	M	16	MA	9	M	18	MA	9	M	15	A	27	M	49	A
20	10	M	17	MA	9	M	19	MA	9	M	19	MA	28	M	55	A
$\bar{x}$	9,25	M	16,4	MA	9,4	M	18,35	MA	9	M	16,75	MA	27,65	M	51,5	A
S	0,698		1,295		0,800		1,195		0,707		1,135		1,526		2,872	
C.V	7,54%		7,90%		8,51%		6,51%		7,86%		6,78%		5,52%		5,58%	

Legenda: Bajo (B); Medio (M), Alto (A), Muy alto (MA)