



Universidad del Azuay

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Escuela de Psicología Clínica

**TEMA: Análisis de las Estructuras de Personalidad, Liderazgo y
Desarrollo Personal en los Estudiantes de la Licenciatura de
Educación Social de la Universidad del Azuay.**

**Trabajo de graduación previo a la obtención del título de
Psicólogo Clínico.**

Autor: Pedro Astudillo Castro; Xavier Cobos Pesantez.

Directora: Dra. Ana Lucia Pacurucu.

Cuenca, Ecuador

2011

Dedicatoria

Este trabajo de tesis está enteramente dedicado a nuestros padres Alberto Astudillo, Esthela Castro; Ramiro Cobos, Mariana Pesantez. Gracias por confiar en nosotros, es obvio que sin su apoyo esto no se hubiera logrado. Sencillamente, ustedes son la base de nuestra vida profesional y toda la vida les estaremos agradecidos. No existen palabras para describir lo agradecidos que estamos con ustedes.

AGRADECIMIENTOS

Por este proyecto damos las gracias:

A Dios por demostrarnos que el tropezarse no es caer y por darnos fuerzas para salir adelante después de cada tropiezo.

A nuestros padres por su determinación, carisma y humildad y por enseñarnos lo importante de la vida para saber proceder en cada una de nuestras acciones.

A todos nuestros compañeros de aula con los que compartimos cinco años de nuestra vida, que supieron hacernos reír en los momentos de tristeza y duda.

A nuestros profesores y profesoras que nos supieron llevar por el sendero del aprendizaje de una manera correcta y determinada, en especial para un gran profesor y amigo Xavier Muñoz por que sin el este trabajo no se hubiera iniciado; a nuestra Directora Ana Lucia Pacurucu por el mérito de tener una gran paciencia y estar pendiente de nosotros cuando lo requeríamos. Además agradecemos a Mario Moyano y Ramiro Lazo, por su interés en el proyecto.

A los estudiantes de la Licenciatura de Educación Social de la Universidad del Azuay ya que dejaron de lado sus asuntos personales por brindarnos el apoyo para realizar este trabajo investigativo. Gracias en verdad...

A la Universidad del Azuay por abrirnos las puertas sin ningún tipo de restricciones para realizar el proyecto con estudiantes pertenecientes a la institución.

RESUMEN.

En este trabajo de investigación que hemos realizado, obtuvimos resultados mediante la aplicación y uso de instrumentos como reactivos psicológicos y entrevista psicológica para recopilar datos informativos que nos llevaron a lograr una aproximación de un perfil psicológico de un educador social basándonos en la calificación y procesamiento estadístico que nos proporcionó datos reales y claros de población que fue sometida al estudio, para posteriormente realizar nuestro aporte mediante un taller en el que se abarcó temas relacionados a liderazgo y personalidad como lo fue en nuestra propuesta todo desde el punto de vista humanista. Cabe indicar que todo lo realizado está documentado con el consentimiento de los participantes.

ABSTRACT

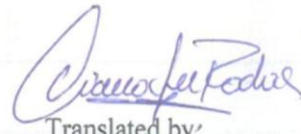
During this research project, it was possible to obtain results from the application and use of psychological instruments and interviews that helped to gather data. After scoring the information and converting the data through statistic processes, which provided actual and clear figures regarding the participants of this study, it was possible to obtain an estimated psychological profile, and subsequently make our contribution through a workshop for leadership and personality, which was our proposal from a humanistic point of view. It is important to state that the entire procedure is documented, including the participants' informed consent.



UNIVERSIDAD DEL

AZUAY

DPTO. IDIOMAS



Translated by;

Diana Lee Rodas

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1 “CARACTERÍSTICAS, ESTRUCTURA SOBRE LA PERSONALIDAD Y LIDERAZGO DE ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA DE EDUCACIÓN SOCIAL”	3
1.1 CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD	3
INTRODUCCIÓN	3
LA PERSONALIDAD SEGÚN ROGERS.....	4
FENOMENOLOGÍA HUMANISTA	4
LA TENDENCIA A LA AUTOREALIZACIÓN.....	5
EL YO: EL CONCEPTO DE UNO MISMO.	9
LA PERSONALIDAD SEGÚN LOS “CINCO GRANDES”	12
a) EXTROVERSIÓN.....	14
b) AFABILIDAD	15
c) NEUROTICISMO	16
d) RECTITUD.....	16
e) APERTURA	16
FACETAS ESPECÍFICAS DE LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD	18
1.1.1 ESTRUCTURA DE LA PERSONALIDAD	19
1.1.2 TIPOS DE PERSONALIDAD	21
• Personalidad Paranoide:	21
• Personalidad Esquizoide.....	21
• Personalidad Esquizotípica.	21
• Personalidad Antisocial.	21
• Personalidad Límite.	22
• Personalidad Histriónica.	22
• Personalidad Narcisista.	22
• Personalidad por Evitación.	22
• Personalidad Dependiente	23
• Personalidad Obsesivo-compulsivo.	23
1.2 LIDERAZGO	26
1.2.1 CUALIDADES DE UN LÍDER.	28
ENFOQUE TEÓRICOS DEL LIDERAZGO	30
EL ENFOQUE CONDUCTUAL.....	32
EL ENFOQUE SITUACIONAL	33
Liderazgo Situacional.....	33
Liderazgo del Intercambio Líder-Seguidor	34

EL ENFOQUE DE BERNARD BASS.....	34
El Liderazgo transformacional y el transaccional	34
El Liderazgo transformacional está compuesto por las siguientes dimensiones:	36
1.2.2 TIPOS DE LÍDERES.....	37
CLASIFICACIÓN SEGÚN DAVID FISCHMAN	37
a) Líder Ausente.....	37
b) Líder Sin Autoridad	38
c) Líder Transaccional.....	38
d) Líder Transformador.....	39
e) El Pseudolider	40
1.2.3 ESTILOS DE LIDERAZGO	40
a. El Estilo Directivo	41
b. El Estilo Participativo	41
c. El Estilo Desecativo	41
d. El Estilo Transformacional.....	42
e. Liderazgo Transaccional.....	42
CLASIFICACIÓN SEGÚN DANIEL GOLEMAN.	43
a.-El Estilo Coercitivo.....	43
b.- El Estilo Orientativo.....	44
c.- El Estilo Afiliativo.....	45
d.- El Estilo Participativo.....	46
e.- El Estilo Imitativo.....	47
f.- El Estilo Capacitador.....	48
1.3 EDUCACIÓN SOCIAL	50
OBJETIVOS DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN SOCIAL:.....	51
1.3.1 LABOR DEL EDUCADOR SOCIAL.....	51
1.3.2 LOS GRUPOS VULNERABLES.....	53
CAPITULO 2 “ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES DE PERSONALIDAD Y ESTILOS DE LIDERAZGO DE ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA DE EDUCACIÓN SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY”	55
INTRODUCCIÓN	55
2.1 INSTRUMENTOS.....	55
2.1.1 TEST BIG FIVEQUESTIONNAIRE (B.F.Q)	55
EL MODELO DE LOS BIG FIVE.....	56
CONTENIDOS DEL BFQ	56
MATERIAL PARA LA APLICACIÓN	57
NORMAS PARA LA CORRECCIÓN Y PUNTUACIÓN, PROCESO MANUAL.....	58
FIABILIDAD.	60
ELABORACIÓN DE UN PERFIL GRÁFICO.....	61

LA ESCALA DE DISTORSIÓN	63
2.1.2 DESCRIPCIÓN DE LAS DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES DEL B.F.Q.....	64
INFORME DE RESULTADOS.....	69
2.1.3 TEST CELID-A DESCRIPCIÓN.	71
BASE TEÓRICA.	71
ADMINISTRACIÓN.....	72
2.1.4 ENTREVISTA PSICOLÓGICA	73
Aplicación de la Entrevista Psicológica	74
2.1.5 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS RESULTADOS	74
Resultados de las dimensiones del Test B.F.Q.	74
RESULTADOS OBTENIDOS DEL B.F.Q	76
Distorsión.....	77
Energía.....	77
Afabilidad	78
Teson	79
Estabilidad Emocional.....	79
Apertura Mental	79
Resultados de las Sub-dimensiones del B.F.Q.	81
Resultados de las dimensiones del Test CELID-A.	84
2.2. PERFIL PSICOLÓGICO DE UN EDUCADOR SOCIAL.....	88
2.2.2 RELACIÓN ENTRE TEST B.F.Q Y CELID-A.....	91
 CAPITULO 3. “MOTIVAR Y GENERAR INTERÉS EN EL DESARROLLO PERSONAL DEL GRUPO DE ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA DE EDUCACION SOCIAL”. ..	94
INTRODUCCIÓN	94
3.1 DEVOLUCIÓN INDIVIDUAL DE RESULTADOS.....	94
DEVOLUCIÓN DE RESULTADOS GLOBALES AL GRUPO.	94
3.2CONCIENTIZAR LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES POR MEDIO DE TALLERES DE DESARROLLO PERSONAL.....	97
a) PROPUESTA GRUPAL.....	97
Inclusión.-	97
Desarrollo.-	98
Confrontación.-	98
b) DISCUSIÓN DEL TALLER.	99
c) OBSERVACIONES DEL TALLER.....	101

3.3 TÉCNICAS VERBALES ASERTIVAS PARA LAS RESPETIVAS DEVOLUCIONES. ..	107
3.3.1 ASERTIVIDAD POSITIVA	107
3.3.2 ASERTIVIDAD EMPÁTICA	107
3.3.3 ASERTIVIDAD PROGRESIVA	107
3.3.4 ASERTIVIDAD CONFRONTATIVA	108
 CONCLUSIONES.....	 109
 RECOMENDACIONES.....	 110
 INDICE DE CUADROS, GRÁFICOS Y FOTOS.....	 112
 BIBLIOGRAFÍA.....	 113
 ANEXOS	 119
 ANEXO 1	 120
 ANEXO 2	 125

INTRODUCCIÓN

Como hemos podido apreciar el desinterés, tal vez no intencional, de centrarse más en la educación a nivel intelectual y dejar de lado el autoconocimiento y desarrollo personal, nos lleva a la necesidad de incurrir en esta temática y proponer el siguiente tema: “Análisis de las Estructuras de Personalidad, Liderazgo y Desarrollo Personal en los Estudiantes de la Licenciatura de Educación Social de la Universidad del Azuay”; debido a que hemos podido apreciar mediante las prácticas pre-profesionales realizadas afines a la carrera de Psicología Clínica que las personas que están relacionadas con la ayuda social, muchas de las veces trabajan por el simple hecho del altruismo, es decir guiándose en su sentido de ayuda al prójimo, cabe indicar que esto no es negativo pero vemos la necesidad de que esta labor de ayudar tenga como requisito, primero conocerse a sí mismo, especialmente los aspectos de personalidad y liderazgo que los llevará a un mejor proceder y facilitará su trabajo con grupos de personas vulnerables.

Este proyecto se fundamenta en las teorías que tiene que ver con el trato a la persona como un ser normal y sin patología, nos referimos a la teoría Humanista de Personalidad, a la teoría de Carl Rogers y a la teoría de los Cinco Grandes de los autores Paul Costa y Robert McCrae basada en el análisis factorial de la personalidad. Para el estudio y análisis del liderazgo de los participantes nos fundamentamos en la teoría de Bass.

Para realizar este proceso nos apoyamos en dos objetivos generales que creemos que son: determinar la Estructura de la Personalidad y el Tipo de Liderazgo de los

estudiantes de Educación Social. Una vez cumplido con esto, promover por medio de talleres de desarrollo personal, un espacio de motivación en el área de Liderazgo y Personalidad.

El método a utilizarse será centrarnos en los aspectos de la personalidad que presentan los estudiantes de la Licenciatura de Educación Social como factor influyente: el autoconocimiento y el desenvolvimiento en el manejo de grupos vulnerables; se realizará la toma de datos obtenidos mediante los reactivos aplicados (B.F.Q), para así poder cuantificar y cualificar las fortalezas y debilidades que posean según los resultados, sobre su trabajo con los grupos de personas antes nombradas, como también el estilo de tipos de liderazgo que poseen los estudiantes de la Licenciatura de Educación Social, a partir de los resultados logrados con el test “CELID-A” para estilos de liderazgo; se realizará una entrevista individual con el objetivo de indagar mayores rasgos de aspectos importantes y posteriormente se realizará la devolución de los resultados obtenidos en la evaluación realizada para finalmente concluir con un taller que ayude a lograr nuestros propósitos y objetivos.

CAPITULO 1

“CARACTERÍSTICAS, ESTRUCTURA SOBRE LA PERSONALIDAD Y LIDERAZGO DE ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA DE EDUCACIÓN SOCIAL”

1.1 CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD

INTRODUCCIÓN

El concepto de personalidad tiene gran jerarquía y se considera importante entre los psicólogos, médicos, sociólogos entre otros. Sin embargo, se trata de un tema controversial, polémico y hasta complicado.

Frecuentemente, cuando hablamos sobre la personalidad de alguien, nos referimos a lo que diferencia a esa persona de los demás, lo que le hace única, este aspecto de la personalidad se conoce como diferencias individuales. (Para algunas teorías, esta es la cuestión fundamental). La personalidad es el conjunto de características y aspectos que llegan a ser importantes para la diferenciación de una persona de otra y la pertenencia de ésta a un grupo determinado.

En el lenguaje popular se utilizan diferentes connotaciones y significados de la personalidad, tales como: violencia, encanto, habilidad, brillantez, fuerza de espíritu, prestancia, esto representa que el significado de personalidad es generalizado.

En el campo científico el problema no es menos complejo y diverso. En primer término, entre los que tratan este tópico se pueden hallar diferentes enfoques en sus conceptos y apreciaciones. Así, puede hablarse de la personalidad como estímulo, como respuesta, o como variable intermedia. También es posible, introduciendo los conceptos filosóficos de "esencia" y de "existencia", considerar a la personalidad, respectivamente, como "sustancia" o como "máscara". Pero no por eso los teóricos han dejado de interesarse en el significado o connotación que le da el común de las personas.

Como ya se mencionó antes, si se sitúan a las personas en una cierta dimensión, estamos indicando que tiene las características para pertenecer a ese grupo. Es así que las personas oscilan entre la vía de la salud y la vía de la patología ya sean estos introvertidos o extrvertidos, o con mayor o menor capacidad de aceptación y afrontamiento de las dificultades de la cotidianeidad.

LA PERSONALIDAD SEGÚN ROGERS

FENOMENOLOGÍA HUMANISTA

El punto de vista de Rogers (1971) sobre los humanos se lo conoce normalmente como una "teoría del yo", "teoría fenomenológica" o "teoría de la realización". Cada uno de estos nombres expresa algún aspecto importante de su pensamiento.

De acuerdo con Abraham Maslow, (1943) afamado ex catedrático de la Universidad Brandéis, la psicología humanista constituye una "tercera fuerza" en la psicología; las otras dos fuerzas son el psicoanálisis y el conductismo.

El enfoque de Rogers está tan cerca de la perspectiva de Maslow que podemos considerar ambas visiones complementarias.

Rogers pensaba que cada persona vive y construye su personalidad a partir de ciertos objetivos; y el objetivo más alto sería ser feliz, autorealizarse.

Rogers le da mucha importancia a una idea que toma del filósofo noruego Kierkegaard: el único modo de autorealizarse y ser feliz es aceptarse a sí mismo y llegar a ser alguien sin máscaras. Rogers está convencido que toda la infelicidad de las personas proviene de no aceptarse como son, ya que sólo cuando una persona se acepta a sí misma, pierde todos los complejos de mostrarse tal y como es frente a los demás y frente a sí mismo.

LA TENDENCIA A LA AUTOREALIZACIÓN

Rogers (1971) consideró que los humanos tenían una tendencia natural a la realización. Según Rogers, los humanos necesitan y buscan básicamente su satisfacción personal y el establecer relaciones muy estrechas con los demás. Consideraba que nuestra postura frente al mundo se decidía fundamentalmente en la percepción que tenemos de la realidad y de las demás personas, por eso lo realmente interesante es buscar una buena forma de relacionarnos con el mundo. Algunas

personas tratan de relacionarse con el mundo de una forma más “objetiva” considerando tantas fuentes de información como sea posible (por ejemplo, diversos datos sensoriales, las opiniones de otras personas y los resultados de estudios científicos), mientras otras intentan evitar el contacto con información posiblemente conflictiva (opiniones de los demás, datos de los periódicos... etc.) y se comportan dando más valor a sus impresiones subjetivas.

Rogers creía que una postura abierta a las diferentes posibilidades nos mantendría más vivos y con más posibilidades de una buena vida. La persona debe estar abierta y sensible a las experiencias internas (sensaciones, sentimientos, pensamientos y otros) así como al ambiente externo (las opiniones de los demás, los hechos agradables y desagradables... etc.).

De acuerdo con Rogers (1971) los seres humanos nos encontramos en un estado de "ser y convertirnos en", siempre estamos en camino de convertirnos en otra cosa diferente de lo que somos con el fin de hacer nuestra vida más plena. Según Rogers, la tendencia a la realización es el único motivo básico humano. El ser humano es básicamente activo y si las condiciones son favorables, intentaremos desarrollar nuestras potencialidades al máximo; cuando no se da este desarrollo el individuo entra en una crisis y se convierte en un ser problemático e infeliz.

Los aspectos específicos del crecimiento humano varían de persona a persona; no todos harán exactamente las mismas cosas cuando las condiciones sean propicias para la realización. A modo de ejemplo, un individuo podría elegir involucrarse intensamente en la vida de familia y la educación de los hijos, afanándose por realzar sus experiencias dentro de ese contexto, en tanto que otra persona podría estar muy

interesada en aumentar su competencia profesional y en entablar relaciones significativas no matrimoniales.

Sin embargo hay generalizaciones que son válidas, y que son muy importantes para el crecimiento y realización personal en todas las personas:

- La flexibilidad en vez de la rigidez.
- La apertura en vez de la actitud defensiva.
- La autonomía en vez de la heteronomía.
- Un autoconcepto positivo y realista.

Estos elementos pueden dar una buena pista sobre nuestra postura más dispuesta o menos dispuesta hacia la realización y la felicidad plena. Para lograr esto, Rogers (1951), propone una serie de pautas a aplicar en la vida de cada uno:

1. Dejar de utilizar máscaras: no aparentar una cosa que no eres.
2. Dejar de sentir los «debería». La conducta de las personas está marcada por muchos elementos. Uno de ellos son las normas, que nos dan nuestros padres, la autoridad social, la presión social, etc. Hay un momento en que estas normas están tan interiorizadas, nos marcan de tal modo, que las seguimos aunque no queramos seguirlas.
3. Dejar de satisfacer expectativas impuestas. La psicología social nos dice que tendemos a hacer aquello que hacen los otros. Nuestra cultura pretende que los individuos sigan unos patrones, unos modelos y cumplan determinadas expectativas.

La consecuencia es que las personas viven de acuerdo con valores que los otros han fijado pero que tal vez no sean nada significativos para ellas.

4. Dejar de esforzarse por agradar a los demás. Esta conducta les convierte en esclavos de esta idea y les impide que se acepten a sí mismos como son y desarrollen su propia personalidad; estos individuos son incapaces de desarrollarse, únicamente viven a la espera de ver qué espera el otro para actuar.

5. Auto-orientarse. Elegir desde tu propia autonomía tus objetivos y tener en buena parte de ellos las razones de esta lección. Significa ser autónomo, saber que si te equivocas eres el único responsable.

6. Comenzar a ser un proceso. Las personas que se aceptan a sí mismas notan que entran en un proceso constante de cambio y aún disfrutan de ello; no tienen miedo a cambiar de trabajo, de lugar de residencia... el mundo no les queda grande y no tienen miedo a perder cosas si ganan otras. No se esfuerzan por llegar a estados definitivos porque prefieren no estancarse.

7. Aceptar la propia complejidad. Las personas que no se aceptan a sí mismas tienden a generalizar.

8. Comenzar a abrirse a la experiencia. Significa comenzar a verse como lo que uno realmente es, no evitar ninguna parte de nuestra personalidad aunque nos resulte oscura o desagradable.

9. Comenzar a aceptar a los otros. Solamente si nos aceptamos a nosotros mismos podremos estar bien con las demás personas.

10. Comenzar a confiar en sí mismos. Comenzar a aceptar nuestra propia forma de ser nos dará tranquilidad y confianza. Confiar en uno mismo no significa adoptar una actitud prepotente y pensar que “todo lo hago bien”, significa más bien no tener temor a equivocarse y atreverse a experimentar.

EL YO: EL CONCEPTO DE UNO MISMO.

La noción de yo autoconcepto es tan importante en la psicología de Rogers que a su teoría se la suele llamar “teoría del yo”. “La forma en la que una persona se ve a sí misma es el factor más importante para predecir la conducta futura, porque junto con un autoconcepto realista hay una percepción realista sobre la realidad externa y la situación en la que el individuo está”.

El autoconcepto se forma a partir de las experiencias (internas y externas) que tenemos a lo largo de nuestra vida. Hay que comprender que el yo, es un concepto fluido y cambiante; no tenemos una personalidad fijada de antemano, sino que vamos cambiando a medida que nuestras experiencias internas y externas cambian.

Rogers se dio cuenta que en las personas con problemas, existía una diferencia muy notable entre las percepciones sobre cómo son (el yo) y las percepciones de cómo deberían ser (el yo ideal). El objetivo fundamental de la terapia humanista es acortar esta distancia lo más posible.

Es fundamental para el desarrollo de un buen autoconcepto la valoración y aceptación por parte de los demás; Rogers llamaba a esto “necesidad de amor”.

Creía que una necesidad fundamental del ser humano para desarrollarse de forma plena y feliz era el amor. Esta necesidad de amor y afecto es innata. Por esto, ciertas personas en la vida del niño (y posteriormente en la vida adulta) adquieren gran importancia.

Estas personas significativas (por ejemplo, los padres, los amigos, la pareja) pueden influir fuertemente en el individuo al dar y negar amor y aceptación, y su influencia es decisiva en el desarrollo psicológico.

Lo fundamental es comprender que aprendemos a vernos en la forma en que otros nos ven. Puede ocurrir que las experiencias internas (sentimientos, deseos, ideas, valores) entren en colisión con la experiencia externa de la valoración y aceptación de los otros; por ejemplo, que algo que de forma interna vivimos con alegría y satisfacción, es valorado de forma negativa por los que nos rodean. En este caso se produce un conflicto y nos dirigimos a la búsqueda de una posible conciliación; a través de las soluciones encontradas se decide gran parte de nuestra personalidad.

Rogers se dio cuenta que tales conflictos suelen surgir en torno a los siguientes valores:

1. La sexualidad es mala.
2. Es bueno no cuestionar la obediencia a la autoridad.
3. Es muy importante ganar dinero.

4. El aprendizaje escolar es bueno.
5. Es malo que los hombres lloren, se abracen y demuestren sus sentimientos
6. Es malo que las mujeres sean asertivas e independientes.

El problema surge cuando estos valores van en contra de nuestras experiencias internas positivas. Según Rogers, la incorporación de los valores y patrones de los padres, si son incoherentes con la propia experiencia interna, puede perjudicar al individuo y la persona que pierde contacto con esta experiencia, tiene más probabilidades de desarrollar rasgos como ansiedad y hostilidad.

Los pensamientos, sentimientos y acciones que otras personas significativas aprueban, pueden ser tan diferentes de las experiencias internas que se genera una distancia entre el autoconcepto y la experiencia interna básica.

Lo ideal sería que en principio, las experiencias internas fueran del todo valoradas por quienes nos rodean; a esto Rogers lo llamó consideración positiva incondicional. Se produce cuando una persona percibe que todas sus experiencias del yo (sentimientos, pensamientos, sensaciones, etc.) son merecedoras de la consideración positiva por parte de otras personas significativas.

Sin embargo aunque esta debería ser la tendencia general de los padres y educadores, Rogers aceptaba que no debe ser absoluta. Es decir, no es aconsejable valorar todos los deseos, pensamientos, sensaciones y sentimientos ya que podría darse el caso, por ejemplo que unos padres promocionen las experiencias internas tendentes a la

agresividad. En esta línea de razonamiento, sería posible que los padres expresaran desagrado ante ciertas conductas de su hijo.

Es importante que se mantenga el respeto por las personas, por sus pensamientos y sentimientos, sin importar los aspectos específicos de las interacciones en un momento dado. Si esto sucede, los individuos no tendrán que desprenderse de sus experiencias internas, aunque podrían inhibir algunas conductas disruptivas.

LA PERSONALIDAD SEGÚN LOS “CINCO GRANDES”

Catell (1957) plantea que el método de análisis factorial, que fue base de la investigación, ha sido la herramienta de muchos otros investigadores de la personalidad. A menudo se ha utilizado de manera limitada, para desarrollar test de personalidad que mide un rasgo particular. (El análisis Factorial ayuda a quienes desarrollan los test a asegurarse de que sus instrumentos no incluyen dimensiones o factores extraños no deseados).

El gran alcance de la visión de Catell, de proponer un modelo de rasgos con base empírica que pudiera abarcar todo el espectro de la personalidad, ha sido plasmado de nuevo en un modelo más reciente: Los cinco grandes. Aunque muchos investigadores han estudiado esos cinco factores, los dos defensores líderes en la actualidad son Paúl Costa y Robert McCrae, su objetivo principal es la descripción de la personalidad, no sus causas.

Como su nombre lo indica, el modelo de personalidad de los Cinco Grandes afirma que existen cinco factores básicos de la personalidad. Los cinco factores fueron desarrollados originalmente del análisis factorial de las palabras que la gente utiliza en el lenguaje cotidiano para describir la personalidad.

Los Cinco grandes constan de cinco aspectos amplios de personalidad: Extroversión, afabilidad, neuroticismo, rectitud y apertura. Se ha desarrollado un cuestionario de autorreporte para medir la posición de los individuos en cada factor calculando que tan de acuerdo están con las diversas afirmaciones que los describen. Este cuestionario, el NEO –PI (Costa y McCrae, 1985, 1992) recibió su nombre de los tres factores medidos en su primera edición (En inglés neuroticismo, extraversión y openness). (Pronto se agregaron la rectitud y la afabilidad).

Consideramos los Cinco Grandes factores importantes para la descripción de la personalidad, cada factor ha sido estudiado de manera extensa, y cada uno se correlaciona con varias conductas.

En efecto, si se conoce la posición de una persona en los cinco factores, se tendrá una clara idea de su personalidad, aunque puede no ser capaz de hacer una predicción perfecta de la conducta en cada situación que pueda confrontar la persona.

Los Cinco Grandes Factores de la Personalidad

El siguiente cuadro muestra las características según la puntuación que se presente que puede ser alta o baja.

CUADRO N°1

DESCRIPCIONES DE LAS ESCALAS DE TEST.

FACTOR	Descripción de quien obtiene una puntuación elevada	Descripción de quien obtiene una puntuación baja
Extroversión (E)	Jovial Apasionado Activo Dominante Sociable	Callado Insensible Pasivo
Afabilidad (A)	Bondadoso Bueno Confiado	Irritable Implacable Suspica
Neuroticismo (N)	Preocupado Emocional Vulnerable Ansioso	Tranquilo No emocional Fuerte Autocontrolado Sentido de bienestar
Apertura (A)	Creativo Imaginativo Prefiere la variedad	No creativo Realista Prefiere la rutina
Rectitud (C)	Consciente Trabajador Ambicioso Responsable	Negligente Perezoso Sin propósitos Irresponsable

Fuente: Cobos Pesantez, Astudillo Castro, (2011).

a) EXTROVERSIÓN

John (1990) indica que el primer factor, la extroversión, también ha sido llamado dominio-sumisión y “surgencia”. Dado que esta es una dimensión importante porque, la extroversión predice muchas conductas sociales como son las interacciones, control, intimidad y dominio social. En un estudio realizado a sujetos extrovertidos en el cual llevaron registros de sus interacciones sociales, se advirtió una interacción

con más gente que quienes eran bajos en extroversión, también informaron tener más control e intimidad en sus interacciones. Barry y Stewart, (1977) indican que en los grupos de compañeros, los integrantes perciben que sus colegas extrovertidos hacen contribuciones valiosas a los proyectos de grupo.

Los extrovertidos a menudo parecen felices, y se ha propuesto que la experiencia emocional positiva es una característica central de la extroversión: es posible que el extrovertido sea incluso biológicamente más sensible al placer que otros (Watson y Clark, 1997). Lo que caracteriza al extrovertido típico no es una felicidad serena, sino una felicidad activa y con energía.

b) AFABILIDAD

Según McCrae y Costa, (1987) indican que el factor de la afabilidad llamada también adaptabilidad social o agradabilidad, muestra una personalidad amistosa y complaciente, que evita la hostilidad y tiende a llevarse bien con los demás. Sus amigos lo encuentran simpático y bondadoso, en contraste con quienes son poco afables, a quienes se describe como suspicaces, insensibles y poco cooperadores. En una encuesta de valores, la gente que califica alto en afabilidad informa que valora ser útil, indulgente y cariñosa. Informa de poco conflicto en sus relaciones interpersonales y, cuando ocurre el conflicto, reduce su autoestima. La gente con una elevada afabilidad evita los intentos directos de emplear al poder para resolver el conflicto con otras personas.

c) NEUROTICISMO

Los autores McCrae y Costa, (1987) señalan que el neuroticismo describe a las personas que con frecuencia son atormentadas por emociones negativas como la preocupación y la inseguridad. Emocionalmente son lábiles en lugar de estables, el bajo neuroticismo también se le ha denominado estabilidad emocional, control emocional y fortaleza del yo. Las personas que califican bajo en neuroticismo son más felices, están más satisfechas con la vida que quienes califican alto.

d) RECTITUD

La rectitud, llamada también seriedad, control de impulsos y voluntad de logro, describe diferencias en el orden y autodisciplina de la gente. La gente con rectitud valora la pulcritud y la ambición. Los demás describen como organizado, puntual y ambicioso, el estudiante que tiene un cuaderno limpio y una lista de tareas, que se mantiene al día en sus lecturas y que termina el trabajo a tiempo, califica alto en rectitud. Los estudiantes con rectitud por lo general tienen mayor motivación de logro; obtienen mayores promedios académicos. De la misma manera los trabajadores con rectitud alcanzan metas más altas, y también están satisfechos con su vida.

e) APERTURA

El factor de la apertura a la experiencia es quizá el más difícil de describir, ya que no corresponde al lenguaje cotidiano tan bien como los otros factores. Los expertos han

dado varios nombres a este factor: Cultura intelecto, intereses intelectuales, inteligencia e imaginación.

Los valores liberales a menudo acompañan a este factor (Costa y McCrae, 1992). La gente que califica alto en apertura tiende a valorar la imaginación, la mentalidad abierta y un mundo de belleza. En contraste, la gente con baja apertura valora la pulcritud, la obediencia y la seguridad.

De acuerdo con los cuestionarios, la apertura conduce al crecimiento personal. Los logros creativos son mayores entre la gente que califica alto en apertura y bajo en afabilidad. Las personas que son creativas, curiosas y abiertas a la experiencia tienen mayor probabilidad de encontrar soluciones inteligentes a los problemas.

FACETAS ESPECÍFICAS DE LOS CINCO GRANDES FACTORES DE LA PERSONALIDAD

A continuación se ilustrará las fases que poseen los distintos factores de la personalidad según los cinco grandes.

CUADRO N°2
FACETAS LAS ESCALAS DE LOS TEST.

FACTOR	FACETAS
Extroversión (E)	Calidez Carácter sociable Asertividad Actividad Búsqueda de excitación Emociones positivas
Afabilidad (A)	Confianza Sencillez Altruismo Docilidad Modestia Bondad
Neuroticismo (N)	Ansiedad Hostilidad Depresión Escrupulosidad propia Impulsividad Vulnerabilidad
Apertura (A)	Fantasía Estética Sentimientos Acciones Ideas Valores
Rectitud (C)	Competencia Orden Conciencia de los deberes Esfuerzo de logro Autodisciplina Deliberación

Fuente: Cobos Pesantez, Astudillo Castro, (2011).

1.1.1 ESTRUCTURA DE LA PERSONALIDAD

Los teóricos de la personalidad están interesados en la estructura del individuo y sobre todo en la estructura psicológica; es decir, cómo se “ensambla” una persona, cómo “funciona”, cómo se “disgrega”.

La estructura de personalidad es el conjunto de características personales de un sujeto humano; tales características (en partes innatas, en parte adquiridas) constituyen el comportamiento de todo individuo humano haciéndole único e irrepetible.

Según Hans Jürgen Eysenck (1965) la estructura de personalidad posee tres "dimensiones":

- Inteligencia (o dimensión cognitiva).
- Temperamento (o dimensión relacional).
- Carácter (o dimensión afectivo-emotiva).

Estas tres dimensiones deben ser equilibradas entre ellas, para evitar estados patológicos.

La Inteligencia.- es el término global mediante el cual se describe una propiedad de la mente en la que se relacionan habilidades tales como: las capacidades del pensamiento abstracto, el entendimiento, la comunicación, el raciocinio, el aprendizaje, la planificación y la solución de problemas.

El Temperamento.- (del latín temperamentum, 'medida'), peculiaridad e intensidad individual de los afectos psíquicos y de la estructura dominante de humor y motivación. Es la manera natural con que un ser humano interactúa con el entorno. Puede ser hereditario y no influyen factores externos (sólo si esos estímulos fuesen demasiado fuertes y constantes).

El Carácter.- conjunto de reacciones y hábitos de comportamiento que se han adquirido durante la vida y que dan especificidad al modo de ser individual.

A esto se le puede añadir los siguientes factores que intervienen en la personalidad.

A) Los Factores innatos o hereditarios (sistemas, humores, glándulas, etc.).

B) Las Facultades humanas cognitivas como sentidos, imaginación, memoria e inteligencia y tendenciales como el apetito y voluntad.

C) Los Estímulos medioambientales, sobre todo la educación, contribuyen a la formación de la personalidad.

D) La conducta del individuo.

1.1.2 TIPOS DE PERSONALIDAD

Nos basamos en el DSM-IV (1994 revisión 2000), porque es el instrumento de clasificación más utilizado dentro de nuestro medio, aquí se da una descripción sobre los diferentes tipos de personalidad.

- **Personalidad Paranoide:**

La característica esencial de este trastorno es un patrón de desconfianza y suspicacia.

- **Personalidad Esquizoide.**

Los individuos que lo padecen tienen un gran distanciamiento de las relaciones sociales y una restricción de la expresión emocional.

- **Personalidad Esquizotípica.**

Poseen ideas de referencia, creencias raras, pensamiento mágico, afectividad inapropiada o restringida comportamiento raro, excéntrico, peculiar.

- **Personalidad Antisocial.**

La sociopatía, también conocida como trastorno de personalidad antisocial (TPA), es una patología de índole psíquica que deriva en que las personas que la padecen pierden la noción de la importancia de las normas sociales, como son las leyes y los derechos individuales.

- **Personalidad Límite.**

El trastorno límite de la personalidad, o *borderline*, también llamado limítrofe o fronterizo, abreviado como TLP, se define como un trastorno de la personalidad que se caracteriza primariamente por desregulación emocional, pensamiento extremadamente polarizado y relaciones interpersonales caóticas.

- **Personalidad Histriónica.**

Quieren ser el centro de atención, tienen un comportamiento sexual, seductor, provocador, su comprensión emocional es superficial y rápidamente cambiante, su aspecto físico busca llamar la atención, aunque cuando muchas personas lo miran no se siente bien.

- **Personalidad Narcisista.**

Poseen un patrón de grandiosidad, fantasías de éxito, tienen necesidad de admiración, falta de empatía.

- **Personalidad por Evitación.**

La principal característica del trastorno de personalidad por evitación es un patrón general de inhibición social, unos sentimientos de inadecuación y una hipersensibilidad.

- **Personalidad Dependiente**

Tiene dificultades para tomar las decisiones sin un excesivo aconsejamiento y reafirmación por parte de los demás, tiene la necesidad de que otros asuman la responsabilidad en las áreas fundamentales de su vida además poseen dificultades para expresar desacuerdo debido al temor a la pérdida de apoyo o aprobación.

- **Personalidad Obsesivo-compulsivo.**

El trastorno de la personalidad obsesiva-compulsiva se trata de un trastorno de la personalidad caracterizado por:

Falta de decisión, dudas y precauciones excesivas, que reflejan una profunda inseguridad personal así como preocupación excesiva por detalles, reglas, listas, orden, organización y horarios.

A continuación se presenta la correlación de los trastornos con las dimensiones de los cinco grandes:

- El desorden de personalidad de tipo paranoide, caracterizado por suspicacia, envidia y resentimiento, tiende a correlacionar negativamente con Afabilidad.
- El desorden de personalidad de tipo esquizoide, caracterizado por las dificultad y falta de interés en las relaciones sociales, dificultad para expresar los sentimientos, frialdad y distanciamiento emocional, muestra correlación negativa con Energía o Extraversión.

- El desorden de personalidad de tipo esquizotípico, caracterizado por excentricidad, egoísmo, hipersensibilidad e ideas y comportamientos singulares, presenta correlaciones negativas con Extraversión y positivas con neuroticismo y Apertura a la experiencia.
- El desorden de personalidad de tipo histriónico, caracterizado por la falta de madurez, inestabilidad, búsqueda de atención y de excitación se muestra positivamente correlacionado con extraversión.
- El desorden de personalidad de tipo narcisista, caracterizado por exagerado sentido de autoimportancia y grandiosidad, interés por estar siempre en el centro de atención, falta de consideración a los demás y sus intereses, guarda correlación negativa con Estabilidad emocional y Afabilidad y positiva con Extraversión.
- El desorden de personalidad de tipo antisocial, caracterizado por violación de las reglas sociales y de los derechos de los demás, agresividad comportamiento antisocial, impulsividad e irresponsabilidad, correlacionada negativamente con Afabilidad, Tesón y Estabilidad Emocional, y positivamente con Extraversión.
- El desorden de personalidad de tipo border-line, caracterizado por inestabilidad, cambios rápidos de humor, explosiones de rabia e impulsividad, presenta correlación positiva con la falta de Estabilidad Emocional o Neuroticismo.

- El desorden de personalidad evitativa caracterizado por hipersensibilidad al rechazo social y contactos sociales muy limitados aunque muy deseados, parece correlacionar negativamente con Extraversión y positivamente con Neuroticismo.
- El desorden de personalidad de tipo dependiente, caracterizado por extrema dependencia y miedo a quedarse solo, falta de confianza en sí mismo y sentimientos de abandono y desesperación, muestra correlaciones positivas con Neuroticismo, y Afabilidad.
- El desorden de personalidad de tipo compulsivo, caracterizado por la excesiva importancia por las reglas, el orden, la eficiencia y el trabajo, problemas para expresar sentimientos, dificultad para relajarse y excesiva preocupación por cosas de poco valor, presenta correlaciones positivas con Tesón y Neuroticismo.
- El desorden de personalidad de tipo pasivo agresivo, caracterizado por la expresión de hostilidad en formas indirectas y no-violentas (como dilatar la solución a los problemas, obstruccionismo, ineficiencia y descuidos intencionados), rechazo de la autoridad junto a la incapacidad para manifestar abiertamente este rechazo, parece positivamente correlacionado con Neuroticismo y negativamente con tesón.

1.2 LIDERAZGO

El concepto de liderazgo según Dervy Jiménez¹(2008) es: la capacidad para dirigir a otros, esta habilidad para liderar grupos y personas es fundamental para enfrentar diversos tipos de crisis y para llevar adelante cualquier emprendimiento de manera exitosa.

Para poder definir liderazgo quisiéramos hacer una diferencia fundamental: la diferencia entre Poder y Autoridad, porque para poder hablar de liderazgo como un valor tenemos que ubicarlo en la dimensión humana estricta.

El liderazgo se entiende como el ejercicio del poder, es decir la capacidad de forzar, coaccionar u obligar a alguien, sin embargo la autoridad es el arte de conseguir que la gente haga lo que tú quieres debido a tu influencia personal. La Autoridad tiene que ver con el Ser, el poder tiene que ver con el hacer.

El Poder se define como la capacidad, la autoridad se define como un arte; ahí hay diferencias claras; la autoridad tiene que ver con lo que se es como persona, con el carácter y con la influencia que se ha venido forjando sobre la gente. El respeto proviene de la autoridad y no del poder, del poder proviene el miedo.

¹Dervy Jiménez es Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad de La Habana, Cuba. Tiene una Maestría en Administración de Empresas y Negocios y un Doctorado en Administración Empresarial por Universidad Autónoma de Guadalajara, Jalisco, México. Consultor de renombre internacional en las áreas de liderazgo de excelencia, motivación total, ética profesional, formación en valores, clima laboral, trabajo en equipo y servicio al cliente. Más información en www.dervyjimenez.com. Dervy Jiménez ha cedido este texto para su publicación en la red www.pensardenuevo.org.

El Liderazgo también es un arte, es el arte de influir a la gente para que trabaje con entusiasmo, palabra griega que significa “con Dios por Dentro”. Tiene que ver con las ganas de vivir; con la pasión, la fuerza, la emoción en la consecución del bien común.

Es fundamental que tengamos estos tres conceptos claves explicados anteriormente: Poder, Autoridad, Liderazgo, para que esto sea trasladado a nuestras vidas. Si el liderazgo es el arte de influir, su característica principal como valor está en las relaciones, es decir, son las relaciones humanas el objeto fundamental del ejercicio del liderazgo.

En consecuencia, el papel de un líder es llevar a cabo las tareas asignadas fomentando las relaciones humanas. Es a través de las relaciones humanas como nosotros podríamos generar los procesos de liderazgo, pero para ello tiene que buscar un equilibrio. No se trata de convertirse en un tipo de cóctel, un líder de cóctel. Tiene que haber un equilibrio entre lo importante de las relaciones humanas y lo fundamental de cumplir con la tarea.

Un buen líder debe construir relaciones funcionales, eficientes y eficaces. Es decir, son relaciones que están al servicio de un objetivo determinado.

1.2.1 CUALIDADES DE UN LÍDER.

Según Dervy Jiménez (2008) un verdadero líder debe cultivar en sí mismo las siguientes conductas que son materia de elección y de aprendizaje.

A continuación las siguientes características de un líder:

- Primera característica de un líder: un líder debe saber escuchar, es así que:
 - Todo proceso de escucha es un proceso de captación del otro, es un proceso de comprensión del otro.
 - Hay que diferenciar entre entender y comprender:
 1. Entender es el ejercicio académico y tiene que ver con un proceso de describir y explicar el objeto.
 2. Comprender es la captación integral del objeto.
 - El proceso de escucha es siempre un proceso de comprensión, es un proceso de captación del otro.
- Segunda característica: El Respeto que implica:
 - La capacidad de entender que el otro es un ser único e irrepetible.
 - Respeto es entender que no somos hechos en serie, que no somos el producto de una máquina, que los seres humanos tenemos estructuras de pensamiento, estructuras de sentir y estructuras de comunicaciones diferentes y distintas. Por eso necesitamos aprender a entablar procesos de diálogo.

- Es conocer la epistemología del otro, la estética del otro, es conocer su ética, su moral.
- La educación muchas veces no se convierte en eso precisamente, en un proceso de homogenización. La rebeldía actual de los jóvenes es ser todos iguales.
- Tercera característica: Es generar procesos de confianza, que incluye.
 - La certeza que uno tiene de que la otra persona no lo va a dañar deliberadamente.
- Cuarta Característica: Es la capacidad para enseñar.
 - Un buen líder tiene que querer ser maestro, tiene que querer enseñar, tiene que saber enseñar.
 - En el fondo enseñar no es más que propiciar procesos de negociación de sentido, de significación.
- Quinta Característica: Se debe ser Facilitador.
 - Un líder debe ser facilitador para ayudar con los inconvenientes de las personas.
- Sexta característica: Un buen líder debe especializarse en sacar lo mejor de los demás.

- Hay gente que tiene el valor contrario, que sabe sacarle lo peor a uno.
- Un buen líder ayuda a abrir espacios para que el otro pueda expresar lo mejor que tiene dentro.

La conducta o las palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común. De acuerdo a su forma de ejercer la conducción del grupo, el líder puede ser considerado autoritario (toma las decisiones sin explicarlas ni justificarlas), democrático (discute con el grupo y decide por consenso) o laissez faire (es el líder liberal, aquel con una conducta pasiva que delega el poder en los demás).

ENFOQUE TEÓRICOS DEL LIDERAZGO

Enfoque de rasgos esta escuela estuvo en auge en los años 1920 y 1950 y reapareció en la década de los 90's hasta la actualidad. En esta se sugiere que ciertas características de las personas (rasgos) ²diferencian a las personas líderes de quienes no lo son (Bass, 1990) esta aproximación se basa en las distintas teorías de la personalidad que basan su identificación en las diferencias individuales entre las personas. Se trata de capacidades fijas y consistentes; para esta corriente, las personas nacían líderes. Pero dado que el liderazgo es un proceso social no todos los rasgos son buenos para todas las situaciones, por eso no se pueden considerar universales.

²“un rasgo es una disposición estable de conducta que hace que una persona se comporte de una manera determinada” (Castro, Teoría y Evaluación del Liderazgo, pág. 20)

El enfoque de rasgos fue revitalizado a finales de la década de 1990 por los estudios de los “cinco grandes”

De acuerdo a Costa y McCrae, (1992.) A continuación se presenta una relación entre los cinco rasgos y el liderazgo:

Rasgo extraversión, en este los líderes más extravertidos son efectivos en ámbitos comunitarios, sociales y grupales.

En Apertura a la Experiencia, una de las dimensiones de este rasgo está muy relacionada con el liderazgo, esta es la creatividad que está fuertemente relacionada con la efectividad en el liderazgo.

En Afabilidad, no hay estudios que demuestren de manera contundente como se relaciona con este rasgo con el liderazgo, pero existe cierta relación con las dimensiones como cooperativismo, altruismo y sensibilidad.

En cuanto a Tesón se sabe que es un buen anunciante de rendimiento en el trabajo y esto podría sugerir que está relacionado con la efectividad del liderazgo.

En estabilidad mental la sub-escala de neuroticismo no es buen proveedor de liderazgo, por lo contrario el otro extremo que es alta autoconfianza son excelentes anunciantes de efectividad en el liderazgo.

Para complementar esto vale decir que el estudio de rasgo no se basa solo en variables psicológicas sino que aborda también las habilidades y aptitudes.

Mientras que los rasgos son determinados las habilidades pueden ser aprendidos y una de las mejores habilidades de los líderes es la capacidad para resolver los problemas complejos que surgen.

EL ENFOQUE CONDUCTUAL

Esta escuela presentó un auge considerable entre los años 1950 y 1960 se centró en el análisis de las conductas de los líderes y en la relación entre estas y el liderazgo efectivo. Este modelo teórico está compuesto por dos dimensiones.

La Iniciación de Estructura. Son conductas orientadas a la consecución de la tarea e incluyen actos tales como organizar el trabajo, dar estructura al contexto laboral, definir roles y obligaciones, entre otros.

La Consideración. Son conductas que tiene por objetivo el mantenimiento o mejora de las relaciones entre líder y seguidores. Algunos autores consideran que ambas categorías son necesarias para considerar a un líder efectivo.

EL ENFOQUE SITUACIONAL

Liderazgo Situacional

Esta se basa en la idea de que diferentes patrones de conductas pueden ser efectivos en diferentes situaciones, pero que una misma conducta no es óptima para todas ellas. Por lo tanto un líder efectivo tiene que adaptar su estilo de liderazgo según la situación para que sus acciones resulten efectivas.

Lo principal de este enfoque sostiene que el liderazgo está compuesto de dos aspectos: conductas directivas y conductas de consideración por el subordinado. Ambas se consideran estilos porque involucran aquellas conductas que un líder exhibe con el fin de influenciar a los seguidores.

Para que un líder sea exitoso es necesario que adapte su estilo de liderazgo en función de las situaciones y del compromiso de los seguidores. Este modelo en si se refiere a la forma práctica en las que el líder debe actuar en diferentes situaciones y con distintos tipos de subordinados. A pesar de ser muy popular este modelo carece de base teórica firme.

Liderazgo del Intercambio Líder-Seguidor

Este modelo incorpora, además de las variables situacionales, las interacciones entre líderes y seguidores. Lo fundamental del modelo es que los líderes desarrollen relaciones de intercambio especiales entre seguidores que toman como personas de confianza y les solicitan continuamente su opinión, el resto de seguidores son considerados diferentes por el líder.

Los factores para que los seguidores pertenezcan al grupo del líder estarán determinados por el desempeño del subordinado en relación con el líder. Si líder y seguidor logran formar una serie de intercambios razonables, estables y de confianza los subordinados pertenecerán al grupo del líder (endogrupo) en caso contrario pertenecerán al otro grupo (exogrupo). El líder provee apoyo, facilita la carrera de los seguidores, les otorga tareas más reconocidas y con mayor grado de autoridad y responsabilidad. A cambio los seguidores tienen que trabajar más duro, le deben lealtad y comparten algunas tareas que no son específicas de su rol.

EL ENFOQUE DE BERNARD BASS.

El Liderazgo transformacional y el transaccional

Esta es una de las teorías más desarrolladas y estudiadas en la actualidad. Su principal autor y representante es Bernard Bass (1985). La mayoría de las teorías sobre el liderazgo transformacional y carismático toman en cuenta tanto los rasgos y las conductas del líder como variables situacionales, lo que da lugar a una

perspectiva más abarcadora que el resto de los enfoques expuestos. Se elaboró una propuesta sobre este tipo de liderazgo y cobran importancia las actitudes y percepciones que sostienen los seguidores con respecto a sus líderes. Alguno de los rasgos que destaca en este enfoque son: tener convicciones sólidas, autoconfianza y presentar un fuerte anhelo de poder.

Liderazgo Transformacional.- se entiende al liderazgo como un proceso de influencia en el cual los líderes influyan sobre sus seguidores, de la misma manera resulta afectado y modifican sus conductas si perciben respuesta de apoyo o resistencia por parte de sus adeptos. Se tiende en esta línea a considerar, al liderazgo como un proceso compartido por varios líderes de diferentes niveles de una misma organización.

Este liderazgo transaccional está conformado por dos sub-dimensiones:

Recompensa contingente: se refiere a una interacción entre líder y seguidor guiado por intercambios recíprocos. Recompensa o sanciona cuando se cumple o no los objetivos.

Manejo por excepción: el líder interviene o entra solo cuando hay que hacer correcciones o cambios en la conducta de los seguidores.

Bass, describe este tipo de liderazgo a partir de los efectos que produce el líder sobre sus seguidores; el líder con características transformacionales provocan cambios a sus seguidores a partir de concientizarlos acerca del valor que poseen los resultados obtenidos, además incita a los seguidores a que trasciendan sus intereses personales

en pro de la organización. Debido a esto se suele considerar que este tipo de liderazgo es más amplio y efectivo que el transaccional.

Liderazgo Transaccional.- Se refiere a que los seguidores son motivados por intereses personales en lugar de ser influidos por los líderes. El liderazgo transaccional suele darse cuando los líderes premian, o sancionan, cuando el rendimiento de los seguidores es acorde o no al que se esperaba.

El Liderazgo transformacional está compuesto por las siguientes dimensiones:

Carisma: los líderes se comportan de tal manera que son tomados como modelos por su seguidores, quienes quieren imitarlos. Demuestran altos niveles de conducta ética y moral.

Inspiración: los líderes motivan e inspiran a los seguidores, generan expectativa hacia el futuro.

Estimulación Intelectual: los líderes estimulan a los seguidores a tener ideas innovadoras y creativas a partir de la generación de nuevas interrogantes y la formulación de viejos problemas en términos nuevos.

Consideración Individualizada: los líderes prestan especial atención a las necesidades individuales de desarrollo personal de cada uno de los seguidores.

Liderazgo *Laissez Faire*.-Este tiene que ver con la ausencia de liderazgo: las decisiones no son tomadas, las acciones son demoradas y las responsabilidades del líder son ignoradas.

1.2.2 TIPOS DE LÍDERES.

CLASIFICACIÓN SEGÚN DAVID FISCHMAN

David Fischman (2005)³. Propone la siguiente clasificación:

a) Líder Ausente

No dirige a nadie. Solo se concentra en su propio mundo, normalmente, son técnicos. Es aquel líder que está presente, pero solo en forma física y que no mantienen una relación con sus empleados, en cierta forma se le llama "un jefe fantasma" se lo ve de vez en cuando, se enfoca más en cumplir sus propias metas personales y no de toda la fuerza laboral de la empresa, da el poder pero no delega.

Al respecto el *Empowerment*, en un sentido más real significa "Delegar la capacidad de tomar decisiones". Uno no puede delegar la "responsabilidad". Y cuando uno delega, debe antes capacitar. Tampoco se puede delegar el poder que está dentro de la autoridad.

³Escritor, columnista y consultor internacional, quien ha dedicado los últimos años a la investigación y enseñanza de temas de liderazgo y de recursos humanos. Ha dictado conferencias y seminarios en Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Estados Unidos, México, Panamá, y Perú. Ha sido ponente en diversos congresos internacionales de liderazgo. Es autor de 5 libros de liderazgo, que a la fecha se han vendido más de 260,000 ejemplares en Latinoamérica, Norteamérica y España. Sus artículos han sido publicados en *El Comercio* (Perú), *El Mercurio*, (Chile), *La Prensa* (Panamá), *La Nación* (Costa Rica), y el *New Herald* de Miami (USA)

b) Líder Sin Autoridad

Se presenta en ambientes en los que el jefe es vencido por los problemas. Suele tomar la iniciativa. Su liderazgo no es sencillo porque debe convencer y persuadir.

c) Líder Transaccional.

Basa la motivación en incentivos materiales y económicos, solo le importa "su área". Este tipo de líder realiza una "transacción comercial" con el subordinado. Si tú me das lo que yo quiero, te pago y recompenso. El liderazgo transaccional enfatiza la búsqueda de intereses propios. Los subordinados y los líderes buscan beneficios, sueldos, poder y estatus. Las iniciativas de los subordinados se encaminan a la búsqueda de recompensas personales y a evitar castigos disciplinarios por salirse de las reglas o normas. Este tipo de liderazgo satisface las necesidades de seguridad y autoestima en la escala de Maslow.

Este líder se encarga de trabajar en el cumplimiento de objetivos, es decir busca en cierta forma cumplir con los objetivos personales con mayor fuerza, antes que con los objetivos establecidos por las personas que trabajan con él, primero está él, después las necesidades laborales de los demás.

El líder asume un rol más activo y promueve la motivación de su personal a través de recompensas condicionadas a cumplir las metas del personal y la consiguiente mayor productividad del líder. Se realiza un intercambio por beneficio personal.

d) Líder Transformador

Visiona, motiva, suele ver la agrupación como un todo. Este tipo de líder transforma y desarrolla a los subordinados y los eleva a niveles más altos del ser, dar y necesitar. Los subordinados toman un ascensor y evitan la escala de Maslow llegando de frente al nivel más alto de necesidades del hombre: trascender, “dejar huella” importante y buena para los demás y auto realizarse.

El líder transformador impulsa a los subordinados a pasar por encima de sí mismos y orientarse a causas trascendentes. Las personas no trabajan por recompensa sino por compromiso y sienten que su trabajo está alineado con sus intereses más profundos. Este líder estimula intelectualmente a su personal fomentando la creatividad y entregando poder. Además, manifiesta una preocupación auténtica por sus empleados.

Por ello, el eje principal de este líder es la interrelación con sus trabajadores, direcciona todas las expectativas que se fomentan con un fin en común, tratando de cumplir con todos y con el mismo, y con el bien o fin de la empresa, es el tipo de liderazgo más positivo el beneficio de todos en forma unificada. Sus lemas pueden ser "predicar con el ejemplo", "servir a los demás".

e) El Pseudolider

Este tipo de líder aparenta compromiso con las personas es egocéntrico y manipulador.

Su baja autoestima la compensa adquiriendo poder externo. No le conviene que su gente destaque. Desprestigia a los demás, y busca enemistar a los suyos con los demás.

A este tipo de líder, no se le debe enfrentar. Se puede fomentar una coalición ordenada.

Este líder habla mucho y hace poco. Si se le escucha hablar, pareciera que va a realizar grandes cosas, pero no hace ni deshace nada. Esta persona solo habla la buena batalla de la fe.

1.2.3 ESTILOS DE LIDERAZGO

Al referirse a los estilos de liderazgo, muchas personas se van a los extremos. Por ejemplo, si no es un líder autocrático, es que entonces es democrático, lo cierto es que pueden existir combinaciones entre estos estilos y no ser únicamente de un estilo definitivo.

A continuación se describen cinco estilos, aunque debemos tener en cuenta que los líderes competentes mezclan estos cinco estilos para aclimatarse al lugar, la tarea y las personas.

a. El Estilo Directivo

Es aquel en el que el líder no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde deben llevar a cabo una tarea, para luego examinar muy de cerca su ejecución. Es un estilo adecuado cuando la escasez de tiempo impide explicar con detalle los asuntos; si el líder ha generado un clima de confianza, los subordinados asumirán que el líder ha cambiado a este estilo de liderazgo porque las circunstancias así lo requieren. Entre las falsas creencias en torno al estilo directivo está la de que este significa uso despectivo del lenguaje o incluye amenazas e intimidación, lo cual no es cierto.

b. El Estilo Participativo

Es aquel en el que los líderes piden a los subordinados su opinión, información y recomendaciones, pero son ellos quienes toman la decisión final sobre lo que se debe hacer. Este estilo es recomendable para líderes que tienen tiempo para realizar tales consultas o que tratan con subordinados experimentados. El deseo de crear un espíritu de equipo alienta los planes, por lo que sus componentes tienen una motivación extraordinaria para ponerlo en marcha.

c. El Estilo Desecativo

Conlleva ceder a los subordinados la autoridad necesaria para resolver problemas y tomar decisiones sin antes pedir permiso al líder.

Los líderes cuyos subordinados son maduros y tienen experiencia, o aquellos otros que desean crear una experiencia de aprendizaje para sus subordinados, no tienen más que delegar su autoridad y dejar bien claro el propósito de la misión. Sin embargo, el líder sigue siendo responsable en último término.

En cuarto y quinto lugar se encuentran los estilos de Liderazgo Transformacional y Transaccional.

d. El Estilo Transformacional.

Este tipo de liderazgo "Transforma" a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus necesidades e intereses inmediatos, hace hincapié en el crecimiento individual -tanto personal como profesional- y en el potenciamiento de la organización. Este estilo permite al líder beneficiarse de las aptitudes y conocimientos de subordinados con experiencia que podrían tener mejores ideas sobre cómo cumplir una misión. También obtiene buenos resultados cuando las organizaciones se enfrentan a una crisis, inestabilidad, mediocridad o desencanto. No es recomendable si los subordinados son inexpertos.

e. Liderazgo Transaccional.

Utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos, asignar las tareas por escrito, delinear todas

las condiciones para que una misión se dé por completada y dirigir por excepción, es decir, dando a conocer solamente lo que el subordinado ha hecho incorrectamente.

El líder que confía tan sólo en el estilo transaccional, sin combinarlo con el transformacional, únicamente consigue el compromiso a corto plazo de sus subordinados y hace que la gente tema tomar riesgos e innovar, además de sentir que sus esfuerzos podrían parecer egoístas. Por ello, lo más eficaz es combinar las técnicas de ambos para ajustarse a la situación.

CLASIFICACIÓN SEGÚN DANIEL GOLEMAN.

Según Goleman (2002)⁴ Los directivos, utilizan muy a menudo seis (6) estilos de liderazgo, que presentamos a continuación, y son los siguientes:

a.-El Estilo Coercitivo.

Este es el estilo menos efectivo en la mayoría de las situaciones. El estilo afecta al clima de la organización. La flexibilidad es lo primero en sufrir. La toma de decisión, desde arriba hace que las nuevas ideas nunca salgan a la luz.

Las personas sienten que no se les respeta; a su vez, el sentido de responsabilidad desaparece: las personas siendo incapaz de actuar por su propia iniciativa, no se

⁴Graduado en el Amherst College, se licenció y doctoró en Desarrollo Clínico de la Psicología y la Personalidad en la Universidad de Harvard. Fue fundador de los Servicios de Inteligencia Emocional y del Programa de Colaboración para el aprendizaje Social y emocional de la Universidad de Yale. Durante doce años, ha publicado en **The New York Times** sobre temas psicológicos, lo que le ha valido numerosos premios.

sienten "dueños" de su trabajo, y no perciben que su desempeño laboral depende de ellos mismos

El Liderazgo Coercitivo. También tiene muchos efectos negativos sobre el sistema de recompensa. La mayoría de los trabajadores con un buen desempeño laboral son motivados por algo más, aparte del dinero que reciben por su salario buscan la satisfacción del trabajo bien hecho. El estilo coercitivo corroe tal orgullo. Finalmente el estilo, deshace una de las herramientas básicas del líder: motivar a las personas demostrándoles cómo su trabajo encaja en la gran misión que todos en la organización comparten en partes iguales.

b.- El Estilo Orientativo.

Es el liderazgo mucho más efectivo, mejorando notablemente, por ejemplo la claridad. El líder orientativo, es un visionario; motiva a las personas aclarándoles cómo su trabajo laboral encaja perfectamente en la foto completa que contempla la organización. Las personas que trabajan para líderes con este estilo orientativo, entienden perfectamente que su trabajo laboral importa y saben por qué.

El liderazgo orientativo, también maximiza el compromiso hacia los objetivos, y la estrategia efectiva de la organización. Al enmarcar las tareas individuales dentro de una gran visión, el líder orientativo, define los estándares que hacen funcionar eficazmente en la realidad de su visión corporativa. Un líder orientativo, describe eficazmente su punto final, pero generalmente deja a las personas mucho margen, para averiguar de forma eficaz su propio camino. Los líderes orientativos, otorgan a

su gente la libertad para innovar, experimentar, y tomar riesgos calculados en la visión.

c.- El Estilo Afiliativo.

El líder afiliativo le dice a la persona "las personas son lo primero". Este estilo de liderazgo gira en torno de las personas quienes lo emplean, valoran al individuo y sus emociones por encima de las tareas y los objetivos. Este tipo de líder, se esfuerza enormemente para que sus empleados estén siempre felices, y la relación entre ellos sea de lo más armónica. Gestiona a través del desarrollo de lazos afectivos, para luego recoger los ansiados resultados de este planteamiento, principalmente porque genera una fuerte lealtad.

El estilo afiliativo, también tiene un efecto muy positivo sobre la comunicación. Las personas que se encuentran cómodas entre sí hablan mucho, comparten ideas e inspiración. Este estilo aumenta progresivamente la flexibilidad; los amigos se fían unos de otros, permitiendo que los hábitos de innovación, y toma de riesgos se desarrollen a plenitud.

La flexibilidad también aumenta, porque el líder afiliativo no impone restricciones innecesarias sobre cómo el empleado administrativo, ha de hacer su trabajo diario.

Da a las personas, la libertad exclusiva de hacer su trabajo diario de la forma que a cada uno le parece más efectivo. Los líderes afiliativos, son maestros del arte de cultivar el sentido de pertenencia. Son desarrolladores de relaciones natos. Aparte de

cuidar las emociones de su gente, un líder de este tipo puede eficazmente atender sus propias necesidades emotivas abiertamente.

A pesar de sus beneficios, este estilo no debe ser usado jamás de forma única. Su enfoque basado en el elogio puede permitir que un desempeño laboral pobre, no se corrija totalmente. Los seguidores pueden percibir erróneamente que la mediocridad se tolera. Dado que los líderes afiliativos, raramente ofrecen consejos constructivos para mejorar, los seguidores han de averiguar cómo hacerlo eficazmente por sí solos. Cuando las personas necesitan claras directrices para afrontar nuevos retos, el estilo afiliativo les deja sin timón.

d.- El Estilo Participativo.

Al invertir tiempo obteniendo las ideas y el apoyo de las personas, un líder fomenta la confianza, el respeto y el compromiso de su grupo. Al dejar que los empleados tengan una voz en las decisiones que afectan a sus objetivos, y a la forma en que hacen su trabajo diario, el líder participativo incrementa notablemente la flexibilidad y la responsabilidad. Al escuchar las preocupaciones de los empleados, el líder participativo aprende lo que hay que hacer para mantener vigente la moral alta.

Cuando fijan sus objetivos y los parámetros para medir su éxito, las personas que trabajan en su entorno participativo tienden a ser mucho más realistas, acerca de qué pueden y qué no pueden hacer.

A pesar de ello, el estilo participativo tiene sus inconvenientes: Una de las

consecuencias más negativas pueden ser las reuniones interminables en donde se dejan reposar ideas constructivas, el consenso se resiste a nuevas ideas, y el único resultado visible es la fijación de fechas de más reuniones. Algunos líderes participativos utilizan este estilo para evitar hasta donde sea posible la toma de decisiones cruciales. Con la esperanza de que dándole suficiente vueltas al tema, acabará por aclararse. En realidad, lo que va a ocurrir es que su gente se acabará sintiéndose confusa y echando en falta un líder eficaz. Tal planteamiento puede incluso acabar empeorando los conflictos internos.

e.- El Estilo Imitativo.

El estilo imitativo forma parte del repertorio de un líder, aunque se debe moderar su uso. En el fondo, las bases del estilo imitativo parecen admirables. El líder fija estándares de desempeño laboral extremadamente altos y los ejemplifica. Su gran obsesión, es hacer todo mejor y mucho más rápido, y exige de forma total que todas las personas de su alrededor cumplan cabalmente estos criterios técnicos. Rápidamente, identifica a las personas con bajos niveles de desempeño laboral, y les exige mucho más. Si no cumplen cabalmente con sus expectativas, los irá reemplazando paulatinamente, con personas mucho más capaces. A primera vista, parece que tal planteamiento mejoraría los resultados, pero tristemente no es así de simple.

De hecho, el estilo imitativo, destruye el clima de trabajo de un equipo. Muchos empleados se sienten abrumados por las exigencias imperiosas de excelencia del líder y su moral cae. Las normas de trabajo, deben estar muy claras, para el líder,

pero no las explica con claridad, sino que espera pacientemente que las personas sepan lo que deben hacer e incluso piensa que: "si te lo tengo que decir, no eres la persona adecuada para este trabajo". El trabajo no es una cuestión de esforzarse al máximo para conseguir unos objetivos, sino que se convierte en un ejercicio de adivinación de qué quiere realmente el líder. Al mismo tiempo, las personas sienten que el líder no confía en ellas, para hacer su trabajo libremente o para tomar iniciativas propias.

La flexibilidad y la responsabilidad desaparecen, y el trabajo se convierte lamentablemente en una serie de tareas altamente focalizadas, y rutinarias que aburren totalmente a los empleados corporativos.

En cuanto a las recompensas, el líder imitativo no da "feedback" sobre el trabajo, sino que se lanza a tomar las riendas, cuando le parece que algo está fallando en el equipo. Y si el líder se ausenta por algún motivo personal, las personas sienten que: "han perdido el rumbo", dado que están acostumbrados a trabajar junto a un experto que fija las normas y las pautas. Finalmente, el compromiso se evapora bajo el régimen de un líder imitativo, porque las personas que conforman el equipo, no tienen la sensación de estar trabajando, para conseguir al final, un objetivo común.

f.- El Estilo Capacitador.

Los líderes capacitadores, ayudan notablemente a los empleados corporativos a identificar sus puntos fuertes y débiles, y los ligan a sus expectativas personales, y a la carrera administrativa. Animar a sus empleados a establecer objetivos claros, y a

largo plazo, y les ayudan a crear un plan de acción para lograr llegar a ese fin primordial. Para llevar a cabo estos planes, establecen acuerdos con sus empleados corporativos con respeto a su rol y responsabilidades, y dan mucha orientación y a la vez "feedback". Son los mejores delegando, dan a sus empleados corporativos, tareas retadoras, incluso sabiendo que las tareas no se harán con rapidez.

Es decir, están dispuestos a tolerar mayores problemas a corto plazo cuando significa una experiencia de aprendizaje y duradero.

De los seis (6) estilos, el capacitador es el que se utiliza con menos frecuencia. Sin embargo, quienes ignoran este estilo están lamentablemente perdiendo la oportunidad de utilizar una herramienta potente y efectiva: su impacto sobre el clima y el desempeño laboral es totalmente positivo.

El liderazgo, nunca va a ser una ciencia exacta. Sin embargo, no debe verse como algo inalcanzable para las personas que lo ejercen.

1.3 EDUCACIÓN SOCIAL

La Educación Social es una profesión de carácter pedagógico, generadora de contextos educativos y acciones mediadoras y formativas, facilitando la incorporación del sujeto de la educación a la diversidad de los ámbitos sociales.

El educador social desarrolla su labor profesional en contextos diversos dando respuesta a las demandas de acceso a la cultura, al bienestar y de participación en vida social de amplios colectivos de población.

Una sociedad enferma necesita de profesionales que la eduquen, que actúen en las distintas problemáticas socioeducativas formales e informales: la educación permanente de adultos, el desarrollo comunitario y la promoción social, el voluntariado, el asociacionismo y la cooperación, la animación sociocultural y socioeducativa, la marginación social y la inserción social de personas desadaptadas o minusválidas.

El Educador social contribuye a la prevención estructural interviniendo comunitariamente por medio de la creación de un clima educativamente enriquecido y estimulante, y favoreciendo el desarrollo de las habilidades y hábitos que resultan necesarias para conseguir una adecuada integración social principalmente de aquellos que, por haber crecido en ambientes sociales desfavorecidos y/o inadecuados, presentan algún tipo de déficit o daño en el proceso de su socialización.

OBJETIVOS DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN SOCIAL:

Proporcionar a la ciudad y a la región profesionales con formación en la realidad socioeducativa, a través de cuyos agentes la colectividad acepte y acceda a mejores formas de vida y de inserción social de grupos sociales deprimidos y en riesgo.

Ofrecer una formación académica que invite a la intervención social sobre el medio y sobre los sujetos por medio de la creación de un clima educativamente enriquecido, estimulante y favoreciendo el desarrollo de las habilidades y hábitos que resultan necesarias para conseguir una adecuada integración social de grupos que presentan algún déficit en el proceso de su socialización.

Desarrollar aptitudes personales y formación comunitaria en procesos de planificación, psicológicos, socialización, orientación-guía, animación y acompañamiento de los preceptos que le impone la sociedad y sus instituciones, así como las expectativas y demandas que formulan la administración, las familias y los propios sujetos sobre los que se ejerce la intervención.

1.3.1 LABOR DEL EDUCADOR SOCIAL

El licenciado en Educación social será un profesional capacitado en los campos de educación no formal, educación de adultos, inserción social de personas en riesgo o conflictos sociales y minusválidos y, en la acción socioeducativa.

El licenciado en Educación social podrá desempeñarse en:

- La elaboración y evaluación de programas de atención a poblaciones de riesgo.
- Diseño y aplicación de programas de atención a personas con discapacidad.
- Diseño, aplicación y evaluación de proyectos socioeducativos dirigidos a personas en situación de exclusión social.
- Diseño y aplicación de programas de atención a personas mayores.
- Promoción de la vida asociativa y del tejido social.
- Coordinación y gestión de recursos institucionales.
- Promoción de actitudes, destrezas y conocimientos de acuerdo con las necesidades emergentes de la sociedad.
- Diseño, aplicación y evaluación de programas para el conocimiento y conservación del medio ambiente y del desarrollo comunitario y a escala mundial.
- Promoción de la educación multicultural y para la convivencia.

Al constituir la Educación social un sector dinámico y aún no explorado en nuestro medio, la presencia profesional es sumamente amplia, pues se puede desarrollar tanto en la función pública como en la empresa privada, siendo entre otras las siguientes áreas que se penden desenvolver:

Animación sociocultural en centros culturales, entidades sociales, instituciones penitenciarias o de rehabilitación.

En la administración pública en las áreas de juventud, cultura y bienestar social.

En el ámbito de la atención a la infancia y menores en conflicto (equipos de atención, centros de intervención en trabajo preventivo, intervención en el medio familiar, etc.).

En equipos de atención a personas con discapacidad.

Desarrollo comunitario, promoción social, voluntariado, asociacionismo, organismos no gubernamentales y Cooperación al desarrollo.

En centros, entidades y organizaciones del tercer sector.

Educación de personas mayores, atención a inmigrantes y en programas de inserción laboral.

En actividades de educación ambiental, desarrollo sostenible.

En desarrollo local y comarcal.

1.3.2 LOS GRUPOS VULNERABLES

En la propuesta del Educador Social se mira a aquellos sectores que se encuentran en riesgo: familia, mujer, adolescentes y jóvenes. En este caso, el compromiso social universitario pasa por la atención y preparación de profesionales que -comprometidos con una formación integral- miran la sociedad como un todo y la sienten como propia, donde cualquier ventaja o desventaja, error o solución, tiene sus consecuencias inevitables para bien o para mal en los habitantes de este planeta, de esta sociedad.

La desigualdad no sería tan grave, si los que están peor, estuvieran bien. Lo malo es que los que están peor tampoco están bien... Y sobre todo, lo más rechazable de la desigualdad en sociedades democráticas es que implica un reparto desigual del poder

social, que puede ser incompatible con la democracia. El que tiene mucho poder no pierde nunca, ni tiene por qué ceder nada, ni comprometerse con nada, ni respetar los intereses de los otros. Con los muy poderosos no hay negociación posible, ni pacto social, ni por lo tanto democracia.

Su intervención se centra específicamente en la actuación sobre el medio y sobre los sujetos, especialmente aquellos que están en situación de riesgo o los que presentan ya algún tipo de inadaptación social. Esta perspectiva tiende a potenciar el desarrollo del sujeto dentro de su propio contexto, buscando no solo su integración social, sino la transformación de la sociedad, siempre en función del desarrollo de la ciudadanía.

CAPITULO 2

“ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES DE PERSONALIDAD Y ESTILOS DE LIDERAZGO DE ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA DE EDUCACIÓN SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY”

INTRODUCCIÓN

Los siguientes instrumentos de evaluación fueron valorados y estudiados con antelación, razón por la cual se aprobó su utilización, debido a que los resultados que ofrecen, aportan de una manera completa a nuestra investigación

2.1 INSTRUMENTOS.

2.1.1 TEST BIG FIVEQUESTIONNAIRE (B.F.Q)

Es un test creado por Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993), su adaptación española realizada por Bermúdez J. catedrático de Psicología, UNED, Madrid (1995), fue acogida por nosotros para nuestro estudio.

La primera edición fue publicada debido al éxito y a la buena acogida, se vio necesaria la segunda edición que apareció en 1998. El BFQ se realizó tomando en cuenta la experiencia de McCrae y Costa con su cuestionario NEO- Personality Inventory y pretende aportar algunas mejoras a la comprensión y evaluación de los cinco factores.

EL MODELO DE LOS BIG FIVE

Poseer un sistema de clasificación y discriminación de la personalidad es de importancia mayoritaria para la investigación científica y para las aplicaciones psicológicas en las áreas clínica, educativa y organizativa.

Este modelo da cinco dimensiones para la descripción y la evaluación de la personalidad que se sitúan en un nivel de variedad intermedio, a diferencia de otros modelos que presentan pocas dimensiones. Estas dimensiones son Energía o extraversión, Afabilidad o Agrado, Tesón, Estabilidad emocional y Apertura mental o Apertura a la experiencia (Digman, 1990; John, 1990; John 1988).

CONTENIDOS DEL BFQ

Los instrumentos tomados inicialmente para la medición de los cinco grandes contienen listados de objetivos monopolares y bipolares, seleccionados a partir del análisis del vocabulario recogido en los diccionarios para intentar identificar en cada dimensión los indicadores más característicos.

En particular con el cuestionario se planteó las siguientes mejoras. Ser más parsimoniosos en la identificación de las sub-dimensiones y en el número de elementos.

Atenerse escrupulosamente a las clasificaciones tradicionales de los cinco factores y de sus sub-dimensiones.

Incorporar a la evaluación de los cinco factores, una medida de la tendencia a dar una imagen falseada de sí mismo, mediante una escala de Distorsión.

En cada uno de los cinco grandes se han identificado dos sub-dimensiones que hacen referencia a aspectos relacionados con la propia dimensión, la escala de Distorsión (D) consta de 12 elementos para proporcionar un grado de veracidad a las escalas aplicadas. En total el BFQ consta de 132 elementos.

MATERIAL PARA LA APLICACIÓN

Además del Manual es necesario el siguiente material:

- Cuadernillo del BFQ
- Hoja de respuestas
- Hoja de perfil
- Plantillas
- Disco con programación para obtener las puntuaciones directas en todas las variables.
- Normas de la aplicación

Se puede aplicar individualmente o en grupo, todas las instrucciones se ubican en el cuadernillo, las mismas pueden ser leídas en voz alta, acompañadas de las respectivas aclaraciones si es que hay dudas. Las instrucciones tienen que ser respetadas.

NORMAS PARA LA CORRECCIÓN Y PUNTUACIÓN, PROCESO MANUAL

Es importante revisar la hoja de respuesta para comprobar que el sujeto ha contestado guiándose en las instrucciones, si se ha dejado un 10% de espacios en blanco se invalidara la aplicación, y no se tomara en cuenta ya que los resultados son incompletos. Si el sujeto ha dejado algunos espacios en blanco estos se considerarían como respuesta intermedia ya que así se minimiza la posibilidad de error al adjudicar un valor inexistente, la corrección se puede realizar de modo manual o mediante un proceso informativo.

Para la corrección manual existen 6 plantillas transparentes para la obtención de puntuaciones directas, en cada plantilla hay pequeños rectángulos con la numeración del elemento que corresponden, de los doce elementos que comprende cada escala, hay seis que puntúa de modo inverso o negativo, y sus números de orden están rodeados con un pequeño círculo en la plantilla. La puntuación directa (PD) en cada variable es el resultado de la siguiente operación:

$$PD=36+\text{Puntos Positivos}-\text{Puntos Negativos}$$

CALIFICACIÓN

Se ubica la platilla 1 sobre la hoja de respuestas con las respuestas de la persona de modo que coincidan las respuestas con la plantilla.

A la respuesta del sujeto se adjudica los puntos indicados para su respuesta, entre 1 y 5 puntos. Se suma primero los puntos de las respuestas de los elementos positivos, el resultado de esta operación se anota en la mitad derecha de la hoja de respuestas detrás del signo “+” y frente a la variable Di cuya puntuación está siendo calculada.

Se suma los puntos negativos y el resultado se ubica en la mitad derecha de la hoja detrás del signo “-”.

Se realiza la operación indicada $[36 + (P+) - (P-)]$ y el total se ubica en el último espacio de la derecha detrás del signo “=”.

Ahora se repite todo el procedimiento con la mitad derecha de la plantilla para obtener la PD en la sub-dimensión Do, y se anota en el último espacio de la derecha.

Sumando las dos PD anteriores (Di y Do) se obtiene Pd de la dimensión E, para la que hay un pequeño recuadro en la hoja.

Se tiene que repetir los pasos anteriores con las plantillas 2 y 5 para obtener las PD de las siguientes sub-dimensiones y dimensiones.

Por último la plantilla 6 se obtiene la PD en la escala D en las mismas no hay elementos negativos, porque todos están redactados en la dirección de la variable.

Una vez obtenidos todas las PD se tiene que realizar un perfil para la interpretación de los resultados.

NORMAS PARA LA CORRECCIÓN Y PUNTUACIÓN PARA EL PROCESO MECANIZADO.

Los pasos anteriormente realizados se puede realizar mediante un proceso de mecanización El usuario puede usar los servicios de lectura óptima de TEA cuando el grupo sea numeroso, este proceso permite obtener puntuaciones directas en todas las variables.

Para el uso del programa solo hay que trasladar la información al disco duro del ordenador acompañada de las instrucciones.

FIABILIDAD.

La fiabilidad no es otra cosa que la consistencia que posea los resultados del test, los reactivos psicológicos deben tener un alto porcentaje de fiabilidad si se desea que sean útiles para una investigación o para un pronóstico práctico para que se pueda comprobar esto, los autores del mismo, Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993), han creado una escala de Distorsión que sirve para este propósito. Con esta escala se mide la deseabilidad social, ese estilo de respuesta que el sujeto puede poner en juego para mostrar aspectos favorables de su personalidad y eludir los menos favorables; esa deseabilidad social no afecta por igual a todas las variables del BFQ.

Las variables más afectadas por distorsión son las que definen una falta de neuroticismo es decir las que apuntan a Estabilidad Emocional y sus componentes Control de las emociones y Control de impulsos.

ELABORACIÓN DE UN PERFIL GRÁFICO

Para el conocimiento de la ubicación relativa del sujeto en relación con su grupo normativo, se ha creado una hoja de perfil que ayuda a tener una visión de conjunto de todos los resultados del sujeto en los rasgos de personalidad. Cuando se ha anotado los datos de identificación de sujeto en la zona correspondiente, se anotarán todas las puntuaciones directas en la segunda columna, inmediatamente detrás de las siglas que presenta la primera columna, el gráfico está dividido en dos partes; la mitad superior está destinada para las dimensiones y a la escala de Distorsión y la mitad inferior se encuentran en las sub-dimensiones.

Se tendrá que transformar cada una de las PD en sus correspondientes valores T, y se anotará estos valores en la tercera columna del impreso, (la que está con la letra T).

Frente a cada valor T existe una línea de puntos que representa el continuo de los valores T, va desde el valor 25 hasta el valor 75 y se ha destacado como “o” los valores 30, 40, 50,60 y 70, está dividido en cinco partes encabezadas con las siguiente clasificación y valores.

CUADRO N° 3

VALORES DE CLASIFICACIÓN

Grado	Valores
Muy bajo	25 a 34
Bajo	36 a 44
Promedio	46 a 54
Alto	56 a 64
Muy alto	66 a 75

Existe una línea correspondiente a las divisorias entre categorías (en los valores 35, 45,55 y 65). Entre cada línea horizontal se marcará con un aspa el punto correspondiente a la **T** obtenida por el sujeto en esa variable, a continuación se unirá con los trazos rectos las aspas de las cinco primeras para obtener el perfil de las dimensiones del BFQ.

Si se unen con trazos rectos las aspas de las diez variables siguientes se tiene el perfil del sujeto en las sub-dimensiones.

Puede ocurrir que la secuencia ideal a seguir en la interpretación de los resultados; en principio, dicha secuencia seria:

Escala de Distorsión, Las 5 dimensiones, Las 10 sub-dimensiones.

LA ESCALA DE DISTORSIÓN

Los test de personalidad esta siempre sujetos a distintos sesgos sobre todo de aquellas personas que están presionadas a dar una imagen aceptable de sí mismo o también una imagen desfavorables, cuando una persona conteste el cuestionario puede que busque preguntas de su conveniencia y otras no por lo que el perfil tiene altas probabilidades de ser falseado.

Los perfiles que han sido falseados son problema cuando el fin de cuestionario es utilizado con fines de evaluación, en caso de que sea el cuestionario utilizado para fines de valoración es indispensable recalcar que la sinceridad es un factor muy importante, para evitar que los sujetos falseen el test sería apropiado mencionar a los mismos que el cuestionario del BFQ tiene mecanismo para comprobar si un perfil ha sido falso. En el BFQ se ha incorporado la escala de Distorsión para identificar los perfiles falsos. (Esta escala brinda la posibilidad de detectar la tendencia de alterar las respuestas con el propósito de obtener una imagen falsa de sí mismo, en especial si es de sacar ventaja de ello).

Los 12 elementos que componen esta escala brindan la posibilidad al sujeto de adjudicarse cualidades socialmente deseables o indeseables, en un grado poco común en relación al nivel que tales características presentan en la población general.

Los elementos han sido establecidos para que resulte improbable, completo acuerdo o completo desacuerdo.

Ejemplo:

“Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás”.

“Nunca he dicho una mentira”

Cuando existe una puntuación alta en esta escala se considera indicadora a proporcionar una imagen de sí mismo muy positiva, por el contrario una puntuación muy baja se considera indicadora a proporcionar una imagen de sí mismo negativa.

2.1.2 DESCRIPCIÓN DE LAS DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES DEL B.F.Q

ENERGIA (E)

Con este factor, de acuerdo con las indicaciones de Watson y Clark (en prensa), se hace referencia a los mismos aspectos que en la literatura se asocian a los términos Extraversión (McCrae y Costa, 1987) o Surgencia (Goldberg, 1990). La denominación Energía ha parecido más apropiada en relación a los significados que a las otras denominaciones suelen asociarse en nuestro contexto lingüístico (Caprara y Perugini, 1990; 1991).

La persona que alcanza una puntuación alta en esta dimensión, tiende a describirse como muy dinámica, activa, enérgica, dominante y locuaz. Por el contrario, la persona que obtiene puntuación baja tiende a describirse como poco dinámica y activa, poco enérgica, sumisa y taciturna.

Esta dimensión viene definida por las sub-dimensiones Dinamismo (Di) y Dominancia (Do). La primera tiende a medir aspectos relativos a comportamientos

enérgicos y dinámicos, la facilidad de palabra y el entusiasmo. La segunda tiende a medir aspectos relacionados con la capacidad de imponerse, sobresalir, hacer valer la propia influencia sobre los demás.

CUADRO N° 4
SUBESCALAS DE ENERGÍA

Subescalas	Ejemplos de elementos
1. Dinamismo	Creo que soy una persona activa y vigorosa.
2. Dominancia	Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas más que a condescender con ellas.

AFABILIDAD (A)

Con este factor se hace referencia a la dimensión comúnmente identificada como Agrado (McCrae y Costa, 1987) o Cordialidad vs Hostilidad (Digman, 1990).

La persona que alcanza puntuación alta en esta dimensión tiende a describirse como muy cooperativa, cordial, altruista, amigable, generosa y empática. Por el contrario, la persona que logra puntuación baja tiende a describirse como poco cooperativa, poco cordial, poco altruista, poco amigable, poco generosa y poco empática.

Esta dimensión se define por las sub-dimensiones de Cooperación/Empatía (Cp.) y Cordialidad/Amabilidad (Co). La primera pretende medir aspectos asociados a la capacidad para comprender y hacerse eco de los problemas y necesidades de los demás y cooperar eficazmente con ello. La segunda mide aspectos relacionados con afabilidad, confianza y apertura hacia los demás.

CUADRO N° 5

SUBESCALAS DE AFABILIDAD

Subescalas	Ejemplos de elementos
3. Cooperación/Empatía	Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.
4. Cordialidad/Amabilidad de bueno	Creo que todas las personas tienen algo

TESÓN (T)

Con este factor se hace referencia a la capacidad de autorregulación o autocontrol, tanto por lo que concierne a los aspectos inhibitorios, como por lo que concierne a los aspectos proactivos (McCrae y Costa, 1989; Digman, 1990).

La persona que presenta alta puntuación en esta dimensión tiende a describirse como muy reflexiva, escrupulosa, ordenada, diligente y perseverante. Por el contrario, la persona que logra puntuación baja tiende a describirse como poco reflexiva, poco escrupulosa, poco ordenada, poco diligente y poco perseverante.

Esta dimensión se define por las sub-dimensiones de Escrupulosidad (Es) y Perseverancia (Pe). La primera pretende medir aspectos relativos a fiabilidad, meticulosidad y amor por el orden. La segunda mide aspectos que se refieren a la persistencia y tenacidad con que se llevan a cabo las tareas y actividades emprendidas y el no faltar a lo prometido.

CUADRO N° 6
SUBESCALAS DE TESÓN

Subescalas	Ejemplos de elementos
5. Escrupulosidad mínimos	Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus detalles.
6. Perseverancia	Llevo a cabo las decisiones que he tomado

ESTABILIDAD EMOCIONAL (EE)

Con este factor se alude a características que remiten esencialmente a lo opuesto del «Afecto negativo» (McCrae y Costa, 1987).

La persona que obtiene puntuación alta en esta dimensión tiende a describirse como poco ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable. Por el contrario, la persona que obtiene puntuación baja tiende a describirse como muy ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable.

Esta dimensión se define por las sub-dimensiones de Control de las emociones (Ce) y Control de los impulsos (Ci). La primera mide básicamente aspectos concernientes al control de los estados de tensión asociados a la experiencia emotiva. La segunda mide aspectos relativos a la capacidad de mantener el control del propio comportamiento incluso en situaciones de incomodidad, conflicto y peligro.

CUADRO N° 7

SUBESCALAS DE ESTABILIDAD EMOCIONAL

Subescalas	Ejemplos de elementos
7. Control de las emociones	Normalmente no reacciono de modo exagerado ni siquiera ante las emociones fuertes.
8. Control de los impulsos	No suelo perder la calma

APERTURA MENTAL (AM)

Con este factor se hace referencia a la dimensión que otros autores han definido como Cultura (Norman, 1963), Intelecto (Goldberg, 1990) y Apertura a la experiencia (Costa y McCrae, 1985), y presta particular atención a las características que en nuestro contexto lingüístico se asocian a estas diferentes denominaciones (Caprara y Perugini, 1990).

La persona que obtiene puntuación alta en esta dimensión tiende a describirse como muy culta, informada, interesada por las cosas y experiencias nuevas, dispuesta al contacto con culturas y costumbres distintas. Por el contrario, la persona que obtiene puntuación baja tiende a describirse como persona poco culta, poco informada, poco interesada por las cosas y experiencias nuevas y refractarias al contacto con culturas y costumbres distintas.

Esta dimensión viene definida por las sub-dimensiones de Apertura a la cultura (Ac) y Apertura a la experiencia (Ae). La primera pretende medir los aspectos que atañen al interés por mantenerse informados, interés hacia la lectura e interés por adquirir

conocimientos. La segunda mide aspectos de la Apertura Mental referidos a la disposición favorable hacia las novedades, a la capacidad de considerar cada cosa desde perspectivas diversas y a la apertura favorable hacia valores, estilos, modos de vida y culturas distintos.

CUADRO N° 8
SUBESCALAS DE APERTURA

Subescalas	Ejemplos de elementos
9. Apertura a la cultura	Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo.
10. Apertura a la experiencia	Toda novedad me entusiasma

INFORME DE RESULTADOS

Cuando se ha obtenido todos los puntajes transformados del sujeto, el siguiente paso a seguir es la elaboración de un informe de los resultados encontrados, en lo que puede ser una primera aproximación del perfil se puede presentar una guía de fácil consulta en relación a las cinco dimensiones y diez sub-dimensiones, se ofrece una interpretación de cada variable con adjetivos que determina el grado en el que el sujeto posee cualidades específicas con los siguiente objetivos.

CUADRO N°9
VALORES TOTALES SEGÚN PUNTAJES

Grado	Valor Total (T)	Adjetivo 1 ^a
5	66-99	Muy (Mucho)
4	56-65	Bastante
3	46-55	Moderadamente
2	35-45	Poco
1	1-35	Muy Poco

El adjetivo de grado está relacionado con la posición de la puntuación empírica en una escala de cinco categorías, desde un grado «muy bajo» a un grado «muy alto». Los demás adjetivos son específicos del constructo apreciado por cada dimensión o sub-dimensión.

CUADRO N° 10
DIMENSIÓN Y SUBDIMENSIÓN

Dimensión o Subdimensión	Adjetivo 2 ^a
(E) Energía	Dinámico, extravertido y dominante
Di Dinamismo	Dinámico y activo
Do Dominancia	Dominante y asertivo
(A) Afabilidad	Altruista, compresivo y tolerante
Cp Cooperación	Cooperador y afectivo
Co Cordialidad	cordial y cotes
(T) Tesón	Responsable, ordenado y diligente
Es Escrupulosidad	Meticuloso y preciso
Pe Perseverancia	Perseverante y tenas
(EE) Estabilidad Emocional	Equilibrado, tranquilo y paciente
Ce Control de emociones	Capaz de dominar sus emociones
Ci Control de impulsos	Capaz de dominar sus impulsos
(AM) Apertura Mental	Creativo, fantasioso e informativo
Ac Apertura a la cultura	Abierto a intereses de tipo cultural
Ae Apertura a la experiencia	Abierto a lo nuevo, ideas y valores diferentes a los propios.

2.1.3 TEST CELID-A DESCRIPCIÓN.

Este cuestionario consiste en la operacionalización de la teoría de Bass (1985). Deriva de la prueba MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) en su versión española. El CELID es especialmente útil para investigaciones en la que se tenga que abordar a mucha gente que no cuente con un periodo de tiempo largo.

Arroja una idea sobre los estilos de liderazgo predominantes y de las subdimensiones que lo componen. El cuestionario consta de 34 ítems. Es autoadministrable, puede hacerse de forma individual así como colectiva y tiene un tiempo de duración de 15 minutos.

El CELID cuenta con dos formas la “A” (autopercepción) en esta el individuo responde sobre sí mismo; en cambio la forma “S” en esta forma debe responder en relación a un tercero superior en otras palabras a su jefe. Para nuestro proceso de investigación utilizaremos la forma “A”

BASE TEÓRICA.

Este instrumento está basado en la teoría de Bass (1985) acerca de los estilos Transformacional, Transaccional y Laissez faire. Para construir su teoría se basó en las ideas de liderazgo carismático y transformacional de House (1977) y Burns (1978). El primero da importancia a las actitudes y percepciones que sostienen los seguidores hacia los líderes. Las conductas de los líderes incluyen el buen manejo de las impresiones para mantener la confianza de los seguidores y la definición de metas

para consolidar la confianza de quienes lo siguen. En cambio Burns (1978) hace referencia al liderazgo transformacional. Este modelo entiende al liderazgo como un proceso de influencia en el cual los líderes influyen sobre sus seguidores. Los líderes de la misma forma resultan afectados y modifican sus conductas si perciben el apoyo o resistencia por parte de sus seguidores.

Bass, describe a los líderes con características transformacionales que provocan cambios en sus seguidores a partir de concientizarlos acerca de la importancia, y el valor que revisten los resultados que se dan tras realizar las tareas encomendadas, esto genera confianza y respeto. Desde el enfoque de Bass, se considera que el liderazgo transformacional es a su vez, más amplio que el de tipo carismático. De hecho este último solo constituye uno de los componentes del liderazgo transformacional. Los cuatro componentes del liderazgo transformacional son: Carisma, Inspiración, Estimulación Intelectual, Consideración Individualizada.

El liderazgo transformacional también se diferencia del llamado liderazgo *laissez faire* que es la ausencia del liderazgo.

ADMINISTRACIÓN.

El sujeto debe leer una serie de 34 afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar e indicar cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que posee. Debe responder en una escala de 1 (Total desacuerdo) a 5 (total acuerdo) el grado de acuerdo con el ítem.

En caso de existir repuestas en blanco, se devuelve el protocolo evaluado pidiéndole que complete, en caso contrario se debe dar un valor neutral que corresponde a 3 (ni en acuerdo ni en desacuerdo)

2.1.4 ENTREVISTA PSICOLÓGICA

La entrevista psicológica consiste en una relación humana entre dos o más personas, en la cual uno de sus integrantes debe tratar de saber lo que está pasando en la misma y actuar en función de ese conocimiento. La regla básica consiste en obtener datos completos del comportamiento del consultante, aplicando la escucha clínica.

La entrevista psicológica es un instrumento fundamental del enfoque clínico y por tanto una técnica de investigación científica. Hay de dos grandes clasificaciones fundamentalmente, a saber:

Cerrada:

Preguntas ya previstas (orden y forma de planteo)

No puede ser alterada por el entrevistador

Es un cuestionario

Promueve una mejor comparación sistemática de datos

Abierta:

Libertad por parte del entrevistador.

Flexibilidad que permite que el entrevistado configure el campo según su estructura psíquica.

Posibilita una investigación más amplia y profunda de la personalidad.

Aplicación de la Entrevista Psicológica

Una vez aplicado los reactivos psicológicos a cada uno de los miembros del grupo de estudiantes de Educación Social de la Universidad del Azuay que fueron objeto de estudio por parte de nosotros, se convocó a una cita en la oficina de Psicología de la Universidad del Azuay, en donde se los abordó con una ficha que contenían preguntas que previamente fueron analizadas por el tutor a cargo de la tesis y aprobadas. Estas preguntas se pueden comprobar en el anexo N° 1.

Esto se lo hizo con el objetivo de establecer el rapport y tener una aproximación general de las personas con las temáticas tratadas en dicha cita.

2.1.5 ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS RESULTADOS

Resultados de las dimensiones del Test B.F.Q.

Los datos se obtuvieron mediante la técnica de observación, evaluación de baterías y entrevistas psicológicas, los resultados de los mismos utilizamos para identificar las fortalezas y debilidades según el BFQ y los tipos de liderazgo.

MUESTRA: El presente estudio se realizó con el sexto ciclo de la Licenciatura de Educación Social de la Universidad del Azuay, en un inicio la muestra estuvo compuesta por 30 individuos comprendidos entre 22 y 58 años los mismos que pertenecen a distintos estratos sociales, estado civil, nivel educativo y factor

económico lo que indica que la muestra es heterogénea y está basada en una muestra similar a la que se tomó para estandarizar el reactivo psicológico “B.F.Q” (BFQ. Cuestionario “Big Five” Pág. 21).

Cabe indicar que no se contará con los datos de dos personas ya que no asistieron al proceso de evaluación que se realizó, por lo que el grupo se redujo al número de 28 miembros, de estos se excluyeron 4 por que no cumplían con los parámetros de la escala de validez, por lo tanto la muestra final fue de 24 personas.

Es determinante recalcar que se optó por excluir a miembros de este grupo final basándonos en la escala de validez que presenta el test “B.F.Q”, ya que estos datos distorsionaran el estudio estadístico del mismo.

EDAD

La edad del grupo de estudio está comprendida desde los 20 años hasta los 51 años.

El 43 % del grupo de estudio se encuentra entre los 20 y 30 años, el 18% comprende entre los 31 a 40 años, entre 41 y 50 años se encuentra el 32% de la muestra y sobre los 50 años existe un 7% de participantes (véase cuadro 11)

CUADRO N° 11

DISTRIBUCIÓN DE LOS ESTUDIANTES POR EDAD Y SEXO

Edades/ años	Hombres	Mujeres	%
20 -30	2	10	43
31 – 40	0	5	18
41 – 50	3	6	32
50 - más	2	0	7
Total	7	21	100

Fuente: Cobos Pesantez, Astudillo Castro, (2011).

RESULTADOS OBTENIDOS DEL B.F.Q

En el cuadro N° 12 se encuentran todos los resultados de la muestra de acuerdo a los puntajes obtenidos en la escala y sub escala del B.F Q

CUADRO N° 12

TABLA DE PUNTAJES DEL B.F.Q

BfQ																									
Energía			Afabilidad					Tesón					Estabilidad Emocional					Apertura Mental					Distorsión		
*	Di	Do		Cp	Co			Es	Pe			Ce	Ci					Ac	Ae						
58	54	63		41	44	40		44	51	37		37	40	34				50	46	54					44
50	51	47		31	31	37		49	46	53		50	46	54				51	44	58					60
50	54	44		42	43	43		42	47	37		53	57	47				51	43	63					63
51	46	56		27	57	40		34	29	47		63	66	56				56	53	57					63
42	42	43		44	40	53		49	57	40		51	53	51				40	37	46					73
63	60	63		34	40	34		34	29	47		47	47	47				51	46	57					51
47	43	53		31	29	40		60	73	40		42	37	46				34	32	40					66
47	43	51		42	40	44		53	54	50		37	37	40				37	40	40					42
58	51	66		40	50	32		57	54	57		27	29	27				43	43	44					58
49	47	51		37	40	40		43	51	34		47	46	49				57	63	56					54
56	51	58		34	31	43		37	43	37		37	40	37				37	40	40					63
71	63	71		63	56	69		44	29	66		34	46	27				66	73	57					57
71	50	73		27	27	27		58	57	57		27	27	27				63	73	43					34
54	53	56		49	54	44		49	49	49		42	40	44				44	42	49					57
58	54	60		44	34	57		44	51	40		44	34	57				60	60	57					56
56	60	47		43	43	44		50	57	42		40	37	43				51	49	53					63
40	37	44		32	51	40		40	37	46		40	42	40				43	37	53					40
51	47	56		37	43	34		31	37	31		44	44	44				44	43	46					58
56	54	56		63	60	60		60	60	66		57	54	58				53	42	66					57
37	42	37		37	40	40		46	49	44		40	42	40				46	42	53					51
37	42	34		34	31	43		42	47	37		58	53	66				42	37	50					37
50	42	58		44	40	50		43	51	37		42	37	49				43	44	43					71
43	27	63		34	31	43		58	57	57		50	56	44				43	37	58					43
46	46	47		46	40	56		29	34	27		43	49	40				27	46	27					46
73	73	73		71	73	58		54	51	50		66	58	73				68	54	73					54
56	51	58		32	40	31		40	42	43		54	50	56				31	31	40					57
34	32	42		29	27	34		40	43	37		47	51	43				44	42	47					46
58	56	60		42	34	50		49	46	53		32	37	31				43	40	50					60

Nomenclatura de Subdimensiones

*=	
Dinamismo	Di
Dominancia	Do
Cooperación	Cp
Cordialidad	Co
Escrupulosidad	Es
Perseverancia	Pe
Control de Emociones	Ce
Control de impulsos	Ci
Apertura a la cultura	Ac
Apertura a la experiencia	Ae

Fuente: Cobos Pesantez, Astudillo Castro, (2011).

Distorsión

Para determinar el grado de confiabilidad del test aplicado los resultados obtenidos indican que el 54% de nivel de distorsión es alto, 21% es bajo y el 25% poseen un nivel de distorsión promedio.

Existe un grupo de veintiocho personas que fueron sometidas al test, se excluyeron aquellos que en la escala de distorsión obtienen un rango muy alto o muy bajo lo que indica que estos resultados no son confiables para el estudio que se está realizando, cuatro personas fueron excluidas por este criterio.

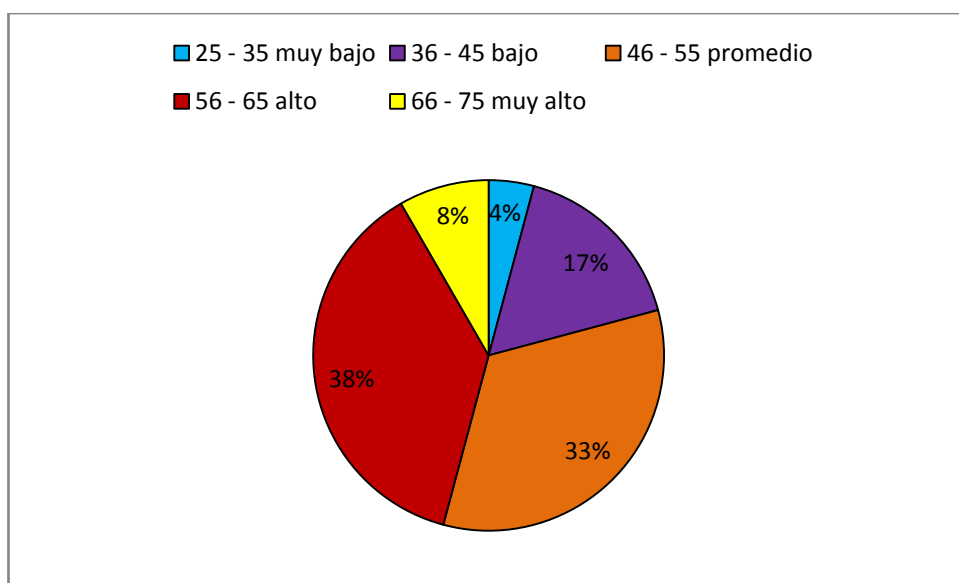
Energía

Según los datos del BFQ el 38% posee un nivel alto de energía, el 33% posee un nivel promedio, el 17% un nivel bajo, el 8% un nivel muy alto y el 4% posee un

nivel muy bajo de energía, El 79% de las personas sometidas al test poseen un nivel considerable de Energía. (Ver Gráfico # 1)

GRÁFICO #1

GRÁFICO DE ENERGÍA



Fuente: Cobos Pesantez, Astudillo Castro, (2011).

Afabilidad

Es la preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás. Los datos del BFQ dan como resultado que el 42% poseen un nivel bajo de afabilidad, 38% muy bajo, el 8% promedio, el 8% alto y el 4% de los encuestados poseen un nivel muy alto de afabilidad. El 20% de las personas sometidas al reactivo psicológico poseen un nivel alto en afabilidad.

Tesón

Indica el comportamiento de tipo perseverante, escrupuloso y responsable. En el BFQ los resultados de tesón son 42% bajo, 29% promedio, 17% muy bajo, 8% alto y 4% muy alto. El 41% de las personas poseen un nivel de tesón bueno.

Estabilidad Emocional

Es el rasgo de amplio espectro, con características tales como capacidad para afrontar los efectos negativos de la ansiedad, de la depresión, de la irritabilidad o de la frustración.

El 46% de las personas sometidas al análisis psicológico poseen un buen nivel de estabilidad emocional.

Las personas sometidas al BFQ obtuvieron en estabilidad emocional, 42% bajo, 29% promedio, 13% alto, el 12% muy bajo y 4% muy alto de nivel de estabilidad emocional.

Apertura Mental

Describe al comportamiento de tipo intelectual ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses.

Los resultados obtenidos en apertura mental son, el 42% bajo, 29% promedio, 13% alto, 8% muy bajo y 8% muy alto en apertura mental. El 50% de las personas han obtenido un nivel positivo en apertura mental.

VALORES REFERENCIALES DE LAS ESCALAS DEL B.F.Q

A continuación en la tabla #1 se muestra los datos obtenidos en las escalas del B.F.Q y el número de personas que corresponden en cada una de ellas:

TABLA # 1

VALORES REFERENCIALES DE LAS ESCALAS DEL B.F.Q

	Valores Referenciales.	Energía		Afabilidad		Tesón		Estabilidad Mental		Apertura Mental	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy Bajo	25 - 35	1	4	9	38	4	17	3	12	2	8
Bajo	36 - 45	4	17	10	42	10	42	10	42	10	42
Promedio	46 - 55	8	33	2	8	7	29	7	29	7	29
Alto	56 - 65	9	38	2	8	2	8	3	13	3	13
Muy Alto	66 - 75	2	8	1	4	1	4	1	4	2	8
Total		24	100	24	100	24	100	24	100	24	100

Fuente: Cobos Pesantez, Astudillo Castro, (2011).

Resultados de las Sub-dimensiones del B.F.Q.

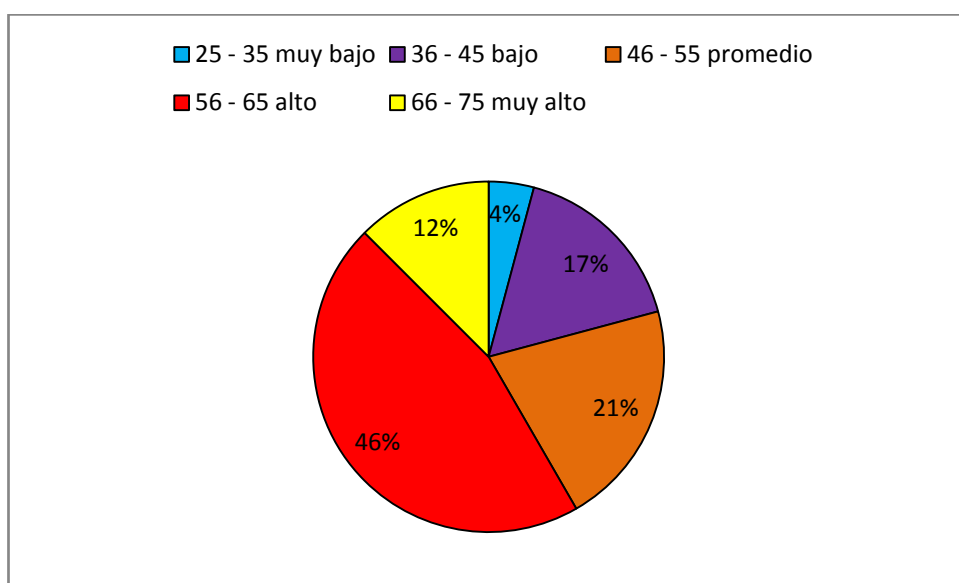
Dominancia

Esta sub-dimensión pertenece a la escala de Energía, tiende a medir aspectos relacionados con la capacidad de imponerse, sobresalir, hacer valer su propia influencia sobre los demás.

El 43% de las personas que fueron evaluadas poseen un nivel que equivale a alto en dominancia.

GRÁFICO N° 2:

DOMINANCIA



Fuente: Cobos Pesantez, Astudillo Castro, (2011).

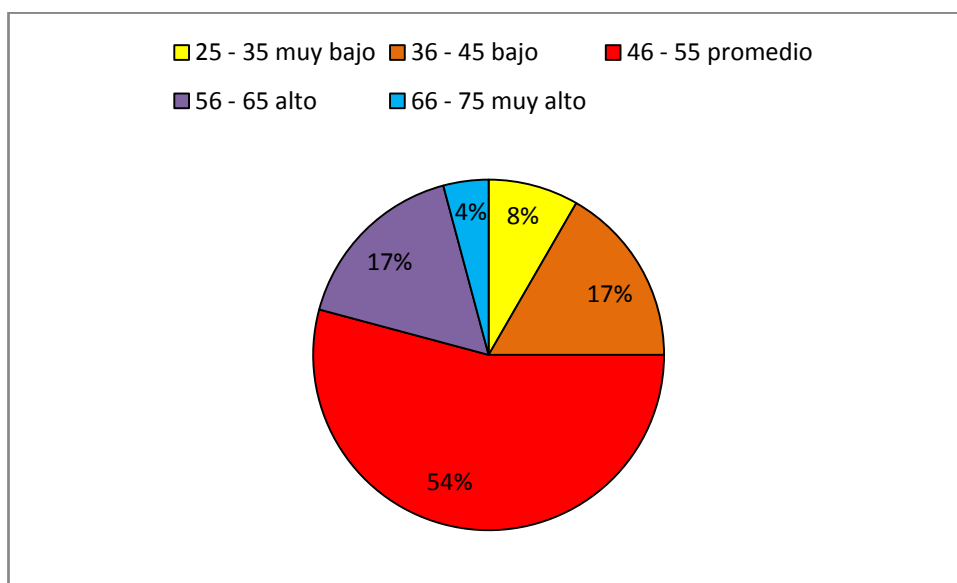
Dinamismo

Dinamismo esta sub-dimensión tiende a medir aspectos relativos a comportamientos enérgicos y dinámicos, la facilidad de palabra y el entusiasmo.

Dentro de esta sub-dimensión el 54% de las personas evaluadas pertenecen al rango que equivale promedio.

GRÁFICO N° 3

DINAMISMO



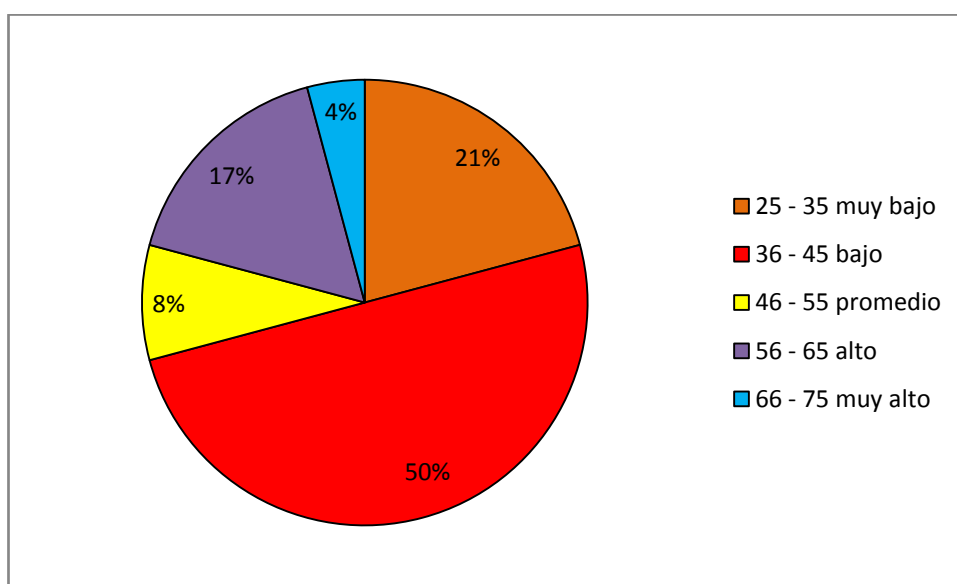
Fuente: Cobos Pesantez, Astudillo Castro, (2011).

Cordialidad.

Esta sub-dimensión que pertenece a escala de afabilidad mide aspectos relacionados con afabilidad, confianza y apertura hacia los demás.

El 50% de las personas que fueron evaluadas poseen bajo nivel de cordialidad.

GRÁFICO N° 4
GRÁFICO DE CORDIALIDAD

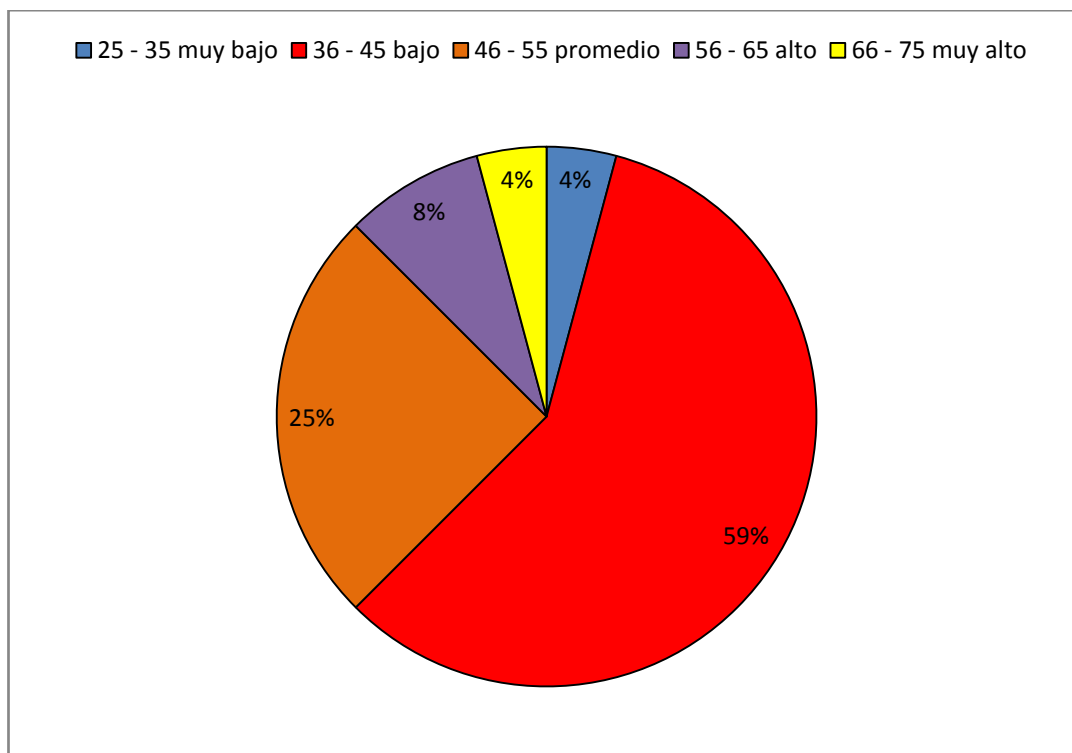


Cobos Pesantez, Astudillo Castro, (2011).

Apertura a la Cultura.

Esta sub-dimensión que pertenece a la escala de Apertura Mental, pretende medir aspectos que atañen al interés por mantenerse informados, interés hacia la lectura e interés por adquirir conocimientos. El 57% de las personas que fueron evaluadas poseen bajo nivel de Apertura a la Cultura.

GRÁFICO N° 5
GRÁFICO APERTURA A LA CULTURA



Fuente: Cobos Pesantez, Astudillo Castro, (2011).

Resultados de las dimensiones del Test CELID-A.

Existen tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y laissez faire. La prueba permite obtener una puntuación para cada uno de los tres estilos y para las dimensiones que lo componen.

A continuación se muestra los resultados obtenidos en el CELID-A y sus subdimensiones

CUADRO N° 13

CELID-A

Celid A										
Liderazgo Transformacional					Liderazgo Transaccional				Laissez Faire	
*	CA	IN	EI	CI		RC	DE			
75	5	99	99	99	50	75	10	10		45
95	75	90	99	99	25	25	50	95		22
5	5	5	5	5	10	5	10	50		40
99	95	99	99	99	99	50	99	90		39
90	99	75	75	99	99	99	90	50		50
99	99	99	90	99	75	90	25	5		23
75	75	50	25	75	50	25	50	90		30
75	75	50	50	50	50	50	50	25		26
75	50	50	50	99	50	50	75	50		23
90	99	99	99	25	10	50	5	5		44
90	99	75	75	50	75	90	50	25		47
99	99	99	99	99	5	5	5	5		50
99	99	99	99	99	5	10	5	5		26
95	75	99	90	99	25	50	25	25		30
25	50	99	50	5	50	25	5	5		40
99	99	99	99	99	50	50	50	90		25
95	95	99	90	99	10	25	10	75		25
95	95	99	90	75	50	10	10	95		45
95	99	99	90	99	5	10	10	5		46
75	75	50	50	50	50	75	10	50		40
95	99	99	50	99	50	99	5	50		31
50	75	99	75	25	75	50	50	50		43
99	95	99	99	99	50	50	75	50		25
90	99	99	90	50	25	25	50	75		22
99	99	99	99	99	50	90	25	5		41
25	75	75	90	50	75	75	50	50		22
95	95	99	75	75	75	75	50	50		51
90	50	99	90	99	0	10	0	5		47

Liderazgo Transformacional	
Carisma	CA
Inspiración	IN
Estimulación	EI
Consideración	CI
Liderazgo Transaccional	
Recompensa Contingente	RC
Dirección por Excepción	DE
Laissez Faire	

Fuente: Cobos Pesantez, Astudillo Castro, (2011).

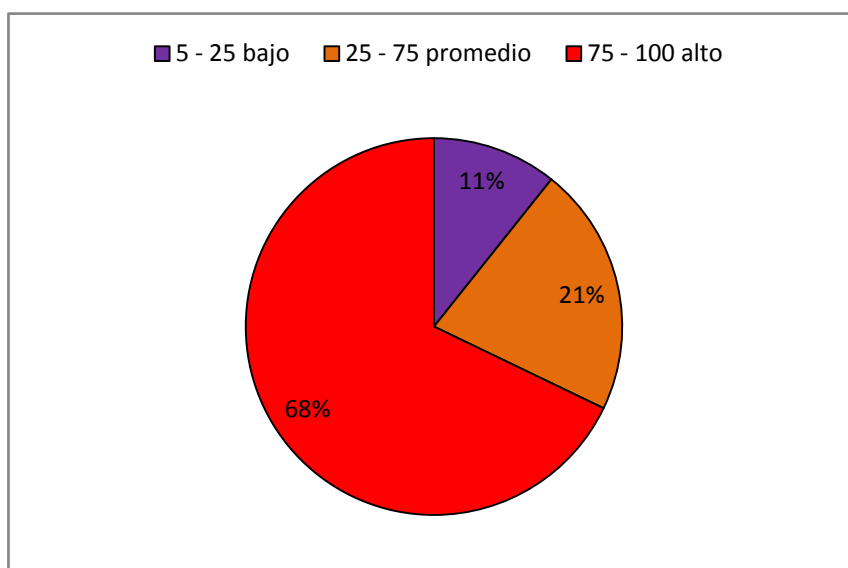
Liderazgo Transformacional

Un líder transformacional es aquel que promueve el cambio y/o la innovación en la organización incitando a los seguidores a que trasciendan sus objetivos personales para lograr el cambio y llegar a niveles de producción que superen lo esperable. Actúa básicamente a través del carisma, sintetizando la información del medio y promoviendo la cohesión del grupo.

Según la aplicación del CELID-a se puede deducir que el 89% de los alumnos evaluados son líderes transformacionales frente a un 11% que no lo son.

GRÁFICO N° 6

GRÁFICO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



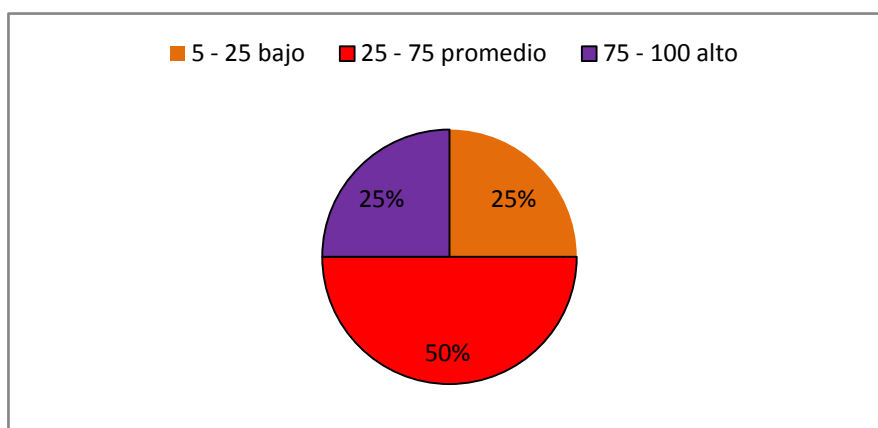
Fuente: Cobos Pesantez, Astudillo Castro, (2011).

Liderazgo Transaccional

Este tipo de liderazgo se basa en el intercambio de promesas y favores entre líder y seguidor. El líder transaccional negocia "transacciones" para conseguir los objetivos de la organización y según la evaluación que se realizó al grupo de alumnos el 75% de ellos poseen un liderazgo de este tipo frente a un porcentaje del 25% que no poseen este tipo de liderazgo.

GRÁFICO N° 7

GRÁFICO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL



Fuente: Cobos Pesantez, Astudillo Castro, (2011).

Laissez Faire

Es la ausencia de liderazgo y es por definición, el estilo más eficaz inactivo. De los alumnos que fueron parte de la evaluación el 25 % de ellos muestra que pertenecen al Laissez Faire; frente a 75 % que no lo poseen.

2.2. PERFIL PSICOLÓGICO DE UN EDUCADOR SOCIAL

Según los cuadros N° 12 y N° 13 en el que se presentan los resultados del B.F.Q y del CELID-A, se puede evidenciar que la gran parte de los evaluados poseen resultados similares en la escala de Dinamismo que es una sub-dimensión de Energía.

Se determinó según los puntajes obtenidos que los estudiantes de Educación Social poseen la dimensión de Energía en un 79% (véase Gráfico y aspectos relativos a comportamientos enérgicos y dinámicos N° 1), lo que indica que la persona es dinámica, activa, enérgica, dominante y elocuente; tiene facilidad de palabra y entusiasmo lo que corresponde a la sub-dimensión de Dinamismo (75%) (Gráfico N° 3). A más de esto cabe indicar que los educadores sociales poseen, otra sub-dimensión de Energía que es la Dominancia en un 79% (Gráfico N° 2), que se refiere a la capacidad de imponer, sobresalir y hacer valer su propia influencia sobre los demás.

Según el estudio realizado vemos que estos son factores que están presentes en la mayoría de educadores sociales evaluados, y por ende creemos que son factores que debe poseer un educador social.

En la sub-dimensión de Cordialidad el 71% de las personas carecen de esta sub-dimensión (véase gráfico N° 4), la misma hace referencia a aspectos relacionados con la confianza, amabilidad y apertura hacia los demás. A más de esto, otra característica que también carecen es la Apertura a la Cultura en un 63% (véase

Gráfico N° 5), esta hace referencia a los aspectos que conciernen al interés por mantenerse informados, interés hacia la lectura e interés por adquirir conocimientos, vale recalcar que este resultado es paradójico ya que en la dimensión completa que es Apertura Mental los resultados son favorables hacia ellos.

A lo que se refiere al CELID-A los resultados son similares en liderazgo transformacional y transaccional, para constatar los resultados en los gráficos antes realizados. (véase Gráfico N° 13)

En este estudio también se realizó una serie de correlaciones bivariadas entre las subdimensiones del Test BFQ y se encontró los siguientes resultados, para referencia véase Cuadro N°14.

Existe una correlación positiva entre **Dinamismo** y las siguientes subescalas: Dominancia: $p^5 \leq 0.05$; sig.⁶ 0.006. Cooperación: $p > 0.535$; sig. 0.003. Apertura a la Cultura: $p < 0.434$; sig. 0.21. Apertura a la Experiencia: $p < 0.401$; sig. 0.035. La subdimensión **Dominancia** se relaciona positivamente con las siguientes subdimensiones: Perseverancia: $p > 0.498$; sig. 0.007. Apertura a la Cultura $p < 0.495$; sig. 0.007.

La sub-dimensión **Cooperación** se relaciona positivamente con las siguientes subdimensiones: Cordialidad: $p < 0.441$; sig. 0.019. Apertura a la Experiencia: $p > 0.506$; sig. 0.006. De la misma manera la sub-dimensión **Perseverancia** que pertenece a la dimensión Tesón se relaciona positivamente con: Apertura a la Experiencia: $p < 0.413$; sig. 0.029.

⁵ Pearson

⁶ Sig. (bilateral)

La sub-dimensión **Control Emocional** perteneciente a la dimensión Estabilidad Emocional se relaciona positivamente con las sub-dimensiones: Control de Impulsos $p\ 0.612$; sig. 0.001. Apertura a la Experiencia $p\ 0.439$; sig. 0.019. La sub-dimensión **Control de Impulsos** se relaciona positivamente con: Apertura a la Experiencia $p\ 0.432$; sig. 0.022.

Se ha descrito primero las características notables, a continuación vamos a establecer rangos las características menos favorables que se encontraron en el estudio. La sub-dimensión de Energía, **Dinamismo**, se relaciona negativamente con las siguientes sub-dimensiones: Escrupulosidad: $p\ -0.142$; sig. 0.471. Control Emocional: $p\ -0.069$; sig. 0.728. **Dominancia** se relaciona negativamente con: Escrupulosidad $p\ -0.020$; sig. 0.920. Control Emocional: $p\ -0.0236$; sig. 0.226. Control de Impulsos: $p\ -0.236$; sig. 0.231. La sub-dimensión **Cooperación** se relaciona negativamente con: Escrupulosidad $p\ -0.215$; sig. 0.273. La sub-dimensión **Cordialidad** se relaciona negativamente con Escrupulosidad: $p\ -0.029$; sig. 0.883. La sub-dimensión **Escrupulosidad** se relaciona negativamente con Control Emocional: $p\ -0.334$; sig. 0.082. Apertura a la Cultura: $p\ -0.203$; sig. 0.301. Apertura a la Experiencia: $p\ -0.005$; sig. 0.979. La sub-dimensión **Perseverancia** se relaciona negativamente con Control Emocional: $p\ -0.055$; sig. 0.781. Control de Impulsos: $p\ -0.184$; sig. 0.348. La sub-dimensión **Control Emocional** se relaciona negativamente con Apertura a la Cultura: $p\ -0.161$; sig. 0.413. La sub- dimensión **Control de Impulsos** se relaciona negativamente con Apertura a la cultura: $p\ -0.200$; sig. 0.309. (Para referencia véase Cuadro N° 14).

CUADRO N° 14

CORRELACIONES SUB-DIMENSIONES B.F.Q

Correlaciones											
		BFQ ENERGIA DINAMISMO	BFQ ENERGIA DOMINANCIA	afabilidad COOPERACION	AFABILIDAD CORDIALIDAD	BFQTESON ESCRUPULOSIDAD	BFQ TESON PERSEVERANCIA	BFQ CONTROL EMOCIONAL	BFQ CONTROL DE IMPULSOS	BFQ APERTURA A LA CULTURA	BFQ APERTURA A LA EXPERIENCIA
BFQ ENERGIA DINAMISMO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 28	,505** ,006 28	,535** ,003 28	,341 ,075 28	-,142 ,471 28	,246 ,207 28	-,069 ,728 28	,106 ,592 28	,434* ,021 28	,401* ,035 28
BFQ ENERGIA DOMINANCIA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,505** ,006 28	1 28	,310 ,108 28	,117 ,552 28	-,020 ,920 28	,498** ,007 28	-,236 ,226 28	-,234 ,231 28	,495** ,007 28	,172 ,381 28
afabilidad COOPERACION	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,535** ,003 28	,310 ,108 28	1 28	,441* ,019 28	-,215 ,273 28	,335 ,081 28	,344 ,073 28	,253 ,195 28	,191 ,331 28	,506** ,006 28
AFABILIDAD CORDIALIDAD	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,341 ,075 28	,117 ,552 28	,441* ,019 28	1 28	-,029 ,883 28	,202 ,303 28	,226 ,248 28	,193 ,324 28	,239 ,220 28	,276 ,155 28
BFQTESON ESCRUPULOSIDAD	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,142 ,471 28	-,020 ,920 28	-,215 ,273 28	-,029 ,883 28	1 28	,107 ,588 28	-,334 ,082 28	,071 ,720 28	-,203 ,301 28	-,005 ,979 28
BFQ TESON PERSEVERANCIA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,246 ,207 28	,498** ,007 28	,335 ,081 28	,202 ,303 28	,107 ,588 28	1 28	-,055 ,781 28	-,184 ,348 28	,254 ,192 28	,413* ,029 28
BFQ CONTROL EMOCIONAL	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,069 ,728 28	-,236 ,226 28	,344 ,073 28	,226 ,248 28	-,334 ,082 28	-,055 ,781 28	1 28	,612** ,001 28	-,161 ,413 28	,439* ,019 28
BFQ CONTROL DE IMPULSOS	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,106 ,592 28	-,234 ,231 28	,253 ,195 28	,193 ,324 28	,071 ,720 28	-,184 ,348 28	,612** ,001 28	1 28	-,200 ,309 28	,432* ,022 28
BFQ APERTURA A LA CULTURA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,434* ,021 28	,495** ,007 28	,191 ,331 28	,239 ,220 28	-,203 ,301 28	,254 ,192 28	-,161 ,413 28	-,200 ,309 28	1 28	,267 ,170 28
BFQ APERTURA A LA EXPERIENCIA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,401* ,035 28	,172 ,381 28	,506** ,006 28	,276 ,155 28	-,005 ,979 28	,413* ,029 28	,439* ,019 28	,432* ,022 28	,267 ,170 28	1 28

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

2.2.2 RELACIÓN ENTRE TEST B.F.Q Y CELID-A

Basados en los estudios porcentuales y la entrevista psicológica las correlaciones entre las dimensiones y sub-dimensiones del B.F.Q y CELID-A se detalla a continuación.

a) Liderazgo Transformacional y B.F.Q

Una persona que posee liderazgo transformacional (CELID-A) debe poseer puntajes altos en la subdimensiones de Carisma, Inspiración, Estimulación Intelectual y

Consideración Individualizada. Y para relacionarse positivamente con los rasgos del B.F.Q necesita obtener un nivel alto en las dimensiones de Energía y Apertura Mental.

También podemos apreciar que las sub-dimensiones de este tipo de liderazgo (Carisma) están en correlación con las sub-dimensiones de Afabilidad del test B.F.Q. éstas son cooperación (cooperador y afectivo) y cordialidad (cordial y cortés) y están presentes en el mayor número de estudiantes.

Inspiración (CELID- A) se relaciona con las sub-dimensiones de Tesón (B.F.Q), Escrupulosidad (metodoso y preciso) y Perseverancia (perseverante y tenaz).

Estimulación intelectual (CELID-A), tiene una relación con las sub-dimensiones del BFQ, Control de Emociones (capaz de dominar sus emociones) y Control de Impulsos (capaz de dominar sus impulsos).

Consideración individualizada (CELID-A), está relacionada con las dimensiones de Afabilidad (BFQ), Cooperación (cooperador y afectivo) y Cordialidad (cordial y cortés).

b) Liderazgo Transaccional y B.F.Q

A través de nuestro estudio hemos visto que las personas que obtienen un tipo de liderazgo Transaccional en el CELID- A, obtienen en el B.F.Q, puntajes altos en Energía, Tesón y Estabilidad Emocional.

Las correlaciones más importantes que podemos apreciar entre las sub-dimensiones de este tipo de liderazgo y las sub-dimensiones del test B.F.Q. son:

Recompensa Contingente que se correlaciona con las sub-dimensiones de Afabilidad: Cooperación y Cordialidad.

Dirección por excepción (Activo y Pasivo) Está relacionada con las sub-dimensiones de Tesón que son Escrupulosidad y Perseverancia.

c) Laissez Faire y B.F.Q

Este tipo de liderazgo representa la ausencia de liderazgo, por lo tanto quienes puntúan bajo en las dimensiones del test B.F.Q, son personas que se encuentran dentro de este tipo de liderazgo, ya que poseen características inadecuadas para poder liderar a un grupo de personas.

CAPITULO 3.

“MOTIVAR Y GENERAR INTERÉS EN EL DESARROLLO PERSONAL DEL GRUPO DE ESTUDIANTES DE LA LICENCIATURA DE EDUCACION SOCIAL”.

INTRODUCCIÓN

Después de realizar la evaluación y entrevista con los estudiantes de la licenciatura de educación social de la Universidad del Azuay, se vio la necesidad de realizar un taller con ellos para que tengan un conocimiento amplio sobre su estructura de personalidad, esto implica darse cuenta (awareness) de sus capacidades, fortalezas y debilidades que poseen y su forma de liderar a los demás, para que ellos a su vez tengan la capacidad de detectar dichas características en sí mismos para luego en los demás y sobre todo en personas que están bajo su cargo, para así trabajar con estas.

3.1 DEVOLUCIÓN INDIVIDUAL DE RESULTADOS.

La devolución planificada tuvo una duración de dos meses, en los que se efectuó la entrega de los resultados, que cada uno obtuvo mediante una entrevista individual la cual constó de una charla sobre el significado de los puntajes que cada uno obtuvo.

DEVOLUCIÓN DE RESULTADOS GLOBALES AL GRUPO.

Se formaron grupos de acuerdo a las puntuaciones obtenidas en los test (B.F.Q y CELID-A) y se optó por tomar los datos del grupo basado en los resultados del test

CELID-A, debido a que poseían puntajes que facilitaban su agrupación de una manera mucha más homogénea.

- El taller se realizó el sábado 5 de marzo en el patio de diseño de la Universidad del Azuay
- El Taller fue filmado y fotografiado con propósitos académicos.

A continuación se detallarán los grupos de acuerdo a la clasificación basada en los puntajes del test CELID-A, específicamente del Liderazgo Transaccional ya que los puntajes se ubican a los estudiantes en agrupaciones homogéneas lo que facilita el estudio y aplicación del taller.

Para esto se tomó los puntajes de:

0 - 75 entre bajo y promedio

90 – 95 altos

99 muy alto

CUADRO N° 15

GRUPO 1

-El primer grupo estuvo formado por ocho mujeres y cuatro hombres.

Nombres	Puntaje
1. Delgado Saquizela Bertha Jhannet	90
2. Gómez Jara Vicente Alberto	90
3. Gómez Jara Zoila Graciela	90
4. Romero Toledo Aida Priscila	90
5. Zea Hervas Nilda Antonieta	90
6. Cabrera Molina Elva Jessenia	95
7. Morocho Patiño Jhonny Jhazmany	95
8. Ortega Piedra Biviana Emperatiz	95
9. Pazmiño Piedra César Augusto	95
10. Peñaloza Cárdenas Ana María	95
11. Pintado Alvarracín Lorena del Carmen	95
12. Urdiales Orellana Manuel Cristobal	95

CUADRO N° 16

GRUPO 2

-El grupo dos estuvo compuesto por seis mujeres y tres hombres.

Nombres	Puntajes
1. Chica Segarra Lucia Catalina	5
2. Morocho Patiño Lord Mainar	25
3. Tapia Ponce María del Carmen	25
4. Pintado Pangol Román Patricio	50
5. Bernal Freddy	75
6. Flores Yaguana Verónica del Cisne	75
7. Gallegos Maldonado Erika Catalina	75
8. Garay Beltrán Manuel Felipe	75
9. Pinos Rodríguez Estrella María	75

CUADRO N° 17

Grupo 3

- El grupo tres estuvo compuesto por seis mujeres y un hombre

Nombres	Puntajes
1. Criollo Dávila Nora Eugenia	99
2. Fajardo Pacheco Irma Jaqueline	99
3. Gómez Jara Manuel Marcelo	99
4. Hidalgo Armijos Sandra Paola	99
5. Ordoñez Peralta Miriam Elizabeth	99
6. Quinteros Cuzco Adriana Alexandra	99
7. Siguencia Vivar Flor Azucena	99

3.2CONCIENTIZAR LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES POR MEDIO DE TALLERES DE DESARROLLO PERSONAL.

a) PROPUESTA GRUPAL

Inclusión.-

Esta es la fase inicial, en la que se da la acogida al grupo, se genera la confianza necesaria entre los presentes para que así se pueda exponer el tema y dar la explicación de la dinámica grupal que se pretende realizar.

Exponer el objetivo del encuentro grupal y de la actividad que se va a realizar de una manera asertiva para lograr un nivel de empatía con el que se pueda captar la atención de los asistentes.

Dinámica de Inicio:

Ejemplos.

SI DE REPENTE FUERA RICO...

Relato de lo que haríamos si de repente nos volviéramos ricos (ganáramos la lotería, un millón de dólares, etc.).

Ej. "Si de repente cayera en mis manos un millón de dólares, sin pensar dos veces, yo..."

Importante para explorar las actitudes del grupo, como están sus valores, su altruismo, su solidaridad, etc.

SI NO FUERA PERSONA, DESEARÍA SER UN/A...

Relato de qué nos gustaría ser si no fuéramos persona.

Ej.: "Si no fuera persona, me gustaría ser un árbol enorme para..."

Explorar actitudes.

Desarrollo.-

Esta fase se refiere al desarrollo del taller que se propuso o planteado, este taller puede ser de varios tipos entre ellos: existencial, lúdica, inter-relacional o creativa, en este caso el taller elegido fue de tipo creativo.

Se tocó términos de liderazgo, como lo son: qué características tienen un líder y qué características posee un no- líder.

Se indicó que aporten características favorables y desfavorables de una persona que está encargada del trabajo con grupos vulnerables (exponer utilizando papelógrafos y marcadores).

Se aportó las experiencias de ellos al conocer los resultados de los test que se les aplicaron y que se devolvieron.

Se pidió una opinión de las emociones experimentadas de cómo percibieron y cuáles fueron sus reacciones una vez realizado el intercambio personal de sus opiniones con el resto del grupo.

Confrontación.-

Esta fase se refiere, al proceso de cierre del taller o actividad, en esta se realiza la expresión o exteriorización de lo acontecido, de la misma manera se proporcionan las conclusiones tanto de los participantes como de los facilitadores y por último se facilita la integración del grupo, así como el aprendizaje de lo acontecido.

Se realizó estas actividades para realizar la fase confrontativa:

Integración - Conclusiones.

- Opinar sobre esta experiencia
- Comentar frases o palabras en pro del grupo.

b) DISCUSIÓN DEL TALLER.

Una vez realizada la dinámica de inclusión hubo opiniones variadas, pero poseían algo en común que era la ayuda al prójimo, esta dinámica sirvió mucho para romper el “hielo” que se tenía al inicio ya que ellos se mostraban algo nerviosos y ansiosos ya que desconocían lo que se iba a realizar en el taller.

Aquí se aporta algo de lo que se opinó; la mayoría decía que: quería ayudar a los más necesitados o crear una fundación, pero nos llamó la atención que esta persona respondió de la siguiente manera cuando se formuló la pregunta:

Si de repente fuera rico, ganara la lotería, un millón de dólares. ¿Qué hiciera?

P1: *“no quisiera ser millonario, ni nada de eso, porque si tuviera ese dinero, sería una persona vacía y muy distinta a lo que soy, y más me traería problemas por que el dinero cambia a la gente, ya que cuando uno posee dinero siempre quiere tener más”.*

A continuación en la siguiente pregunta: SI NO FUERA PERSONA, DESEARÍA SER UN/A... nos pudimos dar cuenta que la mayor parte de las personas opinó que su deseo es ser un ave, ya que decían que su deseo es la libertad.

P2: *“ A mi gustaría ser un pájaro para poder desplegar las alas y poder levantar vuelo y así conocer lugares lejos de su alcance que como persona tiene, ya que para un pajarillo no hay fronteras que lo detengan”.*

Concluido con estos aportes se pasó inmediatamente a la siguiente fase, en donde se distribuyó los materiales y se dio la consigna de la fase dos del taller. Una vez realizados los gráficos que se dio en la consigna, cada uno de los integrantes del grupo aportó a los demás sus ideas en pro del grupo.

P3: “yo creo que las características de un buen líder está principalmente en el pensar que se encuentran en la cabeza, ya que un líder mediante el pensamiento tiene la capacidad de decidir lo bueno y lo malo para el grupo;

P4.” Una virtud necesaria de un líder se encuentra en las manos, que representa la voluntad ya que por medio de ellas uno puede decidirse por una cosa u otra, así como abrirse nuevas puertas”.

P5. “En la boca se encuentra una de las virtudes más importantes para un educador, ya que con ella se comunican y se da a entender, uno es capaz de dirigir y opinar sobre lo positivo y negativo de las personas que dirigimos”

A continuación, culminada la fase de exposición de los integrantes del grupo se inició con la fase del cierre, con el que nosotros en el papel de facilitadores indicamos y concluimos con una asociación y devolución de todos los aportes que ellos nos brindaron, seguido a esto se pidió la opinión de cada miembro, y posteriormente dimos los respectivos agradecimientos.

Para apreciar con mayor profundidad este taller se puede observar el video anexo.

Para nosotros como facilitadores y elaboradores del taller recogimos experiencias positivas que fortalecieron nuestros conocimientos acerca de trabajar con grupos, así mismo pudimos evidenciar que el taller fue de su entendimiento, engrandecimiento y agrado, según supieron comentar; junto con esto relataron que esperan que este tipo de talleres se repitan.

c) OBSERVACIONES DEL TALLER.

La asistencia no fue obligatoria, cabe indicar además que existió ausentismo especialmente de los grupos dos y tres, a pesar de estos pequeños inconvenientes hubo gran asistencia a lo propuesto.

Los miembros de los grupos asistentes se encontraban poco concentrados al inicio, debido a que el día que se realizó el taller fue feriado.

La participación de cada grupo tardó dos horas.

Foto 1



*De izq. a der. Arriba (María del Carmen Tapia; Lucia Chica; Patricio Pintado; Verónica Flores, Lord Morocho, Estrella Pinos)
Abajo (Ericka Gallegos) realizando la parte gráfica del taller (grupo N°1)*

Foto 2



*Izq.: (Ana María Peñaloza, Vicente Gómez, Zoila Gómez) grupo 2
Der: Xavier Cobos (facilitador) explicando la parte inicial del taller.*

Foto 3



*Izq.: Pedro Astudillo (facilitador) grupo 2
Der: Vicente Gómez Jara; exponiendo el gráfico realizado*

Foto 4



Arriba a abajo: (Biviana Ortega; Jessenia Cabrera; Bertha Delgado; Jhonny Morocho; Manuel Urdiales) realizando el gráfico. Grupo N° 2

Foto 5



Sr. Manuel Gómez Jara, exhibiendo su gráfico. Grupo N° 3

3.3 TÉCNICAS VERBALES ASERTIVAS PARA LAS RESPETIVAS DEVOLUCIONES.

3.3.1 ASERTIVIDAD POSITIVA

Esta forma de conducta asertiva consiste en expresar auténtico afecto y aprecio por otras personas. La Asertividad positiva supone que uno se mantiene atento a lo bueno y valioso que hay en los demás y, habiéndose dado cuenta de ello, la persona asertiva está dispuesta a reconocer generosamente eso y a comunicarlo de manera verbal o no-verbal.

3.3.2 ASERTIVIDAD EMPÁTICA

La Asertividad empática permite entender, comprender y actuar con base a las necesidades del interlocutor, consiguiendo a la vez que seamos entendidos y comprendidos.

3.3.3 ASERTIVIDAD PROGRESIVA

Si el otro no responde satisfactoriamente a la Asertividad empática y continúa violando nuestros derechos, uno insiste con mayor firmeza y sin agresividad. Además, es posible utilizar esta técnica asertiva para situar tus preferencias en un entorno proclive a ser aceptado.

3.3.4 ASERTIVIDAD CONFRONTATIVA

El comportamiento asertivo confrontativo resulta útil cuando percibimos una aparente contradicción entre las palabras y los hechos de nuestro interlocutor. Entonces se describe lo que el otro dijo que haría y lo que realmente hizo; luego se expresa claramente lo que uno desea. Con serenidad en la voz y en las palabras, sin tono de acusación o de condena, hay que limitarse a indagar, a preguntar, y luego expresarse directamente un deseo legítimo.

CONCLUSIONES

- Los valores de confiabilidad encontrados a partir de los resultados son confiables y aptos para el propósito de nuestro trabajo.
- Para este tipo de trabajos que implica el conocimiento de la personalidad desde un punto de visto no patológico, podemos aseverar que el reactivo B.F.Q es el indicado porque evalúa rasgos amplios de la personalidad. De la misma manera el test CELID-A presenta resultados claros y confiables en lo que refiere al conocimiento amplio de los tipos de liderazgo.
- De acuerdo al estudio realizado se puede concluir que el grupo evaluado posee un alto nivel de energía y apertura mental que coincide con el tipo de Liderazgo Transformacional.
- Según el estudio realizado se demuestra con el CELID-A que el mayor porcentaje de alumnos encajan con las características de un liderazgo de tipo Transformacional, seguido por el liderazgo Transaccional y en menor porcentaje se encuentra el liderazgo de tipo Laissez Faire.
- Debido a la heterogeneidad del grupo en edad, nivel académico y condición socioeconómica, las dimensiones del B.F.Q no coinciden totalmente con el liderazgo transaccional, de acuerdo a lo esperado.

- Hemos podido apreciar a lo largo de este proceso investigativo en los estudiantes de educación social, que el tener un conocimiento claro de sus propias virtudes y debilidades como “persona” es necesario para trabajar con grupos necesitados y poder ayudarlos.
- Nuestro trabajo demuestra que la formación académica del educador social no debe ser solo dirigida al desarrollo intelectual, sino más bien fomentar un desarrollo a nivel más humano, para que la persona pueda lograr tanto sus objetivos académicos como personales para que su desenvolvimiento sea el adecuado y no interfiera el uno con el otro.

RECOMENDACIONES

- El campo de estudio de la personalidad es muy extenso, el trabajo realizado en este proyecto es solo una pequeña muestra de lo que se puede lograr para que cada estudiante se conozca mejor, crezca y llegue a ser un profesional exitoso, por ello sería recomendable continuar con la investigación de otros aspectos de la personalidad.
- Consideramos importante basándonos en la experiencia de la investigación realizada que los test B.F.Q y CELID-A presentan una relación positiva por lo que se complementan mutuamente y los resultados son concretos y precisos por lo que recomendamos la aplicación de los dos reactivos para futuras investigaciones de este tipo.

- Hemos constatado que la aplicación de talleres de desarrollo personal son importantes, ya que se tratarán temáticas acerca de fortalezas y debilidades de la personalidad para llegar a tener un conocimiento de su interior, por ello se recomienda que estos talleres se realicen con mayor frecuencia.
- A futuro la investigación se debe hacer con grupos más homogéneos ya que factores tanto culturales, educacionales como socio-económicos no influirán en los resultados.
- Se recomienda utilizar este modelo de investigación en instituciones que requieran este tipo de planteamiento para el personal que se desenvuelve en el área social.
- Es necesario que para un mejor éxito de este tipo de investigación, los participantes realicen un compromiso de completa cooperación al cumplir con las normas y reglas planteado durante todo el proceso investigativo.
- Finalmente este trabajo realizado es la antesala de una investigación que se puede implementar en muchas otras carreras, ya que el conocimiento de la parte interna de cada persona llevara a que estos individuos puedan crecer a un nivel humano, y desarrollarse mejor en su campo profesional y social.

INDICE DE CUADROS, GRÁFICOS Y FOTOS

Cuadro N° 1.....	14
Cuadro N° 2.....	18
Cuadro N° 3.....	62
Cuadro N° 4.....	65
Cuadro N° 5.....	66
Cuadro N° 6.....	67
Cuadro N° 7.....	68
Cuadro N° 8.....	69
Cuadro N° 9.....	70
Cuadro N° 10.....	70
Cuadro N° 11.....	76
Cuadro N° 12.....	76
Cuadro N° 13.....	85
Cuadro N° 14.....	91
Cuadro N° 15.....	96
Cuadro N° 16.....	96
Cuadro N° 17.....	97
GráficoN°1.....	78
GráficoN°2.....	81
GráficoN°3.....	82
GráficoN°4.....	83
GráficoN°5.....	84
GráficoN°6.....	86
GráficoN°7.....	87
Tabla N° 1.....	80
Foto N° 1.....	102
Foto N° 2.....	103
Foto N° 3.....	104
Foto N° 4.....	105
Foto N° 5.....	106

BIBLIOGRAFÍA

BARRY, B & STEWART, G. Composición, proceso y perfeccionamiento en el manejo propio de los grupos. The role of the personality. *Journal of Applied Psychology*. 82, 62-78. 1977.

BASS, B. “*Leadership and Performance Beyond Expectations*”, The free Press, Nueva York 1885

BRIDGES, W. Estilos de Liderazgo; Compromisos del líder; Factor Positivo del liderazgo. Deusto. Barcelona. 1 ed. 2006.338 p. pp. 39-47.Es.

BURNS, J.M. *Leadership*. New York: Harper & Row.

CASTRO SOLANO, A. Teoría y Evaluación del Liderazgo. 1ª ED, Editorial. Paidós SAICF, Buenos Aires, Año: 2007. 785p.

CATELL, R. B. Personalidad y estructura de motivación y medición. Yorkes, NY: World. 1957

CATELL, R. B. *Personality: A systematic theoretical and factual study*. New York: McGraw- Hill.1950

CATELL, R, B. The description of personality: I. Foundations of trait measurement. *Psychological Review*, 50,559-594.1943.

CATELL, R, B The description of personality: Basic Traits resolved into clusters. *Journal of Anormal and Social Psychology*, 38,476-506.1943

CAPRARA, G.V. The Big five Questionnaire: *A new questionnaire to assess the five factor model. Personality and Individual Differences*, 15281-288. 1993.

CAPRARA, G.V. & PERUGINI, M. L Aproproccio Psicolessicale e I emergenza del Big Fiven ello studio de lla Personalita. *Giorna le Italeano di Psicologia*, XVIII, 721-747. 1991.

COSTA, P & McCRAE, R. Four ways five factors are basic. *Personality and individual Differences*, 13 653-665. 1992.

COSTA, P & McCRAE, R. The NEO Personality Inventory Manual. Odessa, FL: *Psychological Assessment Resources* 1985.

COSTA, P & McCRAE, R. Revised NEO personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual Odessa, FL: *Psicológica Assessment Recourses*. 1992.

COSTA, P & McCRAE, R. Neurotisisism, somatic complaints, and disease: Is the bark worse than the bite? *Journal of Personality Disorders*, 4, 362-371. 1987.

DECARVALHO, R.J The growth hypothesis and self-actualization: An existential alternative. *Humanistic Psychology*, 18 252-258. 1990.

DIGMAN, J. Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417 -440. 1990

EYSENK. H. J Cattell and the theory of personality. *Multivariate Behavioral Research* 19,323-336.1984

EYSENK. H. J. The biological basis of personality. Springfield; IL Thomas. 1965.

EDRONKIN, P. La gente y los líderes. <http://www.andinia.com/a02687.shtml> 2007

FISCHMAN, D.

TiposdeLíder.<http://es.scribd.com/doc/31535951/%E2%80%9CLiderazgo-En-Practica%E2%80%9D-David-Fischman>18-05-2005

GAUTIER, R. Teorías de la Personalidad, Psicología Online>E-books> Teorías de la Personalidad<http://www.psicologia-online.com>

GOLBERG, L The structure of phenotypypic personality traits. *American Psychology*, 48,26-34. 1990.

GOLEMAN, D Estilos de liderazgo

http://blogs.eluniversal.com.mx/weblogs_detalle.php?p_fecha=2009-0224&p_id_blog=90&p_id_tema=7016. 2009

GOLEMAN, D Inteligencia Emocional y Liderazgo

<http://liderazgoautentico.blogspot.com/2008/10lecciones-de-liderazgo-de-daniel.html> 13 de octubre del 2008

JIMÉNEZ, D. Poder- Autoridad-

Liderazgo http://www.degerencia.com/articulo/poder_autoridad_liderazgo. Publicado: 10/10/2008

JOHN O. P. The Big Five Factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In L. A. Pervin (Ed), *Handboor of personality: Theory and research* (pp 66-100) New York Guilford. 1990.

HOUSE, R.J A theory of charismatic leadership. En J. G. Hunt & L.L. Larson (Eds.) *Leadership. The cutting edge*. Carbondale: *Southern Illinois University Press*. 1976

LASO, R. Proyecto “Licenciatura de Educación Social.

Universidad del Azuay, Cuenca, 30 de octubre de 2006

MASLOW, A. Deficiencia y crecimiento de la motivación. In M. R Jones (Ed.), Nebraska symposium on motivation (pp. 1-30). Lincoln: *University of Nebraska Press*. 1955

MASLOW, A. Teoría de la motivación humana. *Psychological Review*, 50, 370 – 396. Reprinted in R. J Lowry (Ed.) Dominance, self-esteem, self- actualization: Germinal papers of A. H Maslow (1973, pp. 153-173). Monterey, CA: Brooks/ Cole. 1943

NORMAN, W. Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583. 1963.

PAPALIA, D. Desarrollo Humano. 9ª ED, Editorial. McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V, México. D.F, Año: 2004.

PANIAGUA, L. Manual de Liderazgo,
<http://leonpaniagua.com/archivos/Negocios/Liderazgo/ManualdeLiderazgo.pdf>
24 de febrero del 2009

ROGERS, C. Carl Rogers sobre los grupos de encuentro. New York: Harper & Row. 1970.

ROGERS, C. Terapia centrada en el cliente, Boston: *Houghton Mifflin*, 1951.

ROGERS, C. Una teoría de terapia, personalidad y relación interpersonal como desarrollo en el marco centrado en el cliente. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science: Vol. 3 Formulations of the person and the social context* (pp. 185-256). New York: McGraw-Hill. 1959.

VINACKE, E. Psicología General Evolutiva Volumen I, Editorial Magisterio Español S.A, Madrid- España, 1972, 666p

WATSON, D & CLARK, L. Extraversion and it's positive emotional core. In R Hogan, J. Johnson & S. Briggs (Eds), *Handbook of personality psychology* (pp. 767-793).*San Diego: Academic Press.* 1997.

ANEXOS

ANEXO 1

Modelo de entrevista:

FICHA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

No.....

1. Datos Informativos

Fecha.....Psicólogo.....

Nombre.....

Edad..... Estado Civil.....Hijos...Religión.....

Lugar y fecha de nacimiento.....

Residencia.....Teléfono.....

Ciclo.....Ocupación.....

2. Aspectos Intrapersonales.

2.1 ¿Cómo se define usted con respecto a su personalidad?

2.2 ¿Cómo se define usted como líder?

2.3 ¿Cómo es usted como amigo/a?

2.4 ¿Cuáles son las cualidades a mejorar para tener un

2.4.1 ¿Mejor estilo de vida?

2.4.2 ¿Desempeño laboral?

3. Área Interpersonal.

3.1 ¿Qué opinión tiene sobre usted su familia?

3.2 ¿Qué opinión tienen sobre usted en el área laboral?

3.3 ¿Qué opinión piensa que tienen sus compañeros con respecto a usted?

3.4 ¿Qué concepto tiene de usted su vecindario?

4. Proyección Laboral.

4.1 ¿En qué área o grupo se perfila trabajando?

4.2 ¿Qué actividades piensa desarrollar?

4.3 Proyectos y Metas

5. ¿Qué aspectos piensa que se deben mejorar en su preparación académica?

Ejemplo de entrevista:

FICHA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

No.....1...

.

Datos Informativos

Fecha.....Realizado:

Nombre.....

Edad.....31años...Estado

Civil.....Soltero...Hijos...X...Religión.....Católica.....

Lugar de nacimiento....Machala –el Oro.....

Residencia.....Cuenca..... Teléfono.....088958461.....

Ciclo.....6to.....Ocupación.....INNFA.....

.....

6. Aspectos Intrapersonales.

6.1 ¿Cómo se define usted con respecto a su personalidad?

Se consideró tranquilo, paciente, solidario, comprometido en su trabajo. Actualmente trabaja en el área social ya desde un año y medio e indica que eso ayuda a que sea tranquilo debido a que eso es lo que le gusta, considera que ahora es más consciente sobre las necesidades de las familias y sobre todo de los niños y eso le motiva más su voluntad y necesidad de ayuda.

En la parte negativa se considera que es impaciente.

6.2 ¿Cómo se define usted como líder?

Antes de los dieciocho años era un líder opacado pero al comenzar a trabajar con jóvenes esto ya hace cuatro años, se considera que puede estar a la par con otros líderes, se considera un líder mediador, piensa que sabe y que puede liderar, está en contra de los líderes egocentristas

6.3 ¿Cómo es usted como amigo/a?

Se considera un buen amigo, piensa que es aquel que da la mano y ayuda a los demás cuando estos están tristes. Al ayudar piensa que hay otras personas que tienen problemas más grandes que los que tiene él y los ayuda pero no deja de lado los propios, intenta estar con el que lo necesita, no le gusta estar solo con una persona.

Brinda su amistad a todos por igual, aunque sabe a quién no le puede conceder esta

No le gusta la hipocresía ni la mentira. Intenta ser un mediador para que se resuelvan los problemas entre otras personas. Es observador su guarda las cosas pero a veces reacciona y dice las cosas y al que le llega le llega.

6.4 ¿Cuáles son las cualidades a mejorar para tener un

6.4.1 ¿Mejor estilo de vida?

Ser más paciente, le ha traído inconvenientes a los demás y personalmente, se vuelve intranquilo y se desespera al esperar

6.4.2 ¿Desempeño laboral?

Darle un poco más de tiempo a los compañeros, piensa que le falta tiempo para sí mismo y así no puede ayudar a sus compañeros.

7. Área Interpersonal.

7.1 ¿Qué opinión tiene sobre usted su familia?

Que es tranquilo y trabajador, pendiente de ellos, ayuda sin que le pidan las cosas, que es responsable, confían en él más que en los otros hermanos, incluso los hermanos tienen más confianza en contarle sus problemas, piensa que le consideran amable. La hermana que es compañera a su vez trata de imponer las cosas a la hora de hacer los trabajos y surgen roces en las ideas y formas de trabajar

7.2 ¿Qué opinión tienen sobre usted en el área laboral?

No he tenido problemas desde los dieciséis años cuando trabajaba en mecánica se llevaba bien con los demás, piensa que tienen un buen concepto de él y que no es mala persona, en el actual trabajo ellos le ven bien le piden consejos incluso con sus hijos, no le llega ninguna crítica indica que hay una buena amistad

7.3 ¿Qué opinión piensa que tienen sus compañeros con respecto a usted?

Que es callado, tranquilo opina cuando se debe, habla concreta y puntualmente las cosas al decir críticas, que no le gusta sobresalir sobre los demás

7.4 ¿Qué concepto tiene de usted su vecindario?

Que es una persona tranquila que no sale mucho, un chico de casa no le gustan los excesos

8. Proyección Laboral.

8.1 ¿En qué área o grupo se perfila trabajando?

Le gustaría trabajar con adolescentes, ya que ha trabajado de voluntario misionero y hay química especial con ellos y sobre todo porque ya tiene experiencia en este grupo de personas. Pero también se siente bien trabajando con adultos mayores

8.2 ¿Qué actividades piensa desarrollar?

Quisiera tener un grupo juvenil para hacer labor social acompañado, también el acompañamiento a los adultos mayores haciendo cambios en la sociedad con proyectos en el que se puede elevar el autoestima, enseñar actividades para que no se queden así, sino enseñarles a convivir, valores, respeto, compartir y así aportar con 8n grano de arena brindando servicio y solidaridad

8.3 Proyectos y Metas

Realizar una maestría mientras haya tiempo, capacitarse más para ir más acorde con la sociedad y brindar un mejor apoyo

9. ¿Qué aspectos piensa que se deben mejorar en su preparación académica?

Debería haber más práctica, los que están al frente deben dar la confianza de hacer mejor las practicas, para no limitarse dando más soltura y libertad.

Por ejemplo un profesor con el que se realizaron prácticas fue muy directivo y restringió mucho las actividades y hubo más críticas que aprendizaje

Las prácticas deben hacerse en lugares y con grupos que realmente sean vulnerables para poder palpar la realidad tal como es, no hacer tanto con personas que ya cuentan con ayuda si no con personas que no cuenten con ayuda alguna por ejemplo en las comunidades lejanas.

Más flexibilidad con los horarios

Ser más dinámico con el grupo por parte de los profesores y conocer mejor el grupo para así poder mejorarlo.

ANEXO 2

TALLER

Introducción.

Saludos, les que queremos dar la cordial bienvenida y ante todo les damos las gracias por asistir y ayudarnos en este proyecto, siendo, como ya se les comentó la última fase y por ende el cierre. Esto no va a ser calificado ni evaluado así que cuentan con toda la libertad de hacer las cosas como gusten y eliminarse ese peso de encima, ya que el taller tiene como objetivo principal conocer cómo se han sentido y como les ha parecido el estar bajo el proceso de evaluación en el que estuvieron implicados como son las entrevistas, los test, y el mismo taller y el mismo hecho de estar el sábado de carnaval con nosotros.

Otros punto importante que hay abordar y que ya es de su conocimiento, es el hecho de que esto será filmado y fotografiado todo con un fin académico y que quede constancia de que se ha llevado a cabo esta investigación.

Su aporte en el proyecto es y ha sido muy importante, debido a que son los primeros sujetos en ser evaluados, esperamos que dicho estudio sea un aporte importante y que este tipo de investigaciones se las sigan realizando a los estudiantes de la universidad y sobre todo a los estudiantes cuya labor va enfocada al campo social.

Vale aclarar que nuestro papel es pasivo y seremos solamente una guía y son ustedes los que van a desarrollar y aportar las ideas.

Este taller se realizará por pasos siendo los siguientes:

- 1) Se aplicará una dinámica:

Dinámica de Inicio:

SI DE REPENTE FUERA RICO...

Relato de lo que haríamos si de repente nos tornáramos ricos (ganáramos la lotería, un millón de dólares, etc.).

Ej. "Si de repente cayera en mis manos un millón de dólares, sin pensar dos veces, yo ..."
Importante para explorar las actitudes del grupo, como están sus valores, su altruismo, su solidaridad, etc.

SI NO FUERA PERSONA, DESEARÍA SER UN/A...

Relato de qué nos gustaría ser si no fuéramos persona.

Ej.: "Si no fuera persona, me gustaría ser un árbol enorme para..."
Explorar actitudes.

2) Confrontación:

Características de una persona encargada del área de trabajo social (exponer utilizando papelógrafos y marcadores)

- Se le entregará a cada miembro del grupo un papelógrafo y un marcador para que dibuje una silueta de una persona y ubique en parte del cuerpo según considere correcto características esenciales que debe poseer un educador social de acuerdo a sus propios criterios y conocimientos.
- Una vez terminada la primera consigna, se pasará a que cada miembro del grupo exponga las razones por las cuales ubicó las características en el gráfico.
- A continuación, se procederá a que cada individuo escoja a otro miembro del grupo por afinidad para que este complemente de manera positiva lo argumentado exponiendo sus razones.
- Terminado esta parte del proceso se juntará el grupo para unificar ideas dando como resultado el perfil de un educador social de acuerdo con el contenido de lo aportado por cada uno.

3. Integración - Conclusiones.

Como se han podido dar cuenta por medio de sus aportes y conocimientos hemos logrado obtener un resultado según el consenso de sus ideas y lograr un objetivo y características comunes a cerca de los factores que necesitan ustedes como educadores sociales.

Para concluir solamente queremos decir que les agradecemos su presencia a lo largo de todo el proyecto y como ya recalcamos anteriormente se espera que este proyecto no culmine con ustedes sino que se extienda a otras carreras sobre todas las de ámbito social.

Ahora para cerrar definitivamente les vamos a pedir que resuman lo experimentado en una frase que englobe su sentir y que sirva de aporte para el grupo y especialmente ustedes.