



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Estilos de liderazgo y habilidades sociales en estudiantes de psicología de una  
universidad privada de Lima Metropolitana

**TESIS**

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

**AUTOR**

Manco Guillen, Marcos Antonio

**ASESOR**

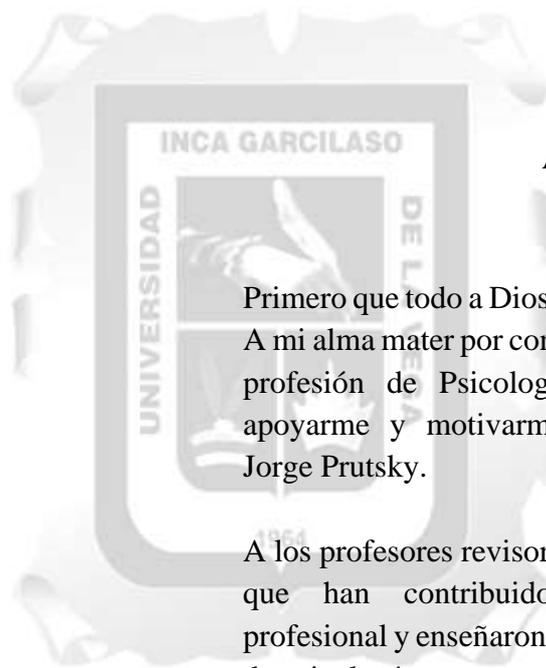
Mg. Prutsky Kalinkausky, Jorge

**Lima, 19 de Diciembre del 2019**



## *DEDICATORIA*

A mi familia por apoyarme constantemente, en especial a mi madre, padre, hermana, abuelos, tíos y primos, el cual me enseñaron a predominar los valores, honestidad, honradez, transparencia, solidaridad y humildad con las personas.



## AGRADECIMIENTOS

Primero que todo a Dios por darme vida y salud. A mi alma mater por contribuir en mi formación profesión de Psicología. A mi asesor por apoyarme y motivarme constantemente Mg Jorge Prutsky.

A los profesores revisores, a todos los docentes que han contribuido en mi formación profesional y enseñaron a dar todo por la carrera de psicología.

A mis dos abuelas presentes “Mi mamita Aida y mamita Julia”. A mi papá Marcos papá Graciano, que desde el cielo me cuidan y velan por mí. También a mamá Vilma, papá José junto con la familia entera.

Finalmente, a mis mejores amigos de la infancia, de pregrado con quienes inicié la carrera y he tenido el honor de culminar junto con ellos.

## ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Marco histórico	12
1.2. Bases teóricas	15
1.2.1. Estilos de liderazgo	15
1.2.2. Habilidades sociales	30
1.3. Antecedentes del estudio	41
1.3.1 Antecedentes Internacionales	41
1.3.2 Antecedentes Nacionales	44
1.4. Marco conceptual	47
<b>CAPÍTULO II: PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	
2.1. Planteamiento del problema	50
2.1.1. Descripción de la realidad problemática	50
2.1.2. Antecedentes teóricos	53
2.1.3. Definición del problema	54
2.1.3.1 Problema General	54
2.1.3.2 Problema Especifico	55
2.2. Objetivos, delimitación y justificación de la Investigación	57
2.2.1. Objetivos	57
2.2.1.1 Objetivo General	57
2.2.1.2 Objetivo Especifico	57
2.2.2. Delimitación del estudio.	59
2.2.3. Justificación e Importancia del estudio	59

2.3 Hipótesis, variable y definiciones operacionales	61
2.3.1 Supuestos teóricos	61
2.3.2 Hipótesis	61
2.3.2.1 Hipótesis General	61
2.3.2.2 Hipótesis Especifica	62
2.3.3 Variables y definiciones operaciones	66
2.3.3.1 Estilos de Liderazgo	66
2.3.3.2 Habilidades Sociales	67
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS</b>	
3.1. Tipo de la investigación	68
3.2. Diseño de utilizar	68
3.3. Universo, población, muestra y muestreo	68
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	70
3.4.1. Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A)	70
3.4.2. Escala de Habilidades sociales (EHS)	72
3.5. Procesamiento de datos	73
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	
4.1. Presentación de resultados	74
4.2. Contrastación de hipótesis	81
4.3. Discusión de resultados	82
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1 Conclusiones	85
5.2 Recomendaciones	85
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	87
<b>ANEXOS</b>	95

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable estilos de liderazgo	66
Tabla 2. Operacionalización de variable habilidades sociales	67
Tabla 3. Ficha técnica del Cuestionario de Estilos de Liderazgo	70
Tabla 4. Ficha técnica de la Escala de Habilidades Sociales	72
Tabla 5. Análisis descriptivo de los participantes según sexo	74
Tabla 6. Análisis descriptivo de los participantes según edad	75
Tabla 7. Análisis descriptivo de los participantes según ciclo académico	76
Tabla 8. Nivel de habilidades sociales en la muestra de estudio	77
Tabla 9. Estilo de liderazgo predominante en la muestra de estudio	78
Tabla 10. Análisis de la Bondad de Ajuste a la curva normal de las variables en estudio en la muestra total	79
Tabla 11. Correlación de Spearman entre los estilos de liderazgo y habilidades sociales	80
Tabla 12. Correlación de Spearman entre el estilo de liderazgo transformacional y las dimensiones de las habilidades sociales	80
Tabla 13. Correlación de Spearman entre el estilo de liderazgo transaccional y las dimensiones de las habilidades sociales	81
Tabla 14. Correlación ítem-escala corregida de los ítems del CELID-A	101
Tabla 15. Análisis paralelo para los factores del CELID-A	103
Tabla 16. Análisis factorial exploratorio con rotación promin	103

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Pirámide de jerarquía de necesidades de Maslow y los estilos de liderazgo	30
Figura 2. Análisis descriptivo de los participantes según sexo	74
Figura 3. Análisis descriptivo de los participantes según edad	75
Figura 4. Análisis descriptivo de los participantes según ciclo académico	76
Figura 5. Nivel de habilidades sociales en la muestra de estudio	77
Figura 6. Estilo de liderazgo predominante en la muestra de estudio	78



## RESUMEN

La presente investigación pretende determinar la relación entre las variables de estilos de liderazgo y habilidades sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana. La investigación es de tipo descriptiva correlacional y presenta un diseño no experimental transversal. La población está conformada por estudiantes del tercero a octavo ciclo de la carrera de Psicología. La muestra consta de 243 estudiantes de Psicología de una universidad privada de la ciudad de Lima, con un muestreo no probabilístico intencionado. Se utilizaron como instrumento de evaluación el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A) y la Escala de Habilidades Sociales (EHS). Entre los principales resultados se halló que existe correlación significativa entre ambas variables. Asimismo, se encontró una correlación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional con la autoexpresión de situaciones sociales ( $Rho = .181$ ;  $p > 0.01$ ) y el iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto ( $Rho = .149$ ;  $p > 0.05$ ). También se evidenció, una correlación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional con la autoexpresión de situaciones sociales ( $Rho = .148$ ;  $p > 0.05$ ) y el iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto ( $Rho = .165$ ;  $p > 0.05$ ).

*Palabras Claves:* liderazgo, habilidades sociales, estudiantes, universitarios y psicología.

## ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between the variables of leadership styles and social skills in psychology students of a private university in Metropolitan Lima. The research is of descriptive correlational type and presents a transversal non-experimental design. The population is made up of students from the third to the eighth cycle of Psychology. The sample consists of 243 students of Psychology from a private university in the city of Lima, with an intentional non-probabilistic sampling. The Leadership Styles Questionnaire (CELID-A) and the Social Skills Scale (EHS) were used as evaluation tools. Among the main results, it was found that there is a significant correlation between both variables. Likewise, a significant correlation was found between the style of transformational leadership with the self-expression of social situations ( $Rho = .181$ ;  $p > 0.01$ ) and the initiation of positive interactions with the opposite sex ( $Rho = .149$ ;  $p > 0.05$ ). There was also a significant correlation between the transactional leadership style with the self-expression of social situations ( $Rho = .148$ ;  $p > 0.05$ ) and the initiation of positive interactions with the opposite sex ( $Rho = .165$ ;  $p > 0.05$ ).

Keywords: leadership, social skills, students, university and psychology.

## INTRODUCCIÓN

Los estilos de liderazgo y las habilidades sociales son dos aspectos psicológicos importantes, los cuales se van a considerar en esta tesis de investigación que se va a presentar a continuación. Para la obtención de la muestra se tomó en cuenta una población de estudiantes de Psicología de tercer a octavo ciclo de una institución universitaria particular del distrito de Lima. Se enfatiza en los estudiantes más próximos a ingresar a internado porque se considera importante que hayan desarrollado estilos de liderazgos y habilidades sociales favorables, con el propósito de ejercer sus prácticas preprofesionales con vocación y sentido, obteniendo de esta manera, una experiencia provechosa y fructífera.

En este sentido, el liderazgo engloba un conjunto de capacidades, entre ellas el conocimiento, las habilidades y las actitudes, competencias necesarias en el trabajo en equipo. Es así que el líder, es aquel que contribuye en las ideas y metas trazadas, logrando que sus seguidores lo admiren y lo vean como un modelo a seguir. De la misma manera se tiene que tener en cuenta que aquel que asume el rol de liderazgo debe de tener la capacidad de poder interactuar con su equipo, demostrar la capacidad de convencer y persuadir a quienes le rodean para que le sigan, actúen de acuerdo con sus instrucciones, le respeten y crean en él por su personalidad.

Bajo este panorama las habilidades sociales cobran total importancia; al ser un conjunto de encadenamiento de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones de manera adecuada a la situación, respetando las diferencias que puedan tener los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas.

De esta manera, en los últimos años, las entidades educativas superiores, exigen a que los profesionales muestren que tienen desarrollada sus habilidades sociales, a la par tener la capacidad de ser un líder, para que de esa forma se desempeñen y se introduzcan en el mundo laboral de manera óptima contribuyendo a que les permita llevar a cabo su trabajo.

A continuación, se presenta el trabajo de investigación, el cual se divide en cinco capítulos. En el capítulo I se desarrolla el marco teórico, el cual está dividido en marco histórico, bases teóricas, antecedentes del estudio y marco conceptual. En el capítulo II titulado Problema, objetivos, hipótesis y variables, se considera el planteamiento del problema, el cual contempla la descripción de la realidad problemática, antecedentes teóricos y definición del problema; los objetivos, delimitación del estudio, justificación e importancia de la investigación, supuestos teóricos, hipótesis, variables y definiciones operacionales. En el capítulo III titulado Método, técnica e Instrumentos, se incluye el tipo de investigación, diseño a utilizar, universo, población, muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, y procesamiento de datos. En el capítulo IV titulado Presentación y análisis de resultados, se toma en cuenta la presentación de resultados, contrastación de hipótesis y discusión de resultados. Finalmente, en el capítulo V, se incluyen las conclusiones y recomendaciones.



# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. Marco histórico

#### 1.1.1. Liderazgo

Entre el siglo L y XLIX a.C. en Sumeria, se ubican la génesis de temas acerca de contenido de liderazgo organizacional por parte de religiosos, las personas de aquella época rendían cuentas ante el sumo sacerdote, donde éste último les asignaba tareas definidas para cada sector, dado que poseían control de los bienes y tributos en esa sociedad. Desde la edad media, hasta la revolución industrial es en donde empezó a cobrar más fuerza el término de liderazgo. Ya en el siglo XII a. c. se puede escoger como uno de los primeros líderes con mayor proyección al líder hebrero Moisés que fue uno de los pioneros a escoger a cierta cantidad de hombres acorde a su grado de responsabilidad. (Estrada, 2007).

A finales el siglo III a. c. Varrón demostraba cualidades hasta de liderazgo, por lo mismo que habilita un proceso de selección de agricultura, observando habilidades, destreza y aptitudes de la población. A mitad del siglo V a.c, Ciro su líder militar griego, se empecinó en darle importancia al trabajo en equipo. Se puede considerar también a líderes militares como Alejandro “el grande” rey de Macedonia al norte de Grecia, llegando a influir en Aníbal y César en el siglo I, Napoleón en el siglo XVIII (Estrada, 2007).

Zalles (1971 como se citó en Estrada, 2007), “el liderazgo proviene de la palabra “líder”, término que aparentemente se empezó a utilizar con más asiduidad a finales del siglo XIX o comienzos del XX”.

Hoy en día cuando se habla de líder, se hace referencia a aquel sujeto que propone un nuevo paradigma en la percepción de los trabajadores, puntualizando una idónea visión, abocándose a la formulación de actividades y su ejecución, elaborando y creando normas para la sociedad y encabezando las labores de otras personas. Por ello, el líder al brindar esa imagen de seguridad genera en el resto de personas que lo sigue, una sensación de confianza y positivismo de cumplir las expectativas organizacionales.

Es de importancia tomar en cuenta el origen y significado etimológico de la palabra “lead” (de origen inglés), de la cual se desligan las palabras líder y liderazgo (Estrada, 2007). Ahora si bien es cierto que como verbo puede tomar diferentes acepciones, por ejemplo, la capacidad de poder “guiar, dirigir, mandar, acaudillar, encabezar, enseñar, amaestrar o adiestrar” también posee una definición como sustantivo, donde puede tomar el significado primacía o dirección.

Hablar de liderazgo involucra hablar de componentes o características, en este caso se le atribuyen tres bases, las cuales son: el líder mantiene una influencia significativa en tu entorno, ejerciendo responsabilidad y directriz en el completamiento de tareas y objetivos propuesto, en segundo lugar las personas bajo la dirección de un líder muestran ciertos patrones comportamentales de seguimiento y admiración, en la cual se refleja una identificación positiva con quién asume dicha responsabilidad, y por último un líder adquiere “poder o influencia” sobre otros en base a la admiración que le brindan los demás, es decir que un líder no sería líder sino fuese por el grupo que lo acompaña a concretar lo planteado.

### 1.1.2. Habilidades sociales

Las habilidades sociales tienen su génesis en los postulados de Skinner en los años 1930 a 1960. Esto nos lleva a formular una concepción mixta acerca de que existe relación entre la teoría del Análisis de Conducta (Skinner, 1930) y las habilidades sociales, en la cual comparten un símil entre el marco conceptual y filosófico, entendiéndose en como la conducta social influye en los individuos para poder desenvolverse en su ambiente y como esto modela la concepción de un líder y sus necesidades en base al aprendizaje.

De esta forma el aprendizaje y su transcurso en el tiempo, menoscaban la formación de cada ser humano a través de los mecanismos de interacción social por medio distinción en sus diferentes dimensiones de análisis: filogenética, ontogénico y cultural.

La expresión Habilidades Sociales fue dada en Oxford, Inglaterra, por el teórico Argyle y otros. Sin embargo, es a Salter, quien se le da el mérito como precursor del término “habilidad social”, (1949 como se citó en Caballo, 2007), el cual formula, según refiere “en una metodología para reconocimiento de la expresión facial y del lenguaje verbal” (Salter 1949). Wolpe (1958) empleó inicialmente el término “conducta asertiva”, haciendo referencia a un amplio espectro de expresiones de las cuales “comprendían sentimientos negativos y defensa de los propios derechos” (Do Amaral, Mia y Bezarra, 2015).

No es sino hasta Caballo (1999) y bajo un enfoque sociocultural, que conceptualiza el termino de habilidades sociales como: “a clase de actitudes emplazadas por parte de un individuo en un determinado ambiente sociocultural e interpersonal que expresa distintas formas de pensar, sentir, desear, opinar o hacer uso de los derechos” Caballo (1999)

A partir de los años 80, diversos autores empiezan a considerar a la variable “refuerzo social”, como una variable secundaria, es decir que el moldeamiento de una conducta socialmente habilidosa es aceptado por el entorno, por ello el aprendizaje vicario propuesto por Bandura toma mayor protagonismo al explicar el desarrollo de dichas habilidades, siendo el componente social el principal pilar (Caballo, 1993).

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Liderazgo**

#### **1.2.1.1. Acercamiento conceptual**

Desde hace ya algunos años la conceptualización apócrifa sobre el líder y su rol que cumple dentro de un equipo ha tomado otro rumbo. Actualmente el líder es reconocido, gracias a las aptitudes y actitudes que va demostrando durante su interacción dentro del trabajo que realiza. Según Bass y Avolio (2000), la definición de liderazgo ha ido tomando diferentes definiciones a lo largo de los tiempos. Es en la década de 1920 que el concepto de líder abarcaba la obediencia, el respeto, la lealtad y la cooperación para luego, ser definido como la capacidad de dirigir a un determinado grupo de personas para realizar una acción específica.

En 1940, el liderazgo fue definido como aquella cualidad de dirigir y persuadir sin el deseo egoísta del poder, posición o las circunstancias. Luego en los años cincuenta, el concepto de liderazgo se basaba en la autoridad que se le concede a una o más con respecto a los miembros de un grupo que persiguen un mismo propósito; convirtiéndose así, esta persona elegida, en el líder del resto de las otras personas.

Así, diez años más tarde, el liderazgo fue considerado como la capacidad de influir en otras personas para que trabajen en un objetivo en común.

En la década del 70, la capacidad que tienen los líderes de influir en otros fue un tema que se manejó suspicazmente y que por lo tanto cambiaba entre los miembros que componían un grupo de personas; luego en la década de los 80, el liderazgo se concibió como la facultad de poder inspirar en la otros la capacidad de la iniciativa para ejecutar una acción para un determinado objetivo. (Bass y Avolio, 2000).

En la década del 90, la capacidad de influir del líder en sus seguidores fue lo que marco cambios reales en cuanto al reflejo que tenían ambos en objetivos comunes. En este sentido, Barrow (1977, citado en Medina y Gómez, 2014) conceptualiza el liderazgo como la capacidad de influir en la conducta de otras personas para lograr cometidos en común. Bajo esta perspectiva, las primeras tentativas de definir la primeros intentos de delinear la particularidad del liderazgo se basaron en los aspectos del carácter y temperamento de los líderes con éxito, afirmando que, entre otras características que puedan desempeñar los líderes, se encuentran la habilidad de procesar acciones que faciliten las relaciones interpersonales y una ambiente laboral positivo, la habilidad de organizar labores y tareas de trabajo que faciliten el buen desempeño de otras personas, y sobre todo, la capacidad de planificar, organizar y evaluar el desempeño laboral en grupo.

Por su parte, Medina y Gómez (2014) afirman que el líder ejerce un rol activo permitiendo generar acciones innovadoras y estrategias activas y dinámicas en los nuevos programas de trabajo logrando la evolución de la cultura dentro de su entorno y consiguiendo la motivación de los demás.

En relación con lo anterior, Castro y Benatuil (2007), consideran que la motivación es un factor importante en el desarrollo del liderazgo, esto implica la responsabilidad del líder por impulsar dentro del entorno de trabajo el vínculo en las relaciones a través del reconocimiento de las competencias personales. Es por ello que, un líder con estilo autoritario y con actitudes poco tolerantes en su accionar, podrían traer como resultado equipos con bajo nivel de satisfacción en su entorno de trabajo.

Así pues, Medina y Gómez (2014) afirman que el líder ejerce un rol activo dentro de su desempeño como tal, permite la innovación y plasmar estrategias activas y dinámicas en los nuevos programas de trabajo, generando la evolución de la cultura dentro de su entorno y consiguiendo la motivación de los demás.

En este mismo sentido, González (2008), considera que el liderazgo es una realidad implícita en toda organización, sobre todo por su impacto. Además de los efectos que tiene en el proceso de enseñanza aprendizaje que permite al docente convertirse en un actor protagónico en la dinámica, ejerciendo poder e influencia generando con ello un posible resultado en su propio desempeño (Guzmán, Riojas y Vásquez, 2016).

Finalmente, Barrientos (2008) afirma que toda organización necesita una transformación a través de los líderes, considerándolos como los principales actores dentro de un proceso de aprendizaje. Como primera acción de buenas prácticas, el líder debe, construir una visión compartida, generando compromiso colectivo sobre un mismo objetivo.

Esta acción sin duda puede llevar a que cada integrante del equipo demuestre su trabajo activamente. Por ende, el liderazgo es una cualidad y capacidad en lograr un aprendizaje influyente en otros de forma positiva y trascendental.

Zamora y Poriet (2011) mencionan a Kouzes y Posner (1997) quienes señalan que el líder altamente efectivo tiene una serie de comportamientos que lo definen como tal, ellos se van construyendo con el tiempo y se transforman en acciones observables como desafiar los procesos, es decir, estar en constante cuestionamiento de lo que sucede a su alrededor y con ello plantea una serie de acciones que podrían generar un impacto positivo a través de decisiones creativas y de innovación.

Asimismo, inspiran una visión compartida con su equipo, comparten sus expectativas frente a ellos, y brindan todos los detalles necesarios para lograr los objetivos comunes. Así mismo el líder debe empoderar de forma positiva a los que conforman el equipo con métodos prácticos, seguros y eficientes, para a su vez obtener una productividad adecuada bajo coordinación y colaboración en pro del cumplimiento de tareas.

En cuanto a ello, el líder busca servir como modelo para los demás, siendo un claro referente de valores y buenas actitudes guiando su comportamiento hacia los propósitos en común que tiene con su equipo. Finalmente, “brindar aliento” constituye la manera en cómo el líder reconoce las habilidades y buenas prácticas que tienen sus seguidores.

### 1.2.1.2. Diferencias entre dirección y liderazgo

Poner en la mesa la definición y diferencia entre “dirección” y “liderazgo” supone una gran polémica etimológica, y es pues, debido a que según refieren teóricos Koontz, O’Donnell y Wehrlich (1990), la diferencia de estos dos términos radica en que, el primer término, es decir dirección supone gran ventaja de corte analítico, entre las cuales refieren que permite delimitar conceptualmente al liderazgo, para posteriormente poder hacer de éste objeto de estudio sin afectar o caer en la intromisión de calificativos que nos lleven a una confusión conceptual con respecto a la dirección; por lo cual nos lleva a la idealización a priori de que hablar de dirección supone hablar de forma más general de liderazgo, y que éste último viene a ser un componente derivado de la dirección

Diversos autores tienen una propia conceptualización acerca de las diferencias entre dirección y liderazgo. Incluso dentro de materia de investigación, ya sea psicológica, administrativa, economista u otra ciencia ya no se abocan a buscar una diferencia entre esas terminologías. Dicha falta de voluntad diferenciadora radicaría posiblemente en las traducciones literarias de distintas lenguas, y es que la gran mayoría de bibliografía respecto al tema proviene de América del Norte, de países como Estados Unidos, Canadá, etc., por ejemplo, el término *leadership* es traducido a la lengua castellana como liderazgo y en otras muchas ocasiones como dirección. Sin embargo y pese a dichas limitaciones literarias hay autores que aún proponen diferenciaciones significativas.

Es así que autores como Robbins (1999), trae consigo estudios planteados por Zalesnik, de la Escuela de Negocios de Harvard, donde propone que los líderes y los gerentes son dos términos tanto en el plano conceptual como en el plano fáctico de referencia de distintas personas que no desarrollan el mismo papel en una organización o en su símil.

Según dicho autor, ambos términos difieren en una vertiente comprendida en tres pilares, las cuales son: motivación, historia propia o personal y pensamiento - conducta. Autores como Robbins (1999), propone como primera medida, que la diferencia radica en que los gerentes muestran una tendencia o puntuación hacia una actitud impersonal, con connotaciones pasivas en sus objetivos mientras que por otro lado, los líderes, optan por una conducta personal y activa. Como segundo punto planteado se obtiene que los gerentes perciben al trabajo como proceso capacitador en el cual ven involucrados a personas e ideas que en su conjunto armónico establecen estrategias y tomas de decisiones de mejor manera; ahora los líderes, muestran un trabajo con ciertos riesgos, disponiéndose así en forma temperamentalmente al riesgo y el peligro cuando la oportunidad y la recompensa parecen altas.

Es decir que aquella persona que ocupan gerencia con componentes de dirección son más analíticos y asumen una visión más gestáltica, mientras otras con componentes de liderazgo optan por un papel más arriesgado y temperamental, es decir impulsividad, pero de cierto modo medido.

Robbins (1999), también propone que los gerentes a pesar de ser más analíticos y con corte de direccionalidad prefieren trabajar con individuos que apoyen en la toma de decisiones. Dicho escenario se haya explicado debido a que son los gerentes quienes se encargan de proponer ideas a sus colaboradores y estos últimos son quienes en su mayoría deciden por cual vía idónea ir, es decir relegan de cierta medida una responsabilidad en otro, conducta pasiva (Robbins 1999)

Por otro lado, teóricos como Kotter (1999), refiere que en al menos 38 países la visión y diferenciación sobre liderazgo y la gestión implican actividades distintas, por lo cual supondría un replanteamiento. Los líderes eran percibidos como aquellos individuos que forzaban individualmente una visión idónea de planteamiento organizacional, introduciendo principales cambios dentro de una organización, comprendiendo el óptimo manejo de situaciones tensas, y problemáticos del lugar a trabajar. Ahora en contra parte la visión y diferenciación que se tenía sobre los gerentes es que ellos eran las personas que mantenían y administraban la infraestructura de una organización y además eran encargados de introducir las nuevas visiones que podrían tener los líderes de aquella época acerca de la organización, es decir que los gerentes eran vistos a modo de puente o nexo de dialogo entre los colaboradores y los líderes.

Kotter (1999) hace mención de que el proceso que engloba gerencia posee como principal acápite la complejidad, por otro lado el otro termino hace referencia al cambio, a pesar de ello, ambos planes de acción implican metodología para poder proyectar una adecuada toma de decisiones para crear una cartera de negocios que involucren a los colaboradores y que estos por su parte ejerzan adecuadamente la tarea o misión encomendada por la organización para posteriormente poder sentar las bases de una adecuada visión y manejo de recursos empresariales.

Es en esta zona en la que la organización, entendida como el orden dentro de la empresa, juega un papel importante en el nombramiento del personal, dando así un buen termino del plan planteado por el líder y gerencia y es a través del control y la resolución de problemas que se vela por el cumplimiento de lo asignado.

La variable “cambio” en contra posición, da inicio al designamiento de un rumbo, desarrollando una visión hacia futuro en base a estrategias para cumplir la visión y misión organizacional.

En conclusión, entendemos que, para la gerencia, la variable organización influye significativamente en el nombramiento de los colaboradores y para el liderazgo lo es el alinear personal, en ambos casos la motivación e inspiración fungen de variables condicionantes para la optima realización de la visión empresarial.

### **1.2.1.3. Modelo teórico de McGregor: Teoría X y Teoría Y**

Los postulados propuestos por McGregor (1994) se emplazaban en realzar un componente hasta aquel entonces relegado por los líderes de aquellas organizaciones, la motivación, así que se empezó a estudiar los supuestos detrás de dicha variable (ya sea explícitos como implícitos) para así posteriormente asentar las bases de una adecuada administración del potencial de los colaboradores.

Por lo cual, McGregor planteó una revolucionaria teoría, en la cual el poder junto con valores preestablecidos e introyectados por las personas de una organización dirigirían la motivación de los colaboradores hacia el trabajo propuesto, en base a un perfil requerido por la empresa. (McGregor, 1994).

Teóricamente en los postulados de McGregor que comprenden 20 años de estudios, se demostró que en base a un estudio y posterior seguimiento a un grupo laboral de treinta individuos con beca proporcionados por la fundación y a más de cien gerentes de diferentes compañías mostraron mayor interés y motivación hacia sus tareas asignadas.

Según lo investigado por McGregor, los ingresos económicos positivos que tenga una empresa junto con la prosperidad, se percibe como un centro atractivo para nuevos colaboradores, es decir y en otras palabras, la empresa dispone de mayor talento humano, de mayor calidad y formación para poder formar parte de dicha organización, por lo cual a mayor esfuerzos dirigida principalmente a la producción y venta de bienes y servicios mayor porcentaje de obtener utilidades, es decir que a mayor ingreso, mayor prosperidad económica y mayor recaudación de trabajadores de calidad. (McGregor, 1994).

Todo lo anterior plasmado llevó a McGregor a plantear que toda ciencia social sería de vital importancia para el realce de la denominada administración de recurso humano. Dicho autor refiere una simbiosis acerca de que las personas en general tienen una percepción sobre la conducta humana, ya sea tanto individual como grupal, como una percepción extensa y heterogénea. Por ello McGregor, refiere que los administradores no toman las bases teóricas propuestas por las Ciencias Sociales, sino que en oposición a estas laboran bajo un pensamiento práctico, el cual se puede ver muy bien ejemplificado en la siguiente idea propuesta por McGregor: “aceptaré mis principios teóricos sin discutirlo ni ponerlos a prueba” (McGregor, 1994), por lo cual todo ello sumado nos da una gran inconsistencia de parte de gerencia.

Por ello toda acción gerencial debe y deberá basarse en las bases teóricas propuestas por las ciencias sociales. Debido a esto es que existe dos formas en las que se debe trabajar o tratar a los individuos en una organización; dichas formas son las denominadas Teoría X y Teoría Y.

## 1) La teoría X. El punto de vista tradicional sobre la dirección y el control

La Teoría X, no constituye a entender de McGregor (1994), una teoría verdadera que influye considerablemente en la estrategia administrativa de un amplio sector industrial. En la base de toda decisión o acción gerencial existen supuestos sobre la naturaleza y la conducta humana. Algunos de ellos son extraordinariamente extendidos. McGregor (1994), identifica tres supuestos, explicados de la siguiente manera:

a) “El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca por el trabajo y lo evitará siempre que pueda” así lo postula (McGregor, 1994). Dicho postulado se ve inherentemente reflejado, según menciona el autor, en la relevancia que brinda gerencia a la productividad de un individuo, en los resultados brindados, así como en su diaria preocupación por velar en el cumplimiento de lo estipulado, a la preocupación de pérdida de trabajo o restricción del rendimiento y la preocupación por recompensas al desempeño dado.

b) La propensión del individuo es ser cuidados y evitativo a las tareas asignadas, por lo cual, los trabajadores tienden a ser obligados, vigilados, inspeccionados, dirigidos y amenazados con sanciones con el objetivo de un mayor esfuerzo y una adecuada realización del cumplimiento de la finalidad organizacional (McGregor, 1994).

Así, la línea crítica hacia la gestión humana, los comentarios opositoristas a temas democráticos y la descentralización, según refiere el teórico, es un resultado medible en que los recursos de exigencia y control desde una perspectiva externa, son métodos eficaces y eficientes para estimular el trabajo de los colaboradores de una institución (McGregor, 1994), esto se entiende dado que una persona integrante de una organización al encontrarse en un entorno bajo motivacionalmente, no encuentra mayor incentivo a su trabajo propuesto, por lo cual, gerencia direccional y líderes se encuentran en la necesidad de emplear medios condicionantes para velar por el cumplimiento de la visión empresarial.

c) El individuo promedio, en base a su perfil de personalidad y sentido de pertenencia, prefiere que lo guíen en sus actividades cotidianas, esto comprende pues, un desligamiento de responsabilidad alguna acerca de la toma de decisiones que podrían influir en la direccionalidad de la organización, y es debido a un bajo nivel de ambición y sensación de falsa seguridad emplazada en protección grupal (McGregor, 1994). La concepción de que existe un tipo de individuo promedio refleja la “mediocridad de las masas” puesto que son según manifiesta McGregor, resultados fehaciente de la administración tradicionalista que no se sienta bases en los modelos teóricos propuestos por las ciencias sociales.

La persistencia de dicha forma lineal de pensamiento haya persistencia debido a innumerables pruebas. No obstante, acota que dentro de la industria y en otros escenarios del desarrollo humano, se observa elementalmente otras aristas que sosiegan dichos supuestos y concepciones acerca de “la naturaleza del hombre” (McGregor, 1994).

Por tanto, bajo tal presunción de la naturaleza humana y su conducta dentro de las organizaciones, es que la labor dirigencial y la administración en términos generales, se ha visto limitado a la contratación de empleados y posterior control de la productividad, llevándolos al cumplimiento de los objetivos organizacionales establecidos desde un inicio.

## **2) La teoría Y. “La integración de los objetivos individuales con los de la organización”**

Los avances que trajeron las investigaciones acerca de la conducta y comportamiento humano que se gestó durante los años 50 desde la concepción de las ciencias sociales permitieron la construcción de nuevos ejes y principios para el entendimiento de la administración de recursos humanos.

Por esta razón, es que McGregor los denominó pilares básicos de la Teoría Y, los cuales, tuvieron dificultad de ponerlos en práctica, en ese sentido, se manifestaba una contraposición entre los pensamientos que se tenían acerca de los recursos humanos y como estos debían trabajar, los cuales se encontraban hondamente enquistados en una especie de “espíritu gerencial” (McGregor, 1994)

El principal acápote de diferenciación entre la teoría Y de la teoría X, según McGregor (1994) radica en el postulado que los seres humanos son más de corte dinámicos y no tanto estático, debido a que se juzga las proyecciones de crecimiento y desarrollo del hombre; manifiesta una mayor tendencia a adaptaciones selectivas que a la existencia de un control absoluto. Se definen de acuerdo a las potencialidades de cada uno y un techo de productividad. Por esta razón se toma en cuenta que las limitaciones humanas dentro de una organización competen a naturaleza gerencial debido a una mala administración de recursos tanto físicos, económicos, académicos entre otros.

A pesar de que McGregor formula y gesta la Teoría Y, los supuestos teóricos no fueron validados del todo, por ende, se puede afirmar que para aquel entonces, así como para la actualidad, los postulados formulados en esos años contienen mayor consistencia y validez con el avance de las ciencias sociales actuales para la Teoría X. Así, en contraposición a lo señalado en la Teoría X que señala un “principio básico” cimentado en la dirección y el control emplazados por la autoridad, en la Teoría Y, se habla principalmente de que las condiciones creadas a partir de las mismas necesidades del individuo permiten encaminar los esfuerzos de una organización al éxito.

#### **1.2.1.4. Modelo teórico del liderazgo**

1. En la actualidad, el tema de liderazgo ha ganado principal atención dentro del mundo laboral, dentro de las cuales, las diversas organizaciones velan por el cumplimiento y desarrollo de la motivación de equipo y su alto rendimiento en base al efecto de políticas internas. Por ende, el liderazgo es la capacidad de saber guiar, dirigir, motivar y dirigir a un grupo de manera eficiente. (Bass y Avolio, 2000).
2. Para autores como Chamorro (2005), postulan que el “liderazgo permite que los equipos de una directiva dentro de una organización participen en un rol activo y promuevan nuevas prácticas para el logro de objetivos”. Todo ello, se ve influenciado en la personalidad del líder, su capacidad de convencimiento e inspiración en los demás.
3. Por ende, la influencia que posee un maestro sobre sus alumnos debe ser rescatable y realzado, en base a los logros obtenidos para el mejoramiento de las competencias personales que posee un líder idóneo, algunos de los componentes son: su comunicación, su orientación a objetivos y resolución de conflictos.

4. Por último, autores como Bass Avolio (2000), señalan que existen diversos tipos de líder y cada uno de ellos mantiene una influencia distintiva sobre el equipo que se encuentran a su cargo. En base a lo anteriormente explicado, Vega y Zavala (2004) refieren que existen factores externos que condicionan el desarrollo de un líder; entre los factores podemos destacar, por ejemplo, el contexto histórico en el que surge un determinado líder o, así como también, el medio económico, su organización, y el empleo de políticas internas dentro de una organización. Por esta razón, y en base a lo postulado por Bass y Avolio en el año 2000, tenemos distintas características de un líder, como:

#### **1. El liderazgo laissez faire**

Es percibido como aquel líder que no toma medidas resolutivas ante conflictos suscitados, tampoco ejerce autoridad alguna (Nader y Castro, 2007), este tipo de líderes relegan responsabilidades a su grupo, por lo cual existe un alto grado de libertad o flexibilidad y el papel de líder se ve en una posición secundaria. (González y González, 2012).

#### **2. El liderazgo autocrático**

El líder autocrático busca limitar la voluntad del grupo, en base a dominación de los conocimientos que tiene, bloquea los pensamientos de los integrantes llevándolos a un deterioro de la necesidad de pertenencia y el deseo de innovación, por lo cual la visión de la empresa se ve limitada y socada para su posterior realización. (González y González, 2012).

### **3. El liderazgo transaccional**

Existe una limitación entre la relación de los integrantes del grupo y el líder, ya que se percibe como una persona imparcial, vela por el cumplimiento de las normas en base a recompensas y/o castigos, por lo cual básicamente se centra en el dialogo. El líder transaccional se caracteriza, como refiere Salvador, Fuente, y Álvarez (2009), en “no tener un interés sincero en satisfacer las prioridades de los miembros de su grupo”, este tipo de líder puede ser consciente de la producción de las labores desempeñadas de los trabajadores, con el simple objetivo de que reciba a cambio conocimientos o recompensas (Wilman y Velasco, 2011).

### **4. Liderazgo transformacional**

Guzmán, Riojas y Vásquez, (2016) señalan a Figueroa (2012) que considera que un líder transformacional busca ejercer ese rol en base al trabajo en la visión, misión, cultura y compromiso del equipo, de modo que todos los colaboradores, junto con el líder mantengan un actitud proactiva e inspiradora hacia el cumplimiento de los objetivos trazados inicialmente. A grosso modo, los colaboradores bajo la responsabilidad de este tipo de líder muestran niveles altos de confianza, debido a que se crea un ambiente de admiración y actitud de lealtad hacia el líder.

Yukl (1999 como se citó en González, 2008) manifiesta que, líderes transformacionales influyen positivamente en los trabajadores, dado que estos consideran importante el cumplimiento de los resultados, buscando además añadir y velar por la incorporación de sus propios intereses y habilidades personales en beneficio de la institución (Guzmán et al., 2016).



Figura 1: Pirámide de jerarquía de necesidades de Maslow y los estilos de liderazgo (Fuente: Mendoza, 2005)

## 1.2.2. Habilidades sociales

### 1.2.2.1. Conceptualización de las habilidades sociales

Cabe señalar que no existe una definición absoluta acerca de la variable habilidades sociales, cada teórico se preocupa por darle una concepción y significado distinto y opuestas de acuerdo a la época y situación, por esta razón se cree que existe un desligue entre los paradigmas conceptuales de las variables “habilidades sociales, competencia social y habilidades de interacción social” (Contini, Betina y Esterkind, 2013). Por su parte Caballo (1993), nos brinda una descripción más precisa.

Para Caballo, el poseer adecuadas habilidades sociales es tener un buen manejo de emociones, mantener un diálogo abierto y aceptado por otras personas, intervenir en base a una adecuada expresión conductual, cognitivo y emocional. Posteriormente, Caballo en 1999 mencionó que las habilidades sociales se asocian con el manejo de situaciones aversivas en base a la educación y valores.

Monjas (2004, como se citó en Betina y Contini, 2011) refiere: *“habilidades sociales se relacionan con la educación social este involucra saber saludar, ser agradecido, ser cortés, ser amable, ofrecer una ayuda sin cambio a nada, ser atento y saber contrarrestar las presiones de grupo”*. Es así como Gismero conceptualiza las habilidades sociales como: *“(…) aquellas capacidades de relacionarse socialmente, logrando interactuar con otras personas de una manera eficaz sin dañar los sentimientos de otras personas (…)”* (Gismero 2002).

Por lo cual se entiende que, al hablar de habilidades sociales, nos referimos de expresiones conductuales específicas que ven influencia en la labor y relación interpersonal de los colaboradores (Contini et al., 2013). Ideas similares proponen autores e investigadores como Mudarra y García, donde manifiestan que referirse a habilidades sociales también es hacer hincapié a respuestas conductuales que faciliten al alumno a rendir adecuadamente en su entorno escolar o universitario, en base a aprendizajes directos y donde vean un desarrollo intelectual, físico y emocional de sus relaciones interpersonales” (Mudarra y García 2016).

#### **1.2.2.2. Componentes de las habilidades sociales**

También se les denomina Competencia Social. Se hallan relacionadas a mecanismos intrínsecos que facilitan el desarrollo y fortalecimiento de las relaciones interpersonales; esto quiere decir que se muestra una correlación explicada de la siguiente manera: al existir una buena base emocional en los individuos en conjunto con un buen manejo educativo, se esperan resultados eficientes (Mudarra y García, 2016).

## 1. Componente familiar

La familia es el núcleo principal de toda sociedad, siendo el cimiento fundamental para el desarrollo interpersonal e intrapersonal de un individuo, y pieza fundamental para la génesis de las habilidades sociales.

García, Vázquez y Vázquez, (2007), refieren: “la familia es el motor de impulso para construir una base firme para desempeño adecuado de las habilidades sociales”, es decir que funge de redes primarias interconectadas entre sí para la potencialidad del ser humano en base a la comunicación.

Teóricos como López refieren: “Un mal ejercicio en el proceso de las habilidades sociales por parte de los progenitores hacia sus hijos, perjudica el buen desempeño en un futuro” (López, 2008). Por lo cual la familia adopta el papel de moldeador social en los hijos hasta que estos lleguen a un nivel óptimo de maduración emocional.

Do Amaral, Maia y Bezerra (2015) refieren: “la familia influye de manera directa para la construcción y la capacidad de reforzar las habilidades sociales”. Es por ello que aquellas familias que demuestran un aprendizaje por medio del ejemplo poseen mayores indicios de adecuado desarrollo de habilidades sociales en sus hijos. Es así que Valdéz, Madrid, Carlos, y Martínez, (2016) afirman que las acciones asertivas (conductas positivas) de un individuo se hayan relacionadas a la influencia familiar (habilidades sociales).

Oyarzún, Estrada, Pino y Oyarzún (2012) coinciden con el postulado anteriormente descrito, mencionan que hasta los cuadros psicopatológicos comprendidos como desórdenes mentales podrían verse disminuidos por factores protectores como lo es la familia, dado que existe un mayor indicio de desarrollo de habilidades sociales. Los mismos investigadores mencionan que existen factores protectores secundarios, tales como lazos laborales que brindan un adecuado soporte emocional para el despliegue de habilidades sociales que permitan el desenvolvimiento correcto del individuo y mantengan a raya posibles desórdenes mentales y emocionales.

## **2. Componente educativo**

La etapa escolar es la etapa de mayor duración en cuanto a moldeamiento emocional, por ello que diversos autores realzan este principio en particular. Dueñas y Senra (2009), refieren: “durante el periodo escolar se aprende gran parte de las habilidades sociales”. Su estudio demostró que gran porcentaje de exalumnos demostró gratitud hacia sus centros de estudios, que optaron como papel de modelado emocional y desarrollo de habilidades sociales básicas.

Por otro lado, autores como Salvador, Fuente, y Álvarez (2009) mencionan que los profesores y todo aquel agente que se vea involucrado en la formación de seres humanos poseen una gran responsabilidad que descansa sobre ellos, y esto se entiende que, en base a postulados conductuales, los profesores son los modelos por observación de los menores.

Los centros educativos actualmente son más que lugares de enseñanzas ortodoxas, son centro de modelados multipropósitos, desde el desarrollo de habilidades sociales hasta el manejo adecuado de conductas o comportamientos segregados por la población. Por lo cual se busca formar seres con mayor nivel de capacitación y afronte a las diversas dificultades de la vida (Antúnez, citado por Salvador et al., 2009).

El éxito o el fracaso en las habilidades sociales están sujetas de manera significativa al periodo de vivencia escolar y es que, si una persona en su etapa escolar careció de un núcleo familiar que lo acoja, será el centro educativo que adopte esta medida y pueda velar por el adecuado desarrollo de habilidades sociales (López, 2008) y va a influenciar las estrategias empleadas por el centro para la potencialidad del aspecto socioafectivo del individuo (Contini et al., 2013).

Durante la etapa escolar, los niños muestran una mayor capacidad de recepción, por lo cual son más susceptibles ante cualquier enseñanza, es por ello que los colegios pueden y deben tener mucho cuidado en la construcción de distintos comportamientos que influyan en la personalidad del educando (Betina y Contini, 2011), por ende, el centro educativo funge como impulsador temprano en la integración social del individuo (Mudarra y García, 2016). Así mismo, Valdéz et al. (2016), refiere: “los aspectos asertivos de la conducta en el ámbito social provienen de una educación escolar sana.

No existe otro momento oportuno para fortalecer estas habilidades”, es decir que los centros educativos tienen a priori una gran responsabilidad en la formación de personas socialmente adaptable y funcionales (Salvador et al., 2009), además refiere: “no puede haber excusa suficiente como para no actuar oportunamente frente a situaciones que ponen en riesgo la integridad del educando” (Lozano, 2012).

El respeto hacia la autoridad, las respuestas asertivas que brinda una persona, la toma de decisiones, entre otras muchas cosas, tienen su génesis en como el centro educativo va modelando y enseñando a las personas a responder de forma asertiva en base a las habilidades sociales. Cabe señalar que no siempre sucede así y esto es debido al poco interés que puede mostrar ciertas familias (Chamorro, 2005). Así mismo se entiende que a mayor nivel de habilidades sociales posea un sujeto, mayor rendimiento no solo académico sino laboral obtendrá una persona, (Oyarzún, Estrada, Pino, y Oyarzún, 2012), recalcando, los centros educativos poseen una gran tarea moldeadora conductual en los menos para poder forjar grandes individuos a futuro, (Mudarra y García, 2016).

### **1.2.2.3. Modelo teórico de las habilidades sociales**

El modelo teórico de Gismero (2002) encuentra sustento en un estudio factorial acerca de la variable comprendida como habilidades sociales, dando lugar a un modelo de seis dimensiones:

## **1. Autoexpresión de situaciones sociales**

Esta dimensión se refiere a la capacidad del hombre para expresar idóneamente sus pensamientos en distintos escenarios, ya sea laboral, social o personal sin afectar a su entorno y mantener un feedback adecuado entre las expectativas y la realidad, por ende, tener un buen nivel de habilidades sociales es factible para el desarrollo de relaciones interpersonales.

## **2. Defensa de los propios derechos como consumidor**

Hablar de defender los derechos como consumidor es hacer uso de los recursos propios que tiene una persona para hacer respetar decisiones y hacer uso correcto de un discernimiento de ideas y elecciones sobre que consumir o no, ello se rige bajo conductas proactivas

## **3. Expresión de enfado o disconformidad**

Individuos con puntuación alta en esta dimensión hace referencia la capacidad autónoma de una persona para poder poner en evidencia de forma adecuada un disgusto generado por una mala atención en base a justificaciones coherentes y estructuradas.

Por otro lado, aquellos que tengan puntuación baja manifestarían problemas para poder replicar su enfado en base a discrepancias mal formuladas, por ejemplo, guardar silencio ante situaciones que se perciben como injusticias sociales u optar por conductas evitativas, generando así inconformidad interna en la persona

#### **4. Decir no y cortar interacciones**

Esta dimensión hace referencia literalmente a la finalización o interrupción de la interrelación que no se anhela continuar. El eje principal en este apartado se trata de evidenciar la negatividad frente a la iniciativa de un asunto en la que la persona involucrada no está conforme o de acuerdo, para que, de esta manera, se corten las interacciones entre ambos agentes.

#### **5. Hacer peticiones**

Esta característica contempla la capacidad de expresar de manera adecuada peticiones a otros sujetos, respecto a algún asunto que necesitemos o deseamos. Un nivel alto en el puntaje de este aspecto daría a notar que la persona tiene la capacidad realizar peticiones con facilidad, y en sentido contrario, la persona que obtienen un puntaje bajo en este aspecto tendría dificultades para poder pedir algún favor o similar.

#### **6. Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto**

Las interacciones positivas con el sexo opuesto juegan un papel importante en toda organización, y es que los seres humanos somos inherentemente sociales por naturaleza, por lo cual poder entablar conversaciones o formular cumplidos hacia la persona que se consideraría atrayente, mantendría un desencadenamiento positivo hacia la producción interna de una organización.

Puntajes altos en esta dimensión nos hablan de una adecuada habilidad social para entablar conversaciones y adaptarnos a nuestro entorno teniendo en cuenta las normas sociales, por el contrario, puntajes minoritarios reflejan dificultades para poder realizarlo de manera adecuada.

#### **1.2.2.4. Dimensiones de la conducta social**

Finalmente, esta dimensión de conducta social posee tres elementos diferenciados, los cuales se mencionarán más adelante, sin embargo, cabe señalar que las habilidades sociales son la conjugación de capacidades y destrezas inter e intrapersonales de un individuo para poder posteriormente.

Investigadores como Anticona, refieren que la conducta social tiene tres componentes, sin embargo dichos componentes se encuentran marcados en cuanto diferenciación Anticona, 2014), de los cuales se plantean: “a) *dimensión conductual: tipo de habilidad*; b) *dimensión personal: contenidos cognitivos*; c) *dimensión situacional: el contexto o situación*” (Anticona, 2014).

#### **1.2.2.5 Teoría Humanista**

Carl Rogers refiere: “invocaciones de técnicas de asesoría, personalidad, psicoterapia y en la educación” (1999, citado por Anticona 2014).

La idea central de todo este postulado fue enfatizar al cliente como individuo responsable capaz de manejar sus pensamientos, sentimientos o comportamientos propios.

Cabe mencionar, que, partiendo de bases teóricas humanísticas, es de vital importancia mantener un buen desarrollo y crecimiento del aspecto emocional, para poder comprender, gestionar nuestra propia existencia, por lo cual a mayores niveles de empatía tengamos, mayor será nuestra expectativa y desenvolvimiento social en conjunto con habilidades sociales bien estructuradas, sin embargo, para ello, se debe tener en cuenta tres condiciones básicas, por no decir importantes:

1) Autenticidad: no es más que mostrarse tal y como uno es, en términos organizacionales, es denotar facilidad para poder cambiar e influenciar en los colaboradores de forma positiva, logrando así un cambio y crecimiento de manera productiva en los trabajadores.

2) Aceptación: Es el nivel de estimación que posee una persona por ser como es, en base a un adecuado de valores, conducta o sentimiento aun cuando en ciertos momentos tenga dificultades.

3) Comprensión Empática: conocer y saber las limitaciones que uno puede tener de sí mismo o del resto, sin caer en el juzgamiento, proporcionando una actitud positiva a mejorar ciertos aspectos que se crean, interfieren con el desenvolvimiento diario de una persona, ya sea de forma consciente o inconsciente.

#### **1.2.2.6 Teoría Cognitivo Social**

Bandura (1980) describe su teoría cognitiva social con las siguientes capacidades:

1) Capacidad simbolizadora: Los individuos otorgan símbolos a las experiencias vividas, y es a partir de esa configuración que nace una representación y posterior significado, para luego crear ideas y habilidades entrelazadas, las cuales crearán razonamiento y desarrollo de los procesos cognitivos superiores.

2) Capacidad de previsión: los individuos al tener nuevas experiencias, crean repertorios conductuales en los cuales les permite mantener una respuesta anticipatoria frente a situaciones de estrés. Dicho de otra manera, los individuos generan mecanismos de autorregulación para sus distintos escenarios donde se desarrollen

3) Capacidad vicaria: se remite a la observación. Al poseer un modelo genérico, el individuo aprende ciertas conductas, que en base a la anterior capacidad previsoría, aprenderá a distinguir con su experiencia y procesos de regulación escenarios aversivos. Los individuos desplegarán todos sus recursos por mantener una conducta proactiva y adquirir la mayor cantidad de competencias para enmendar sus demandas a futuro

4) Capacidad autorreguladora: las personas basan su conducta en criterios internos y reacción de contenido evaluador, regularizando comportamientos que quizá, ante el entorno, no sean muy bien vistas. La persona forma una contribución a su propia motivación y a sus actos.

5) Capacidad de autorreflexión: El ser humano es razonable, en base a ello, aprende de sus experiencias, y posteriormente reflexiona sobre sus procesos mentales. Al mantener una actitud de reflexión, la persona atiende sus ideas y logra pronosticar los sucesos a partir de las mismas. Pese a ello, la autorreflexión es una agente de cambio, mas no la perduración de la esencia de cada persona.

6) La naturaleza de la naturaleza humana: se logra observa y comprender muy bien que la persona aprende de sus experiencias, de la modelación de su conducta y procesos internos como la autorreflexión, sin embargo, un componente básico que no es ajeno a todo lo postulado con anterioridad, es la naturaleza nata del hombre, a su maduración biológica, es decir todo es un proceso consecutivo y no producto del azar.

Si un componente falla, fallará el producto de una persona competente social, por lo cual la experiencia se compila en una serie de códigos nerviosos, que se enarbolan en todo y cada uno de los procesos descritos con anterioridad, por lo cual desde el principal agente como lo es la familia, pasando por etapas escolares, docentes, amigos y compañeros de trabajo, aportarán la construcción ejemplar de una persona eficiente.

### **1.3. Antecedentes del estudio**

#### **1.3.1. Antecedentes internacionales**

Campoverde, Rosero, González y Ortiz (2017), llevaron a cabo un estudio llamado “Estilos de liderazgo de hombres y mujeres universitarios que estudian ciencias administrativas”, el objetivo fue establecer diferencias de los tipos de liderazgo entre varones y mujeres que se encuentran en estudios universitarios. Se empleó un enfoque cuantitativo y fue corte transversal. La muestra estuvo conformada por 195 hombres y 195 mujeres provenientes de Guayaquil.

El instrumento utilizado fue el Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5x). Los resultados mostraron que existe una diferencia significativa en base a un análisis factorial exploratorio, se determinó que los estilos de liderazgo propuestos orientan a una explicación estadística respecto al 54% del comportamiento de los participantes de género masculino y el 52% correspondiente a los participantes de género femenino.

Holst, Galicia, Gómez y De Degante (2017), la investigación denominada: “Las habilidades sociales y sus diferencias en estudiantes universitarios” tuvo como propósito poder identificar las discrepancias entre las habilidades sociales y el género. La muestra estuvo conformada por 200 estudiantes de la ciudad de México de las facultades de Biología, Ingeniería Química, Medicina Humana General y Psicología.

El instrumento usado fue una Escala de Habilidades Sociales creada específicamente para el estudio. Los resultados mostraron que estudiantes de la facultad de psicología mostraron mejores niveles de habilidades dirigidas a la resolución de conflicto, frente a otros estudiantes de las demás carreras. Con lo que respecta a las discrepancias según género, el resultado mostró que existe una mayor tendencia al desarrollo de la capacidad de comunicación en los varones que en las mujeres.

Ortega (2017), y su estudio “Estilos de liderazgos de estudiantes universitarios en Venezuela”, el objetivo fue determinar qué modelo de liderazgo predominaba en los estilos de liderazgo dirigido a estudiantes de grados superiores de la ciudad de Caracas. La exploración tuvo diseño no experimental, de tipo descriptivo y de corte transversal.

La muestra se conformó por 187 estudiantes universitarios del programa de educación comercial. Para dicho estudio se creó un instrumento en base a los objetivos planteados. Los resultados mostraron que el mayor modelo de liderazgo es el transaccional, seguido del transformacional.

Herrera, Freytes, López y Olaz (2012), llevaron a cabo “estudio comparativo sobre las habilidades sociales en estudiantes de Psicología”, el eje central de la investigación fue indagar que habilidades sociales presentaban los estudiantes de Psicología y determinar las diferencias entre los estudiantes de diversos ciclos.

La muestra se conformó por 200 estudiantes, divididos en dos grupos, 100 de primer año y 100 del quinto año. Como instrumento se empleó el Inventario de Habilidades Sociales (IHS-Del Prette). En cuanto resultados se evidenció que existe diferencia estadísticamente significativa en el aspecto habilidades sociales Académicas, siendo los estudiantes de primer año quienes obtuvieron un porcentaje más favorable.

Oyarzún, Estrada, Pino y Oyarzún (2012), concretaron una investigación llamada “Habilidades sociales y rendimiento académico: Una mirada desde el género”, se planteó identificar diferencias significativas en las habilidades sociales y el rendimiento académico en función al género, así como la asociación entre las variables. La muestra se conformó por 200 estudiantes universitarios. El estudio es no experimental transversal y correlacional. Los resultados mostraron que la asociación de variables es diferente según el género, es por ello que las mujeres mostraron mayor índice de relación entre el rendimiento académico y el adecuado desarrollo de habilidades sociales como la habilidad interpersonal.

Campo, Martínez (2009) demostró a través de su indagación titulada “Habilidades sociales de psicología de una universidad privada de la costa caribe colombiana” que las mujeres muestran mayor desempeño al hacer y rechazar peticiones al interactuar con su ambiente social y personas que les resultan atractivas, las edades comprendidas entre 18 y 20 muestran mayores niveles de interacción. El estudio fue descriptivo, y se conformó por 128 universitarios de diferente sexo, seleccionados intencionalmente y se empleó el Cuestionario de Dificultades Interpersonales (Eceiza, Arrieta y Goñi, 2008).

### **1.3.2. Antecedentes nacionales**

Ponce (2018) desarrolló una investigación titulada “Estilos de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de Ingeniería Geológica, Minera y Metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería”, el objetivo fue establecer los estilos de liderazgo en estudiantes del IX y X ciclo de estudios. Dicha investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo simple. La muestra se conformó por 155 estudiantes, de los cuales los varones presentaron una tendencia a tener entre 21 y 25 años.

Se empleó el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X Corta; con lo cual se determinó la presencia de tres estilos de liderazgo, y fue presenciado en estudiantes de las carreras de Geología, Metalurgia y Minas, los cuales puntuaron alto en liderazgo transformacional, transaccional y de Laissez-Faire con 80%, 16.8% y 3.2% respectivamente.

Carrasco y Cueva (2017) realizó una investigación titulada “Habilidades sociales en los estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología y de la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, 2016”.

Dicha investigación tuvo como objetivo principal contrastar los niveles en que se encuentran estudiantes de psicología y los de la carrera de ingeniería de sistemas con respecto al desarrollo de sus habilidades sociales. Se contó con la participación de 198 alumnos de ambos géneros y de las dos carreras mencionadas con anterioridad. Se mantuvo un diseño no experimental y comparativo. Se usó la escala de habilidades sociales (EHS) de Gismero, adaptado a la realidad peruana por Ruíz (2006). Los resultados mostraron que existe un nivel promedio alto en habilidades sociales con 44% en alumnos de la carrera de psicología.

Chambi y Sucari (2017) realizaron la investigación titulada “Adicción al internet, dependencia al móvil, impulsividad y habilidades sociales pre-universitarios de la Institución Educativa Privada Claudio Galeno, Juliaca 2017”, con la finalidad de establecer la asociación entre tres variables: impulsividad, adicción a internet, habilidades sociales en preuniversitarios y dependencia al móvil. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional. La muestra se conformó por 123 estudiantes preuniversitarios. Se optó por una validación de los instrumentos empleados para la realidad a estudiar, excepto para la escala de habilidades sociales de Gismero (2002). Con los resultados se evidenció que los estudiantes mantienen un nivel promedio en habilidades sociales.

Además, se obtuvieron correlaciones negativas entre las variables: adicción a internet y dependencia al móvil; habilidades sociales y dependencia al móvil y finalmente adicción a internet e impulsividad.

Alcántara (2017) y su investigación “Nivel de habilidades sociales en estudiantes de la académica preuniversitaria APPU del distrito El Agustino, 2017”. La muestra estuvo constituida por 80 estudiantes, se dispuso a usar la Escala de Habilidades Sociales (EHS) de Gismero, adaptado por Ruiz (2006).

En cuanto a los resultados se halló que 44% de los estudiantes obtuvieron un nivel deficiente de habilidades sociales, el 25% presentó un nivel bajo a la media en habilidades sociales, el 15% se situó en promedio, 14% de los alumnos puntuó por encima de la media y un 2% se situó en un nivel “normal”; esto conllevó a concluir que un gran porcentaje del alumnado no posee un adecuado desarrollo de habilidades sociales.

Caller (2016) realizó un trabajo de investigación titulado “Liderazgo transformacional, las habilidades sociales y su influencia en la convivencia en el aula en los estudiantes de una universidad privada 2015”, el objetivo tuvo como principal arista determinar la influencia del liderazgo transformacional y las habilidades sociales. La muestra se conformó por 113 estudiantes universitarios. Se empleó instrumentos que midiesen las dimensiones de liderazgo transformacional, al desarrollo de las habilidades sociales y a la convivencia en el aula por criterio de jueces, siendo los instrumentos elaborados para el presente estudio. Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas entre liderazgo transformacional y habilidades sociales, por lo cual se conjetura que los estudiantes se ven afectados por la convivencia que mantienen ellos dentro de aulas. Se encontró una relación estadísticamente significativa y positiva entre variables. Finalmente, y a un nivel descriptivo se evidenció niveles promedios de liderazgo transformacional y habilidades sociales.

Casqui y Condori (2015) llevaron a cabo un trabajo titulado “Habilidades sociales y liderazgo transformacional en estudiantes de la escuela académico profesional de educación primaria de la Universidad Nacional del Centro del Perú”, tuvo como objetivo establecer la asociación entre las relaciones interpersonales y el liderazgo transformacional en estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Educación Primaria.

Fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 128 estudiantes, y se crearon distintos tipos de cuestionarios para las diferentes variables. Se evidenció una asociación positiva entre relaciones interpersonales y el liderazgo transformacional en los estudiantes, y a su vez una puntuación promedia entre variables.

Tomairo (2013) desarrolló un estudio titulado “Estilos de liderazgo en los internos de la facultad de enfermería de una universidad privada peruana”, se tuvo como objetivo determinar el estilo de liderazgo en dichos participantes. El diseño fue tipo descriptivo, cuantitativo y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 43 internos enfermeros universitarios, quienes se sometieron a criterios de exclusión propuestos por Tomairo. Para la recolección de datos se empleó el método de la encuesta y como instrumento una ficha ad-hoc conformada por 15 ítems; se empleó juicio de expertos y prueba piloto para la posterior validación. 67,4% de los encuestados obtuvo un estilo democrático de liderazgo, 27,9% liderazgo liberal frente al 4,7% estilo autocrático de liderazgo.

#### **1.4. Marco conceptual**

##### **1. Estilos**

Según la definición de la RAE, hace referencia: “al modo, manera, forma de comportamientos”, por lo cual nos denota que son un conglomerado de distintas acepciones lingüísticas e idiomáticas dependiendo del tiempo y lugar empleado. (Diccionario de la Real Academia Española, 2018).

## **2. Liderazgo**

Lozano (2012) define el liderazgo como: “la acción de aquel individuo capaz de persuadir y convencer a otros para que sigan sus ideales, principios, metas u objetivos en la vida, con la característica de que estas personas actúen según órdenes o mandatos, le respete y crean en él por su personalidad”

## **3. Estilos de liderazgo**

Nader y Castro suscriben que los estilos de liderazgo son definidos como: “aquellos que generan cambios en quienes le siguen partiendo de la concientización respecto del rol que cumplen y el valor que significan los resultados logrados una vez realizadas las labores designadas” (Nader & Casto, 2007). Así mismo se entiende que personas que se encuentren en la línea de sucesión del liderazgo muestren intenciones positivas de hacer crecer el grupo humano que se manejaba, en base a propósitos idóneos. (Bas y Avolio, 2000).

## **4. Habilidad**

Proviene del latín “habilitas”, y según la RAE lo define de la siguiente manera: “cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza”. Por ello hablar de habilidad en una persona es hablar de la capacidad de generar cosas con menos recursos (Diccionario de la Real Academia Española, 2018).

## **5. Habilidades sociales**

Herrera, Freytes, López y Olaz (2012) definen las habilidades sociales como: “el grupo de actitudes de intercambio con resultados favorables, dotando al individuo que las tiene de una elevada capacidad para llegar a las metas que tiene como objetivo, logrando mantener su propia autoestima y la de otros en buen estado y sin dañarlas”.

Por su parte, Rojas (2004) define a las habilidades sociales como: “la difícil capacidad de transmitir actitudes o conjunto de acciones que favorezcan la influencia interpersonal y la negatividad a la influencia interpersonal no deseada”. Por ende, hablar de habilidades sociales nos hace referencia a la capacidad de una persona para poder entablar una adecuada relación con su entorno, en base a sus principios, sin afectar ni dañar a otros ni a su persona. Esto se ve comprendido en la capacidad de discernimiento cognitivo, conductual y emocional.

## **6. Estudiante**

Según el diccionario de la RAE, define a una persona que se encuentra recibiendo estudios en un determinado centro de aprendizaje. (Diccionario de la Real Academia Española, 2018).

## **7. Estudiante universitario**

Es aquel sujeto que tiene como ocupación principal la actividad de estudiar percibiendo tal actividad desde el ámbito de la educación superior. La principal función del estudiante universitario es aprender sobre una ciencia en específica.

## **8. Lima Metropolitana**

Es el área metropolitana de la provincia de Lima en la que se haya las zonas urbanas contempladas por los 50 distritos, así mismo se ubica la provincia constitucional del Callao.

## **CAPÍTULO II**

### **PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **2.1. Planteamiento del problema**

##### **2.1.1. Descripción de la realidad problemática**

Desde los inicios del hombre, siempre han existido líderes, ya sea en cualquiera de los dos géneros, como se detalló a inicios del capítulo anterior, desde Sumeria del Siglo L hasta años recientes han existido hombres y mujeres que han sabido guiar a numerosos grupos de personas hacia un mismo fin, sin embargo, no todos han sabido a provechar correctamente esta posición.

Actualmente hablar de liderazgo, ya no se limita netamente a un ámbito político o laboral, sino que también se ve inmiscuido en asuntos familiares, técnicos y educativos, en muchos contextos se habla que un líder se forja desde su concepción estudiantes de los primeros años, por lo cual, si se desea tener buenos líderes, se debe ahondar más en aspectos educativos de primaria, específicamente en los docentes y a su vez en redes de apoyo primaria, sea familia directa o apoderados tutelares de los menores, todo ello con el propósito de conocer y ampliar estrategias para crear patrones comportamentales en el individuo con esta competencia de liderazgo y llegar a objetivos grupales.

En el finito argot literato, se encuentra muchas definiciones sobre el liderazgo. Por ejemplo, los investigadores españoles Cáceres, Lorenzo y Sola (2009) refieren que “el liderazgo se concibe como una función compartida por todos de interacción con el grupo y que las condicionantes del éxito en la representación humana vienen determinados por la eficacia, el compromiso, el altruismo y la creatividad”, es así pues que ser líder positivo no involucra solamente propias beneficios de quien guía, sino todo por el contrario, es saber hacer uso de los recursos que otros otorgan, hacer un adecuado manejo de las variables otorgadas.

Por lo cual, el líder es considerado como aquella persona que tiene la capacidad de persuadir a otros para un mismo fin. Ahora bien, se gesta la interrogante de quienes podrán tener mayor facilidad de ser líderes, ¿aquellos que se encuentran en un medio donde se les estimule sus actitudes o hábitos o aquel donde la autopercepción de liderazgo es alta?, respondiendo a esta interrogante autores como Figueroa (2012) refieren que no basta únicamente con la autopercepción de liderazgo, sino que dicha cualidad la determinará la reciprocidad del grupo en base a sus habilidades sociales, para posteriormente influir de forma positiva en su rol como agente transformador

Por otro lado, el ser humano al ser un individuo biopsicosocial y por naturaleza ser sociable, se le atribuye la necesidad de interactuar de manera dinámica según su etapa de desarrollo en diferentes contextos sea en el ámbito de pareja, familiar, social, académico y laboral, sin embargo para lograr dicha interacción, se debe basar en sus habilidades sociales inter e intrapersonales, es decir que aquellas personas que no tengan bien desarrolladas dichas habilidades o las tengan parcialmente desarrolladas, tendrán mayores dificultades y por ende menos probabilidades de adoptar posiciones de liderazgo, esto se debe a que, el ser humano es frágil y no todos gozan de las mismas facilidades para desarrollarse

adecuadamente, se ven factores involucrados, tales como: factores familiares, sociales, educativos, económicos, políticos y de salud.

Por ende, y ante esta situación de menoscabo interpersonal, el papel de Psicólogo es reconocido por la sociedad en la necesidad de comprensión y resolución conflictos que suelen aparecer en etapas tempranas del desarrollo evolutivo de una persona.

En esa línea, se contempla la Ley del Trabajo del Psicólogo, Ley Peruana N° 28369, sobre las funciones, según como se indica en el artículo número 3, el profesional de psicología otorga atención profesional de manera directa a grupos vulnerables y no vulnerables, en base a un criterio racional, consciente y adecuado de la ciencia y la tecnología.

En ese sentido y visto el rol del psicólogo como un factor protector social, sumado a la adecuada formación familiar y educativa, se podrá tener jóvenes con mayor criterio para optar por posiciones de líderes, en consecuencia, en la siguiente etapa a la que cursarán, es decir institutos superiores o universidades, se encontrarán con una sólida formación y es ahí donde “pulirán” destrezas y habilidades adquiridas en etapas iniciales, en las que se ven involucrados componentes de autopercepción, pasando por la reflexión, metacognición hasta sus habilidades sociales, para finalmente tener competencias personales idóneas, por lo cual diversos investigadores y profesionales como Herrera, Freytes, López y Fabian (2012), afirman que las habilidades sociales mantienen gran relevancia e impacto en el desarrollo y en el funcionamiento social y psicológico del ser humano.

Por todo lo anteriormente descrito, el investigador se plantea la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y las habilidades sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

## 2.1.2. Antecedentes teóricos

### 2.1.2.1. Liderazgo

Carbajal (2016) hace hincapié a su teoría del Liderazgo transformador, en la cual menciona elementos, actitudes y las habilidades de un líder transformador, los cuales asevera son: “carisma e influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada”.

Fischman (2005) refiere que el líder posee componentes o dimensiones como “la autoestima, visión, creatividad, equilibrio, aprendizaje, comunicación efectiva, entrega de poder y trabajo en equipo”.

Castro y Benatuil (2007) se apoya en los postulados de la teoría multifactorial de Bass, refiriendo que las dimensiones liderazgo transformacional y liderazgo transaccional presentan subdimensiones. Robbins, 1994 (como se citó en Carrasco y Cueva, 2017) emplea la teoría de los rasgos, en el cual el líder se ceñir y guiar en función con sus atributos ya sea inteligencia, determinismo, carisma, honradez, integridad, autoconfianza, ambición y energía. Lo cual nos da lugar a cuatro tipos de estilos puntuales de liderazgo, estos son mandar, persuadir, participar y delegar.

Fromm (1987, como se citó en Carrasco y Cueva, 2017) refiere que “el líder tiene un talento especial para el hecho de meditar y accionar, por otra parte, su carácter evidenciará, ya sea de manera sutil o abierta, sobre quienes influyen sus creencias y/o manera de pensar” (Carrasco y Cueva 2017). Esta capacidad se halla sustentada en dos pilares; en primer lugar, a la posición social y en segundo lugar a la experiencia académica, laboral o de la vida del líder.

### **2.1.2.2. Habilidades sociales**

Holst, Galicia, Gómez y Degante (2017) se amparan en dos componentes, primero, componente no verbal comprendido como contacto ocular, distancia interpersonal, expresión facial, postura del cuerpo, etc. Y segundo, el componente verbal (duración del habla, contenido, retroalimentación, preguntas, etc.).

Herrera, Freytes, López y Olaz (2012) proponen cuatro componentes de las habilidades sociales, siendo la primera de ellas las habilidades sociales básicas (iniciar conversaciones y todo aquello que involucre participación.), como segundo componente tenemos habilidades sociales avanzadas (reconocimiento de necesidad de apoyo) en tercer lugar existen las habilidades relacionadas con los sentimientos ( manejo y control de emociones.), y por último se ubican las habilidades alternativas a la agresión (se explican en función a saber manejar situaciones de estrés y tolerancia) .

Por su parte, Gismero (2002), propone un modelo multifactorial para el estudio de las habilidades sociales, refiere que existe seis habilidades diferenciadas, entre ellas “autoexpresión de situaciones sociales, defender de manera adecuada sus derechos, aprender a decir no de manera apropiada y saber cómo cortar terminar las relaciones interpersonales, realizar peticiones de forma adecuada y dar inicio a la interacción asertiva con el sexo opuesto”

### **2.1.3. Definición del problema**

#### **2.1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y las habilidades sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

### 2.1.3.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión autoexpresión de situaciones sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión defensa de los propios derechos como consumidor en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión expresión de enfado o disconformidad en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión decir no y cortar interacciones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión hacer peticiones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo expuesto en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión autoexpresión de situaciones sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión defensa de los propios derechos como consumidor en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión expresión de enfado o disconformidad en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión decir no y cortar interacciones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión hacer peticiones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo expuesto en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?

## **2.2. Objetivos, delimitación y justificación de la Investigación**

### **2.2.1. Objetivos de la investigación**

#### **2.2.1.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y las habilidades sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

#### **2.2.1.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión autoexpresión de situaciones sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión defensa de los propios derechos como consumidor en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión expresión de enfado o disconformidad en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión decir no y cortar interacciones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión hacer peticiones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo expuesto en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión autoexpresión de situaciones sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión defensa de los propios derechos como consumidor en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión expresión de enfado o disconformidad en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y decir no y la dimensión cortar interacciones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión hacer peticiones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo expuesto en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

### **2.2.2. Delimitación del estudio**

Delimitación espacial:

El trabajo de investigación se llevó a cabo en las instalaciones de la facultad de psicología y trabajo social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; ubicada en el distrito de Jesús María Lima- Perú.

Delimitación temporal:

Las acciones investigativas, se desarrollaron desde setiembre del 2017 hasta diciembre del 2018.

Delimitación social:

Se delimito la investigación con estudiantes de la facultad de psicología y trabajo social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, pertenecientes al III y VIII ciclo de la carrera de psicología.

### **2.2.3. Justificación e Importancia del estudio**

En la actualidad, ser líder tiene como principal componente el desarrollo idóneo de las habilidades sociales en todas sus dimensiones, sin embargo, para poder llegar a conclusiones oportunas y de impacto para la sociedad científica se debe tener bases teóricas que sirvan de antecedentes, por lo cual, desde un nivel teórico, el presente estudio pretende analizar la relación entre los estilos de liderazgo y las habilidades sociales en estudiantes de psicología.

Dicha investigación pretende acentuar pilares sustentables de futuras indagaciones dentro de nuestro contexto, y es debido a que principalmente en Perú se observa una escasez de estudios que contemplen, en cualquiera de los casos, la variable liderazgo o habilidades sociales, así como su correlación y contrastación, lo cual contribuye a un mejor análisis y comprensión de los fenómenos implicados en el desarrollo evolutivo del individuo.

Teorías de corte humanista nos hablan de un sentido de pertenencia, sea o no una persona líder, por lo cual, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta la autorrealización se ven influenciados por los distintos niveles de habilidades sociales desarrolladas en etapas tempranas de la vida, toma en cuenta la ética y la individualidad como punto de partida. Por otro lado, se observa influencia de teorías del aprendizaje con enfoque epistemológico con componente dialéctico – crítico, basados en la reflexión de la persona y adoptando medidas de autoevaluación como proceso mediador.

Es por ello, que lograr bases dentro de un marco de investigación asegura el mejoramiento de planes y esquematizaciones oportunas de intervenciones para lograr una futura sociedad encaminada a lograr una visión en común, por lo cual, a nivel práctico, se puede utilizar los resultados cuantitativos para reforzar las competencias y el trabajo en equipo a través de talleres vivenciales o programas de intervención a los estudiantes que aún no desarrollen dichas dimensiones.

## **2.3 Hipótesis, variable y definiciones operacionales**

### **2.3.1 Supuestos teóricos**

Existe relación entre los estilos de liderazgo y las habilidades sociales, pues un nivel alto de habilidades sociales, conlleva al desarrollo de estilos de liderazgos saludables (Bass y Avolio, 2000; Gismero, 2000). Así mismo Gismero en el año 2000 nos habla de que mantener habilidades sociales por encima de la media asegura eventualmente un adecuado desarrollo de liderazgo y adaptabilidad al medio en el que un individuo puede desempeñarse, sin embargo, no es limitante a un escenario laboral, sino también puesto en práctica en distintos lugares y con diferentes personas, es decir que el liderazgo no se ve involucrado netamente al trabajo o una situación en concreta, sino más bien es apreciada como un todo y mantiene gran repercusión en individuos alrededor. Si revisamos la teoría Y (McGregor 1994), observamos que las personas son entes dinámicos y no estáticos, por lo cual, por naturaleza, somos sociables y ejercemos influencias, positiva o negativa sobre los otros.

### **2.3.2 Hipótesis**

#### **2.3.2.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y las habilidades sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y las habilidades sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

### **2.3.2.2. Hipótesis específicas**

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión autoexpresión de situaciones sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión autoexpresión de situaciones sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión defensa de los propios derechos como consumidor en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión defensa de los propios derechos como consumidor en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión expresión de enfado o disconformidad en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión expresión de enfado o disconformidad en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión decir no y cortar interacciones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión decir no y cortar interacciones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión hacer peticiones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión hacer peticiones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo expuesto en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo expuesto en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión autoexpresión de situaciones sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión autoexpresión de situaciones sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión defensa de los propios derechos como consumidor en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión defensa de los propios derechos como consumidor en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión expresión de enfado o disconformidad en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión expresión de enfado o disconformidad en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión decir no y cortar interacciones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión decir no y cortar interacciones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión hacer peticiones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión hacer peticiones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo expuesto en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo expuesto en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

## 2.3.3 Variables y definiciones operaciones

### 2.3.3.1. Estilos de liderazgo

Tabla 1. Operacionalización de la variable estilos de liderazgo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Escala de medición
Estilos de liderazgo	Castro (2004) refiere que son patrones de comportamiento que se evidencian por el carisma, la estimulación intelectual, la consideración individual, la inspiración, recompensa contingente, la dirección.	Se medirá el nivel de estilos de liderazgo predominante por medio del Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID - A).	Liderazgo transformacional: Es aquel que promueve el cambio e innovación en la organización a partir de concientizar a los seguidores para que trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización. Actúa básicamente a través del carisma, sintetizando la información del medio y promoviendo la cohesión del grupo.  Liderazgo transaccional: Se basa en el intercambio de promesas y favores con su seguidor. El líder transaccional negocia “transacciones” para conseguir los objetivos de la organizacional.	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10 y 11  12,13, 14, 15, 16,17, 18 y 19.	Escala ordinal

Fuente: Elaboración propia

### 2.3.3.2. Habilidades sociales

Tabla 2. Operacionalización de la variable habilidades sociales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Escala de medición
Habilidades sociales	Gismero (2002) refiere que es una conducta asertiva o socialmente habilidosa, siendo el conjunto de respuestas verbales y no verbales, parcialmente independientes y simultáneamente específicas, a través de las cuales un individuo expresa en un contexto interpersonal sus necesidades, sentimientos preferencias y opiniones.	Evalúa el nivel de habilidades sociales por medio de la Escala de Habilidades Sociales (EHS) de Gismero (2002), adaptada en el Perú (Ruíz, 2006)	*Autoexpresión de situaciones sociales: Este factor refleja la capacidad de expresarse uno mismo de forma espontánea y sin ansiedad, en distintos tipos de situaciones sociales.	1, 2, 10, 11, 19, 20, 28 y 29	Escala ordinal
			*Defensa de los propios derechos como consumidor: Una alta puntuación refleja la expresión de conductas asertivas frente a desconocidos en defensa de los propios derechos en situaciones de consumo.	3, 4, 12, 21 y 30	
			*Expresión de enfado o disconformidad: Bajo este factor subyace la idea de evitar conflictos o confrontaciones con otras personas; una puntuación alta indica la capacidad de expresar enfado, sentimientos negativos justificados.	13, 22., 31 y 32	
			*Decir no y cortar interacciones: Refleja la habilidad para cortar interacciones que no se quieren mantener.	5, 14, 15, 23, 24 y 33	
			*Hacer peticiones: Esta dimensión refleja la expresión de peticiones a otras personas de algo que deseamos, sea a un amigo o en situaciones de consumo	6, 7, 16, 25 y 26.	
			*Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto: El factor se define por la habilidad para iniciar interacciones con el sexo opuesto y de poder hacer espontáneamente un cumplido, un halago, hablar con alguien que te resulta atractivo.	8, 9, 17, 18 y 27	

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, tal como lo plantea en las investigaciones de (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), esto debido a que se describirán en un primer plano los atributos y niveles de las variables, es decir, cómo se manifiesta cierto fenómeno, sin que el investigador manipule dichos componentes, para luego especificar propiedades importantes. Se tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre las variables

#### **3.2. Diseño a utilizar**

El diseño utilizado es no experimental, con una recolección de datos de forma transversal (Hernández et.al, 2014) ya que no se manipulan las variables del estudio. Asimismo, es transversal puesto que la recolección de datos se dio en un solo tiempo.

#### **3.3. Universo, población, muestra y muestreo**

##### **3.3.1. Universo**

Estudiantes de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

##### **3.3.2. Población**

La población está conformada por 782 estudiantes del tercer a octavo ciclo de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana con modalidad presencial.

##### **3.3.3. Muestra**

La muestra consta de 243 estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

### 3.3.4. Muestreo

El tipo de muestreo utilizado es el probabilístico aleatorio simple, (Hernández et.al, 2014). Los criterios de inclusión formularon para mayor neutralidad en la investigación, fue la siguiente: alumnos que cursen el tercero a octavo ciclo de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana en modalidad presencial. Así mismo, se tipificaron criterios de exclusión, los cuales fueron: estudiantes en modalidad a distancia, y estudiantes que estén ausentes el día de la evaluación.

Para la determinación de la muestra, se empleó la fórmula de Cochran para poblaciones finitas

$$N = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

$$Z = (1,96) = 3.8416$$

N= Población de 659

P= Probabilidad de que el asunto ocurra = 0,5%

Q= Probabilidad de que el asunto no ocurra = 0,5%

E= Error estándar alcanzado en el proceso de muestreo = 0,05

Existe 95% de acierto.

Desarrollo de la Fórmula

$$n = \frac{3.8416 \times 659 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 (659-1) + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{632.9036}{2.6054}$$

$$n = 242.919936 = 243$$

### 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se aplicaron las pruebas psicológicas a los estudiantes de la carrera de psicología dentro de su salón de clases con el consentimiento del docente a cargo y el consentimiento informado de los alumnos que respondieron a los instrumentos aplicados.

#### 3.4.1. Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A)

Tabla 3.

*Ficha técnica del Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A)*

Autor	:	Castro y Nader
Año	:	2004
Adaptación peruana	:	Marcos Manco Guillen
Año	:	2018
Institución de procedencia	:	Universidad Inca Garcilaso de la Vega
Población	:	Estudiantes universitarios
Evalúa	:	El estilo de liderazgo predominante.
Numero de ítems	:	19
Confiabilidad	:	Por medio del coeficiente Alfa de Cronbach se reporta un indicador de .861 para la escala total.
Validez	:	Validado mediante el Análisis Factorial Exploratorio, hallándose una estructura bidimensional.

*Fuente:* Elaboración propia

#### 1. Descripción del instrumento

El Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A) fue construido por Castro y Nader (2004) no existe límite de tiempo para la resolución del cuestionario; mantiene una aplicación dual, a sea individual o colectiva dirigida en ambos casos, para adultos. Tiene como finalidad medir el estilo de liderazgo. El cuestionario de forma inicial muestra el siguiente orden: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y laissez faire.

En la adaptación peruana (ver anexo 1), el cuestionario se conforma de 19 ítems, en los cuales se escogieron en base a dos elementos: en primer término, se obtiene el liderazgo transformacional conformado por 11 ítems y en segundo lugar se ubica el liderazgo transaccional con 8 ítems. La corrección se lleva a cabo con la ayuda de una hoja donde se traslada las respuestas, después se clasifica según el elemento empleado procediendo a realizar la sumatoria de cada uno de los elementos clasificándolos según lo establecido anteriormente, seguidamente se obtiene un resultado quien según el puntaje obtenido se concluye con la existencia del elemento o dimensión.

## **2. Confiabilidad**

En la adaptación realizada para la presente investigación (ver anexo 1), se calculó por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. Se obtuvo un indicador de .861, el cual es considerado como una alta confiabilidad. Los coeficientes para cada uno de los factores también son considerados aceptables ( $\alpha_{\text{factor1}} = .855$ ;  $\alpha_{\text{factor2}} = .756$ ).

## **3. Validez**

En relación a la validez del instrumento se realizó el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), hallándose dos dimensiones en la estructura del instrumento, los cuales explican el 42.13% de la varianza total de la prueba (ver anexo 1).

### 3.4.2. Escala de Habilidades Sociales

Tabla 4.

#### *Ficha técnica de la Escala de Habilidades Sociales (EHS)*

---

Autor	: Elena Gismero.
Año	: 2002.
Adaptación peruana	: Cesar Ruiz Alva.
Año	: 2006.
Institución de procedencia	: Universidad Cesar Vallejo.
Población	: Estudiantes universitarios.
Evalúa	: El nivel de habilidades sociales.
Numero de ítems	: 33 reactivos.
Confiabilidad	: Se reporta un indicador de .88 para la escala total por medio del coeficiente Alfa de Cronbach.
Validez	: Validado mediante el Análisis Factorial Exploratorio, hallándose una estructura de seis factores o dimensiones.

---

*Fuente:* Elaboración propia

#### **1. Descripción del instrumento**

La Escala de Habilidades Sociales (EHS) fue construido por Gismero (2002) no presenta tiempo límite para su resolución y puede ser aplicada tanto individual como grupal. Gismero propone en su escala, seis dimensiones de habilidades sociales, claramente definidas. Sin embargo, para la adaptación peruana (Ruiz, 2006), el cuestionario posee 33 ítems, pese a ello, 28 ítems se encuentran agrupados en el sentido de falta de aserción o déficit en habilidades sociales y únicamente 5 de ellos muestran positivismo. Emplea respuestas en escala Likert. La corrección se lleva a cabo con la una hoja auxiliar donde se transcriben las respuestas, posteriormente se suman los ítems de cada dimensión seguidamente se obtiene un resultado, según el puntaje obtenido se concluye con la existencia del elemento o dimensión.

## 2. Confiabilidad

En la adaptación peruana (Ruiz, 2006) se informa una confiabilidad de .88 por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual es considerado como una alta confiabilidad. Los coeficientes para cada uno de los factores también son considerados aceptables.

## 3. Validez

En relación a la validez del instrumento se realizó la validez de contenido por medio de jueces expertos, coincidiendo con la estructura factorial dispuesta por Gismero (2002), en la cual se mantienen las seis dimensiones propuestas por la teórica.

### 3.5. Procesamiento de datos

Para determinar los datos descriptivos de la variable estilos de liderazgo y habilidades sociales en los estudiantes de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana se emplearán os procesamientos planteados por Hernández, Fernández y Baptista, los cuales refieren: *“frecuencias, porcentajes, media aritmética y desviación estándar; así mismo, los datos resultantes de la correlación entre ambas variables se tabularán y analizarán empleando la estadística inferencial, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman Rho; finalmente, para el análisis se hizo uso del paquete estadístico SPSS 25”* (Hernández et. Al, 2014)

## CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados

#### 4.1.1. Análisis sociodemográfico de la muestra

Tabla 5.

*Análisis descriptivo de los participantes según sexo*

Sexo	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Varón	63	25.9
Mujer	180	74.1
Total	243	100

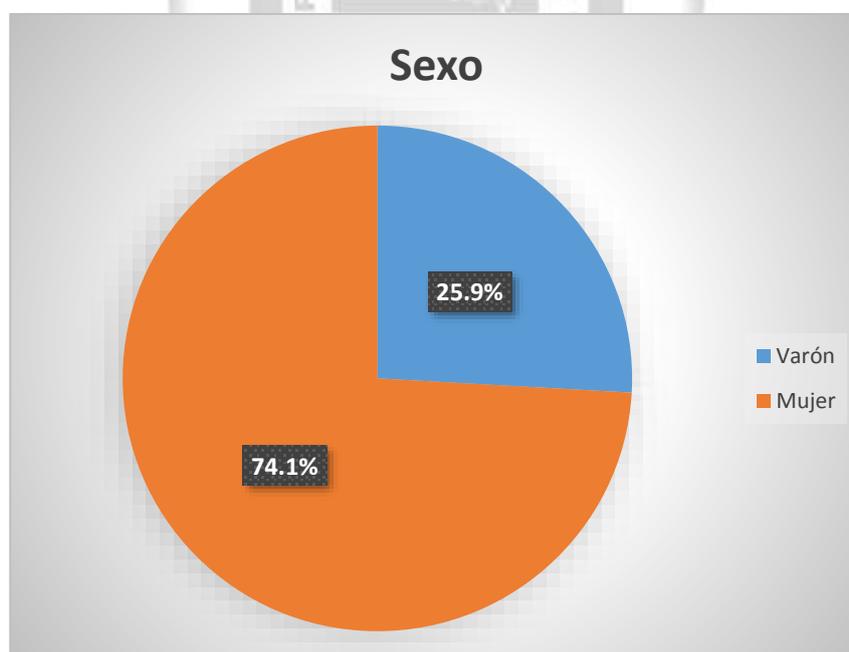


Figura 2. Análisis descriptivo de los participantes según sexo

En la tabla 5 y figura 2 se observa que el 74.1% de los estudiantes de psicología, pertenecen al sexo femenino; mientras que el 25.9% al sexo masculino.

Tabla 6.

*Análisis descriptivo de los participantes según edad*

Edad	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
17	3	1.2
18	19	7.8
19	26	10.7
20	47	19.3
21	4	19.3
22	36	14.8
23	31	12.8
24	25	10.3
25	5	2.1
26	1	.4
27	3	1.2
Total	243	100

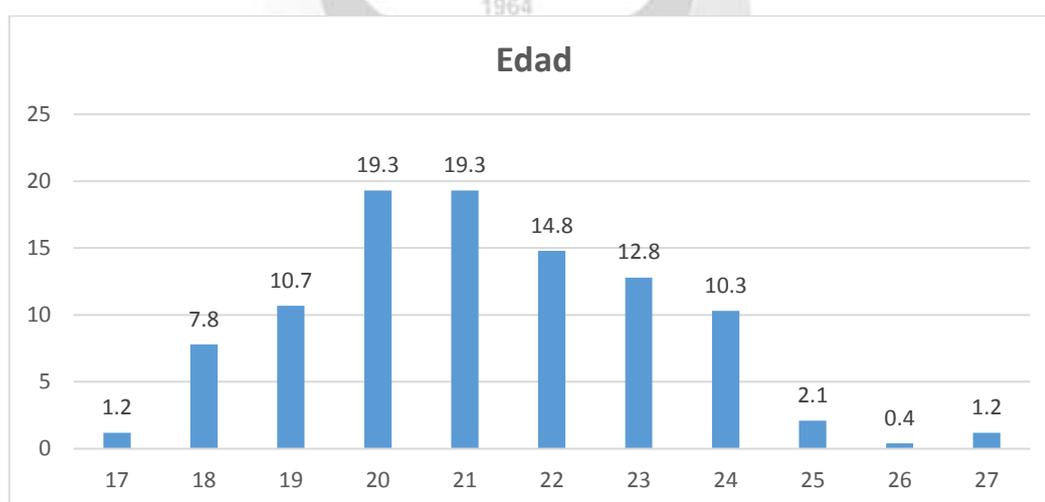


Figura 3. Análisis descriptivo de los participantes según edad.

En la tabla 6 y figura 3 se observa que la edad de los sujetos de la muestra va desde los 17 hasta los 27 años, siendo el de mayor frecuencia la edad de 20 y 21 años (19.3%).

Tabla 7.

*Análisis descriptivo de los participantes según ciclo académico*

Ciclo académico	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
3	44	18.1
4	44	18.1
5	26	10.7
6	40	16,5
7	31	12.8
8	58	23.9
Total	243	100

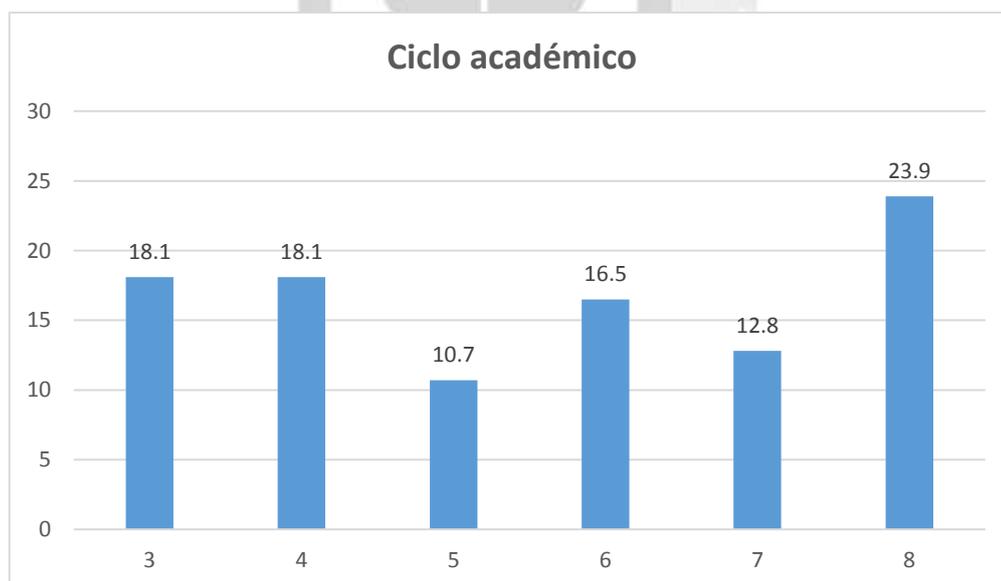


Figura 4. Análisis descriptivo de los participantes según ciclo académico.

En la tabla 7 y figura 4 encontramos que la distribución de estudiantes evaluados, según ciclo académico, comprende en su mayoría a los estudiantes del 8vo ciclo que representa el 24% de la muestra, seguido por el 3er y 4to ciclo con un 18%.

#### 4.1.2. Análisis descriptivo de las variables

Tabla 8.

*Nivel de habilidades sociales en la muestra de estudio*

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	61	25.1
Promedio	118	48.6
Alto	64	26.3
Total	243	100

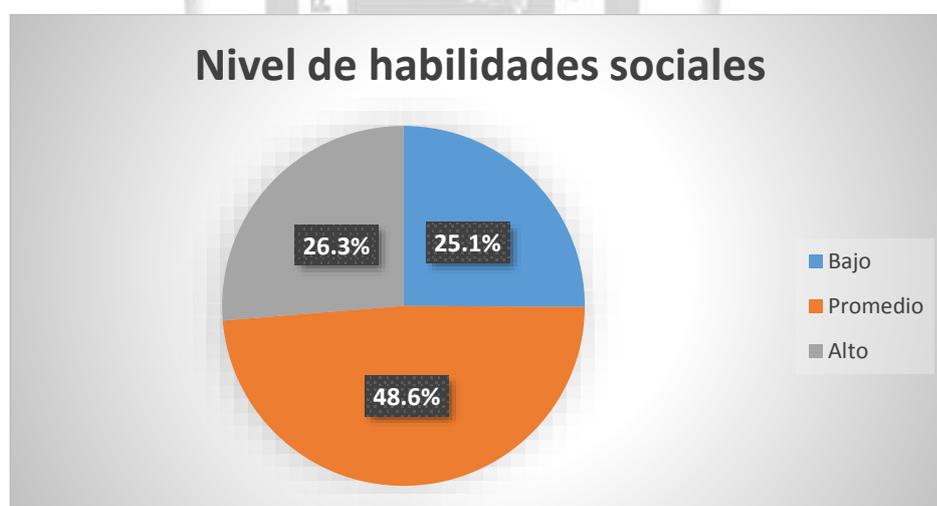


Figura 5. Nivel de habilidades sociales en la muestra de estudio

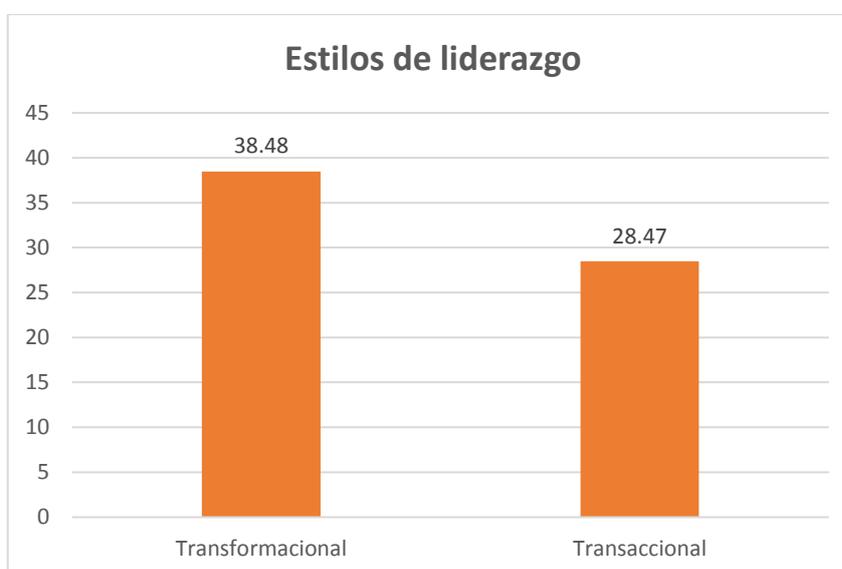
En la tabla 8 y figura 5 encontramos los niveles de habilidades sociales en los estudiantes de psicología. Se aprecia que el 26.3% de los participantes presenta un nivel alto, 48.6% nivel promedio y el 25.1% un nivel bajo en el manejo de habilidades sociales.

Tabla 9.

*Estilo de liderazgo predominante en la muestra de estudio*

Estilo de liderazgo	M	D.E
Transformacional	38.48	5.092
Transaccional	28.47	4.361

*Nota:* M= Media; D.E= Desviación estándar.



*Figura 6.* Estilo de liderazgo predominante en la muestra de estudio

En la tabla 9 y figura 6 encontramos el estilo de liderazgo predominante en los estudiantes de psicología. Se aprecia que el estilo de liderazgo predominante es el liderazgo transformacional con una media de 38.48, seguido del liderazgo transaccional (M= 28.47).

#### 4.1.3. Análisis de normalidad de datos

Tabla 10.

*Análisis de la Bondad de Ajuste a la curva normal de las variables en estudio en la muestra total (N = 243)*

Variabes	M	D.S.	K-S	Sig.
Habilidades sociales	94.42	14.66	.092	.000
Autoexpresión de situaciones sociales	24.19	4.76	.113	.000
Defensa de los propios derechos como consumidor	14.32	2.82	.122	.000
Expresión de enfado o disconformidad	11.96	2.70	.128	.000
Decir no y cortar interacciones	17.23	4.01	.099	.000
Hacer peticiones	12.37	2.45	.103	.000
Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	14.26	2.95	.109	.000
Liderazgo transformacional	38.48	5.09	.077	.000
Liderazgo transaccional	28.47	4.36	.062	.026

*Nota:* M= Media; D.E= Desviación estándar; K-S= Kolmogorov-Smirnov; Sig.= Significancia estadística.

Los análisis de la bondad de ajuste a la curva normal las variables en estudio fueron realizadas a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (ver Tabla 10), e indicaron que en todos los valores los niveles de significación fueron menores a .05, por lo que se concluye que las distribuciones de los puntajes no se aproximaron a una distribución normal dentro la investigación.

#### 4.1.4. Relación entre variables

Tabla 11.  
*Correlación de Spearman entre los estilos de liderazgo y habilidades sociales*

Estilos de liderazgo	Habilidades sociales
Transformacional	.155*
Transaccional	.127*

Nota: \*= Significación al nivel 0.05 (bilateral)

En la tabla 11, el análisis muestra que el estilo de liderazgo transformacional correlaciona positiva y significativamente con las habilidades sociales ( $Rho = .155$ ;  $p > 0.05$ ). Así mismo, se observa que el liderazgo transaccional correlaciona de manera positiva y significativa con las habilidades sociales ( $Rho = .127$ ;  $p > 0.05$ ).

Tabla 12.  
*Correlación de Spearman entre el estilo de liderazgo transformacional y las dimensiones de las habilidades sociales*

Habilidades sociales	Liderazgo transformacional
Autoexpresión de situaciones sociales	.181**
Defensa de los propios derechos como consumidor	.025
Expresión de enfado o disconformidad	.109
Decir no y cortar interacciones	.071
Hacer peticiones	.086
Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	.149*

Nota: \*\*= Significación al nivel 0.01 (bilateral); \*= Significación al nivel 0.05 (bilateral)

En la tabla 12 se aprecia que el estilo de liderazgo transformacional correlaciona positiva y significativamente con la autoexpresión de situaciones sociales ( $Rho = .181$ ;  $p > 0.01$ ) y con el iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto ( $Rho = .149$ ;  $p > 0.05$ ).

Tabla 13.

*Correlación de Spearman entre el estilo de liderazgo transaccional y las dimensiones de las habilidades sociales*

Habilidades sociales	Liderazgo transaccional
Autoexpresión de situaciones sociales	.148*
Defensa de los propios derechos como consumidor	.101
Expresión de enfado o disconformidad	.088
Decir no y cortar interacciones	.033
Hacer peticiones	.025
Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	.165*

Nota: \*= Significación al nivel 0.05 (bilateral)

En la tabla 13 se aprecia que el estilo de liderazgo transaccional correlaciona positiva y significativamente con la autoexpresión de situaciones sociales ( $Rho = .148$ ;  $p > 0.05$ ) y el iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto ( $Rho = .165$ ;  $p > 0.05$ ).

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

Se comprueba la hipótesis general, puesto que existe correlación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo y las habilidades sociales, evidenciando así que, a mayor grado de habilidades sociales, mayor será las capacidades de poseer un determinado estilo de liderazgo.

Asimismo, se comprueba la hipótesis específica, puesto que existe correlación positiva y significativa entre el estilo transformacional y las variables autoexpresión de situaciones sociales e iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, dado que aquel tipo de líder transformacional busca cumplir la visión de determinada institución tendrá que interactuar con todos y cada uno de los colaboradores para lograr así, el cumplimiento de los objetivos trazados.

Así también, se halló que existe correlación positiva y significativa entre el estilo transaccional y las variables autoexpresión de situaciones sociales e iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, en contra posición al líder transformacional, el líder transaccional mantiene una retroalimentación con los colaboradores para poder tomar en cuenta las propuestas y concernir un ambiente de aprendizaje mutuo.

#### **4.3. Discusión de resultados**

En el Perú son escasos los estudios donde se correlacionen variables como habilidades sociales y el liderazgo en estudiantes universitarios (Caller, 2016; Casqui y Condori, 2015), siendo la tendencia, el estudio de ambas variables por separado (Alcántara, 2017; Chambí y Sucari, 2017; Carrasco y Cueva, 2017; Ponce, 2018; Tomairo, 2013). En ese sentido, los resultados del presente trabajo de investigación muestran que los estilos de liderazgo (transformacional y transaccional) se relacionan de manera positiva y significativa con las habilidades sociales. Este hallazgo, es parecido a lo reportado por Casqui y Condori (2015), quienes refieren que: “el estilo de liderazgo y las habilidades sociales se encuentran asociadas y actúan como mediadores en la convivencia en el aula”, por lo cual los problemas suscitados dentro de un aula tendrán menor incidencia en aparecer, debido a que se cuenta con factores protectores como serían las dimensiones de las habilidades sociales y liderazgo. Así mismo, Caller (2016), determinó que estudiantes que cuentan con educación superior y habilidades sociales desarrolladas muestran un mejor manejo de grupo, denotando una influencia considerablemente en universitarios, velando además por la incorporación y cumplimiento de las lineaciones institucionales. (Guzmán et al., 2016).

Estos resultados sugieren correlaciones positivas ascendentes, en la cual, a mayor nivel de habilidades sociales desarrolladas, mayor es la probabilidad de desarrollar estilos de liderazgo.

Autores como Caller, confirman resultados de investigaciones pasadas donde a mayor nivel de habilidades sociales, mayor será el nivel de control en situaciones estresantes (Caller, 2016). De esta manera se tiene que, factores como el ambiente institucional o educativo y el núcleo familiar influyen positivamente en el liderazgo (Mudarra y García, 2016).

En relación al componente familiar, García, Vázquez y Vázquez, (2007), mencionan la importancia de la influencia familiar en la construcción de una sólida base para el desarrollo de habilidades sociales, las cuales son como una red neuronal, finamente establecidas; mientras exista una buena comunicación, siempre habrá posibilidades de ser personas con capacidades de actuar de manera positiva ante la sociedad.

Si un niño tiene una dura etapa infantil, de adulto tendrá inhibiciones en cuanto a conductas sociales sanas (López, 2008). Por otro lado, en el componente institucional o educativo, Dueñas y Senra (2009), refiere que “gran parte de las competencias sociales es aprendida durante el periodo escolar”. En su estudio encontró que gran parte de las personas demostraron gratitud a sus centros de formación escolar. Por su parte, Salvador, Fuente, y Álvarez (2009) manifiesta que los docentes deben adoptar un papel más autocrítico y autorreflexivo. Siendo ellos mismos gestores de agentes positivos.

Es importante mencionar que el 49% de los participantes del estudio presenta niveles altos de habilidades sociales; ubicando al estilo de liderazgo transformacional por encima del promedio, frente al estilo de liderazgo transaccional. Estos hallazgos se asemejan a los propuestos por teóricos como Holst, Galicia, Gómez y Degante (2017) y Herrera, Freytes, López y Olaz (2012), quienes encontraron niveles promedios de habilidades sociales en estudiantes.

Sin embargo, resultados contrarios se hallaron en estudios internacionales, donde se presenta una discrepancia entre pares y comunicación de las habilidades sociales, este punto encuentra explicación en el perfil de personalidad que puede predominar en la muestra, así como también los factores protectores que podrían presentar cada participante, (Holst et. al. 2017) y (Herrera 2012)

Por ende, el liderazgo transformacional se ha correlacionado positivamente con la autoexpresión de situaciones sociales y el iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, ambos factores son parte de las dimensiones de las habilidades sociales, en este apartado se entiende que, al mantener una apertura para con otras personas, en conjunto con una adecuada autorreflexión e interacción, el individuo no tendrá dificultades para poder desenvolverse correctamente Este resultado coincide con estudios realizados por Caller, Chasqui y Condori. (Caller, 2016; Casqui y Condori, 2015).

Guzmán, Riojas y Vásquez (2012) aseveran que el liderazgo transformacional busca ejecutar sus cualidades en base a visión, misión, cultura y compromiso del equipo, para posteriormente adecuar y cumplir las metas trazadas. Por ello, las personas que se encuentran bajo el liderazgo de este perfil, muestran una mayor identificación y por ende seguimiento.

De igual manera, el liderazgo transaccional ha correlacionado positivamente con la autoexpresión de situaciones sociales y el iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto, debido a que los líderes transaccionales se basan en premios y castigos, debe mantener una comunicación abierta con sus colaboradores, para así tener una visión amplia y objetiva de la situación por la que se encontrará a travesando las institución, dichos componentes son pertenecientes a las dimensiones de las habilidades sociales tal y como lo demuestran estudios internacionales y nacionales (Carrasco y Cueva, 2017; Ponce, 2018).

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

Las conclusiones que se desprenden de los resultados hallados en la presente investigación son los siguientes:

- Se evidencia un nivel alto en 26.3%, un nivel promedio de 48.6% y un nivel bajo 25.1 de habilidades sociales en el de los estudiantes de la carrera de psicología.
- Se aprecia que el estilo de liderazgo transformacional predomina con una media de 38.48% en relación al estilo transaccional que obtiene una media de 28.47% en los estudiantes de psicología.
- Existe correlación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional con la autoexpresión de situaciones sociales ( $Rho = .181$ ;  $p > 0.01$ ).
- Existe correlación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto ( $Rho = .149$ ;  $p > 0.05$ ).
- Existe correlación significativa y positiva entre el liderazgo transaccional y la autoexpresión de situaciones sociales ( $Rho = .148$ ;  $p > 0.05$ ).
- Existe correlación significativa y positiva entre el liderazgo transaccional y el iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto ( $Rho = .165$ ;  $p > 0.05$ ).

#### 5.2. Recomendaciones

Se sugieren las siguientes acciones para futuras investigaciones referidas al tema de la presente investigación:

- Se recomienda, en base a los datos obtenidos en la presente investigación, planificar, diseñar y aplicar un programa de formación basado en competencias blandas, que incluyan principalmente herramientas de soporte para mejorar las habilidades de liderazgo y el trabajo en equipo, dirigido exclusivamente a estudiantes universitarios, con la finalidad de fortalecer el desempeño dentro del aula, mejorando con ello la relación entre los estudiantes.
- Realizar estudios complementarios acerca de la relación entre las variables estudiadas, comprendidas como estilos de liderazgo y sus fuentes motivacionales, las cuales posiblemente tengan una relación con respecto al perfil de liderazgo de cada individuo, con el objetivo de determinar aspectos que faciliten el desarrollo del liderazgo en los estudiantes universitarios.
- Promover la evaluación estudiantil basada en competencias que puedan indicar el nivel de avance en las mismas y ello permita diseñar un plan de seguimiento, acompañamiento y trabajo con aquellos que necesitan fortalecerlas.
- Implementar un cronograma de actividades en base a la esquematización de los perfiles con bajas puntuaciones de habilidades blandas comprendidas como habilidades sociales y liderazgo, para así lograr una reestructuración en la forma de pensar y actuar de los colaboradores de una determinada empresa.
- Se recomienda tener en cuenta a las habilidades blandas en futuras investigaciones con el mismo grupo control (universitarios) para así poder obtener un estudio de corte longitudinal y poder establecer diferencias en cuanto al aumento o disminución de habilidades.

## Bibliografía

- Alcántara, M. (2017). Nivel de habilidades sociales en estudiantes de la académica pre-universitaria APPU del distrito El Agustino, 2017. (Tesis de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Anticona S. (2014) Asertividad en estudiantes de Psicología según el factor de nivel de formación académica (Ingresantes, media carrera, egresantes) de una universidad privada. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú.
- Bandura A. (1980) Pensamiento y acción. Fundamentos sociales. Ediciones Martinez Roca SA. Barcelona – España.
- Bass, B. & Avolio, B. (2000). MLQ Multifactor Leadership Questionnaire. Second Edition. Sampler Set: technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ Form 5XShort. Published by Mindgarden, Inc.
- Barrientos, R. (2008). La Reforma Esperada: Una Educación para todos y para cada uno de ellos. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 6(4), 26-46. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55160403.pdf>
- Barrow, J. (1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. Academy of Management Review, 2, 231-251.
- Betina, A. y Contini, N. (2011). Las habilidades sociales en niños y adolescentes. Su importancia en la prevención de trastornos psicopatológicos. Fundamentos En Humanidades, 1(23), 159–182. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/184/18424417009.pdf>
- Caballo, V. (1993). Relaciones entre diversas medidas conductuales y de autoinforme de las habilidades sociales. Psicología Conductual, 1(1), 72-99. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/259528322\\_Relaciones\\_entre\\_diversas\\_medidas\\_conductuales\\_y\\_de\\_autoinforme\\_de\\_las\\_habilidades\\_sociales](https://www.researchgate.net/publication/259528322_Relaciones_entre_diversas_medidas_conductuales_y_de_autoinforme_de_las_habilidades_sociales)

- Caballo, V. (1999). Habilidades sociales: una aproximación al tema. Abaco: Revista de Cultura Y Ciencias Sociales, (21), 11–12. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=113192>
- Caballo, V. (2007). Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. Siglo XXI de España Editores, Madrid: España. Recuperado de: <https://cideps.com/wp-content/uploads/2015/04/Caballo-V.-Manual-de-evaluaci%C3%B3n-y-entrenamiento-de-las-habilidades-sociales-ebook.pdf>
- Cáceres, M., Lorenzo M. & Sola, T. (2009) El liderazgo estudiantil en la universidad de Grana desde una dimensión introspectiva. Bordon. Jpnal of Education, 61 (1), 109-129. Recuperado de: <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/28707>
- Caller, J. (2016). Liderazgo transformacional, las habilidades sociales y su influencia en la convivencia en el aula en los estudiantes de una universidad privada 2015. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4124/Caller\\_LJB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4124/Caller_LJB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Campoverde, R., Rosero, C. González, V. & Ortiz, E. (2017). Estilos de liderazgo e hombres y mujeres universitarios que estudian ciencias administrativas. Revista Espacios, 39(13), 7-15. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p07.pdf>
- Campo L., Martínez Y. (2009) Habilidades sociales en estudiantes de Psicología de una universidad privada de la costa de caribe colombiana. Revista Iberoameamerica de Psicología: Ciencia y Tecnología 2(1): 39-51. Recuperado de: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/176/144>

- Chambi, S & Sucari, B. (2017). Adicción a internet, dependencia al móvil, impulsividad y habilidades sociales pre-universitarios de la Institución Educativa Privada Claudio Galeno, Juliaca 2017. Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/664/Santiago\\_Tesis\\_bachelor\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/664/Santiago_Tesis_bachelor_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro & Benatuil (2007). Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito. *Anales de Psicología*, 23(2), 216-225. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16723206.pdf>
- Carbajal T. (2016). Liderazgo Transformador: Como inspirar a los demás para lograr grandes resultados. Nostica Editorial S.A.C: Lima.
- Carrasco y Cueva (2017). Habilidades sociales en los estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología y de la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, 2016. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/725/Cecilia\\_Tesis\\_bachelor\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/725/Cecilia_Tesis_bachelor_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Casqui, A. & Condori, M. (2015). Habilidades sociales y liderazgo transformacional en estudiantes de la escuela académico profesional de educación primaria de la Universidad Nacional del Centro del Perú. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/2874/Alvarado%20Casqui-Matamoros%20Condori.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro S. A. & Nader, M. (2004). Estilos de liderazgo, contexto y cultura organizacional. Un estudio comparativo en población civil y militar. *Boletín de Psicología*, 82, 45-65. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/6853/6987>
- Chamorro M. D. (2005). Factores determinantes del Estilo de Liderazgo del director-a. Memoria presentada para optar el grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid.

- Contini, E., Betina, A., y Esterkind, A. (2013). Habilidades sociales en contextos urbanos y rurales. Un estudio comparativo con adolescentes. *Psicogente*, 16(29), 103-117. Recuperado de: <http://oaji.net/articles/2017/1787-1485546598.pdf>
- Do Amaral, P., Maia, F. & Bezerra C. (2015) Las habilidades sociales y el comportamiento infractor en la adolescencia. *Subjetividad y Procesos cognitivos*, 19(2), 17 – 38. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339643529001.pdf>
- Dueñas, L., y Senra, M. (2009). Habilidades sociales y acoso escolar: un estudio en centros de enseñanza secundaria de Madrid. *Revista Española de Orientación Y Psicopedagogía*, 20(1), 39–49. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2952124&orden=1&info=link>
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia et technica*, 13(34), 343-348. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934058.pdf>
- Figuerola M. (2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Humanidades Médicas*, 12(3), 515-530. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v12n3/hmc10312.pdf>
- Fischman, D. (2005). *El líder Transformador I*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicas (UPC): Lima.
- García, R., Vázquez, A. & Vázquez, R. (2007). Habilidades Sociales y Apoyo Social en Esquizofrenia. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 7(1), 61–71. Recuperado de: <https://www.ijpsy.com/volumen7/num1/158/habilidades-sociales-y-apoyo-social-en-esquizofrenia-ES.pdf>
- Gismero, E. (2002). *Escala de habilidades sociales*. Madrid, España: TEA.
- González, O. J. (2008). *Liderazgo transformacional en el docente universitario*. Maracaibo, Venezuela. Universidad del Zulia. *Ciencias de la Educación*, 8(1), 38-47. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/904/90480105/>

- González, O. J., & González, L. (2012). Estilos de Liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 12(1), 35-44. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/904/90423275005.pdf>
- Guzmán, J., Riojas, L., & Vásquez, J. (2016). Estilos de liderazgo en docentes universitarios: Estudio exploratorio desde la perspectiva de los propios docentes. *Invurnus Investigación*, 11(1), 9-14. Recuperado de: <http://www.invurnus.uson.mx/revistas/articulos/22-GuzmanHernandezCol2016EE.pdf>
- Herrera, Freytes, López y Olaz (2012). Un estudio comparativo sobre las habilidades sociales en estudiantes de Psicología. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12(2), 277-287. Recuperado de: <https://www.ijpsy.com/volumen12/num2/331/un-estudio-comparativo-sobre-las-habilidades-ES.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M.P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill/Interamericana Editores: México. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Holst, I., Galicia, Y., Gomez, G. & De Degante, A. (2017). Las habilidades sociales y sus diferencias en estudiantes universitarios. *VERTIENTES Revista Especializada en Ciencias Sociales de la Salud*, 20(2), 22-28. Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=82569>
- Koontz, H., O'Donnell, C. & Weihrich, H. (1990). *Elementos de administración* (4ta. Ed.). Madrid, España: McGraw-Hill.
- Kotter, J.P. (1999). *La verdadera labor de un líder*. Bogotá: Norma.
- Lozano, J. (2012). Habilidades Sociales como herramienta para una Inclusión Educativa: Una reflexión crítica. *Tejuelo: Didáctica de la Lengua y la Literatura. Educación*, (6), 64–73. Recuperado de: <https://docplayer.es/17642698-Habilidades-sociales-como-herramienta-para-una-inclusion-educativa-una-reflexion-critica.html>

López, M. (2008). La integración de las Habilidades Sociales en la escuela como estrategia para la salud emocional. *Revista Electrónica de Intervención Psicosocial y Psicología Comunitaria*, 3(1), 16–19. Recueprado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2547022>

McGregor D (1994) *The human side of enterprise*. Nueva York, Estados Unidos: McGraw-Hill.

Medina, A., & Gómez, R. M. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de Educación Secundaria. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, 53(1), 91–113. Recuperado de: <http://doi.org/10.4151/07189729-Vol.53-Iss.1-Art.127>

Mendoza, I. (2005). Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de Gerentes de Ventas de una empresa farmacéutica a nivel mundial. Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Mudarra, M. y Garcia, B. (2016). Habilidades sociales y éxito académico: expectativas de los profesores de educación secundaria. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 27(1), 114–133. Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/17032/14619>

Nader, M., & Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional-transaccional de Bass. *Universitas Psychologica*, 6(3), 689-698.

Ortega, A. (2017). Estilos de liderazgos de estudiantes universitarios en Venezuela. Recuperado de: [https://www.academia.edu/33026625/ESTILOS\\_DE\\_LIDERAZGO\\_DE\\_ESTUDIANTES\\_UNIVERSITARIOS\\_EN\\_VENEZUELA](https://www.academia.edu/33026625/ESTILOS_DE_LIDERAZGO_DE_ESTUDIANTES_UNIVERSITARIOS_EN_VENEZUELA)

Oyarzún, G., Estrada, C., Pino, E y Oyarzún, M. (2012). Habilidades sociales y rendimiento académico: una mirada desde el género. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(2), 21–28. Recuperado de: <http://www.redalyc.org:9081/articulo.oa?id=79825836011>

- Ponce, L. (2018). Estilos de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de Ingeniería Geológica, Minera y Metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3681/Estilo\\_PonceGago\\_Lily.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3681/Estilo_PonceGago_Lily.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Real Academia Española (2018). *Diccionario de la Real Academia Española*. Recuperado de: <https://dle.rae.es/>
- Rojas, H. (2004). *Habilidades sociales: Para una mejor relación interpersonal*. Edición Copyright: Perú.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional* (8a. Ed.). México, México: Prentice Hall.
- Ruiz, Cesar. (2009). Escala de Habilidades Sociales. Curso de Actualización en Pruebas Psicológicas, Colegio de Psicólogos del Perú Consejo Directivo Nacional.
- Salvador, M., Fuente, M. y Álvarez, J. (2009). Las habilidades sociales en directores de centros escolares. *European Journal of Education and Psychology*, 2(3), 275–288. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3060519&info=resumen&idoma=SPA>
- Tomairo, W. (2013). Estilos de liderazgo en los internos de la facultad de enfermería de una universidad privada peruana. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/859/Estilos\\_TomairoGarrizo\\_Wilmer.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/859/Estilos_TomairoGarrizo_Wilmer.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Valdéz, Á., Madrid, E., Carlos, E. y Martínez, E. (2016). Propiedades psicométricas de una escala para medir dificultades en habilidades sociales relacionadas con la victimización. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 77–88. Recuperado de: <http://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.ppem>

Vega, C., & Zavala, G. (2004). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Tesis para optar el título de Psicólogo. Universidad de Chile.

Willman, S., & Velasco, M.I. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI. *Estudios Gerenciales*, 27, 118. 67 – 84. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592311701462>

Zamora, A., & Poriet, Y. (2011). Prácticas de liderazgo en una empresa manufacturera venezolana del sector cervecero. *Revista Venezolana de Gerencia* (53), 101-115. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29018414006.pdf>



# ANEXOS



## Anexo 1. Matriz de consistencia interna

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	VARIABLES	INDICADORES
¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y las habilidades sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana?	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y las habilidades sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y las habilidades sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p>	<p><b>Enfoque de estudio:</b></p> <p>Cuantitativo.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>No experimental</p>	Estilos de liderazgo	<p>Liderazgo transformacional:</p> <p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11.</p> <p>Liderazgo transaccional:</p> <p>12,13, 14, 15, 16,17, 18 y 19.</p>

	<p><b>Específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión autoexpresión de situaciones sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</li> <li>Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión defensa de los propios derechos como consumidor en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</li> <li>Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión expresión de enfado o disconformidad en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</li> </ol>	<p><b>Específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión autoexpresión de situaciones sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</li> <li>Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión defensa de los propios derechos como consumidor en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</li> <li>Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión expresión de enfado o disconformidad en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</li> </ol>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Descriptivo correlacional.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Está conformada por 782 estudiantes de tercero a octavo ciclo de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Consta de 243 estudiantes de tercero a octavo ciclo de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b></p> <p>- Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A).</p>	<p>Habilidades sociales</p>	<p>Autoexpresión de situaciones sociales: 1, 2, 10, 11, 19, 20, 28 y 29.</p> <p>Defensa de los propios derechos como consumidor: 3, 4, 12, 21 y 30.</p> <p>Expresión de enfado o disconformidad: 13, 22, 31 y 32</p> <p>Decir no y cortar interacciones: 5, 14, 15, 23, 24 y 33</p> <p>Hacer peticiones: 6, 7, 16, 25 y 26.</p> <p>Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto: 8, 9, 17, 18 y 27.</p>
--	---	--	--	-----------------------------	--

	<p>4. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión decir no y cortar interacciones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p>5. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión hacer peticiones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p>6. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo expuesto en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p>7. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión autoexpresión de situaciones sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p>	<p>4. Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión decir no y cortar interacciones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p>5. Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión hacer peticiones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p>6. Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo expuesto en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p>	<p>- Escala de Habilidades Sociales.</p> <p><b>Procedimiento:</b></p> <p>Administración grupal de los tests psicológicos con consentimiento por parte de los estudiantes y de los profesores para aplicar las pruebas dentro del aula de estudio.</p> <p><b>Análisis de datos:</b></p> <p>- Estadísticos descriptivos (frecuencias, porcentajes, media aritmética, desviación estándar y gráficos).</p> <p>- Estadísticos inferenciales (coeficiente de correlación de Spearman)</p>		
--	--	---	--	--	--

	<p>8. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión defensa de los propios derechos como consumidor en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p>9. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión expresión de enfado o disconformidad en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p>10. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y decir no y la dimensión cortar interacciones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p>11. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión hacer peticiones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p>	<p>7. Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión autoexpresión de situaciones sociales en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p>8. Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión defensa de los propios derechos como consumidor en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p>9. Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión expresión de enfado o disconformidad en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p>		
--	---	---	--	--

	<p>12. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo expuesto en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p>	<p>10. Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión decir no y cortar interacciones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p>11. Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión hacer peticiones en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p> <p>12. Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la dimensión iniciar interacciones positivas con el sexo expuesto en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.</p>		
--	---	---	--	--

## Anexo 2. Análisis psicométrico del Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A).

### Análisis de homogeneidad del test

Se examinó el grado de asociación entre los ítems que conforman la prueba y el test (Ver Tabla 14), reteniéndose aquellos que tuvieron una correlación ítem-test mayor a .20.

Tabla 14  
*Correlación ítem-escala corregida de los ítems del CELID-A*

Ítem	Primer	Segundo	Tercer
	análisis	análisis	análisis
	$r_{itc}$	$r_{itc}$	$r_{itc}$
1 Mi presencia tiene poco efecto en el rendimiento académico de mis compañeros.	-.236	---	---
2 Si las cosas están saliendo bien, no hago ningún cambio.	.366	.240	.203
3 Mis compañeros se sienten orgullosos de trabajar conmigo.	.326	.374	.369
4 Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	.263	.284	.288
5 Evito involucrarme en el trabajo de mis compañeros.	.008	---	---
6 Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"	-.024	---	---
7 En determinadas situaciones, evito dar mi opinión o punto de vista a mis compañeros.	.191	.031	---
8 Les doy a mis compañeros lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	.110	---	---
9 Evito intervenir, mientras se consiguen los objetivos académicos.	.066	---	---
10 Me aseguro de que se cumpla el acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí.	.219	.248	.244
11 Conservo una actitud de dialogo con mis compañeros para intercambiar opiniones, sobre lo que desean obtener a cambio de su participación.	.475	.514	.525
12 Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.	.428	.426	.406
13 Me ocupo de formar a quienes lo necesitan.	.396	.447	.437
14 Centro mi atención en las personas que no trabajan conforme a lo acordado conmigo.	.342	.478	.502
15 Promuevo el análisis con razonamiento y evidencia para resolver los problemas	.467	.566	.563
16 Trato que mis compañeros obtengan lo que desean a cambio de su cooperación	.346	.255	.252
17 Estoy dispuesto a instruir o enseñar a mis compañeros siempre que lo necesiten	.531	.651	.657
18 Trato de no hacer cambios mientras las cosas marchen bien.	.155	---	---

19 Tomo la iniciativa de dar charlas para motivar a las personas con las que estudio.	.333	.491	.514
20 Evito tomar decisiones apresuradas, sin consultar a mi equipo de estudios y/o trabajos.	-.081	---	---
21 Cuento con el respeto de mis compañeros.	.311	.429	.443
22 Realizo acciones que incrementen su motivación de éxito al grupo que este a mi cargo.	.300	.498	.528
23 Es importante que los problemas se afronten como una oportunidad de aprendizaje.	.399	.520	.531
24 Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos.	.383	.566	.580
25 Los hago analizar y pensar sobre viejos problemas para solucionarlos de manera nueva.	.456	.561	.564
26 Permito que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no es necesario introducir algún cambio	.089	---	---
27 Es difícil que mis compañeros me encuentren cuando surge un problema	.136	---	---
28 Fomento el uso de la Inteligencia para superar los obstáculos	.423	.473	.474
29 Les pido a mis compañeros que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos	.462	.605	.599
30 Para mí es importante mostrar nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes	.483	.555	.539
31 Evito decir a mis compañeros como se tienen que hacer las cosas.	.205	.166	---
32 Es probable que esté ausente cuando mis compañeros me necesitan	-.130	---	---
33 Mis compañeros tienen plena confianza en mi	.246	.237	.240
34 Mis compañeros confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo	.396	.322	.316

Nota:  $r_{itc}$  = Correlación item-test corregida

### **Análisis factorial exploratorio (AFE)**

Con la finalidad de analizar la viabilidad del empleo del análisis factorial para la determinación de la validez de constructo de la Escala de Inteligencia Emocional, se emplearon las medidas de Kaiser-Meyer-Olkin y el Test de Esfericidad de Barlett. La medida de adecuación K-M-O obtiene una puntuación de .787, con un intervalo de confianza que va del .763 hasta el .827, valor considerado adecuado. Así mismo, la prueba de esfericidad de Bartlett también resulto significativo ( $\chi^2 = 1112.4$ ;  $gl = 171$ ;  $p < 0,001$ ). Estos hallazgos indican que es posible realizar un análisis factorial exploratorio.

Para la determinación del número de factores se utilizó el análisis el análisis paralelo, propuesto por Horn (1965), por medio del cual se sugirió la extracción de dos factores (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011). Se decidió eliminar del proceso los ítems 4, 12 y 34 por motivo que de una interpretación más simple de la estructura (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2004).

Tabla 15  
*Análisis paralelo para los factores del CELID-A*

<b>Factores</b>	<b>Autovalores empíricos</b>	<b>Autovalores aleatorios</b>	<b>Autovalores aleatorios al 95%</b>
<b>1</b>	35.6*	11.2	12.4
<b>2</b>	11.2*	10.1	10.9
<b>3</b>	7.4	9.3	9.9
<b>4</b>	6.8	8.6	9.2

Para la utilización del método de rotación se consideró la recomendación de Tabachnick y Fidell (2001) quienes sugieren que si la correlación entre los factores es mayor a .32 debe considerarse las rotaciones oblicuas. En el presente estudio dos factores tienen una correlación de .655. Por tal motivo se utilizó el método de rotación denominado *promin*. Los dos factores explicaban el 42.13% de la varianza total de la prueba.

Tabla 16.  
*Análisis factorial exploratorio con rotación promin*

<b>Ítem</b>	<b>F1</b>	<b>F2</b>
<b>1</b> Mis compañeros se sienten orgullosos de trabajar conmigo.	.526	
<b>2</b> Estoy dispuesto a instruir o enseñar a mis compañeros siempre que lo necesiten,	.530	
<b>3</b> Tomo la iniciativa de dar charlas para motivar a las personas con las que estudio.	.560	
<b>4</b> Cuento con el respeto de mis compañeros.	.512	
<b>5</b> Realizo acciones que incrementen su motivación de éxito al grupo que este a mi cargo.	.785	

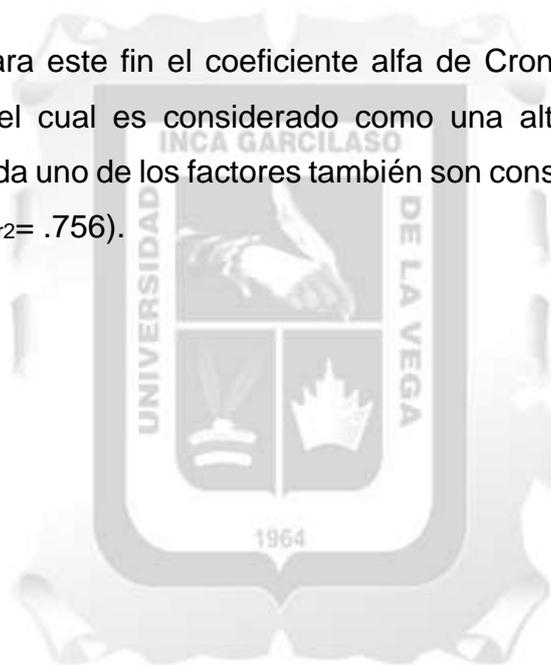
6	Es importante que los problemas se afronten como una oportunidad de aprendizaje.	.575	
7	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos.	.927	
8	Los hago analizar y pensar sobre viejos problemas para solucionarlos de manera nueva.	.562	
9	Les pido a mis compañeros que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos	.460	
10	Para mí es importante mostrar nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes	.605	
11	Mis compañeros tienen plena confianza en mí	.447	
12	Si las cosas están saliendo bien, no hago ningún cambio.	.492	
13	Me aseguro de que se cumpla el acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí.	.614	
14	Conservo una actitud de diálogo con mis compañeros para intercambiar opiniones, sobre lo que desean obtener a cambio de su participación.	.630	
15	Me ocupo de formar a quienes lo necesitan.	.444	
16	Centro mi atención en las personas que no trabajan conforme a lo acordado conmigo.	.563	
17	Promuevo el análisis con razonamiento y evidencia para resolver los problemas	.528	
18	Trato que mis compañeros obtengan lo que desean a cambio de su cooperación	.714	
19	Fomento el uso de la Inteligencia para superar los obstáculos	.467	
<b>Valor Eigen</b>		6.08	1.93
<b>% Varianza explicada</b>		32	10.1
<b><math>\alpha</math> de Cronbach</b>		.855	.756
			.861

El primer factor explica el mayor porcentaje de varianza (32%), el segundo el 10.1%. Los factores quedaron constituidos por los siguientes ítems: El primer factor denominado Liderazgo transformacional, se compone de los ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11. El segundo factor comprende los ítems 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19 nombrado como liderazgo transaccional.

En los dos factores las saturaciones factoriales correspondientes a los ítems presentan cargas no inferiores a 0.40 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2004), evaluadas en las categorías de “bueno” o “excelente”, con propósitos de interpretación factorial (Comrey, 1985).

### **Análisis de confiabilidad**

Se calculó para este fin el coeficiente alfa de Cronbach. Se obtuvo un indicador de .861, el cual es considerado como una alta confiabilidad. Los coeficientes para cada uno de los factores también son considerados aceptables ( $\alpha_{\text{factor1}} = .855$ ;  $\alpha_{\text{factor2}} = .756$ ).



## Anexo 2. Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A)

### Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones acerca del liderazgo. Por favor, marque con un aspa o una cruz, en qué frecuencia se presentan en usted las conductas o actitudes, en el trato con sus compañeros de estudio y/o trabajo.

Nº	Ítem	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
1	Mis compañeros se sienten orgullosos de trabajar conmigo.					
2	Estoy dispuesto a instruir o enseñar a mis compañeros siempre que lo necesiten,					
3	Tomo la iniciativa de dar charlas para motivar a las personas con las que estudio.					
4	Cuento con el respeto de mis compañeros.					
5	Realizo acciones que incrementen su motivación de éxito al grupo que este a mi cargo.					
6	Es importante que los problemas se afronten como una oportunidad de aprendizaje.					
7	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos.					
8	Los hago analizar y pensar sobre viejos problemas para solucionarlos de manera nueva.					
9	Les pido a mis compañeros que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos					
10	Para mí es importante mostrar nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes					
11	Mis compañeros tienen plena confianza en mi					
12	Si las cosas están saliendo bien, no hago ningún cambio.					

N°	Ítem	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
13	Me aseguro de que se cumpla el acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí.					
14	Conservo una actitud de dialogo con mis compañeros para intercambiar opiniones, sobre lo que desean obtener a cambio de su participación.					
15	Me ocupo de formar a quienes lo necesitan.					
16	Centro mi atención en las personas que no trabajan conforme a lo acordado conmigo.					
17	Promuevo el análisis con razonamiento y evidencia para resolver los problemas					
18	Trato que mis compañeros obtengan lo que desean a cambio de su cooperación					
19	Fomento el uso de la Inteligencia para superar los obstáculos					

### Anexo 3. Escala de Habilidades Sociales (EHS)

#### Instrucciones:

A continuación, marque con un aspa o una cruz, la frase que mejor se ajusta a su modo de ser o actuar, de la siguiente manera a:

MA = Muy de acuerdo

DA = De acuerdo

PD = Parcialmente de acuerdo

MD = Muy en desacuerdo

Nº	Ítems	MA	DA	PD	MD
1	Evito hacer preguntas por temor a hacer el ridículo.				
2	Me cuesta telefonar a tiendas, oficinas, etc.				
3	Si al llegar a mi casa encuentro un defecto en algo que he comprado, voy a la tienda a devolverlo.				
4	Cuando en una tienda atienden a alguien que entro después que yo, me callo.				
5	Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, paso un mal rato para decirle que "NO".				
6	A veces me resulta difícil reclamar la devolución de algo que deje prestado.				
7	Si en un restaurante no me traen la comida como le había pedido, llamo al mozo y pido que me hagan de nuevo.				
8	En algunas ocasiones me es difícil hablar con personas atractivas.				
9	Muchas veces cuando tengo que hacer un halago, no sé qué decir.				
10	Tiendo a guardar mis opiniones para mí mismo.				
11	A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería.				
12	Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, no sé cómo decirle que se calle.				
13	Prefiero guardar mi opinión cuando estoy en desacuerdo con el pensamiento				
14	Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla.				
15	Hay cosas que me disgusta prestar, pero si me la piden, no sé cómo negarme.				
16	Si salgo de una tienda y me doy cuenta de que me han dado mal el vuelto, regreso a reclamar lo correcto.				
17	Tengo dificultad para darle un halago a la persona que me gusta				
18	Si veo a una persona atractiva, tomo la iniciativa y me acerco a entablar con ella.				
19	Me cuesta expresar mis sentimientos a lo demás.				

MA = Muy de acuerdo  
 DA = De acuerdo  
 PD = Parcialmente de acuerdo  
 MD = Muy en desacuerdo

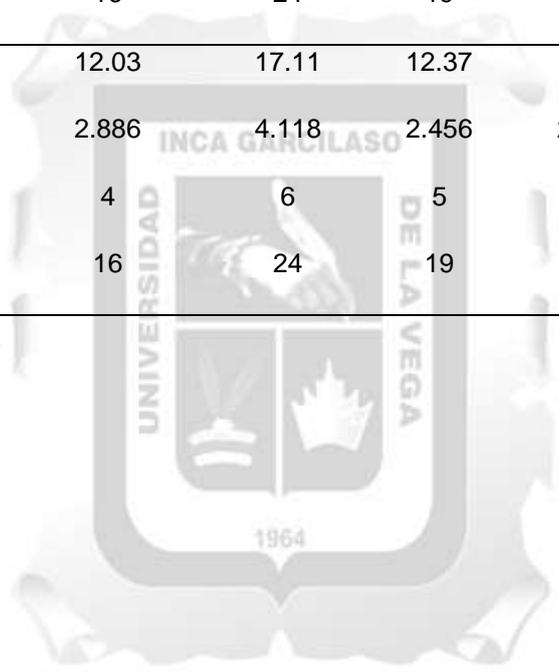
Nº	Ítems	MA	DA	PD	MD
20	Cuando busco trabajo, prefiero solicitarlo por escrito antes que participar en una entrevista personal.				
21	Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo.				
22	Como un familiar cercano me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi enfado.				
23	Tengo dificultad para cortar la comunicación a un amigo que habla mucho.				
24	Cuando no deseo volver a salir con una persona, es difícil comunicarle mi decisión.				
25	Si un amigo olvida el préstamo que alguna vez le otorgue le hago recordar.				
26	Me suele costar mucho pedir a un amigo que me haga un favor.				
27	Soy incapaz de pedir a alguien una cita.				
28	Me incomoda y molesta cuando alguien del sexo opuesto dice que le gusta alguna parte de mi físico.				
29	Me cuesta expresar mi opinión cuando estoy en grupo (en clase, reuniones, etc).				
30	Cuando alguien se me “cuela” en una fila hago si no me diera cuenta.				
31	Me cuesta expresar agresividad o enfado hacia el otro sexo, aunque tenga motivos justificados.				
32	Evito problemas con las personas callando, cediendo o evadiendo el conflicto.				
33	Algunas veces es difícil negarme a salir con personas persistentes que me generan desagrado.				

## Anexo 4. Baremos de la Escala de Habilidades Sociales (EHS)

PC	Autoexpresión de situaciones sociales	Defensa de los propios derechos como consumidor	Expresión de enfado o disconformidad	Decir no y cortar interacciones	Hacer peticiones	Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	Habilidades Sociales	Categorías
1	12	6	4	7	5	7	56	
2	12	7	5	8	5	8	57	
3	13	8	6	9	7	8	61	
4	13	8	7	10	8	9	61	
5	14	9	7	10	9	9	63	Bajo
10	17	11	8	11	9	10	74	
15	18	12	9	12	10	10	77	
20	20	12	9	13	11	11	79	
25	20	13	10	14	11	12	82	
30	22	14	11	15	12	13	86	
35	22	14	11	16	12	13	89	
40	23	14	11	16	12	13	91	
45	23	14	12	17	12	14	95	
50	24	15	12	18	12	14	97	Medio
55	25	15	13	18	13	14	99	
60	26	16	13	19	13	15	101	
65	26	16	13	19	14	16	102	
70	27	16	13	19	14	16	103	

75	28	17	14	20	15	17	105	
80	28	17	15	21	15	17	107	
85	29	17	15	21	15	17	110	
90	30	18	16	23	15	18	113	
95	31	19	16	24	16	18	115	Alto
96	31	19	16	24	16	19	116	
97	31	19	16	24	17	19	117	
98	32	19	16	24	17	19	118	
99	32	20	16	24	19	20	122	
	23.75	14.65	12.03	17.11	12.37	13.93	93.85	Media
	4.863	2.817	2.886	4.118	2.456	2.994	15.317	D.E.
	11	5	4	6	5	5	54	Mínimo
	32	20	16	24	19	20	122	Máximo

Fuente: Elaboración propia

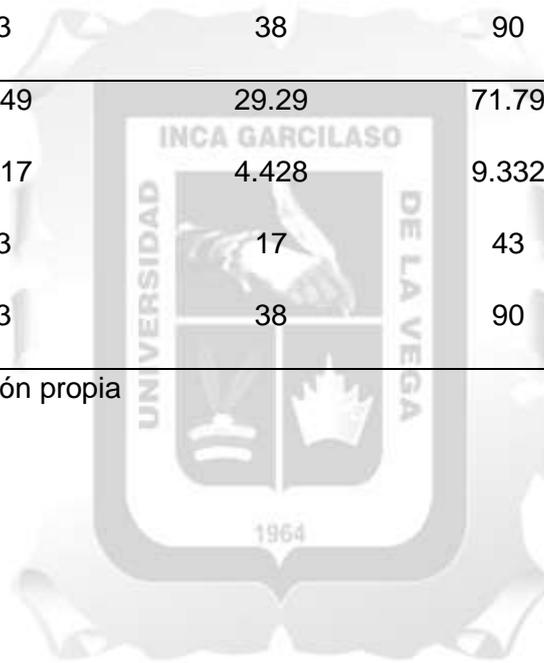


## Anexo 5. Baremos del Cuestionario de Estilos de Liderazgo

PC	Liderazgo Transformacional	Liderazgo transaccional	Liderazgo (Escala global)	Categorías
1	24	17	44	
2	26	19	49	
3	27	19	54	
4	28	20	56	
5	29	20	56	Bajo
10	34	23	58	
15	37	24	61	
20	38	26	65	
25	38	27	66	
30	39	28	68	
35	40	29	69	
40	41	29	70	
45	43	29	71	
50	44	30	73	Medio
55	45	31	74	
60	45	31	75	
65	45	31	75	
70	46	32	76	

75	48	33	79	
80	49	33	80	
85	49	34	82	
90	50	34	84	
95	52	36	86	Alto
96	53	36	87	
97	53	37	87	
98	53	38	88	
99	53	38	90	
X	42.49	29.29	71.79	Media
DE	6.517	4.428	9.332	D.E.
Mínimo	23	17	43	Mínimo
Máximo	53	38	90	Máximo

Fuente: Elaboración propia



Anexo 6. Permiso para encuestar

Lima, 01 de Setiembre del 2017

**SOLICITO: PERMISO PARA ENCUESTAR A LOS ALUMNOS  
DE III A VIII LA CARRERA DE PSICOLOGIA DE LA  
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**

Dr Ramiro Gómez Salas

Decano de la Facultad de Psicología y Trabajo Social  
Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Presente.-

De mi consideración y estima:

Reciba mis más cordiales saludos, quien le escribe es Manco Guillen, Marcos Antonio identificado con código 453035240, bachiller de Psicología por la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima - Perú.

El motivo de mi comunicación es para solicitarle permiso para poder ingresar a las aulas de la facultad, para poder encuestar con mis escalas (Escala de Estilos Liderazgo que tiene de autor a Alejandro Castro Solano en el 2004 y la Escala de Habilidades Sociales que tiene de autora a la Dra María Elena Gismero Gonzáles en el 2002) que me van a ser útil en mi tesis titulada "Estilos de Liderazgo y Habilidades Sociales en estudiantes de III a VIII ciclo de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el horario de teoría, sea al inicio o al finalizar" teniendo en cuenta que es donde está toda la población, todo previa coordinación de usted y con los docentes, en el periodo de la 2 semanas (del 4 al 8 y del 11 al 15 de setiembre), por lo mismo que va a ser una población amplia, para que usted me brinde todas las facilidades correspondientes, para encuestar a los alumnos de III a VIII ciclo de Psicología.

Como profesional mi único propósito es lograr desarrollar mi tesis, por tal motivo reitero mi solicitud para continuar con el desarrollo y contribuir en mi investigación.

Agradezco por su atención y comprensión de usted.



*Manco*  
Ps. Bch. Manco Guillen, Marcos A.  
Código: 453035240  
Rpc: 893492908

Vº Bº  
9/1  
04.9.17

727223

SE AUTORIZA EL PERMISO  
PARA EVALUAR AL ESTUDIANTE  
POR FAVOR PRTIR LAS FACILIDADES

*Pl*  
11/SET/2017

