



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA DE MATAGALPA

UNAN – FAREM – MATAGALPA

MONOGRAFIA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADAS EN TRABAJO SOCIAL

Tema:

Habilidades para la vida y estilos de liderazgo en adolescentes pertenecientes al proyecto Hope, municipio de Matagalpa, II Semestre 2017.

Autoras:

- ✓ Br. Ashley del Carmen Aguilar Herrera
- ✓ Br. Jesica del Socorro Urbina García

Tutor:

Licdo. Francisco Ramón Altamirano Hernández

Noviembre, 2017



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA DE MATAGALPA

UNAN – FAREM – MATAGALPA

MONOGRAFIA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADAS EN TRABAJO SOCIAL

Tema:

Habilidades para la vida y estilos de liderazgo en adolescentes pertenecientes al proyecto Hope, municipio de Matagalpa, II Semestre 2017.

Autoras:

- ✓ Br. Ashley del Carmen Aguilar Herrera
- ✓ Br. Jesica del Socorro Urbina García

Tutor:

Licdo. Francisco Ramón Altamirano Hernández

Noviembre, 2017

Título

Habilidades para la vida y estilos de liderazgo en adolescentes pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017.

Dedicatoria

A Dios, pues sé que desde mi nacimiento nunca me has abandonado, gracias señor por cada uno de los planes que has tenido y tienes para mí, pues me das no lo que quiero tener, sino lo que necesito tener.

A mis dos papás en el cielo: *Félix Aguilar*, mi papá por todo el tiempo que pasamos juntos cuando estabas en este mundo, en esos años me transmitiste tu amor y alegría, por el vínculo que la muerte no deshizo, todo lo que me enseñaste permanecerán siempre vivos junto a mí.

A mi Papá Toño por cuidarme y estar conmigo en especial después que mi papá murió, gracias porque el tiempo que pudimos convivir, siempre te vi orgulloso de mí y porque a la manera que pudiste me apoyaste y me animabas a cumplir mis metas.

A mis mamás: *Dianora Herrera*, Gracias por el ejemplo de Resiliencia que es , por siempre estar conmigo y tenerme paciencia, gracias por nunca tratarme diferente y enseñarme a valerme por mi misma, por ser siempre mamá y amiga, escucharme y aconsejarme.

A mi mamá Lola, porque tengo la certeza que siempre ha estado y siempre estará para mí cuando la necesito, por todos estos años cuidando de mí con paciencia y dedicación, por siempre acompañarme en buenas y malas.

A mi mamá Juana, por siempre acompañarme, apoyarme y estar presente en mi vida durante todo este tiempo porque es otra mamá para mí, la quiero mucho.

A mis tíos maternos, por ayudarme en todo lo que ha estado a su alcance, por acompañarme, estar presente, cuidarme y estar pendiente de mí siempre, los quiero mucho.

A mis primos, Erick, Danilo, Emmanuel, Aissha que han sido los hermanos que no tuve y Dios me los regalo con otros padres, gracias a sus padres también por hacerlos parte de mi vida.

Br. Ashley del C. Aguilar Herrera.

Dedicatoria

Dedico este trabajo investigativo a:

DIOS, que es el ser supremo que nos da la familia, la salud, la vida, bendiciones y todo aquello cuanto poseemos, nos bendice en todo momento, nos ama y nos perdona.

MI MAMÁ, Rosa ya que ha sido un gran ejemplo en mi vida, me ha acompañado en los malos y buenos momentos gracias por el apoyarme en mi formación, no solamente económico sino también moral y espiritual.

MI PAPÁ, Doroteo porque siempre ha estado a mi lado apoyándome y nunca me ha desamparado cuando lo he necesitado.

MI HERMANO, Marvin que ha sido un elemento esencial en mi formación profesional tanto en lo económico como en lo moral.

MI HIJA, Que es el amor de mi vida y por quien sigo luchando y saliendo adelante.

MI ESPOSO, Quien me ha motivado y apoyado para continuar con mis estudios.

DOCENTES, que nos han instruido y nos han dado el pan de la enseñanza contribuyendo en nuestra formación profesional para así mismo poder responder a las demandas que presenta nuestra sociedad hoy en día de manera eficaz y oportuna.

TUTOR, Francisco que siempre nos ha apoyado las veces que le hemos necesitado, gracias por darnos aliento para continuar y no desfallecer.

Br. Jesica del Socorro Urbina García.

Agradecimientos

Dios, porque nos regala la existencia, sabiduría, sustento e infinitas bendiciones. Gracias a él hemos llegado a culminar esta etapa de nuestra formación académica.

Hope Project, Por habernos abierto las puertas de la institución y al personal que labora en el lugar, por brindarnos su apoyo durante el proceso.

Adolescentes sujetos de investigación, Por su disposición y confianza con nosotras, por el tiempo compartido en el proceso que fue enriquecedor.

Nuestros familiares, quienes apoyaron durante no solo este proceso monográfico, si no durante toda nuestra formación académica.

Nuestro tutor Francisco Altamirano, quien sirvió como guía en nuestra tesis monográfica por su apoyo, correcciones y animarnos a seguir adelante.

Profesora Analy castillo, por enseñarnos a utilizar una herramienta la cual fue y será un instrumento necesario en nuestra profesión.

Profesora Cinthya Rodríguez, Por su apoyo incondicional e interés en nuestro proceso ya que siempre estuvo dispuesta a asesorarnos, sin esperar nada a cambio, por escuchar nuestras inquietudes y dudas ayudarnos a esclarecerla, facilitarnos también material formativo para fundamentar nuestra investigación y animarnos a continuar.

Br. Ashley del Carmen Aguilar Herrera
Br. Jesica del Socorro Urbina García

VALORACIÓN DEL TUTOR

Tengo a bien informar en mi carácter de tutor del trabajo monográfico ***“Habilidades para la vida y estilos de liderazgo en adolescentes pertenecientes al proyecto Hope municipio de Matagalpa, II semestre 2017”***, presentado por las egresadas **Ashley del Carmen Aguilar Herrera y Jesica del Socorro Urbina García**, que cumple con todos los requisitos establecidos en el Reglamento vigente de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua, y con las metodologías y estructura requeridas para ser presentado ante el honorable Comité Académico Evaluador para optar al título de Licenciado en Trabajo Social.

Las referidas autoras del trabajo de investigación, durante la tutoría demostraron de manera permanente mucha dedicación, constancia y compromiso, pero también el deseo de aprender, cambiar y aportar de manera discreta en el tema de las habilidades y estilos de liderazgos para su puesta en práctica en las aulas de clases y en la vida cotidiana.

Es un trabajo investigativo que servirá de apoyo para estudiantes, docentes e interesados en la temática.

Francisco Ramón Altamirano (h)

Tutor

UNAN-FAREM Matagalpa

Resumen

Habilidades para la vida son un conjunto de herramienta que fortalecen las capacidades que posee cada individuo de transformar su propia realidad a través de distintas actitudes que tome para enfrentar cada problema o situación que se le presente. El liderazgo, hoy día constituye un aspecto de primordial importancia para el trabajo y desarrollo de los equipos y de las organizaciones por lo tanto el estilo de liderazgo es la manera en que un líder logra sus propósitos.

La actual investigación se centraliza en Habilidades para la vida y estilos de liderazgo en adolescentes pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017, la metodología aplicada fue investigación cualitativa descriptiva. Tiene como propósito identificar, describir, diferenciar las habilidades para la vida y los estilos de liderazgos de los adolescentes donde se establecerán vínculos existentes con los agentes de socialización.

Los resultados encontrados muestran que los adolescentes tienen habilidades para el pensamiento creativo y la empatía, en una menor cantidad lo que es comunicación asertiva y toma de decisiones. En lo que respecta a estilos de liderazgos se encontraron solo tres estilos en los que se encuentra primeramente el estilos coercitivo, pues de acuerdo a la opinión de los adolescentes, ellos al ser lideres la mayoría prefieren mandar desde una posición más alta que los demás, también el estilo imitativo pues este es característico de líderes exigentes y por último se encuentra el estilo orientativo pues implementa la creatividad en las actividades programadas.

Índice

CAPÍTULO I	14
1.1. Introducción	14
1.2. Planteamiento del problema.....	16
1.3. Justificación	18
1.4. Objetivos de investigación:.....	19
1.4.1. Objetivo General:	19
1.4.2. Objetivos Específicos:	19
CAPÍTULO II	20
2.1. Antecedentes	20
2.1.1 A nivel Internacional:.....	20
2.1.2. A nivel de Latino América:.....	20
2.1.3 A nivel centro americano:	22
2.1.4. A nivel Nacional:	23
2.1.5 A nivel Local:	24
2.2. Marco Teórico	26
a. Habilidades para la Vida	26
a.1. Concepto:.....	26
a.2. Teorías:	26
a. 2.1 Teoría del desarrollo adolescente:.....	27
a.2.2. Teoría del aprendizaje social:	27
a.2.3. Teoría de la conducta problemática:.....	28
a.2.4. Teoría de la Influencia Social:.....	28
a.2.5. Solución cognitiva de problemas:.....	29
a.2.6. Teoría de la Resiliencia y riesgos:	30
a.2.7. Inteligencia Múltiple (Inteligencia Emocional).....	31
a.2.7. Teoría de la Psicología Constructivista:	32
a.3. Tipos de Habilidades para la Vida	32
a.3.1. Autoestima:.....	32
a.3.2. Auto conocimiento:.....	33
a.3.3. Empatía:.....	34
a.3.4. Comunicación asertiva:.....	35
a.3.4. Relaciones Interpersonales:.....	36

a.3.5. Toma de decisiones:	37
a.3.6. Solución de Problemas y Conflictos:.....	38
Pasos para resolver problemas o conflictos:	39
a.3.7. Pensamiento Creativo:.....	40
a.3.8. Pensamiento Crítico:	41
a.3.9. Manejo de emociones y sentimientos:.....	42
a.3.10. Manejo de Tensiones y Estrés:	43
b. Agentes socializadores o de socialización	44
b.1. Concepto:.....	44
b.2. Tipos de agentes socializadores	44
b.2.1. Familia:.....	44
b.2.2. Grupos de iguales:	45
b.2.3. Sistema educativo	46
b.2.4. Tecnologías de la información y la comunicación.....	46
c. Estilos de liderazgo en adolescencia con su tipo de líder:	46
c.1. Estilo coercitivo y su tipo de líder:.....	46
c.2. Estilo orientativo y su tipo de líder:	48
c.3. Estilo Afiliativo y su tipo de líder:	49
c.4. Estilo participativo y su tipo de líder:	50
c.5. Estilo imitativo y su tipo de líder:.....	51
c.6. Estilo capacitador y su tipo de líder:	52
d. Cualidades de un líder	54
e. Funciones de un líder	55
f. Adolescencia	58
f.1. Concepto:.....	58
2.2. Preguntas Directrices	59
CAPÍTULO III.....	60
3.1. Diseño Metodológico	60
3.1.1. Paradigmas de la Investigación	60
3.1.1.1. Paradigma:	60
3.1.1.2. Paradigma positivista:	60
3.1.1.4. Socio-crítico:	61
3.1.1.5. Hermenéutico:	61

3.1.2. Tipo de enfoque	62
3.1.2.1. Enfoque cuantitativo:	62
3.1.2.2. Mixto:	62
3.1.2.3. Enfoque Cualitativo:.....	62
3.1.3. Tipo de estudio por su profundidad:	63
3.1.3.1. Exploratorio:.....	63
3.1.3.2. Explicativos:.....	63
3.1.3.3. Investigación Acción Participativa (IAP):	64
3.1.3.4. Descriptivo:	64
3.1.4. Población y muestra:	65
3.1.5. Técnicas e Instrumentos:	65
3.1.5.1. Análisis con enfoque ecológico evolutivo:	65
3.1.5.2. FODA:.....	66
3.1.5.3. Entrevistas Semi-estructurada:	66
3.1.5.4. Grupo focal:	67
CAPÍTULO IV	67
4.1. Análisis y Discusión de Resultados:.....	67
4.1.1. Habilidades para la vida:	68
4.1.2. Agentes socializador o de socialización:	76
4.1.3. Estilos de liderazgo:	80
CAPÍTULO V	83
5.1. Conclusiones:.....	83
5.2. Recomendaciones:	85
Referencias.....	86

Índice de Fotográfico

Fotografía 1 Resumen de la experiencia	68
--	----

Índice de Esquemas

Esquema 1 Respuestas de conocimientos generales	69
Esquema 2 Respuestas de Autoconocimiento y Autoestima	70
Esquema 3 Respuestas de solución de conflictos, manejo de emociones y sentimientos, manejos de tensiones y estrés, la empatía y las relaciones interpersonales	71
Esquema 4 Respuestas de toma de decisión y pensamiento crítico	72
Esquema 5 Respuestas de pensamiento creativo.....	73
Esquema 6 Respuestas de comunicación asertiva	74
Esquema 7 Respuestas de Factores de Riesgo	76
Esquema 8 Respuestas del FODA	80

Índice de tablas

Tabla 1 Respuestas de Factores Protectores	77
--	----

CAPÍTULO I

1.1. Introducción

La presente investigación se concentra en la temática de Habilidades para la vida y estilos de liderazgo en adolescentes pertenecientes al proyecto Hope. Las habilidades para la vida son capacidades que el individuo desarrolla con el tiempo para que se pueda enfrentar a innumerables dificultades de la vida cotidiana, estilos de liderazgos son las distintas formas de liderar un grupo y estos a su vez tienden a tener diferentes características, la adolescencia es uno de los grupos poblacional que está más sumergido en caer en algunos riesgo como son: drogas, alcoholismo, prostitución etc.

Para poder dar inicio a esta problemática se decidió realizar una entrevista semi-estructurada con la trabajadora social que lleva a cargo el grupo de adolescentes, en donde manifestó que el tema antes planteado es muy importante para estudio, ya que hoy día la juventud es muy importante para el desarrollo de nuestro país y se tiene que potenciar sus habilidades y formas de liderar. El propósito de la actual, es brindar al grupo información, que sirva de apoyo con la temática para que se tome en cuenta al momento que la institución quiera facilitar módulos con los adolescentes ya que la temática es de suma importancia.

Las estrategias que utilizamos para recabar información fueron: entrevistas Semi-estructurada a los maestros que brindan reforzamiento a los adolescentes, para determinar si ellos han logrado identificar las diferentes habilidades para la vida y estilos de liderazgos donde los maestros si lograron identificar algunas habilidades y estilos de liderazgo, también con los adolescentes se implementó una matriz FODA, para ver cómo se evidencian los estilos de liderazgo y finalmente un análisis con enfoque ecológico evolutivo para determinar la situación de los agentes socializadores tanto en factores de riesgo como en protectores.

La investigación contempla como estructura los siguientes elementos: Antecedentes, justificación, tema, objetivos, planeamiento del problema, preguntas

de investigación, marco teórico, diseño metodológico, sistema categorial, referencias y anexos.

1.2. Planteamiento del problema

Proyecto Hope o Esperanza nace en Matagalpa a partir del año 2010, dedicado a trabajar con el sector de niñez, adolescencia y adultos mayores, con oficinas centrales frente a la escuela pública “María Cerna Vega”, atendiendo en los siguientes barrios que sufren pobreza como: el Sor María Romero, Paz y Reconciliación y Francisco Moreno número 1.

De este Proyecto surge el grupo vidas con esperanza, a partir de la necesidad de tener un equipo de adolescente beneficiarios del proyecto, que apoyen en las distintas actividades y programas que ejecutan, pero el principal objetivo de captar a estos jóvenes es crear no solo servidores para el proyecto sino que formar líderes en los distintos ámbitos de la vida cotidiana desde una edad temprana.

Es muy común en el mundo actual llamar líderes solamente a las personas adultas, dejando de lado a nuevas generaciones, subestimando sus habilidades y proyecciones, al no fomentar el desarrollo de características de liderazgo en jóvenes se retrasa el relevo generacional que tomara posesión del lugar que ocupa el adulto de la actualidad, el día de mañana.

Las carencias económicas y emocionales existentes en los barrios periféricos de Matagalpa, es un problema que afecta en gran manera a los adolescente, poniéndoles en riesgo de desnutrición, deserción escolar, desintegración familiar, actividades delictivas (robo, agresiones físicas y verbal, etc.) adiciones a estupefacientes ,pueden ser víctimas de abuso sexual, pueden dedicarse a la prostitución y adquirir Infecciones de transmisión sexual, cabe señalar que nadie está exento de vivir estas realidades, pues son problemas sociales muy comunes hoy en día.

Toda esta situación obstruyen el desarrollo integral de los jóvenes, por eso es necesario que los jóvenes que viven en esta circunstancia potencialicen las habilidades para la vida y desarrollen sus características de liderazgo y con esto lograr un cambio positivo en su vida.

Por tanto, se consideró pertinente el centrar la investigación en la incidencia que poseen las habilidades para la vida en los estilos de liderazgo de estos adolescentes. Por lo cual la pregunta que se genera como problemática en el presente trabajo es:

¿Cómo se evidencian las Habilidades para la vida y estilos de liderazgo en adolescentes pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017?

1.3. Justificación

Debido al entorno de pobreza, en que viven los adolescentes pertenecientes al de proyecto hope, donde han sido criados y continúan viviendo en barrios aledaños, proyecto Hope ha considerado pertinente fortalecer capacidades y habilidades para potenciar sus cualidades al máximo, por lo cual se decidió investigar la temática de *Habilidades para la vida y estilos de liderazgo en adolescentes pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017.*

La idea central del proyecto es guiarlos a un mejor futuro, no solo por medio de reforzamiento escolar y apoyo psicológico, sino que en el proyecto les facilitan talleres con diversos módulos que aborden contenidos como: autoestima, liderazgo, empoderamientos, violencia, etc.; cuya meta es fortalecerles a nivel emocional , espiritual e intelectual; donde ellos desean adquirir poco a poco habilidades para la vida que les sean una herramienta en su proceso de construcción de líderes y las toma de decisiones cotidianas con las que los miembros se enfrentan actualmente y se enfrentaran a futuro.

Se decidió abordar la presente temática de manera que se retomara la meta inicial del grupo vidas con esperanza, como lo era formar lideres fortalecidos en habilidades para la vida, se pretende que la investigación sirva de referencia de apoyo para los miembros y beneficiarios del proyecto; este trabajo monográfico no solo será de utilidad para el proyecto sino también para las investigadoras como aporte en su desarrollo personal e intelectual además puede ser utilizado como consulta bibliográfica de estudiante que deseen abordar este tema relacionado a la investigación.

1.4. Objetivos de investigación:

1.4.1. Objetivo General:

- 1.4.1.1. Analizar las Habilidades para la vida en estilos de liderazgo en adolescentes pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017.

1.4.2 Objetivos Específicos:

- 1.4.2.1 Establecer vínculos entre agentes socializadores con habilidades para la vida y estilos de liderazgos en adolescentes pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017.
- 1.4.2.2 Identificar Habilidades para la vida existentes en adolescentes pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017.
- 1.4.2.3 Describir habilidades para la vida y estilos de liderazgo en adolescentes pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017.
- 1.4.2.4 Diferenciar estilos de liderazgo en adolescentes pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017.

CAPÍTULO II

2.1. Antecedentes

Para los fines de nuestra investigación se examinaron diferentes fuentes bibliográficas sobre el tema de interés cabe destacar que los términos principales del trabajo como los son *habilidades para la vida y estilos de liderazgo*, no se encontraron unificados en ninguna tesis monográfica previa a la presente, de las cuales las más relevantes son las citadas a continuación:

2.1.1 A nivel Internacional:

En España, Coronel (2015) abordó la temática: “Estilos de liderazgo político democrático: Argentina y España en perspectiva comparada”, cuyos objetivo general fue:

Analizar la evolución tanto de las intensidades de los estilos de liderazgo como de las dimensiones más importantes utilizadas

Y su resultado central fue:

- Se pudo observar que hubo diferencias entre ambos países y series temporales, no en el estilo en sí, sino en la intensidad con que los líderes manifestaron sus propios estilos de liderazgos.

Esta tesis brinda un importante aporte a nuestra monografía, ya que nos permitirá conocer cada uno de los diferentes estilos de liderazgos que ejercen los políticos de estos países, a como se plantea en la problemática estamos acostumbrados a ver como líder solo a las personas adultas que son profesionales ya sean alcaldes, presidentes, directores, doctores, maestros etc., sin tomar en cuenta que en las nuevas generaciones existen lideres los cuales no se les ayuda a potenciar sus habilidades.

2.1.2. A nivel de Latino América:

En Colombia, Preciado (2017) se realizó un estudio de: “Fortalecimiento de habilidades para la vida como factores psicosociales en la educación para la resiliencia”

Donde sus principales objetivos son:

Identificar la problemática individual y grupal frente a las habilidades para la vida como factores psicosociales en estudiantes del grado once tres de la Institución educativa técnica Ramón Ignacio Avella de Aquitania - Boyacá.

Los resultados de este fueron:

- Este proyecto permitió con su diagnóstico inicial evidenciar debilidades en la educación para la resiliencia no hay resolución adecuada de conflictos, falta interacción grupal, carencia de habilidades para la vida y falta de proyecto de vida donde estas necesidades hacen parte fundamental dentro del grupo once tres para un sano desarrollo y de allí se comenzó con un plan de acción el cual conllevó a una serie de actividades lo que permitió alternativas dentro de este grupo como forma de fortalecimiento de estas habilidades .
- Por otro lado también permitió ahondar en la importancia de la presencia y práctica de las habilidades para la vida como forma de activación de personas resilientes en este caso los adolescentes y del mismo modo favorecer sus procesos internos; En términos de superar situaciones que ameriten saber qué se debe hacer y cómo hacerlo en los diferentes casos de forma adecuada y articula las habilidades para la vida como una herramienta útil dentro de este proceso.

Este estudio nos refleja la importancia de desarrollar habilidades para la vida, desde temprana edad para que los jóvenes tengan proyecciones de vida y así desenvolverse dentro de un grupo y ser alguien independiente, por lo tanto nos permitirá enriquecer nuestros conocimientos y trabajo monográfico, identificando habilidades para la vida en adolescentes.

En Ecuador, Zaruma (2013) elaboró una investigación sobre: “Liderazgo cognitivo para la promoción de habilidades cooperativas en los estudiantes de los centros educativos de la organización CODIAG, de la parroquia Guanujo, Cantón Guaranda, provincia Bolívar, Ecuador, durante el período lectivo 2012 – 2013”.

Esta investigación tiene como propósito principal:

Determinar el grado de Promoción del liderazgo cognitivo en el desarrollo de las habilidades cooperativas en los estudiantes de los centros educativos de la organización CODIAG.

Entre las principales conclusiones:

- Parte esencial del liderazgo cognitivo es el tomar en cuenta las iniciativas e intereses de los estudiantes, lo que no se advierte en las maestras, con lo que tampoco se potencia la generación de habilidades cooperativas.
- Las maestras mantienen buenas relaciones interpersonales, tanto entre sí, como con sus estudiantes, las cuales deben ser aprovechadas para ejercer un liderazgo cognitivo a favor de acrecentar las habilidades cooperativas.
- Al momento de trabajar entre compañeros estudiantes se dan ciertos problemas que pueden superarse con un conveniente liderazgo en el aula.

En este estudio se reitera la idea del primer antecedente en donde se le considera líder de un grupo a un adulto y no se toma en cuenta las características de los estudiantes miembros de su grupo, a diferencia de nuestro trabajo lo que se pretende es reconocer los estilos de liderazgo en los adolescentes.

2.1.3 A nivel centro americano:

En Guatemala, Avenecer (2015) se encontró un estudio titulado "Liderazgo y motivación" (Estudio realizado con los supervisores y vendedores ruterios de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8)".

Cuyo objetivo central:

Determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores ruteros de Distribuidora Mariposa C.B.C.

Su conclusión más relevante fue:

- la influencia del liderazgo de los supervisores propicia una motivación que facilita en los vendedores un desempeño efectivo, que es demostrado con el gusto de realizar el trabajo, sin que se les exija ni se les llame la atención constantemente.

En este trabajo aporta la enseñanza de lo importante que es que en un grupo exista un buen líder pues la influencia de este sobre el grupo genera un ambiente propicio para trabajar y desarrollarse con calidad y calidez, para que se realicen todas las actividades con efectividad.

2.1.4. A nivel Nacional:

En Nicaragua, Hernández & Hernández (2014) realizó una investigación cuyo nombre es: “El liderazgo del director y su incidencia en las funciones administrativas en el centro escolar “José Dolores Estrada” del distrito VI de Managua, Departamento de Managua en el segundo semestre del año lectivo 2014”.

Los objetivos más destacados:

Analizar el liderazgo ejercido por el director y su incidencia en las funciones administrativas en el centro escolar “José Dolores Estrada” del distrito VI de Managua departamento de Managua en el segundo semestre del año lectivo 2014.

La conclusión central es:

- El liderazgo que ejerce el director es democrático esto le permite tener buenas relaciones con los estudiantes y docentes, pero se requiere mayor dominio de las funciones y empoderamiento del cargo

Un líder necesita empoderarse y conocer bien de sus funciones y tomar en cuenta las opiniones de los demás miembros , para dar la importancia que cada persona posee en un grupo el incluir a los demás le permite crear sanas relaciones interpersonales de este modo será un buen líder y no un jefe autoritario.

También en Managua, Cheikh (2015) elaboró una tesis de grado titulada: “Rasgos de personalidad, estilo de liderazgo del equipo directivo y su relación con el clima social de trabajo, percibida por el personal del instituto politécnico de la salud” Luis Felipe Moncada” Polisal, Unan-Managua, Primer Semestre 2015”.

Cuyo objetivo general fue:

Analizar los rasgos de personalidad, estilo de liderazgo del equipo directivo y su relación con el clima social de trabajo, percibida por el personal del Instituto politécnico de la salud “Luis Felipe Moncada” POLISAL, UNAN-Managua, en el primer semestre 2015.

Su hallazgo más relevante en lo referente a la temática fue:

- El estilo de liderazgo transaccional se da en primer lugar en todos los departamentos, en segundo lugar el estilo Laissez Faire y en último lugar el estilo Transformacional. Donde se aplica en nivel más alto el estilo de Liderazgo Transformacional, es en el departamento de Anestesia (80%) y Fisioterapia (50%) y dónde menos se aplica es en el departamento de Enfermería.

En este estudio se puede ver como el conocer los estilos de liderazgo existente en una institución o en un grupo social es de relevancia pues permite conocer las fallas y fortalezas de estos y permite que sus actividades y gestiones sean realizadas con mayor efectividad.

2.1.5 A nivel Local:

En Matagalpa, Moraga (2016) por parte de UNICEF, ha realizado talleres de capacitación, en el tema: “Habilidades para la vida” donde su propósito

principal era: Desarrollar la temática con adolescente en situación de riesgo y jóvenes privados de libertad.

Obteniendo los siguientes resultados:

- Más de 3000 adolescentes a través de las metodologías del programa que se aplican a nivel nacional, han recibido asistencia profesional y apoyo a través del programa. La reinserción de las y los adolescentes a la sociedad una vez que cumplen su condena, también es parte del trabajo de la OVESPA.
- El 95% de las y los adolescentes capacitados no reinciden en delitos. "Cuando un adolescente se reinserta, en gran parte es porque las familias apoyan este proceso, y con el apoyo de UNICEF hemos contribuido en rescatar a muchos adolescentes con abandono familiar, consumidores de droga y en condiciones de pobreza" aseguró Suyen Bolaños, Magistrada de la Sala especializada en Violencia y Adolescentes del Tribunal de Apelaciones en el Caribe Sur.

Las acciones realizadas por Unicef en nuestro departamento demuestran cuan necesarias son las habilidades para la vida, para superar las situaciones difíciles que se presentan en la vida y como esto te fortalece a nivel personal, lo cual ayuda al desarrollo óptimo de los grupos, pues permite una mejor relación dentro de la familia que es el núcleo de la sociedad y este balance después es reflejado en el resto de sus relaciones interpersonales.

2.2. Marco Teórico

a. Habilidades para la Vida

a.1. Concepto:

Son Aquellas capacidades personales necesarias para la promoción de la salud, cuya función esencial es permitir que la persona enfrente de manera efectiva las demandas y desafíos de la vida diaria mediante comportamientos positivos y adaptativos. (Alfaro, 2015)

Ante la realidad de la sociedad actual, es indispensable que se desarrollen habilidades para la vida aún más desde temprana edad pues la adquisición de estas permite estar preparados ante cualquier situación difícil que se presente y hará que quienes las adquieren lleven un estilo de vida sano a nivel emocional, lo que contribuirá también a su salud física.

La propuesta pedagógica de Habilidades para la Vida es una estrategia de “empoderamiento” o fortalecimiento de la capacidad de niños, niñas, jóvenes y mujeres para transformarse a sí mismos y al mundo que los rodea. La adquisición y práctica de estas destrezas psicosociales les permite aprender a procesar y reaccionar activamente a las influencias sociales y ambientales sobre el comportamiento, y de muchas otras formas a modelar y transformar las circunstancias de sus vidas. (Castellanos, 2009)

Habilidades para la vida son un conjunto de herramienta que fortalecen la capacidad de cada individuo de transformar su realidad a través de distintas actitudes que se toman según cada problema en que se enfrenten, no solo colabora al cambio individual si no que el impacto positivo de tener habilidades para la vida desarrolladas de la mejor manera posible ayuda a nivel social a tener un ambiente armonioso.

a.2. Teorías:

a. 2.1 Teoría del desarrollo adolescente:

Es el proceso de entenderse a sí mismo, a los demás y las relaciones humanas es parte importante del crecimiento en la adolescencia y la edad adulta. A los dos años de edad, los niños reconocen claramente su propia imagen, y demuestran la existencia del concepto visual de sí mismos. Alrededor de los ocho años, los niños comienzan a reflejar sus habilidades, preferencias y aversiones, y en general cómo sienten y qué piensan de las cosas. La conciencia social se mueve de la perspectiva egocéntrica del niño pequeño a una habilidad para entender, predecir y responder a los sentimientos y perspectivas de otros en la adolescencia temprana. Por tanto, esta etapa de la vida es crítica para el desarrollo de la empatía y la captación de perspectivas (Slaby & Guerra, 1988).

De acuerdo con lo propuesto esta teoría se basa en entender como es el desarrollo del adolescente ya que es sujeto de preocupación, el niño desde muy temprana edad reconoce y también emiten lo que los adultos realizan cabe destacar que desde la infancia están creando su propias habilidades las cuales serán de supervivencia y este determinara si adoptara otras conductas en pro o en contra de su bienestar.

a.2.2. Teoría del aprendizaje social:

Esta teoría se basa en que hay tipos de aprendizaje donde el refuerzo directo no es el principal mecanismo de enseñanza, sino que el elemento social puede dar lugar al desarrollo de un nuevo aprendizaje entre los individuos, es útil para explicar cómo las personas pueden aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas conductas mediante la observación de otros individuos, esta teoría se ocupa del proceso de aprendizaje por observación entre las personas; tiene en cuenta los procesos de pensamiento y reconoce el papel que desempeña en la decisión de imitar o no cierto comportamiento (Bandura, 1977).

Basándose en lo anterior se puede decir que esta teoría explica como los individuos desde que son niños emiten y aprenden a comportarse según el

entorno que les rodea a través de la observación, con ayuda de las personas mayores tiende a fortalecer las habilidades desde temprana edad como tener confianza en sí mismo, interactuar con los demás y de ante mano pueden aprender a realizar cosas nuevas desarrollando así mismo nuevas conductas de comportamiento que serán implementadas a lo largo de la vida personal y social, esto puede variar a medida que los niños crecen ya que el aprendizaje es continuo a lo largo de la existencia.

a.2.3. Teoría de la conducta problemática:

Explica el desarrollo de diferentes conductas consideradas como problemáticas durante la adolescencia: el consumo de drogas, la delincuencia o las actividades sexuales prematuras y/o arriesgadas, define a las conductas problema como aquel tipo de actividades que son socialmente definidas como problemáticas, que son fuente de preocupación o que se consideran indeseables por las normas convencionales. Además, su ocurrencia ilícita algún tipo de respuesta de control; esta respuesta puede ser leve (la reprobación, la amonestación por parte de los adultos) o puede ser más severa (por ejemplo, el encarcelamiento). (Jessor, 1977)

La teoría de la conducta problemática está enfocada principalmente en los jóvenes y los problemas que afrontan en esta etapa de su vida, según Jessor los adolescentes durante este periodo desarrollan distintas conductas que pueden conllevar terribles consecuencias en su vida personal, familiar y social que los pueden conllevar a la cárcel incluso a la muerte debido a los diferentes problemas que existen en nuestra sociedad como las drogas, el alcohol, la delincuencia prostitución en otros que están acabando con la vida de los adolescentes esto definido como una conducta problemática.

a.2.4. Teoría de la Influencia Social:

Se basa en los cambios de conducta o pensamiento que se producen en un sujeto debido a una serie de procesos mentales derivados de la comunicación con

otros seres o medios, la influencia puede ser dirigida a un fin o simplemente debida a la presión de grupo, derivándose de lo que el propio sujeto considere que se le pide o de lo que directamente le sea comunicado es decir, una persona puede cambiar la forma de actuar de otra, pero que la segunda cambie o no provocará asimismo una influencia en la primera algo afectan el nivel de influencia es la cohesión grupal, que puede generar presión a la conformidad, el tipo de normas sociales, roles etc. (Castillero, 2017).

Por naturaleza ser humano está condicionado a las influencias del medio que lo rodea por lo tanto la teoría de la influencia social plantea que las diferentes conductas de las personas están influenciadas por el entorno en que se desarrollan, es decir el ambiente laboral, escolar, familiar, grupal, religioso y político que modifican la manera de comportarse de cada individuos ante los demás modificando la actitud, manera de pensar ante las situaciones enfrentadas en el momento.

a.2.5. Solución cognitiva de problemas:

La solución de problemas es un perfecto modelo de función psicológica superior o proceso mental complejo. En la solución de problemas cognitivos, como en toda función psicológica superior, existe el entrelazamiento con otras funciones psíquicas: lenguaje, pensamiento abstracto o razonamiento (deducción, inducción), etcétera, (Montealegre R. , 2007).

El proceso de solución cognitiva de problemas, no es simple pues con lleva la unión de diversos procesos pues requiere de un análisis profundo del contexto en el que se desarrolló el problema el cual solo se podrá obtener siendo realmente objetivos y de tener una habilidad precisa de comunicación asertiva para poder llegar a un acuerdo con los demás.

Una persona necesita los siguientes conocimientos para resolver estos problemas: a) conocimiento lingüístico; b) conocimiento semántico; c) conocimiento esquemático (conocimiento de los tipos de problemas); d)

conocimiento operativo (conocimiento de cómo llevar a cabo la secuencia de operaciones o conocer el algoritmo exacto para llevar a cabo la tarea), y e) conocimiento estratégico (técnicas para resolver el problema). Una estrategia es una técnica general que sirve de guía para resolver problemas. (Montealegre, 2009)

Las personas con amplios conocimientos, tienen mayor facilidad de la resolución de problemas pues tienen pensamientos más estructurados que garantiza una mejor planeación en cuanto cuales son las futuras acciones a tomar y las probables consecuencias que estas tendrían, pues este tipo de personas actúan con mayor objetividad.

a.2.6. Teoría de la Resiliencia y riesgos:

El vocablo resiliencia tiene su origen en el idioma latín, en el término resilio que significa volver atrás, volver de un salto, resaltar, rebotar. El término fue adaptado a las ciencias sociales para caracterizar aquellas personas que, a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanos y exitosos. (Cáceres, 1997)

La resiliencia puede considerarse como una fuerza interna de cada persona para no dejarse vencer por los problemas que la vida le pone como obstáculo sino que aprende de ellos y se hace más fuerte cada vez, gracias a lo mismo, la resiliencia es algo el cual las personas van mejorando a medida que enfrentan cada vez más cosas.

La teoría de resiliencia y riesgo trata de explicar por qué algunas personas responden mejor al estrés y la adversidad que otras. Esta teoría arguye que hay factores internos y externos que protegen contra el estrés social o el riesgo a la pobreza, la ansiedad o el abuso. Si un/a niño/a cuenta con factores protectores fuertes, podrá resistir las conductas poco saludables que a menudo resultan de estos elementos de estrés o de riesgo. Los factores de protección interna incluyen

la autoestima y el control interno, mientras que los factores externos son principalmente el apoyo social de la familia y la comunidad, tales como modelos positivos o servicios de salud. (Kamm, 2009)

De acuerdo con esta teoría la resiliencia debe ser cultivada desde temprana edad, pues esta trae consigo un mejor manejo del estrés, y es una armadura contra la adversidad, la Resiliencia es algo que se desarrolla de doble vía pues depende de cómo el ser humano se encuentre internamente y como se encuentre el medio en el que esté viviendo si se encuentra en un ambiente que sea saludable a nivel físico y mental.

a.2.7. Inteligencia Múltiple (Inteligencia Emocional).

Su teoría se basa en tres principios: La inteligencia no es una sola unidad, sino un conjunto de inteligencias múltiples, Cada inteligencia es independiente de las otras. Y las inteligencias interactúan entre sí, de otra manera nada podría lograrse. Plantea ocho inteligencias, cada una con sus características, habilidades y desarrollo propio. Una persona puede tener mayor dominio en una, inclinación hacia varias, menor grado en otras y puede también tener una combinación de ellas. Estas son: Inteligencia auditiva-musical, Inteligencia corporal-kinestésica, Inteligencia lógico-matemática, Inteligencia verbal-lingüística, Inteligencia visual-espacial, Inteligencia interpersonal, Inteligencia intrapersonal e Inteligencia naturalista. (Gardner, 2001)

En esta teoría de inteligencias múltiples se refleja que el ser humano no posee una sola inteligencia como tampoco puede tener cada una de las inteligencias existentes. Púes existe una mezcla de las ciertas inteligencias en cada individuo predominando unas más que otras, para lo referente a habilidades para la vida, las más relacionadas son la inteligencia interpersonal y la intrapersonal, pues estas son las que hacen referencia cada una respectivamente. Como un ser humano sabe convivir con los demás y que tanto conoce y cómo se maneja así mismo.

a.2.7. Teoría de la Psicología Constructivista:

Pretende una educación donde los conocimientos, sigan un procesos que permita asimilarlos, de manera, que estos se mantengan frescos por el hecho de haberse construido, por el propio estudiante, y a pesar de que probablemente no se den de una manera tan veloz como es afrontada en la educación formal, que el niño comprenda y pueda aplicar su conocimiento de manera general y en otros contextos. (Piaget, 1972)

En la teoría constructivista de Piaget se puede observar. Como los conocimientos que se adquieren mediante a la práctica, los que permiten al individuo experimentar de una forma segura con lo que le rodea son los conocimientos que perduran de por vida, y no aquellos conocimientos adquiridos mediante una educación más formal que se centra exclusivamente en lo que dice un libro.

“según la posesión del constructivismo, el conocimiento no es una copia fiel de la realidad, sino una construcción del ser humano”. (Carretero, 2000) *De acuerdo con Carretero la comprensión de la realidad puede lograrse, solo de manera que el individuo haya sido participe de la formación de este conocimiento.*

a.3. Tipos de Habilidades para la Vida

a.3.1. Autoestima:

La autoestima, plenamente consumada, es la experiencia fundamental de que podemos llevar una vida significativa y cumplir sus exigencias. Más concretamente, podemos decir que la autoestima es lo siguiente: La confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida. Y La confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar

nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos. (Branden, 1995)

La autoestima, es la percepción que cada ser humano tenga sobre sí mismo, esta puede ser buena o mala y tiene una influencia grande en tus sentimientos por los demás, además esta puede tener como factor determinante la cultura en la que vives, el nivel de educación que poseas y los círculos sociales en los que te desenvuelves, la autoestima no es algo estático pues esta puede llegar a cambiar de alta a baja o viceversa.

La autoestima es inherente a todos los seres humanos, es un producto social que se desarrolla en la interacción hombre-mundo, en el proceso de la actividad y la experiencia social y canaliza la actividad del cuerpo y la mente de todas las personas. Su carácter social y desarrollador la provee de una extraordinaria significación para la educación de niños, adolescentes, jóvenes y adultos. La autoestima es de naturaleza dinámica, multi-dimensional y multi-causal, es decir, diversidad de influencias que la forman en interacción continua (Ribeiro, 2007)

La autoestima se ve estrechamente ligada con tus relaciones interpersonales, pues el trato que las demás personas tenga con un ser humano influye en el nivel de autoestima que este posee, por lo tanto es de vital importancia crear en las personas de edades tempranas como niños y adolescente una buena autoestima pues es la imagen que tienen de sí mismo y al valorarse y saber darse el lugar que merecen en la vida obtienen una herramienta que los prepara ante situaciones difíciles.

a.3.2. Auto conocimiento:

Es la capacidad de responder quien soy yo, el conocimiento que tenemos de nosotros mismos, no es fácil tener un auto concepto claro; esta disposición personal establece la autoestima, la imagen que nos vamos haciendo de nosotros mismos se construye desde el momento en que nacemos a través de la interacción que tenemos con nuestra familia, especialmente con la madre. A partir

de estas relaciones se va desarrollando un proceso de percibirse a sí mismo como una realidad diferente a los demás. La valoración de la imagen que el niño/a va haciendo de sí mismo depende de la forma en que lo valora su familia. (Navarro, 2009)

El Auto conocimiento es una habilidad para la vida muy importante pues, sin importar el concepto que los demás tengan sobre una persona, lo realmente vital es que tanto esta persona se conoce así mismo, como para no verse afectado de manera negativa por lo que los demás dicen, aunque este autoconocimiento se va formando desde sus lazos más cercanos como lo son la familia porque de acuerdo a lo que ser humano escucha en su hogar sobre sí mismo así se generan las ideas de quien es él o ella como persona.

Una persona con auto concepto limitado de sí mismo suele sentirse incómodo con su apariencia física, tiene un deseo excesivo por complacer a los demás, se siente víctima de las circunstancias, tiene dificultad para expresar sus sentimientos, da excesivo interés o poca importancia a la ropa, busca agradar a los demás. Por el contrario, una persona con buen auto concepto confía en sí mismo, no tiene temor a separarse de las personas, se siente bien frente a cualquier cambio, no le tiene miedo a las críticas, se hace responsable de sus propias acciones. (Gillham, 1991)

Si una persona no se conoce bien, creará todos los comentarios que aquellos que se encuentra a su alrededor hagan sobre esta, sin importar que tan tóxicos sean y corren un riesgo alto de caer en situaciones poco saludable como la violencia, pues ponen a los demás por encima de ellos mismo y no aprenden a decir que no ni expresar sus ideas y sentimientos, por otra parte una persona con un nivel adecuado de auto-conocimiento es alguien independiente que se adapta a las situaciones sin tener temor a no llenar las expectativas que los demás tengan hacia esta persona pues este es dueño y responsable de sus propias decisiones y acciones.

a.3.3. Empatía:

“La empatía es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar y de esta manera poder responder correctamente a sus reacciones emocionales”. (Balart, 2007)

La empatía permite que un ser humano se pueda poner en los zapatos de otros, lo que ayuda a tener una mejor comprensión de la realidad en la que vive y así poderlos ayudar a enfrentar sus problemas y a pensar posibles soluciones.

Quien es empático desarrolla la capacidad intelectual de vivenciar la manera en que siente la otra persona, lo que le facilita la comprensión del porqué de su comportamiento y le faculta para mantener un diálogo con el otro con un estilo de interacción positivo para ambos, respetando lo que piensa y siente cada uno y buscando acuerdos de mutuo beneficio. Por ello, las personas empáticas suelen tener más éxito social, ya que la empatía facilita las relaciones interpersonales, la negociación, la capacidad de persuadir y el desarrollo del carisma. (Sánchez, 2014)

La empatía beneficia las relaciones entre los seres humanos pues permite tener tolerancia ante las posiciones o ideologías de las personas que se encuentran alrededor y comprensión lo que fortalece la comunicación y facilita crear los vínculos que provienen de relaciones interpersonales, también la empatía permite evitar conflictos lo que crea un ambiente social saludable y es una habilidad para la vida pues hace que un individuo pueda aprender de las personas que lo rodean.

a.3.4. Comunicación asertiva:

Es aquel estilo de comunicación abierto a las opiniones ajenas, dándoles la misma importancia que a las propias. Parte del respeto hacia los demás y hacia uno mismo, aceptando que la postura de los demás no tiene por qué coincidir con la propia y evitando los conflictos sin por ello dejar de expresar lo que se quiere de forma directa, abierta y honesta. (Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache, 2011)

Con la comunicación asertiva se pueden establecer relaciones cordiales con los demás, porque está basada en el respeto y la tolerancia que permite tomar en cuenta y darle el valor que se merecen las opiniones e ideas de los demás, sin dejar de lado o restar importancia a las opiniones e ideas propias aunque estas sean diferentes a las de las otras personas.

El objetivo de la comunicación asertiva o afirmativa es comunicarse honesta y directamente con los demás. Emplear la asertividad es saber pedir, saber negarse, negociar y ser flexible para poder conseguir lo que se quiere; respetando los derechos del otro y expresando nuestros sentimientos de forma clara. La asertividad consiste también en hacer y recibir cumplidos, y en hacer y aceptar quejas. Respetar y expresar aquello que necesitas, sientes y piensas y obrar en consecuencia, sin pasividad o agresividad. (Saucedo, 2016)

Con la asertividad no solo respetas a la persona con la que te comunicas, sino que también te respetas a ti mismo pues aprendes a decir no cuando es necesario además de darle validez a tus ideas te enseña a ser comprensivo con los puntos de vistas ajenos a ti, logrando a ser esto comunicándote de forma clara sin tener la necesidad de llegar a ningún tipo de agresividad con otra persona, pero tampoco permitiendo que alguien pase por encima de ti tomando decisiones en tu lugar.

a.3.4. Relaciones Interpersonales:

El desarrollo de las relaciones interpersonales, al parecer, tiende a la ampliación cada vez mayor de las mismas. Sería difícil, si no imposible, establecer límites para su crecimiento. Desde el nacimiento, el ser humano amplía progresivamente el radio de sus relaciones con los demás. Éstas se inician en la familia para ir abarcando un mundo cada vez mayor de interacciones e interdependencias. Ciertos cambios que vive la persona, como puede ser una vivencia del encuentro con una cultura nueva, alteran también poderosamente el mundo de las relaciones interpersonales. (Mendez & Ryszard, 2005)

Las relaciones interpersonales, inician sin siquiera tratar pues sus comienzos son en el seno familiar y al ir conociendo más personas estas se van formando en dependencia de los lazos que se creen, las relaciones interpersonales se pueden ver influenciadas por las personalidades de aquellos con quienes se interactúan y con la propia, pero también estas se pueden ver afectadas de manera positiva o negativa con referencia al medio en que se desarrolle el ser humano y los cambios que las personas presenten a lo largo de su vida.

De la manera en que la persona maneje las relaciones interpersonales dependerá la satisfacción de sus necesidades, actualización de sus potencialidades y finalmente, su autorrealización como ser humano. El mundo actual facilita, sobre todo gracias a la tecnología, la ampliación de nuestro universo de relaciones interpersonales. Sin embargo, la preocupación que nace es por la profundidad de las mismas. Todo parece indicar que es la profundidad y no tanto la amplitud de las relaciones que propicia el crecimiento mutuo de las personas y de los grupos. (Universidad del País Vasco, 2007)

El recibir y dar afecto y mantener relaciones interpersonales una necesidad innata del ser humano, pues este es un ser social. El mantener relaciones interpersonales sanas ayudan a que este se sienta satisfecho con la vida que tiene, la tecnología brinda la herramienta para acercar a aquellas personas que físicamente no están cerca los unos con los otros, como familiares o amistades que viven en países que no son su país de origen, con esta comunicación se fortalecen las relaciones interpersonales, que ayudan al crecimiento personal de cada individuo, cabe destacar que lo importante en cuanto las relaciones interpersonales no es la cantidad de personas con las que existe una relación, si no con que tan fuerte es el vínculo y la calidad de la cercanía que tenga las personas.

a.3.5. Toma de decisiones:

La toma de decisiones es el proceso de aprendizaje natural o estructurado mediante el cual se elige entre dos o más alternativas, opciones o formas para resolver diferentes situaciones o conflictos de la vida, la familia, empresa, organización. Cada día tomamos decisiones para las cuales no necesariamente tomamos la mejor opción. Cuando tomamos decisiones es necesario estar conscientes que cada una trae consecuencias positivas o negativas y también implica un riesgo. (FUNDESYRAM, 2011)

Tomar decisiones es seleccionar entre varias posibilidades, cual es la opción más viable a elegir para realizarse en el momento, estas pueden cambiar el curso de la circunstancias que se están atravesando en el momento, pero esto no significa que el cambio necesariamente será positivo pues existen ocasiones donde lo que se eligió no fue lo más idóneo a realizarse y se cometió un error.

Para tomar una decisión, no importa su naturaleza, es necesario conocer, comprender, analizar un problema, para así poder darle solución; en algunos casos por ser tan simples y cotidianos, este proceso se realiza de forma implícita y se soluciona muy rápidamente, pero existen otros casos en los cuales es necesario realizar un proceso más estructurado que puede dar más seguridad e información para resolver el problema. (Umanzor, 2011)

La forma ideal de tomar una decisión es conocer de manera amplia el contexto de la situación en la que se vive para tener una mejor idea sobre los aspectos negativos y positivos, puesto que la toma de decisión no solo se realiza en acciones simples como el color de ropa que alguien desea ponerse o como se arreglaran el cabello, si no que la toma de decisiones, pueden abarcar temas trascendentales, como a que carrera una persona quiere dedicarse el resto de su vida o algo tan vital como cambiar estilos de vidas que son toxico como querer rehabilitarse de una adicción o romper con el ciclo de violencia.

a.3.6. Solución de Problemas y Conflictos:

Entre los actores involucrados en un buen manejo del conflicto pueden presentarse las siguientes actitudes:

- Aceptar la condición humana y la cadena de conflictos para aprender a sobrellevarlos y asumirlos como un estímulo.
- Enfrentar y manejar el conflicto en vez de evitarlo.
- Aceptar a los demás cuando plantean ideas diferentes.
- Aprender a dialogar sin fomentar las polémicas y el «diálogo de sordos».
- Entender a los actores y no asumir posiciones defensivas.
- Fomentar la actitud de «ganar-ganar».
- Evitar reprimir o explotar la agresividad (Fuquen, 2003)

La autora refleja la predisposición a nivel actitudinal que debe existir en un individuo para poder resolver conflictos o problemas, lo cual insta a que las personas deben de percibir el conflicto o problema con la perspectiva de aprender sobre él y crecer con este, tomando la actitud de enfrentar las cosas y no huir de ellos, respetar y dialogar con los demás evitando las agresiones y buscar como todas las partes sean beneficiada, pero además de la actitud ante la resolución de problema otra fuente recomienda una serie de pautas para poder resolver problemas y conflictos.

Pasos para resolver problemas o conflictos:

- a- Identificar el problema: Se trata de localizar el problema, y distinguir entre problema y síntoma del mismo.
- b- Perfilar el problema: Para ello es necesario obtener información sobre la situación: ¿Qué sucede? ¿Quién está implicado?
- c- Responder al problema: ¿Qué hacen los implicados? ¿Por qué actúan así? Y se ordena la información obtenida.
- d- Buscar soluciones: Se plantean distintas alternativas para solucionar el problema
- e- Escoger una alternativa: Entre las alternativas propuestas se elige la más apropiada

- f- Valorar las consecuencias: Antes de poner en práctica la solución de problemas se tienen en consideración las consecuencias positivas y negativas de las distintas alternativas.
- g- Evaluar los resultados de la decisión: Tras poner en práctica la solución elegida, se analizan las consecuencias. (Ingenia, S.A., 2008)

Para resolver los problemas se debe utilizar el pensamiento crítico pues se necesita analizar de manera profunda la situación y se deberá conocer el contexto en el que surgió dicho problema o conflicto, para poder proponer las distintas posibles soluciones que podrían utilizarse, conocer a profundidad las circunstancias será de ayuda para poder elegir la más apropiada tomando en cuenta todos los pro y los contra que puedan surgir con ella, para cuando llegue el momento de evaluar la decisión tomada no exista arrepentimiento por haber actuado de forma precipitada si haber obtenido los resultados esperados, sino que al evaluar se pueda tener la satisfacción que se tomó la elección correcta pues esta tuvo un impacto positivo en la vida de todos aquellos que estaban involucrados.

a.3.7. Pensamiento Creativo:

Un proceso, el proceso de intuir vacíos o elementos necesarios que faltan; de formar ideas o hipótesis acerca de ellos, de someter a prueba estas hipótesis y de comunicar los resultados; posiblemente para modificar y someter de nuevo a prueba las hipótesis. Esta actividad creadora mental, ha sido también definida como la iniciativa que se manifiesta en la habilidad de uno a abandonar la secuencia normal del pensamiento, para pasarse a una secuencia totalmente distinta, pero productiva. (Pacheco, 2003)

El pensamiento creativo surge al existir una necesidad, no es solo pensar de modo superficial, si no es crear ideas para poder satisfacer alguna carencia, sin temor a cometer errores intentar hasta lograr un objetivo, lo cual en el proceso de cumplir las metas se deberá de dudar de las propias ideas para transformarlas en el método más efectivo para resolver el problema presentado en el momento, el

pensamiento creativo rompe con los esquemas de las ideas previstas por quien lo produce, pues se trata de innovar para alcanzar un propósito de la manera más eficaz y eficiente que se encuentre.

El pensamiento creativo aunque es influenciado de gran manera por la intuición, es una actividad que debe ser cultivada constantemente y depende de diversos factores como se afirma a continuación:

Definitivamente para comprender el desarrollo creativo que puede tener una persona se tiene que tomar en cuenta su historia de vida. Los factores que han determinado su interacción con el medio ambiente en los diversos niveles (físico, cognitivo, afectivo y sociocultural) marcan de manera definitiva la capacidad de desarrollo del pensamiento creativo que un sujeto puede presentar. (Rodríguez, 2000)

Como muchos de los otros comportamientos del ser humano el pensamiento creativo es influenciado por el entorno en que desenvuelva la persona, esto significa que alguien debe vivir en un ambiente saludable para el desarrollo exitoso del pensamiento creativo pues tu estilo de vida es clave para tu pensamiento es decir si por ejemplo alguien vive en un ciclo de violencia su pensamiento creativo puede ser obstruido pues esta persona puede llegar a dudar de sí mismo.

a.3.8. Pensamiento Crítico:

“Es el proceso de generación de conclusiones basadas en la evidencia. Mediante el mismo se analiza y evalúa el pensamiento con el propósito de mejorarlo.” (Paul & Elder, 2008) *Según los planteamientos propuestos por la fundación del pensamiento crítico El pensamiento crítico no es una acción basada en lo superficial, sino que es proceso profundo el que se debe realizar con detenimiento pues supone mejorar la forma de pensar acostumbrada por el ser humano, ésta afirmación se puede confirmar con la idea presentada a continuación.*

Es factible conceptualizar el pensamiento crítico como todo planteamiento intelectual producto de análisis, interpretaciones y problematizaciones racionales acerca de las manifestaciones de la realidad, sus fenómenos, situaciones e ideas, para generar cuestionamientos, juicios y propuestas orientadas a la promoción de cambios y transformaciones en beneficio de la humanidad. (Saldino, 2012)

En la sociedad de hoy en día el pensamiento crítico, es indispensable pues mediante la crítica y la visión objetiva de la realidad es donde se pueden planificar las diferentes posibles soluciones y causas de los problemas que enfrentan los seres humanos en la actualidad pues con el constante análisis de las circunstancias que se plantean se lograra un entendimiento de mayor calidad.

a.3.9. Manejo de emociones y sentimientos:

“Supone la habilidad para manejar nuestra propia reacción emocional ante situaciones intensas, ya sean positivas o negativas, y utilizar la información que nos proporcionan las emociones en función de su utilidad sin reprimir o exagerar la información que conllevan” (Dongil & Cano, 2014)

De acuerdo con estos autores abordan el manejo de las emociones y sentimientos como un acto racional, ya que ellos afirman que el manejar las emociones debe realizarse no desde lo subjetivo, si no como algo objetivo porque para poder saber llevar las emociones de manera efectiva se deben conocer todo el contexto en el que esta se produjeron, no se tratar de exagerar en lo que sientes, ni ocultarlo si no actuar ante las circunstancias de manera prudente

“El manejo de emociones y sentimientos es la habilidad para enfrentar las situaciones que vivimos cotidianamente en las cuales se ponen en juego lo que sentimos y lo que nos emociona. Reforzar esta habilidad, nos permite ser más sensibles para reconocer y comprender las emociones de los demás”. (Ministerio de desarrollo social , 2015)

Con el manejo de las emociones propias, permite una mejor interacción a nivel social, porque es de utilidad para sensibilizarse y se empático ante las

situaciones difíciles que enfrentan las personas, además el adquirir esta habilidad para la vida es relevante para el desarrollo de la Resiliencia personal, pues con esto los individuos aprenden a no cegarse con las emociones y los sentimientos del momento, si no que se aprende a analizar los momentos difíciles que se presentan de manera más completa y profunda.

a.3.10. Manejo de Tensiones y Estrés:

El manejo del estrés implica controlar y reducir la tensión que ocurre en situaciones estresantes, haciendo cambios emocionales y físicos. El grado de estrés y el deseo de hacer modificaciones determinarán qué tanto cambio tiene lugar. Lo que alivia el estrés no es igual para todos. Hacer ciertos cambios en el estilo de vida es el mejor comienzo. (Escuela Colombiana de Rehabilitación, 2011)

Cada ser humano es único y distinto, por lo cual para manejar el estrés no existen actividades específicas que funcionen en todos porque cada uno se adapta diferente, pero si llevar estilos de vida saludables como relaciones sanas, una buena dieta y ejercicio colabora a disminuir los niveles de tensiones y estrés que presentan las circunstancias difíciles de la vida aunque realizar transformaciones en los niveles de estrés depende de la disponibilidad de las personas.

Vivenciar situaciones de estrés y tensiones muchas veces es inevitable afrontar esos momentos es parte de nuestro aprendizaje diario, es necesario conocer e identificar qué circunstancias nos generan tensiones para poder elaborar estrategias adecuadas, Poner en marcha acciones que reduzcan las fuentes de estrés puede influir de manera saludable en nuestra vida, pues el estrés es la forma que nuestro cuerpo reacciona física y emocionalmente cuando se nos presentan situaciones que nos cuesta resolver. (Cassaniti, 2015)

Las situaciones de estrés no deben verse totalmente como aspectos negativos, pues también son oportunidades de aprender y fortalecer las habilidades para la vida, para poder saber que hay que trabajar en cuanto al

manejo de tensiones se debe conocer la raíz de estas tensiones y de ahí buscar las áreas en las que se puede trabajar para cambiar el estado de estrés en que se encuentra un ser humano, el poder manejar estrés ayuda a nivel de salud física y con el estado anímico de las personas.

b. Agentes socializadores o de socialización

b.1. Concepto:

“Se considera agentes de socialización a las instituciones y los individuos que tienen las atribuciones necesarias para valorar el cumplimiento de las exigencias de la sociedad y disponen del poder suficiente para imponerlas.” (Suriá, 2010)

Los agentes socializadores o de socialización tienen la función de moldear la forma de interactuar con las personas que cada individuo posee porque son quienes poseen mayor influencia debido a la conexión o vínculo que existe con el sujeto.

Se puede afirmar que cada una de las personas con las que interactuamos en nuestra vida cotidiana es un agente socializador, siempre y cuando posea la capacidad de influir en nuestro comportamiento en la dirección que él mismo marca y que, normalmente, coincide con la orientación aceptada socialmente. (Yubero, 2007)

Los agentes socializadores se encuentran desde el día que nace alguien pues desde ese momento los seres humanos empiezan a tener contacto con otras personas, y a medida que el tiempo pasa se van asimilando y aprendiendo comportamientos que no solo tienen su lugar en la vida personal, sino que también a nivel social.

b.2. Tipos de agentes socializadores.

b.2.1. Familia:

“Es un grupo de personas que comparten un proyecto de vida en el que se generan sentimientos de dependencia, compromiso entre sus miembros y se establecen relaciones de intimidad y reciprocidad.” (Walters Pacheco, Cintrón Bou, & Serrano-García, 2006)

Son aquellas personas indispensables, con la que no solo se comparten un vínculo sanguíneo si no que se comparten un sin número de sentimientos a consecuencia de la cercanía e intimidad de su relación.

Desde el punto de vista evolutivo familia lo denominan como: “Un grupo vital con historia. Es una red comunicacional natural que atraviesa fases en su desarrollo, que suponen crisis naturales, por las que la familia se transforma, crece, madura y/o se rompe.” (Maganto, 2001)

Según este concepto son un grupo de seres humanos que comparten un pasado con un individuo, este es cambiante pues también pasan por un desarrollo y poseen altas y bajas con sus propios conflictos, estas a como pueden ser estable también pueden llegar a romperse.

b.2.2. Grupos de iguales:

Son los grupos de amigos que tienen la misma edad, en algunas culturas los grupos de pares se formalizan por grados de edad, cada generación tiene ciertos derechos y responsabilidades que varían a medida que aumenta la edad, los que pertenecen a un grado de edad concreto mantienen normalmente un contacto estrecho y amistoso durante toda su vida. Es una relación más democrática que las que existen entre un niño y sus padres, las relaciones entre pares continúan siendo importantes a lo largo de la vida de una persona. (Authors ELS, 2008)

De acuerdo con lo antes propuesto los grupos de iguales son todos aquellos sujetos que socializan y comparten sentimientos, emociones, ideas entre otras cosas democráticamente y varían la misma edad, este agente socializador es de suma importancia para el individuo ya que es parte elemental en el desarrollo de actitudes que formaran parte de su vida.

b.2.3. Sistema educativo

Es el proceso de socialización donde participan distintos agentes de manera complementaria o contradictoria, pues lo que se aprende en la vida cotidiana puede no ser congruente con lo aprendido en la escuela ejemplo: disciplina, limpieza o conducta. (Flores, 2005)

El sistema formativo juega un papel muy importante ya que este moldea y complementa la aptitud de los educandos formándolos en valores y en científicidad para que puedan ser ente en pro del desarrollo social e intelectual, cabe destacar que aquí participan diferentes personalidades que serán buen o mal elemento para los individuos en su formación ya existe una socialización más profunda.

b.2.4. Tecnologías de la información y la comunicación

Hacen referencia a los medios de comunicación, capaces de transmitir información de forma simultánea e impersonal a un gran número de individuos, estos medios, ejercen gran influencia en la vida de las personas, por esta razón se los considera un importante agente de socialización los medios, además de información transmiten valores y o anti valores, creencias, costumbres, los cuáles influyen en el comportamiento de las personas. (Martinez, 2017)

Son importantes según la manera en que se han utilizados ya que los ciudadanos acceden a lo que ocurre en su ciudad, país o en el mundo a través de los medios de comunicación de masas, estos cambian constantemente a medida que mejoran la tecnologías de comunicación y se están apropiado en gran medida de la nueva generación donde los más perjudicados son los infantes y los adolescentes ya que algunos no toman precauciones al momento de utilizar estos medios.

c. Estilos de liderazgo en adolescencia con su tipo de líder:

c.1. Estilo coercitivo y su tipo de líder:

El líder ordena y manda. Busca el cumplimiento inmediato de las tareas a través de instrucciones precisas. Los subordinados actúan para evitar castigos. Funciona bien en situaciones de emergencia, cuando hay que dar un cambio radical al negocio o con trabajadores problemáticos. Solo debe utilizarse en circunstancias concretas, ya que a largo plazo este estilo estropea seriamente el ambiente de trabajo y es negativo para el logro de los objetivos de la empresa, ya que los trabajadores se desmotivan, no colaboran, dejan de transmitir ideas o información relevante por miedo a ser reprendidos, etc. (Goleman, 2002)

El estilo de liderazgo coercitivo presenta un líder con características sumamente autoritaria, el cual solo toma en consideración la opinión propia, sin evaluar los puntos de vista de los demás compañeros de grupo, este tipo de actitudes es un líder creara una barrera ante los trabajadores pues, no se sentir en confianza ni realizaran sus labores motivados pues la actitud de su líder los lleva a que el grupo se desintegre poco a poco. En este estilo de liderazgo el líder que pertenece es el líder autocrático y burocrático el cual se define como:

- El líder Autocrático es el que asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador. Todo se centra en el líder, tanto las decisiones como las responsabilidades. se gobierna a sí mismo, de manera que el poder ilimitado se concentra en manos de una sola persona, el líder competente ante los trabajadores que deben obedecer sin expresar opinión ya que no tienen capacidad para tomar decisiones. (Soto, 2012).

El líder autocrático es el único que puede imponer delegar, tomar decisiones, es el que tiene la razón y asume sus responsabilidades, suele ser exigente rara vez toma en cuenta la participación de los demás se cree competente, este tipo de líder no simpatiza ya que se cree autosuficiente para ejercer funciones, no toma en cuenta a los demás es decir que controla a los subalternos.

- Los líderes burocráticos hacen todo según "el libro". Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea

preciso.

Es muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad (como trabajar con maquinaria, sustancias tóxicas, o peso peligroso) o cuando largas sumas de dinero están en juego. (Debayle, 2014)

Al respecto conviene decir que este líder se dirige de acuerdo a las normas y políticas estrictas por la organización esto manifiesta que este suele ser eficiente en sus labores cuando se trata de abordar diferentes componentes, pero el ambiente laboral se torna tenso ya que existe mucha rigidez en la captación y apego de estas normas y políticas.

c.2. Estilo orientativo y su tipo de líder:

El líder tiene una visión clara a largo plazo. Con su entusiasmo moviliza a las personas hacia esa visión. Además las motiva haciéndoles ver cuál es su papel en el conjunto de la organización. Este estilo es el más efectivo en la mayoría de las situaciones. Mejora notablemente el ambiente de trabajo. No es recomendable cuando el líder está a cargo de un equipo de expertos con más experiencia que él y que pueden considerarlo engreído. Tampoco funciona cuando el líder toma demasiado protagonismo, ya que puede romper el espíritu igualitario que necesita un equipo efectivo. (Goleman, 2002)

Con el estilo orientativo el líder deberá demostrar una actitud humilde pues le da valor a la igualdad de un equipo además dentro de sus características se encuentra el ser carismático y motivador pues lograra que todos quienes estén bajo su cargo realicen sus funciones de forma positiva pues constantemente a diferencia de en el estilo coercitivo el líder orientativo les recordara a cada miembro lo importante que son para el equipo y el papel que juegan en este para lograr una meta en común este estilo está compuesto por los siguientes lideres:.

- Los líderes orientados a las personas o a las relaciones están completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos. Es un estilo participativo, y tiende a empoderar al equipo y a

fomentar la colaboración creativa, En la práctica la mayoría de los líderes utilizan tanto el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las personas. (Debayle, Tipos de liderazgo, 2014)

Dentro de este contexto el líder se preocupa por el bienestar de la gente y considera que todos son capaces de realizar bien las tareas asignadas, inserta en su tropa ideas de confianza, colaboración, entusiasmo.

c.3. Estilo Afiliativo y su tipo de líder:

El líder cuida los sentimientos de sus empleados, genera vínculos afectivos y crea armonía entre los miembros del grupo. Esto genera una fuerte lealtad, crea motivación y facilita la comunicación. Mejora el ambiente de trabajo. Este estilo deja libertad a las personas para que realicen su trabajo. Por esto, si el estilo Afiliativo se utiliza de manera exclusiva puede dejar a los empleados sin rumbo, también puede dar la impresión de que se tolera un rendimiento bajo. Por esto debería combinarse con otros estilos, y en especial con el estilo orientativo. (Goleman, 2002)

Aquellas personas que lideran bajo el estilo de liderazgo Afiliativo son los que se interesen de manera integral por el cuidar a su equipo no solo a nivel externo, si no que interno y están muy interesados en que en su equipo existan lazos fuertes que permita tener un equipo positivo, con constante comunicación, que se interesen y cuiden el uno del otro creando un ambiente armonioso a su alrededor , pero a veces el actuar mucho del lado subjetivo hace que su trabajo no rinda los frutos esperado por eso es bueno que ese estilo se combine con otro, para de esta forma permitir no solo el bienestar del grupo no solo a nivel emocional si no el cumplimiento de cualquier meta o actividad con la mayor efectividad posible. En este su tipo de liderazgo es transformacional que se explica como:

- Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo, Inspiran a sus equipos en forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo A su vez estos líderes

necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados, Es una ida y vuelta emocional. Es por ello que muchas organizaciones tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como con el liderazgo transaccional, Los líderes transaccionales (o managers) se aseguran de que la rutina se lleve adelante en forma apropiada, mientras que la transformacional busca nuevas iniciativas y agregar valor. (Debayle, 2014).

Alrededor de lo propuesto, este liderazgo busca como su nombre lo indica transformar a los trabajadores y a la empresa como labora, no se centra en resultados, sino en las personas que hacen viable esos resultados es decir que crea un cambio motivacional, valioso y positivo en los seguidores, este sabe esperar a tiempo las cosas para que estén y se realicen mejor, el ambiente laboral es armónico ya que no existe mucha presión de parte del líder.

c.4. Estilo participativo y su tipo de líder:

El líder obtiene ideas y toma decisiones de manera conjunta con los empleados. Esto facilita la aceptación de las decisiones y mejora el ambiente de trabajo. También hace a las personas más realistas. Este estilo funciona cuando el líder necesita ideas de empleados capaces. Por el contrario no es adecuado cuando los empleados no tienen la información o la capacidad para aportar opiniones válidas. Puede dar lugar a reuniones improductivas donde se mareen los temas sin llegar a ninguna conclusión, echándose en falta un líder con una visión clara. (Goleman, 2002)

A través del estilo participativo el líder proporciona un ambiente de igualdad donde cada miembro sienta que son tomados en cuenta para el momento de la toma de decisiones, pues cada una de las ideas y propuestas de los miembros del grupo son escuchadas y tras evaluarla se elige cual es la más idónea, este proceso hace que los involucrados se empoderen de la tarea que están realizando pues se encuentran más empapados del contexto conociendo la realidad a mayor profundidad.

En este estilo de liderazgo el tipo de líder que corresponde lleva por nombre el mismo que su estilo es decir, el líder participativo es aquel que toma en cuenta las opiniones de los integrantes consulta sus ideas llegando a acuerdos existiendo obligaciones para las tomas de decisiones por lo cual aumenta la satisfacción de todo el grupo y se desarrollan excelente las actividades, sin existir el desacuerdo en lo propuesto.

c.5. Estilo imitativo y su tipo de líder:

El líder establece estándares de desempeño altos y se pone como ejemplo. Detecta a los trabajadores con bajo rendimiento y les exige más. En caso de no responder los reemplaza por otros más capaces. Este estilo funciona bien en equipos muy motivados y cualificados o cuando hay que realizar tareas en un tiempo limitado. Si se utiliza en exceso este estilo estropea el ambiente de trabajo. (Goleman, 2002)

Este líder piensa que es superior a los demás pues tiene la idea que todos tendrán que verle como modelo, al momento de ejercer sus funciones, además no considera los problemas de los demás al encontrarse con personas que no realizan su función en tiempo y forma, pues este se deshace de ellas sin preguntar que causa que estos compañeros de equipo no estén cumpliendo con sus tareas para alcanzar un objetivo, pero por otra parte los altos niveles de exigencia del líder de estilo imitativo, puede ser un incentivo para que los miembros del grupo mejoren su desempeño. Su tipo de líder es:

Los líderes orientados a la tarea, se focalizan solo en que el trabajo se haya cumplido y pueden ser un poco autocráticos. Estos líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesarios, ordenar estructuras, planificar, organizar y controlar Pero no tienden a pensar mucho en el bienestar de sus equipos, así que tienen problemas para motivar y retener a sus colaboradores. (Debayle, 2014)

Según lo propuesto estos líderes se preocupan para que las tareas se lleguen a su cabalidad en tiempo y forma, este líder es de aquellas persona que dicen si quieres que algo te salga bien has lo tú mismo, buscan recursos para

realizar perfectamente sus encomiendas, monitorea continuamente las actividades de los demás para que no existan fallas.

c.6. Estilo capacitador y su tipo de líder:

El líder capacitador ayuda a los empleados a identificar sus puntos fuertes y débiles y los ligan a sus expectativas personales y de carrera. Anima a sus empleados a establecer objetivos a largo plazo y les ayudan a crear un plan para lograrlos. Este es el estilo menos utilizado pero afecta muy positivamente al ambiente de trabajo. Es útil cuando los trabajadores quieren ser ayudados, y no lo es en caso contrario o cuando el líder carece de experiencia. Requiere dedicarle tiempo en un primer momento y muy poco en momentos posteriores. (Goleman, 2002)

Como se indica el estilo capacitador es aquel que dinamiza un determinado grupo, es un apoyo vital para quienes lo siguen, inspira confianza y anima al grupo en logros y derrotas, ayuda a establecer objetivos para que estos se puedan desenvolver teniendo nuevas expectativas, nuevos horizontes los cuales se pueden desarrollar a corto, mediano o largo plazo. Este estilo de liderazgo es característico de:

- Un líder carismático de liderazgo es similar al transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y sus muy energéticos al conducir a los demás. Los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, y un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa. En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático. (Recurso Humano, 2011)

Basándose en lo propuesto la persona carismática es innovadora, creativa comunicadora posee muchas cualidades tiene profundo compromiso, brinda a los miembros del grupo seguridad, armonía es capaz de cambiar las aspiraciones de las personas que tiene a su cargo con el fin de lograr los objetivos, siempre busca

la manera de mejorar no es conformista se arriesga en pro de sus discípulos frente a las adversidades que se le presenta

Cabe mencionar que existen tres tipos de líder aparte de estos estilos de liderazgo los cuales serán mencionados a continuación:

- *Natural:* Este término describe al líder que no está reconocido formalmente como tal, Cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo, se describe como líder natural, Algunos lo llaman liderazgo servil, De muchas maneras este tipo de liderazgo es una forma democrática de liderazgo porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones. (Soto, 2012)

El líder natural es aquella persona que se da conocer surge de manera espontánea, influye sobre los demás sin tener el poder, busca el equilibrio en el grupo, se puede decir que este líder trabaja de forma democrática compensando las necesidades que puede tener la organización.

- *Transaccional:* Este estilo de liderazgo nace con la idea de que los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo, la transacción es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que su trabajo no está como él desea, El liderazgo transaccional es un tipo de management, el foco es hacia la ejecución de tareas de corto plazo. (Soto, 2012)

Señalando lo anterior este liderazgo se puede deducir al pago remunerado por una institución, el trabajador ofrece sus servicios y por ello espera una remuneración y prestaciones laborales, por lo cual el líder facilita los recursos necesarios para que el empleado realice bien sus funciones, es una forma de liderar efectivamente ya que ambas partes consiguen sus objetivos.

- *Laissez-faire:* Esta expresión francesa significa “déjalo ser”, Este liderazgo se caracteriza por que el líder no participa en las actividades grupales. Él se

abstiene de guiar, es pasivo, se limita a proporcionar materiales e información sólo cuando los miembros de su organización se lo solicitan. En consecuencia, este líder evita intervenir y asumir las responsabilidades que se originan por las acciones de sus seguidores. (Cheikh, 2015)

Alrededor de lo antes dicho este tipo de liderazgo se determina porque el dirigente suele ser uno más del grupo es neutro, evita compromisos, no participa, no opina, no aporta, sino se le pregunta deja que el grupo trabaje por cuenta propia se puede decir que es efectivo cuando los individuos tiene mucha experiencia e iniciativa propia hace y deja hacer lo que quieren los miembros ya que existe el poder de decisión pero suelen existir desventajas en este prototipo ya que se pueden perder las metas y objetivos que se proponen.

d. Cualidades de un líder

- su integridad intelectual: ver al mundo tal como es y no, como a uno le gustaría que fuese.
- poder carismático para arrastrar, y no para empujar, a sus seguidores a la hora de hacer las cosas, colaborar o implicarse en los proyectos del grupo, empresa etc.
- trato directo con el personal, predicando con ejemplos en el fomento de planificación de una actividad, la formación y desarrollo personal de cada individuo.
- Capacidad para reconocer sus errores y limitaciones, y para transmitir la sensación de que son como los demás.
- Fortaleza de carácter, determinación, energía y confianza en uno mismo.
- Habilidad para tratar con la gente, generando sentimientos de lealtad y confianza.
- Ser muy competentes en el trabajo. (Olamendi, 2017)

Al respecto conviene decir que las cualidades de un líder son indispensable en la vida cotidiana ya que ayudan hacerlo afectivo y fructífero, el líder debe tener

capacidad y voluntad de conducir a hombres y mujeres a un propósito en común y a un carácter que inspire confianza; es un miembro más del equipo y no ve a los demás con indiferencia solamente porque dice ser líder, reconoce los errores propios , inspira y da confianza, es leal, tiene coraje para la toma de decisiones, sabe motivar al grupo para la realización de tareas, es creativo, Cabe concluir que las cualidades de un líder son muchas las que se le pueden exigir , pero todas ellas se pueden llegar a instruir y mejorar gracias a la práctica.

e. Funciones de un líder

Conocer a los miembros de su equipo el líder debe enfocarse tanto en las fortalezas como en las debilidades de su gente. Además, debe descubrir, gestionar y utilizar el talento de cada uno de ellos para lograr el objetivo del grupo. Así mismo, debe conocer acerca de sus gustos, sus necesidades personales y aquellas cosas que les motivan. (Nieto, 2017)

De acuerdo con lo anterior un buen líder jamás podrá olvidar el nombre de unos de los integrantes del grupo de trabajo por más mal o bueno que sea el mismo, utiliza las habilidades y los talentos que posee cada integrante a favor de todo el conjunto para llegar al éxito sin problema y ver más haya que un logro lo obtenido.

Determinar metas para todo equipo es importante tener objetivos tanto individuales como grupales. Es más, los objetivos individuales deben ser acordes a los grupales y estar alineados con ellos para que ambos tipos de objetivos sean efectivos. De esa forma, el colaborador sentirá que, a la vez que alcanza el objetivo del grupo, también está satisfaciendo sus necesidades individuales. Es fundamental que todos tengan un punto al que quieren llegar y que sientan que llegar a este punto le trae beneficios. Por último, el líder debe asegurarse que las metas estén acordes a los valores del equipo y de la organización y que los valores sean respetados por el equipo. (Nieto, 2017)

Cabe señalar que cuando se habla de metas nos estamos refiriendo a un fin a un propósito que se desea lograr un líder inspira a los demás a proyectarse más

a ya del futuro según lo valores que tengan y lo que quieran alcanzar ya que el trabajo que se construye es reciproco y para el bienestar del mismo.

Planear funciones que deben ser realizadas y seleccionar a los integrantes adecuados para realizarlas las metas y objetivos son el qué. El líder también tiene que trabajar en el cómo, y dentro de ese, cómo, los recursos humanos y sus talentos cumplen un papel fundamental. La persona correcta en la función correcta da resultados exitosos. (Nieto, 2017)

Es natural delegar funciones de acuerdo a las capacidades que poseen cada uno de los integrantes, no se pueden encomendar acciones a personas que no tengan la agilidad y destrezas para hacerlo, por lo cual un líder conoce las habilidades de su grupo y podrá establecer correctamente las tareas indicada para cada persona según el perfil que tenga el mismo.

Coordinar el accionar de los distintos miembros dentro de cada proyecto establecido, el líder debe utilizar los recursos con que cuenta de una forma eficiente (llegando a la meta con la mejor utilización de los recursos). Pero además, debe crear SINERGIA. Esto se da cuando los resultados que alcanza el equipo como tal son mayores que los resultados que podrían alcanzar como individualidades. (Nieto, 2017)

Basándose en lo anterior el coordinador sabrá armonizar, coordinar y administrar los recursos que posee el grupo para utilizar los potenciales existentes, defender y comprender los intereses que se persiguen.

Inspira la creatividad y lograr la colaboración de los miembros, el líder no debe convertirse en un extinguidor de incendios que constantemente está resolviendo los problemas generados de los demás. Tampoco es un niño. Los colaboradores deben ser capacitados por este para saber detectar, analizar y corregir los problemas de menor envergadura y rutinarios. El líder, mientras, debe encargarse de aquellos temas más complicados y estratégicos. El enseñar a los

demás a pensar por sí mismos es muy importante y permite el desarrollo de las personas y la delegación. (Nieto, 2017)

Se comprende que la creatividad es una destreza significativa para la generación de ideas, nace de la imaginación donde no solo el líder lo puede generar sino que cada integrante también, en caso que no contaran con esta destreza inspirarlos capacitarlos para que todos trabajen en pro del bienestar de todos.

Analizar y corregir fracasos con rapidez y precisión, los fracasos son oportunidades de crecimiento que el líder no puede desaprovechar. Recordemos que no es tan importante cuántas veces hemos caído, sino cuántas veces y cómo nos hemos levantado. (Nieto, 2017)

Se deduce que los fracasos son sufrimientos los cuales determinan aprendizajes para el mejor discernimiento en lo fallado un líder jamás debe de estancarse ni estancar al grupo se debe aprender de los errores para mejorar en lo fracasado.

Representar al equipo delante de otros, tanto fuera como dentro de la organización el líder es la cara visible del equipo, en los buenos momentos y en los malos. Además, debe manejar tanto la comunicación interna como la externa. El equipo de trabajo debe sentir que sus inquietudes e intereses están siendo representados por su líder ante los demás grupos de trabajo y con grupos externos. (Nieto, 2017)

Afirmaré lo antes propuesto el líder es quien representa y moviliza al grupo para resolver las dificultades, es la persona que da la cara ante situaciones inesperadas porque es quien vela por los intereses de los suyos sean buenos o malos.

Mantener motivados a los miembros del equipo y promover su desarrollo constante la motivación es un factor interno de cada individuo; es como el combustible que hace que nos movilizemos. Además, es altamente contagiosa. Lo

que el líder debe hacer es buscar aquellas cosas que mantienen alta la motivación de su equipo y trabajar con ellas. Eso, muchas veces, depende del conocimiento que tenga de cada uno de sus miembros, sus situaciones particulares y sus necesidades. Por último, para motivar, el líder también debe sentirse motivado. (Nieto, 2017)

Al afirmar lo que propone Nieto, se puede inferir que la motivación es el motor necesario para mover a las personas aportando ideas creativas y continuar metas que persigue el líder y su grupo ya que es importante en el desarrollo y progreso del grupo.

f. Adolescencia

f.1. Concepto:

La OMS define la adolescencia como el periodo de crecimiento y desarrollo humano que se produce después de la niñez y antes de la edad adulta, entre los 10 y los 19 años. Se trata de una de las etapas de transición más importantes en la vida del ser humano, que se caracteriza por un ritmo acelerado de crecimiento y de cambios, superado únicamente por el que experimentan los lactantes. Esta fase de crecimiento y desarrollo viene condicionada por diversos procesos biológicos. El comienzo de la pubertad marca el pasaje de la niñez a la adolescencia. (Who International, 2017).

La adolescencia es una etapa muy significativa e importante, donde ocurren cambios biológicos, psicológicos y sociales es una etapa previa a la adultez, generando la formación de identidad, el joven asume su autonomía individual en lo que refiere a elección de objetos etc. La adolescencia en si trae consigo riesgos ya que es una etapa vulnerable a caer en drogas, delincuencias prostitución, embarazos no deseados, enfermedades venéreas entre otros.

2.2. Preguntas Directrices

- ¿Cuál es el vínculo existente entre agentes socializadores con habilidades para la vida y estilos de liderazgos?
- ¿Cuáles son las habilidades para la vida identificadas en los adolescentes?
- ¿Cómo se evidencian las Habilidades para la vida y estilos de liderazgo en los adolescentes del grupo “Vidas con Esperanzas” pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017?
- ¿Qué estilos de liderazgo se logran apreciar en los adolescentes del grupo “vidas con esperanza”?

CAPÍTULO III

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Paradigmas de la Investigación.

3.1.1.1. Paradigma:

La obra "*La Estructura de las Revoluciones Científicas*" lo define como "Una concepción general del objeto de estudio de una ciencia, de los problemas que deben estudiarse, del método que deben emplearse en la investigación y de las formas de explicar, interpretar o comprender, según el caso, los resultados obtenidos por la investigación. El paradigma actúa como un modelo aceptado que incluye leyes, teorías, aplicaciones e instrumentaciones de una realidad." (Kuhn, 1962).

La palabra paradigma parte de la realidad de lo que se quiere estudiar en determinados ámbitos de la vida cotidiana en formar pensamientos e ideas para comprender el contexto, con ayuda de ciertos procesos que sirven de ejemplo o una guía para el camino que los investigadores deberán tomar para culminar su investigación.

3.1.1.2. Paradigma positivista:

Indica que el "paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico". Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica. (Ricoy, 2006)

La finalidad de este paradigma es la de explicar, predecir, controlar los fenómenos y verificar teorías; no admite como válidos otros conocimientos que no

puedan ser comprobados, este paradigma es estrictamente cuantitativo pues requiere datos numéricos en busca de la exactitud.

3.1.1.4. Socio-crítico:

Este paradigma se contextualiza en una práctica investigativa caracterizada por una acción-reflexión-acción, que implica que el investigador busque generar un cambio y liberación de opresiones en un determinado contexto social. La búsqueda de transformación social se basa en la participación, intervención y colaboración desde la reflexión personal crítica en la acción. (Ramos, 2015)

El paradigma socio crítico parte de la crítica social es de carácter práctico, ya que interviene en las necesidades de los grupos sociales para poder hacer una intervención a través de una acción reflexiva para ayudar a que cada persona tome conciencia de su rol siendo participe dentro del mejoramiento de las necesidades del grupo a que este pertenece, todo esto se logra mediante capacitaciones de los miembros del grupo, promoviendo la participación e integración del mismo.

3.1.1.5. Hermenéutico:

Es el método de investigación más apropiado para el estudio de la acción humana. La hermenéutica involucra un intento de describir y estudiar fenómenos humanos significativos de manera cuidadosa y detallada, tan libre como sea posible de supuestos teóricos previos, basada en cambio en la comprensión práctica. Lo que se quiere decir con comprensión práctica será más claro más adelante. (Packer, 1997)

Este paradigma es ideal para estudiar problemas sociales, pues está enfocado al análisis de fenómenos cuyos resultados no son medidos por porcentajes numéricos, si no por características cualitativas, esto solo se puede lograr mediante la práctica y observación. Por lo tanto este es el paradigma idóneo para abordar nuestra investigación monográfica con temática de “Habilidades para la vida y estilos de liderazgo en adolescentes del grupo “Vidas con Esperanzas”

pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017.”
Pues es un proceso social que no puede ser medido por valores de números cerrados si no desde sus experiencias de vida.

3.1.2. Tipo de enfoque

3.1.2.1. Enfoque cuantitativo:

Utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadísticas para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (Sampieri, 2003)

En este enfoque los dos expuestos previamente se complementan el uno con el otro, pues es una mezcla de elementos que fortalecen a ambos lo que lo construye, en ocasiones se cuantifican elementos cualitativos o se cualifican elementos cuantitativos.

3.1.2.2. Mixto:

La investigación mixta es un enfoque relativamente nuevo que implica combinar los métodos cuantitativo y cualitativo en un mismo estudio, los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Sampieri, 2014).

En este enfoque mezcla lo mejor de ambos enfoques pues trata de tomar la objetividad del enfoque cuantitativa y las vivencias de la cualitativa.

3.1.2.3. Enfoque Cualitativo:

Este enfoque se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados, no efectúa una medición numérica por el cual el análisis no es estadístico, la recolección de datos consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes como emociones, experiencias significativas y otros aspectos subjetivos, evalúa el desarrollo natural de los sucesos es decir no hay manipulación ni estimulación con respecto a la realidad. (Sampieri, 2008)

Este enfoque cualitativo de la investigación permite valorar experiencias de la realidad social, por lo cual no se utiliza datos cuantificables, este tipo enfoque involucra en cada momento a los participantes con su propia realidad, Alrededor de esto podemos decir que el enfoque cualitativo, será de gran importancia en la investigación, ya que nos permitirá interactuar directamente con los individuos en estudio, acercándonos a la realidad donde ellos están sumergidos, permitiendo así conocer sus emociones, experiencias, expectativas, etc., que ayudaran a darles pautas de mejoramiento en comunicación, confianza y participación para la integración grupal.

3.1.3. Tipo de estudio por su profundidad:

3.1.3.1. Exploratorio:

Las investigaciones exploratorias suelen incluir amplias revisiones de literatura y consultas con especialistas, en este tipo de estudio se abordan campos poco conocidos donde el problema, que sólo se vislumbra, necesita ser aclarado y delimitado. (Jiménez, 1998).

El estudio exploratorio es una forma de examinar minuciosamente un determinado tema que no se le han realizado indagaciones anteriormente es una revisión e investigación literaria que se realiza de manera cuidadosa nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con los fenómenos relativamente desconocidos, obtener información para poder llevar a cabo una investigación.

3.1.3.2. Explicativos:

Los estudios explicativos parten de problemas bien identificados en los cuales es necesario el conocimiento de relaciones causa- efecto. En este tipo de estudios es imprescindible la formulación de hipótesis que, de una u otra forma, pretenden explicar las causas del problema o cuestiones íntimamente relacionadas con éstas, (Jiménez, 1998).

Los estudios explicativos son los que permiten llegar a la comprensión de una realidad en cuanto sus orígenes y el impacto de este en los que viven la realidad pues se encargan de razonar el porqué de las cosas.

3.1.3.3. Investigación Acción Participativa (IAP):

Es un proceso dialéctico continuo en el que se analizan los hechos, se conceptualizan los problemas, se planifican y se ejecutan las acciones, procura la transformación de los contextos, así como a los sujetos que hacen parte de los mismos (Calderon, 2002).

Esta se caracteriza por el contacto directo con las personas en estudio para poder intervenir en un determinado problema dentro de un grupo para lograr una transformación.

3.1.3.4. Descriptivo:

Los estudios descriptivos se sitúan sobre una base de conocimientos más sólida que los exploratorios, en estos casos el problema científico ha alcanzado cierto nivel de claridad pero aún se necesita información para poder llegar a establecer caminos que conduzcan al esclarecimiento de relaciones causales. El problema muchas veces es de naturaleza práctica, y su solución transita por el conocimiento de las causas, pero las hipótesis causales sólo pueden partir de la descripción completa y profunda del problema en cuestión. (Jiménez, 1998).

Los estudios descriptivos consisten conocer, determinar y relatar características, actitudes y vivencias de un fenómeno en específico, por medio de

un proceso de mayor profundidad en lo que se refiere al estudio y recolección de información, con la presente investigación se decidió tomar este modelo pues se pretende conocer la realidad vivida por el grupo en cuanto a liderazgo y habilidades para la vida y relatar todos los resultados y principales conclusiones en un informe.

3.1.4. Población y muestra:

La población de la investigación es generalmente una gran colección de individuos u objetos que son el foco principal de la investigación científica y se realizan en beneficio de la población, es la totalidad de elementos o individuos que tienen características similares y sobre las cuales se desea hacer referencia (Ramos, 2015).

La población en la investigación es un conjunto de personas que comparten intereses en común dentro de un grupo social como ejemplo: alcohólicos anónimos, el grupo de una carrera X, el grupo de mujeres feministas, grupo de agentes de cambio, grupo de organización comunitaria y niñez etc.

Esta investigación cuenta con una población de 12 adolescentes pertenecientes al proyecto Hope, en donde tomamos una muestra de 4 jóvenes los cuales son sujetos de investigación.

3.1.5. Técnicas e Instrumentos:

Las técnicas de recolección de información son procedimientos especiales utilizados para obtener y evaluar las evidencias necesarias, suficientes y competentes que le permitan formar un juicio profesional y objetivo, que facilite la calificación de los hallazgos detectados en la materia examinada. (Batista, 2016)

Las técnicas de recolección de información, permiten tener una visión de la organización, operación y actividad de lo estudiado, cabe señalar que dentro de nuestra investigación las técnicas de recolección de información a utilizadas son:

3.1.5.1. Análisis con enfoque ecológico evolutivo:

Relaciona la polaridad personal de la situación comunidad interdependiente, interrelacionada, interconectada y busca corregir la mutua mala adaptación del otro con el otro. Su unidad de atención es el hombre en sus múltiples roles sociales, sus interacciones con el grupo y con el medio ambiente, el que comprende las instituciones sociales, políticas, comerciales, etc.; con lo que vincula también su pertenencia a una cultura, a un grupo étnico y a una clase social. Se centra su acción sobre todo tipo de problemáticas que directa o indirectamente tengan relación con cualquier tipo de entidad. (Gardner, 1993)

Esto se realizó a manera de tabla para ver factores de riesgos y factores protectores que poseen los adolescentes en los distintos aspectos de su vida, para poder tener una base que nos fuese de utilidad al momento de relacionar los agentes socializadores con las habilidades para la vida que estos poseen, pues por medio de este se logran caracterizar los distintos ambientes en los que los jóvenes se desenvuelven. (Véase anexo 2)

3.1.5.2. FODA:

Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas es una técnica de planeación estratégica que permite crear o reajustar una estrategia, permitirá conformar un cuadro de la situación actual permitiendo, de esta manera, obtener un diagnóstico preciso que permita tomar decisiones acordes con lo obtenido. (Gómez, 2004)

Es una herramienta viable para poder determinar qué es lo que está fallando en un determinado grupo para así poder mejorar las debilidades y potencializar más lo que son las fortalezas y las oportunidades de cada individuo pertenecientes a un conjunto. Por lo tanto la utilizamos para obtener información sobre liderazgo. (Véase anexo 3)

3.1.5.3. Entrevistas Semi-estructurada:

Está orientada hacer contacto directo con las personas que se consideren fuentes de información, a diferencia de la encuesta que se ciñe a un cuestionario,

la entrevista puede soportarse en un cuestionario muy flexible, tiene como propósito información más espontánea y abierta durante la misma puede profundizarse la información de interés para el estudio. (Ramos, 2015)

Con este instrumento se logró un contacto directo con los docentes que brindan reforzamiento a los adolescentes, pues estos son parte fundamental de su día a día, y los conocen mejor, este instrumento fue útil para tener una visión general desde la perspectiva de ellos sobre las habilidades para la vida y estilos de liderazgo que poseen los estudiantes. (Véase anexo 4)

3.1.5.4. Grupo focal:

Es un tipo de técnica de estudio empleada en las ciencias sociales y en trabajos comerciales que permite conocer y estudiar las opiniones y actitudes de un público determinado. (Martinez, 2010).

Para el grupo focal se contactó a nuestros sujetos de investigación, donde se logró recabar información de la categoría de habilidades para la vida, fue un momento agradable donde el contacto por parte de las investigadoras con los adolescentes en un ambiente de confianza, donde se conoció sus distintos puntos de vistas sobre las diez habilidades para la vida y se aclararon dudas que surgieron en el momento. (Véase anexo 5)

CAPÍTULO IV

4.1. Análisis y Discusión de Resultados:

Antes de realizar esta investigación se realizó como diagnóstico una entrevista con la encargada de un grupo que en ese entonces existía en la academia de reforzamiento del proyecto Hope denominado “Vidas Con Esperanza” ubicado en el barrio paz y reconciliación donde al cuestionarle sobre los problemas que existían entre los adolescentes de este grupo ella nos expresaba que en lo que ellos presentaban debilidades era en habilidades para la vida y estilos de liderazgo y a pesar que más adelante el grupo se desintegró,

decidimos como investigadoras seguir trabajando con estos adolescentes que son estudiantes de reforzamiento escolar del turno matutino en la academia del proyecto. Véase en este collage un resumen a través de imágenes de lo que fue la experiencia, desde el momento en el que se le consulta a la trabajadora social, se establece un cronograma y se aplican instrumentos.

Fotografía 1 Resumen de la experiencia



Fuente: Propia , Julio a noviembre 2017.

Para lograr la comprobación del dato brindado por la trabajadora social se aplicaron cuatro instrumentos diferentes los cuales fueron, entrevistas a docentes, un conversatorio a los adolescentes, un análisis ecológico evolutivo y una matriz FODA, sus resultados se explican a continuación dividido todo en conforme a las categorías que se refleja en nuestro trabajo (véase Sistema Categorical en anexos):

4.1.1. Habilidades para la vida:

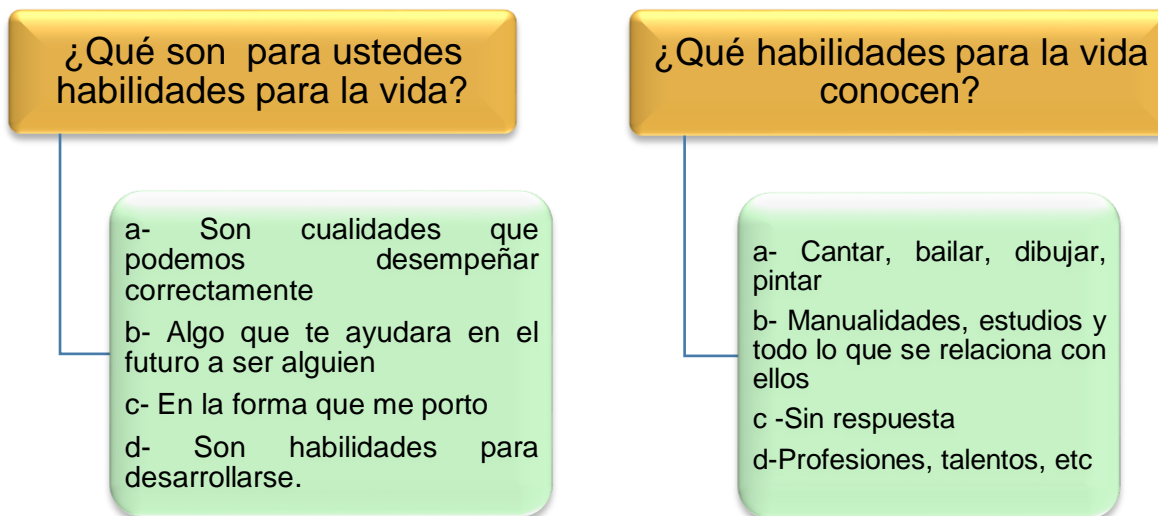
Para recabar información acerca de la temática utilizamos como instrumento un grupo focal en donde los adolescentes nos contestaron las preguntas generadoras, de las cuales se obtuvieron las siguientes respuestas:

Conocimientos generales

Habilidades para la vida, son Aquellas capacidades personales necesarias para la promoción de la salud, cuya función esencial es permitir que la persona

enfrente de manera efectiva las demandas y desafíos de la vida diaria mediante comportamientos positivos y adaptativos (Alfaro, 2015) en esta etapa se indago sobre los conocimientos de ellos sobre habilidades para la vida.

Esquema 1 Respuestas de conocimientos generales



Fuente: Propia, Noviembre 2017

De acuerdo lo antes mencionados, se determinó que los adolescentes no conocen claramente habilidades para la vida, pero dieron sus ideas a grandes rasgos de lo que entienden por estas, ellos mencionaron sus destrezas como habilidades para la vida, por lo que se les aclaro con palabras sencillas que eran habilidades para la vida.

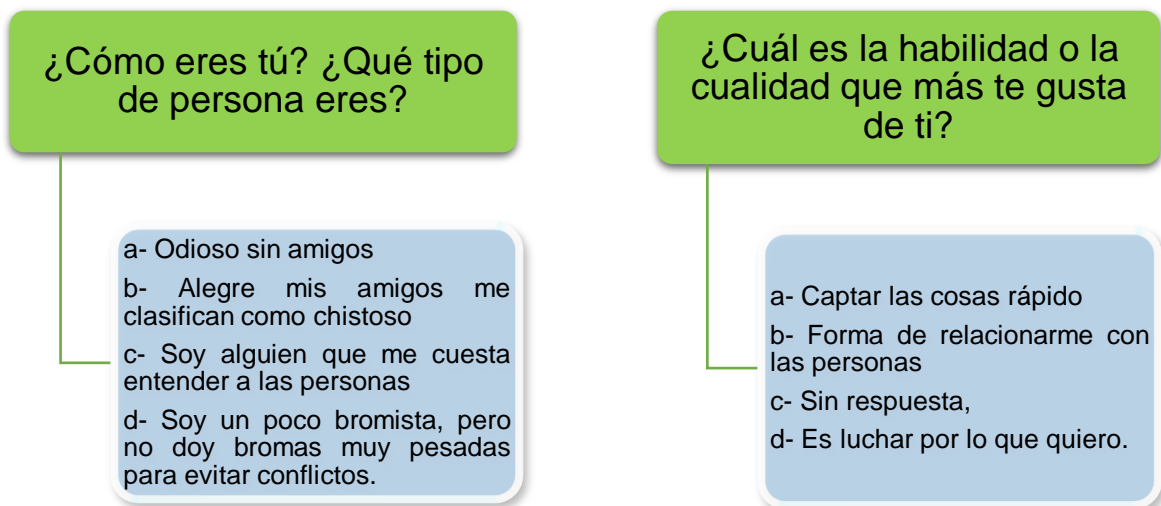
Es necesario señalar que los maestros tampoco tenía conocimiento acerca de la definición y tipos de habilidades para la vida pues ellos pensaban que una habilidad para la vida era como ejemplo el tocar un instrumento musical, cuando estas son destrezas pues esta se define como: “La destreza es la acción de realizar correctamente algo. No se trata habitualmente de una pericia innata, sino que normalmente es adquirida.” (Albano, 2012) Y no habilidades para las vidas que permitan el desarrollo humano como lo dicen los conceptos antes mencionados.

Tipos de Habilidades para la vida

Existen diversos tipos de habilidades para la vida por medio de las cuales el ser humano fortalece su interacción consigo mismo y con el mundo, en la presente investigación se realizaron a los adolescentes algunas preguntas para indagar como se encuentran ellos con las mismas, a continuación se narra la situación encontrada y las habilidades relacionadas entre sí:

En Autoconocimiento y Autoestima las preguntas evaluadas y sus respuestas correspondientes fueron las siguientes:

Esquema 2 Respuestas de Autoconocimiento y Autoestima



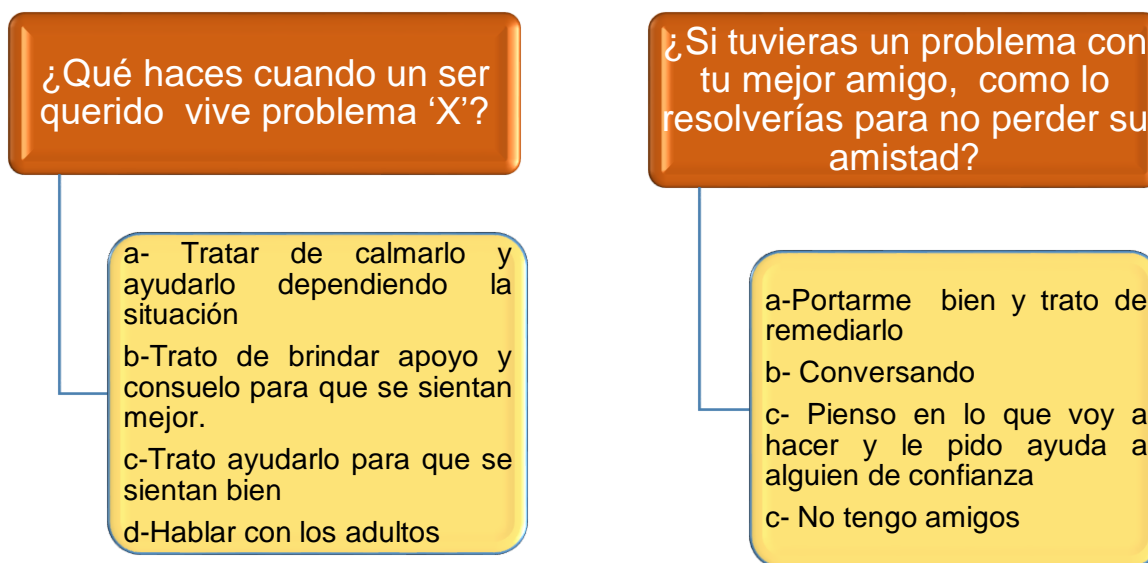
Fuente: Propia, Noviembre 2017

Lo que resultó con estos aspectos, no es tanto las respuestas reflejadas en papel si no lo que se logró observar de estas, pues los algunos de mismos participantes expresaban que para ellos fue difícil contestar a preguntas de sí mismos, no porque no entendieran las palabras si no, porque es complicado hablar sobre ellos pues no están seguros de cómo son , como se refleja claramente en las respuestas uno de los participantes ni siquiera pudo responder que era lo que más le gustaba de su persona, por lo que nosotras inferimos que estos adolescentes tienen debilidades en cuanto a las habilidades de

autoconocimiento y autoestima pues no se conocen a sí mismos y creen que carecen de fortalezas y cosas positivas.

Hemos podido relacionar las habilidades de solución de conflictos, manejo de emociones y sentimientos, manejos de tensiones y estrés, la empatía y las relaciones interpersonales con dos preguntas claves que son estas:

Esquema 3 Respuestas de solución de conflictos, manejo de emociones y sentimientos, manejos de tensiones y estrés, la empatía y las relaciones interpersonales



Fuente: Propia, Noviembre 2017

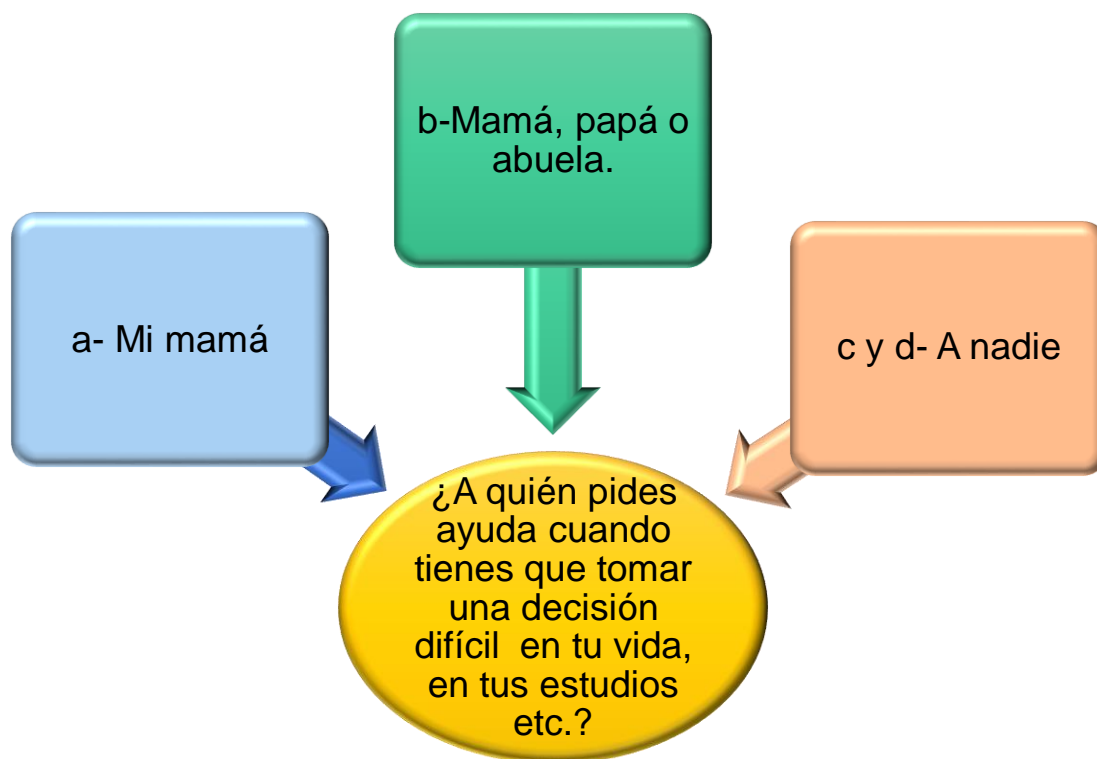
Decidimos unificar estas habilidades en estas preguntas pues por la naturaleza de sus respuestas podríamos identificar como está el comportamiento de cada uno de ellos según las habilidades mencionadas en las cuales se pudieron ver que los niños tienen empatía pues intentar comprender la posición de los demás y lo mismo con la solución de problemas tienen una noción de esta porque, según lo expresado en las situaciones expuesta a interrogantes tratarían de enmendar sus errores, lo mismo cabría en manejo de sentimientos y en manejo de estrés pues ellos expresan la intención de meditar las futuras acciones a enmendar.

Por otro lado en relaciones interpersonales aunque una parte de ellos es visible el querer tener amistades y una relación familiar sana, también en las

respuestas se ve que otro expresa el no tener amigos, y al cuestionar esto argumentó que él prefiere estar solo porque los amigos no existen, como investigadoras nos tomamos el tiempo de charlar con esta persona y hacerle ver lo importante de las relaciones interpersonales sanas y más adelante en otro encuentro ese mismo sujeto de investigación agradecía el haber aprendido la importancia de cultivar amistades.

La toma de decisión y pensamiento crítico, se evaluó en una sola interrogante puesto a que para la toma de decisiones es necesario tener un pensamiento crítico ya que con este se evalúan o analizan los pros y contras de las distintas circunstancias, por lo tanto como investigadoras consideramos que ambos iban de la mano con este cuestionamiento:

Esquema 4 Respuestas de toma de decisión y pensamiento crítico



Fuente: Propia, Noviembre 2017

En esta parte se puede observar como ellos se encuentran divididos y no todos toman decisiones por sí mismo pues no sienten la habilidad de poderlos realizar por si solos, aunque por otro consideramos que en cuanto a pensamiento crítico el hecho que ellos no tomen las decisiones por su cuenta no quiere decir, que no analicen la situación , pues como parte de su análisis se encuentra el recurrir a alguien con mayor experiencia para que los ayude a decidir que es lo mejor que se puede hacer en ciertas situaciones.

Con el aspecto de pensamiento creativo se les pregunto directamente sobre su creatividad y en este se pudieron observar las siguientes respuestas:

Esquema 5 Respuestas de pensamiento creativo



Fuente: Propia, Noviembre 2017

En cuanto a pensamiento creativo todos han expresado el gustarles la creatividad y la manifiestan de distintas maneras uno por ejemplo lee libros y con esto aparte de enriquecer nuevos conocimientos permite que su mente se expanda a imaginar nuevas historias y mundos diferentes, pues este lee no solo

material didáctico sino también materiales literarios, otro expresa el hacer manualidades como una manifestación de pensamiento creativo pues con pocos recursos materiales crean nuevas cosas con mucha dedicación y por ultimo dos a su manera ven la actividad física como el deporte parte del pensamiento creativo pues en estos se desarrollan técnicas y estrategias para poder ganar encuentros deportivos y tienen que usar su imaginación o creatividad para intentar entender cuáles pueden ser las futuras acciones de los jugadores contrarios a ellos.

Con respecto a comunicación asertiva fue planteada una sola pregunta a ellos, para conocer cómo se comunican con personas a su alrededor la cual está planteada de la siguiente manera:

Esquema 6 Respuestas de comunicación asertiva



Fuente: Propia, Noviembre 2017

Como investigadoras con respecto a comunicación asertiva logramos observar que nuestros sujetos de investigación se encuentran divididos por la mitad, por un lado la primera mitad de a y b refleja, el expresar sus opiniones de

una manera tolerante y respetuosa pues lo hacen sin pelearse y de forma educada, lo cual es parte de comunicarse con asertividad pero los demás se puede notar una debilidad en cuanto comunicación asertiva, pues expresar de manera oral que no les interesan a quien le guste o le lastimen sus palabras, por lo que inferimos es necesario el fortalecimiento de capacidades en la habilidad de comunicación asertiva porque esta es muy necesaria también para la resolución de conflictos.

Además de todo lo anterior con respecto a habilidades para la vida, se le consultó a los docentes que cuales eran las que ellos habían logrado identificar en sus estudiantes en las cuales ambos destacaron identificadas tres principalmente: Pensamiento creativo, Comunicación asertiva y toma de decisiones. Como investigadoras estamos totalmente de acuerdo que el pensamiento creativo es la habilidad para la vida mayor desarrollada por los adolescentes del proyecto Hope, pero aunque si encontramos sujetos con habilidades de comunicación y toma de decisiones también pudimos identificar que algunos tienen debilidades y es necesario el reforzarlas, pero logramos identificar además la empatía es una habilidad para la vida destacada en estos adolescentes.

A los docentes también les solicitamos señalar que habilidad para la vida consideraban que sus estudiantes necesitaban reforzar para la cual nos dijeron que Manejo de emociones, manejo de estrés, relaciones interpersonales y empatías, pero por el contacto que como investigadoras tuvimos con los adolescentes logramos perciben que ellos a consecuencia del ambiente en que han crecido necesitan reforzar todas las habilidades para la vida pues existen debilidades, a excepción de la habilidad de pensamiento creativo donde lo que estos necesitan son espacio para ponerlos en práctica no reforzarlo.

Asimismo, los maestros opinan que sus estudiantes necesitan para reforzar la temática de habilidades para la vida, charlas sobre identidad para que se conozcan a sí mismos y otros tipos de talleres donde los adolescentes puedan conocer mejor sus y adquirir destrezas. Porque también resaltan el aspecto que el

tipo de vida que han llevado desde que nacieron los hace ser inestable y con muchas debilidades en cuanto a habilidades para la vida.

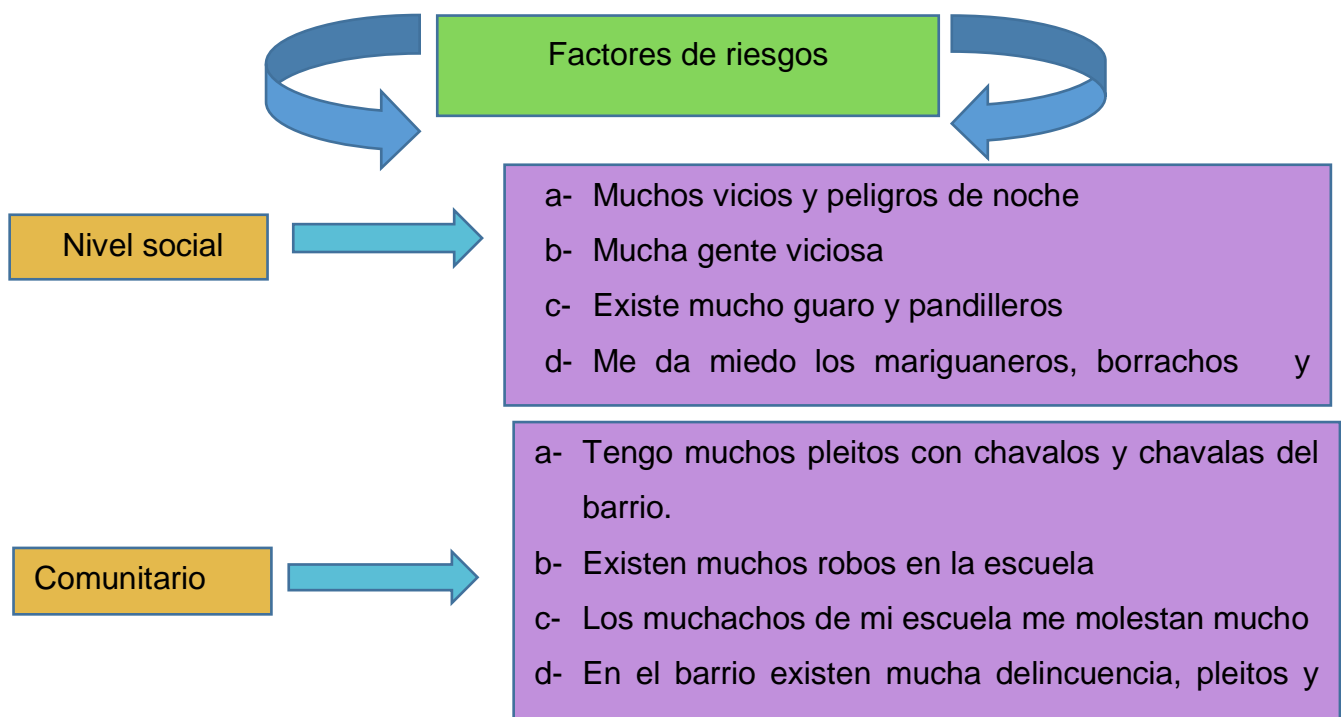
4.1.2. Agentes socializador o de socialización:

“Se considera agentes de socialización a las instituciones y los individuos que tienen las atribuciones necesarias para valorar el cumplimiento de las exigencias de la sociedad y disponen del poder suficiente para imponerlas.” (Suriá, 2010)

Los agentes de socialización están estrechamente enlazado desde el día en que el ser humano nace desde el vientre de su madre, entre los agentes de socialización se encuentran: la familia, grupos de iguales, sistema educativo y medios de comunicación de masas

Para lograr obtener información sobre los agentes de socialización en los adolescentes se aplicó un instrumento llamado análisis con enfoque ecológico evolutivo el cual determina cuales son los factores de riesgos y factores protectores que poseen los jóvenes en los distintos espacios que tienen en su vida como ejemplo: social, comunitario, familiar e individual, en la cual se adquirieron las siguientes respuestas.

Esquema 7 Respuestas de Factores de Riesgo



Familiar



- a- Mi hermana me pega mucho
- b- No me maltratan y ni me pegan
- c- No veo riesgo en mi familia
- d- En mi casa hay un tío borracho

Individual



- a- Me gusta mucho salir de noche
- b- Repite grado por malas amistades
- c- En mi vida no hay riesgo
- d- No tengo riesgo.

Fuente: Propia, Noviembre 2017

Factores protectores

Tabla 1 Respuestas de Factores Protectores

Social	Comunitario	Familiar	Individual
a- En el proyecto me cuidan de los vagos b- Me siento seguro porque la profe me cuidan c- Nada me favorece La iglesia es un factor protector, mis amigos que no tienen vicios y la escuela me forma en valores	a- Vivo cerca del proyecto y la escuela b- En el barrio me siento seguro porque mi hermano me cuida c- Nadie me protege d- Nadie me cuida en la calle.	a- Mi mamá me cuida b- Mi mamá me cuida y nadie me pega. c- Mi familia me protege d- Mi mamá y mi papá me cuidan	a- No hablo con desconocidos. b- He aprendido a superarme en clase. c- No me siento seguro d- Soy segura de mi misma.

Fuente: Propia, Noviembre 2017

Contractando con lo anterior se puede decir que entre el factor riesgo, la mayoría de los adolescentes afirmaron que los vicios, drogas y delincuencia podrían afectar el desarrollo de competencias de los mismos ya que en la comunidad donde viven ellos, está lejos de la ciudad y temen salir por dichos factores cabe destacar que también provienen de familias pobres, en lo que respecta al factor protector social, ellos semanalmente tienen noventa minutos de forzamiento escolar prosiguiendo a realizar tareas en la biblioteca del proyecto lo cual beneficia en la formación académica de los adolescentes de antemano algunos jóvenes manifestaron que asisten a la iglesia por lo tanto es también juega un rol importante ya que esta forma también valores en los jóvenes.

En el factor riesgo comunitario, los muchachos (as) revelaron que algunos poseen problemas con los compañeros del mismo barrio la cual es una joven, mientras que otros se sentían seguros porque tenían quienes lo cuidaban un adolescente afirmo que no se sentía seguro en ningún sitio, con lo indicado se puede explicar que a esta joven que posee problemas con muchas personas, es una adolescente que no sabe solucionar problemas por lo tanto la con lleva al conflicto, en este ámbito podemos demostrar que a nivel comunitario pueden existir variedad de problemas con otros adolescentes ya que algunos no son protegidos por una persona adulta que estén a su cargo ya que familiares de los mismos trabajan todo el día hasta en la noche que estos están al corriente de sus hijos.

Factor protector comunitario, los adolescentes por una parte se sienten protegidos ya en su mayoría asisten al reforzamiento escolar y a la misma vez realizan sus tareas en la biblioteca lo que quiere decir que ellos pasan su mayor tiempo en lugares donde no existe mucho riesgo ya que en la tarde asisten a sus escuelas.

En lo que concierne al factor riesgo familiar, unos de los chicos presentan violencia por alguien que pertenece a la familia, en donde se sabe que si existe

una persona viciosa en el hogar tiende a maltratar a los adolescentes y en fin a todo el núcleo familiar también los jóvenes pueden tomar esta postura del adulto.

En lo referente al factor protector familiar nos mencionaban tres jóvenes que no tienen papá, es decir que las madres son solteras por lo tanto ellas buscan siempre como protegerlos, aunque las madres trabajan todo el día, ellos miran que se preocupan por el bienestar de los adolescentes, solamente un adolescente vive con sus padres y estos le conduce por el camino del bien y no se le maltrata.

En el aspecto factor riesgos individuales algunos de la muestra mencionaban que les gusta salir de noche, las salidas de noche son muy peligrosa a un más cuando los barrios se encuentran en zonas periféricas aparte de esto en las noches aumentan más las delincuencias y las drogadicciones por lo tanto se considera un factor riesgo muy vulnerable, mientras nos mencionaba un adolescente que él ha sido repitente en la escuela porque antes solo mantenía con malas amistades que lo inducían a vicios, ahora está mejor porque él está saliendo bien en sus clases y corto la relación que estos otros jóvenes de su misma edad, el saber distinguir entre lo bueno y lo malo tiene que ver con algunas de las habilidades para la vida como es el pensamiento crítico.

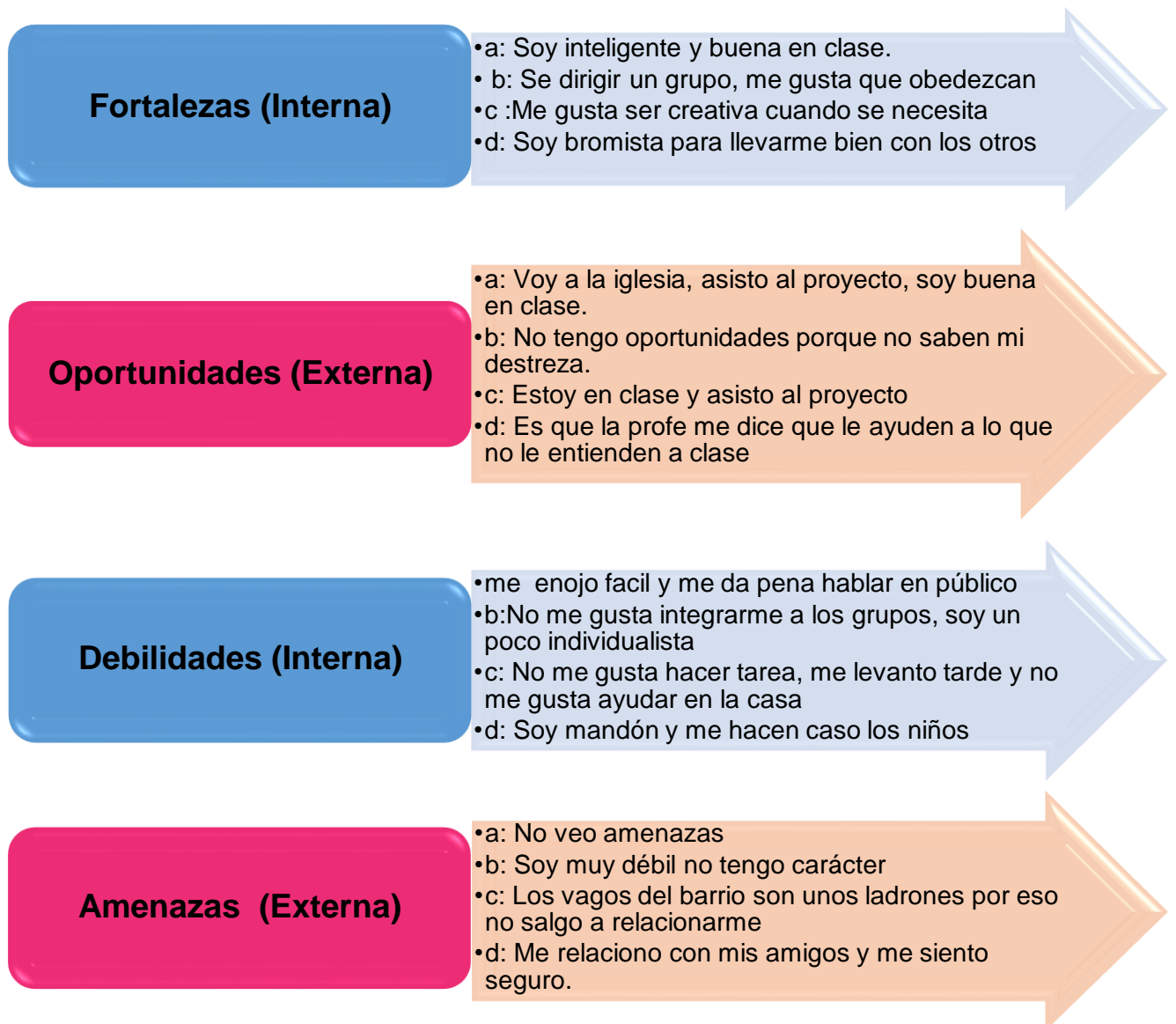
Factor protector individual en los jóvenes es muy amplio y provechoso ya que ellos han podido superar algunas cosa que antes les bloqueaban para salir adelante como es el alejarse de malas amistades, ser seguros de sí mismo, el no hablar con desconocido ya que se escucharon comentarios que estaban realizando trata de menores, aunque un joven era simple al momento de contestar este ítem porque él decía que en ninguna parte estaba seguro ya que sus padres le ha inculcado que él no que confiar en nadie por lo tanto desconfía de todos a su alrededor, desde el punto de vista de las investigadoras esta práctica no es favorable para el desarrollo de este adolescente, porque bloquea lo que es el liderazgo y algunas habilidades para la vida como son: comunicación asertiva, relaciones interpersonales, empatía, entre otros, y esto provoca que el adolescente no se relacione con su alrededor.

4.1.3. Estilos de liderazgo:

Para recabar información sobre los estilos de liderazgo se implementó como instrumento el FODA donde se indagó las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de ellos como líderes y las respuestas textuales de los participantes fueron reflejadas de la siguiente manera:

FODA

Esquema 8 Respuestas del FODA



Fuente: Propia, Noviembre 2017

Cuando hablamos de las fortalezas que ellas tienen como líderes ellos hablan de la inteligencia, la facilidad que la gente se sienta cómoda con ellos, la creatividad y el hecho que les obedezcan y como oportunidades ven el desarrollarse en lugares como la escuela, proyecto e iglesia y que los docentes les dan la posibilidad de interactuar con sus demás compañeros dentro de las debilidades están el poco dominio del enojo, el individualismo y el esperar que los demás hagan su trabajo y en cuanto la amenaza dos de ellos no ven amenazas uno ven como amenazas a los delincuentes del barrio y otro considera que su carácter no es tan fuerte como para ser líder.

Por lo antes establecidos se puede notar que los estilos de liderazgos encontrados con claridad y predominantes en los estudiantes del proyecto son:

- El estilo coercitivo pues este es el que “El líder ordena y manda. Busca el cumplimiento inmediato de las tareas a través de instrucciones precisas”. (Goleman, 2002) con su líder autocrático debido a que se pudo observar el deseo de solo uno ser el que lleva el control de la situación-
- El estilo imitativo pues este es definido como “El líder establece estándares de desempeño altos y se pone como ejemplo. Detecta a los trabajadores con bajo rendimiento y les exige más” (Goleman, 2002) Pues ellos mismo manifiestan el ser exigentes, con líder orientado a las tareas
- En poca cantidad el liderazgo en estilo orientativo con su líder orientado a las personas y a las relaciones pues este hace referencia a “tiende a empoderar al equipo y a fomentar la colaboración creativa” (Goleman, 2002) este puede funcionar muy bien cuando es combinado con el líder orientado a las personas o a las relaciones.

A los docentes de estos adolescentes también se les pidió su opinión sobre los estilos de liderazgo y la primera pregunta fue sobre cuáles eran las características principales que veían en nuestros sujetos de investigación y ellos enumeraron estas: Influyentes, dominantes, con carácter e interesados y afirman

haber identificado líderes de tipo: Autocrático, Participativo, Orientado a la tarea y transaccional.

En algunos de esto sí coinciden con los datos arrojados con los instrumentos como el autocrático, y el orientado a la tarea, pero no se logró ver un líder participativo y menos uno transaccional pues se es líder transaccional cuando “. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que su trabajo no está como él desea” (Soto, 2012) Y aunque ellos hablan de ser exigentes ninguno expresó el gusto por implementar castigos, en cambio nosotros pudimos identificar líderes orientados a las personas o las relaciones.

CAPÍTULO V

5.1. Conclusiones:

Basándose en lo investigado a nivel teórico y en lo obtenido en la aplicación de los instrumentos se llegaron a las siguientes conclusiones:

5.1.1. Existen vínculos entre habilidades para la vida, agentes socializadores y estilo de liderazgo, ya que se contrastó que los agentes de socialización como son la escuela es una base fundamental en el desarrollo de liderazgo, pues en el espacio brindado por ésta es que manifiestan su liderazgo, cabe mencionar que uno de los adolescentes es una persona muy inteligente pero su familia lo bloquea a no confiar en los demás y esto es perjudicial para el desarrollo de sus habilidades y los estilos de liderazgo.

5.1.2. Las habilidades para la vida, se logró identificar con más claridad en los adolescentes fueron pensamiento creativo y la empatía, en una menor cantidad comunicación asertiva y toma de decisiones.

5.1.3. A manera descriptivas las habilidades destacadas como lo son: pensamiento creativo, se le logró percibir gracias a que ellos expresaban diversas manifestaciones de creatividad entre las que tenían, el crear nuevas historias, elaborar manualidades y practicar algún tipo de deporte, y entorno a la empatía ellos demostraban preocupación e intenciones de comprender los problemas por lo que pueden a travesar amigos y familiares, en toma decisiones y comunicación asertiva las posiciones se encontraron divididas, pues en solo algunos hablaban de tomar en cuenta la opinión de los demás al tomar decisiones y poco de ellos median sus palabras para respetar la opinión de los demás al momento de comunicarse.

5.1.4. En lo que respecta a los Estilos de Liderazgo, se diferenciaron solo tres estilos en los que se encuentra primeramente el estilos coercitivo, pues de acuerdo a la opinión de los adolescentes, ellos al ser lideres la mayoría prefieren mandar desde una posición más alta que los demás, también el estilo imitativo pues este es característico de líderes exigentes y por último se encuentra el estilo orientativo pues implementa la creatividad en las actividades programadas.

5.2. Recomendaciones:

Con respecto a los adolescentes pertenecientes al turno matutino de reforzamiento escolar, centro ubicado en el barrio Paz y Reconciliación, se le recomienda al proyecto Hope:

5.2.2. Fortalecer Capacidades en los docentes en cuanto las temáticas de habilidades para la vida y estilos de liderazgo, para que ellos colaboren en el fortalecimiento de estas áreas con los adolescentes, pues ellos son los que conviven con estos de manera continua.

5.2.2. Fortalecer capacidades con módulos y talleres las habilidades para la vida y estilos de liderazgo a los jóvenes ya que estas son necesarias en el desarrollo de su vida y así mismo que puedan cambiar la mentalidad de algunos adolescentes que no todo es malo en la vida, cabe señalar que algunos adolescentes tendieron a confundir habilidades con destrezas y al igual que no conoces a que se refieren los estilos de liderazgo.

5.2.3. Organizar por parte de la institución una escuela para padres, para enriquecer sus conocimientos sobre diversas temáticas, que serían de utilidad para el desarrollo de habilidades para la vida y estilos de liderazgo en los adolescentes, y ellos los ayuden en reforzarla desde sus hogares, y concientizarlos que el estilo de vida que tengan en sus hogares tienen vínculos con el desarrollo de habilidades y el liderazgo de sus hijos.

Referencias

- Acosta, R., & Hernandez, J. (2004). *La autoestima en la educación*. Arica: Universidad de Tarapacá .
- Albano, G. (2012). *Conocimientos, destrezas y competencias: un modelo para aprender*. Barcelona: Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento.
- Alfaro, L. (2015). Prevención de violencia intrafamiliar. *Desarrollo de habilidades para la vida*, 4.
- Authors ELS. (12 de Diciembre de 2008). *¿Qué son los agentes de socialización?* Obtenido de sociologistas.com/2008/12/agentes-de-socializacion.html
- Avenecer, Y. (2015). *Liderazgo y Motivación*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache. (2011). *Colección de contenidos didácticos: Comunicación Asertiva*. San Juan de Aznalfarache: Unidad Municipal de Formación.
- Balart, J. (2007). *La empatía: La clave para conectar con los demás*. Madrid: Ágama Consultoría y Aprendizaje, S.L.
- Bandura, A. (1977). *teoría del aprendizaje social*. Obtenido de teoría del aprendizaje social: https://www.psicoactiva.com/blog/la-teoria-del-aprendizaje-social-bandura/#La_Teoria_del_Aprendizaje_Social_conceptos_basicos
- Batista, D. G. (5 de octubre de 2016). *tecnicas de recoleccion de informacion*. Obtenido de tecnicas de recoleccion de informacion: <http://www.eumed.net/librosgratis/2010f/852/técnicas%20de%20recolección%20de%20información.htm>
- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona: Paidós.
- Cáceres, I. (1997). *Estado de Arte en Resiliencia*. Montevideo: Organización Panamericana de la Salud.
- Calderon, J. (2002). *Investigación acción participativa*. Obtenido de Aportes en el proceso de transformación: <http://www.javeriana.edu.co/blogs/boviedo/files/pedagogc3adas-eman-lc3b3pez-cardona-y-calderc3b3n.pdf>
- Carretero, M. (2000). *Constructivismo y educación*. Ciudad de México: Progreso.
- Cassaniti, M. (2015). *Una guía práctica para el Manejo de Estrés*. North Parramatta: Transcultural Mental Health Centre.
- Castellanos, L. (2009). Habilidades para la vida. *Fé y Alegria*, 48.

- Castillero, O. (23 de febrero de 2017). *Teoría de la Influencia Social: Sus Aportes Psicológicos*. Obtenido de Teoría de la Influencia Social: Sus Aportes Psicológicos: <https://psicologiaymente.net/psicologia/teoria-influencia-social-psicologia-y-mente-2017>
- Cheikh, L. (2015). *“Rasgos De Personalidad, Estilo De Liderazgo Del Equipo Directivo Y Su Relación Con El Clima Social De Trabajo, Percibida Por El Personal Del Instituto Politécnico De La Salud “Luis Felipe Moncada” Polisal, Unan-Managua, Primer Semestre 2015”*. Managua: UNAN Managua.
- Coronel, A. (2015). *Estilos de liderazgo político democrático: Argentina y España en perspectiva comparada*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid Facultad de Ciencias Políticas y Sociología .
- Debayle, M. (22 de Julio de 2014). *Tipos de liderazgo*. Obtenido de Tipos de liderazgo: <http://www.marthadebayle.com/v2/radio/bienestar/lideres/>
- Debayle, M. (22 de Julio de 2014). *Tipos de líderes*. Obtenido de tipos de líderes: <http://www.marthadebayle.com/v2/radio/bienestar>
- Dongil, E., & Cano, A. (2014). *Guía de autoayuda sobre tipo de intervención para manejar las emociones*. Madrid: Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés.
- El Cheikh Taha, L. (2015). Tesis: Rasgos De Personalidad, Estilo De Liderazgo, UNAN Managua. En L. ElCheikhTaha. Managua-Nicaragua.
- Escuela Colombiana de Rehabilitación. (2011). *Tipos de salud: Estrés*. Bogotá: Programa de Prevención de Riesgo y Promoción a la Salud.
- Flores, B. (2005). *Universidad Pedagógica Nacional Tesis: “La Socialización vista desde la perspectiva de Vigotsky: propuesta de un taller de socialización para maestros de educación básica”*. México D.F: S.E.
- FUNDESYRAM. (2011). *Proceso para tomar decisiones*. San Salvador : Casa Barak.
- Fuquen, M. (2003). *Los conflictos y las formas alternativas de resolución*. Bogotá: Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- Gardner, H. (1993). *“Inteligencias Múltiples: la teoría en la práctica”*. . Buenos Aires: Editorial Paidós, Buenos Aires.
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la Mente: La Teoría de Las Inteligencias Múltiples*. Bogotá: fondo de cultura económica LTDA.
- Gillham, H. (1991). *Cómo ayudar a los niños a aceptarse a sí mismos y a aceptar a los demás*. New York: Editorial Paidós.

- Goleman, D. (2002). *Liderazgo el Poder de la inteligencia emocional*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Goleman, D. (24 de Agosto de 2017). *Liderazgo y dirección*. Obtenido de ECOB: <http://ecob.com.es/liderazgo1.pdf>
- Gómez, I. (Abril de 2004). *El FODA, CONAMYPE, Equipo de consultores de infosol. México, 2004*. México: S.E.
- Hernandez, U., & Hernandez, C. (2014). *El Liderazgo del Director y su Incidencia en las Funciones Administrativas en el Centro Escolar "José Dolores Estrada" del distrito VI de Managua, Departamento de Managua en el segundo semestre del año lectivo 2014*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Ingenia, S.A. (2008). *Manual : Resolución de conflictos y toma de decisiones*. Región de Murcia: Escuela de administración pública.
- Jessor, R. (1977). *Successful adolescent development among youth*. New York: academy. New York.
- Jiménez, R. (1998). *Metodología de la investigación*. Obtenido de Metodología de la investigación: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia_de_la_investigacion_1998.pdf
- Kamm, R. (09 de Octubre de 2009). *Teoría de Resiliencia y Riesgos*. Obtenido de Teoría de Resiliencia y Riesgos: <http://www.abc.com.py/articulos/teoria-de-resiliencia-y-riesgo-28920.html>
- Kuhn, T. (1962). *La Estructura de las Revoluciones Científicas*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lopez, A. y. (2012). *Psicología constructivista*. Obtenido de Psicología constructivista: http://roble.pntic.mec.es/ipet0012/web_isidro/psi_uddidacticas/Escuelas_psicologicas_archivos/Alicia_constructivismo.pdf
- Maganto, C. (2001). *La familia desde el punto de vista sistémico y evolutivo*. Madrid: S.E.
- Mangrulkar, L. (2001). *Enfoque de habilidades para la vida para un desarrollo saludable de niños y adolescentes*. Programas de Salud y Desarrollo Humano (SDH), una división de Education Development Center, Inc. (EDC).
- Martinez, A. (26 de Octubre de 2017). *Agentes de socialización*. Obtenido de Agentes de socialización: <http://www.agentessocializadores.com/trabajos82/agentes-socializacion/agentes-socializacion.shtml#ixzz4x6g9JFWs>

- Martinez, J. (06 de mayo de 2010). *Comunicacion social*. Obtenido de Focus group: <http://www.deficion/comunicacion/focus-gruop.php>
- Mendez, I., & Ryszard, M. (2005). *El desarrollo de las relaciones interpersonales en experiencias transculturales una aportación centrada en la persona*. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana.
- Ministerio de desarrollo social . (2015). *Manejo de emociones y sentimientos*. Córdoba: MDS.
- Montealegre, R. (2007). *La solución de problemas cognitivos. Una reflexión cognitiva sociocultural* . Bogota: Universidad externado de Colombia.
- Montealegre, R. (2009). *La solución de problemas cognitivos. Una reflexión cognitiva sociocultural Avances en Psicología Latinoamericana*. Bogota : Universidad del Rosario.
- Moraga, O. (19 de Abril de 2016). Chavalos y Chavalas de Matagalpa en situación de riesgo se convierten en agentes de cambio. Matagalpa, Matagalpa, Nicaragua.
- Navarro, M. (2009). *Autoconocimiento y Autoestima*. Andalucía: Federación de Enseñanza CC.OO.
- Nieto, P. (18 de Agosto de 2017). *Funciones de un lider*. Obtenido de Funciones de un lider: <http://www.abc.com.py/articulos/las-funciones-de-un-lider-1187577.html>
- Olamendi, G. (18 de Agosto de 2017). *Cualidades de un lider*. Obtenido de Cualidades de un lider: <http://www.estoemarketing.com>
- Pacheco, V. (2003). *La inteligencia y el pensamiento creativo: aportes históricos en la educación*. San Pedro: Universidad de Costa Rica.
- Paul, R., & Elder, L. (2008). *La mini-guía para el Pensamiento Crítico, conceptos y herramientas*. California: Fundación del pensamiento Crítico.
- Piaget, J. (1972). *Intellectual Evolution from Adolescence to Adulthood*. Human Development.
- Preciado, S. (2017). *Fortalecimiento de habilidades para la vida como factores psicosociales en la educación para la resiliencia*. Sagamoso Boyaca: Universidad nacional abierta y a distancia -UNAD-.
- Ramos, C. (5 de julio de 2015). *Paradigmas de la Investigación científica*. Obtenido de Paradigma de la investigación científica: hpptt.....77///paradigmas de la investigacion cientifica///pdf.
- Recurso Humano estilos de liderazgos en organizaciones. (21 de Febrero de 2011). *tipos de liderazgo*. Obtenido de tipos de liderazgo:

<http://www.losrecursoshumanos.com/los-10-estilos-de-liderazgo-mas-frecuentes-en-las-organizaciones>

- Ribeiro, L. (2007). *Aumente su Autoestima*. Sao Pablo: Urano.
- Ricoy, C. (2006). *Contribucion sobre los paradigmas de investigacion*. Santa María, RS, Brasil: Educação. Revista do Centro de Educação, vol. 31, núm. 1, 2006, pp. 11-22.
- Rodriguez, M. (2000). *El pensamiento creativo integral*. Ciudad de México: Ed. McGraw Hill.
- Saldino, A. (2012). *Pensamiento Crítico*. Ciudad México: UNAM.
- Sampieri, C. (2008). *Metodología de la investigación 4ta edición*. Iztapalapa: Interamericana Editores, S.A.DE C.V.
- Sampieri, R. (2003). *Metodología de la investigación-tercera edición*. Mexico.D.F: McGraw-Hill interamericana.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación 6ta edición*. Mexico D.F: Mcgraw-Hill / interamericana editores, s.a. de c.v. .
- Sánchez, T. (2014). *Empatía, Simpatía y Compatía (Compasión) Tres disposiciones afectivas fundamentales en el vínculo humano-terapéutico*. Salamanca: Departamento de Psicología Básica, Universidad Pontificia de Salamanca.
- Saucedo, M. (2016). *Comunicación Asertiva*. Morelos: Experticia Mendi SC.
- Slaby, R., & Guerra, N. (1988). Cognitive Mediators of Aggression in Adolescent Offenders. *Developmental Psychology*, 24.
- Soto, B. (24 de Mayo de 2012). *GESTION.ORG*. Obtenido de *GESTION.ORG*: <https://www.gestion.org/marketing/publicidad/31707/la-labor-del-creativo/>
- Suriá, R. (2010). *Socialización y Desarrollo Social*. Guadalajara: Psicología Social.
- Umanzor, C. (2011). *¿Cómo enseñar a tomar decisiones acertadas?* San Salvador: Casa Barak.
- Universidad del País Vasco. (2007). *Relaciones Interpersonales: Generalidades*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- Walters Pacheco, K. Z., Cintrón Bou, F. N., & Serrano-García, I. (2006). definición de Familia. En K. Z. Walters Pacheco, F. N. Cintrón Bou, & I. Serrano-García, *Familia Reconstituida. El significado de "Familia" en la familia reconstituida* (págs. 16-27). Ciudad de Mexico: Distrito Federal, México.
- Who International. (18 de Agosto de 2017). *Desarrollo en la adolescencia, un periodo de transición de crucial importancia*. Obtenido de Desarrollo en la

adolescencia, un periodo de transición de crucial importancia:
[http://www.who.int/maternal child adolescent/topics/adolescence/dev/es/](http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/adolescence/dev/es/)

Yubero, S. (2007). La Socialización como Proceso . En S. Yubero, *Psicología Social, Cultura y Educación* (pág. 24). Bogota.

Zaruma, M. (2013). *Liderazgo cognitivo para la promoción de habilidades cooperativas en los estudiantes de los centros educativos de la organización codiag, de la parroquia Guanujo, Cantón Guaranda, provincia Bolívar, Ecuador, durante el período lectivo 2012 – 2013*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.

ANEXO

Anexo 1:

Sistema Categorial

Ámbito Temático	Problema De Investigación	Pregunta De Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Preguntas Directrices	Categorías	Subcategorías
Habilidades para la vida y estilos de liderazgo en adolescentes del grupo "Vidas con Esperanzas" pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017.	<p>Solo se reconocen como líder a personas adultas, subestimando las proyecciones de los adolescentes, lo cual debe cambiar para que estos entren en el relevo generacional.</p> <p>El desarrollo de habilidades para la vida es vital en la vida del ser humano, debido a que son una herramienta para obtener una mejor calidad de vida.</p> <p>Por lo tanto Ambos elementos son de utilidad para</p>	¿Cómo se evidencian las Habilidades para la vida y estilos de liderazgo en adolescentes del grupo "Vidas con Esperanzas" pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017?	Analizar Las Habilidades para la vida en estilos de liderazgo en adolescentes del grupo "Vidas con Esperanzas" pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer vínculos entre agentes socializadores con habilidades para la vida y estilos de liderazgos en adolescentes del grupo "Vidas con Esperanza" pertenecientes al proyecto Hope, en el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017. ▪ Identificar Habilidades para la vida existentes en adolescentes del grupo "Vidas con Esperanza" 	<p>1. ¿Cuál es el vínculo existente entre agentes socializadores con habilidades para la vida y estilos de liderazgos?</p> <p>2. ¿Cuáles son las habilidades para la vida identificadas en los adolescentes?</p> <p>3. ¿Cómo se evidencian las Habilidades para la vida y estilos de liderazgo en los adolescentes del grupo "Vidas con Esperanzas" pertenecientes al proyecto Hope, en</p>	<i>Habilidades para la vida</i>	<p>Concepto</p> <p>Teoría:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Teoría del desarrollo (niño y adolescente) ✓ Teoría del aprendizaje social ✓ Teoría de la conducta problemática ✓ Teoría de la influencia social ✓ Solución cognitiva de problemas ✓ Teoría de la resiliencia y

	<p>personas en general, pero en especial pueden ser claves para que viven en riesgo social debido a que pueden ser útiles para salir del ciclo de pobreza.</p>			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Describir habilidades para la vida y estilos de liderazgo en adolescentes del grupo "Vidas con Esperanza" ▪ Diferenciar estilos de liderazgo en adolescentes del grupo "Vidas con Esperanza" 	<p>el municipio de Matagalpa, II Semestre 2017?</p> <p>4. ¿Qué estilos de liderazgo se logran apreciar en los adolescentes del grupo "vidas con esperanza"?</p>		<p>riesgos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Inteligencia múltiple (inteligencia emocional) ✓ Teoría constructivista <p>Tipos de habilidades para la vida</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoestima ✓ Auto conocimiento ✓ Empatía ✓ Comunicación asertiva ✓ Relaciones interpersonales ✓ Toma de decisiones ✓ Solución de problemas y
--	--	--	--	---	---	--	--

							<p>conflictos-</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pensamientos creativos ✓ Pensamiento crítico ✓ Manejo de emociones y sentimiento ✓ Manejo de tensiones y estrés
						<p><i>Agentes socializadores</i></p>	<p>Concepto</p> <p>Tipos de agentes socializadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Familia ✓ Grupos de iguales ✓ Sistema educativo ✓ Tecnologías de la información y la comunicación

						<i>Estilos de liderazgos adolescente</i>	Estilos de liderazgos Concepto Cualidades de un líder Funciones de un líder Estilos de liderazgo <input checked="" type="checkbox"/> Coercitivo <input checked="" type="checkbox"/> Orientado <input checked="" type="checkbox"/> Afiliativo <input checked="" type="checkbox"/> Participativo <input checked="" type="checkbox"/> Imitativo <input checked="" type="checkbox"/> Capacitador Adolescencia <input checked="" type="checkbox"/> Concepto



Análisis con enfoque ecológico evolutivo

EL presente análisis tiene la finalidad de recabar la información pertinente, con el fin de realizar el proceso investigativo del trabajo monográfico para optar al título de Licenciadas a Trabajo Social. La investigación se basa en la realidad actual que viven los adolescentes del Proyecto Hope en lo que refiere a Habilidades para la vida y estilo de liderazgo desde la visión del personal que convive a diario con los jóvenes; de antemano agradecemos su valiosa información.

Dirigida a: adolescentes del turno matutino

Factores de riesgo

Social	Comunitario	Familiar	Individual

Factores protectores

Social	Comunitario	Familiar	Individual



Anexo 3

FODA

EL presente FODA tiene la finalidad de recabar información sobre estilos de liderazgos existentes en los adolescentes del Proyecto Hope de antemano agradecemos su valiosa información.

Dirigida a: adolescentes del turno matutino

Fortalezas (personal)	Oportunidades (a tu alrededor)	Debilidades (personal)	Amenazas (a tu alrededor)



Anexo 4

Entrevista Semi – Estructurada

La presente entrevista tiene la finalidad de recabar la información pertinente, con el fin de realizar el proceso investigativo del trabajo monográfico para optar al título de Licenciadas a Trabajo Social. La investigación se basa en la realidad actual que viven los adolescentes del Proyecto Hope en lo que refiere a Habilidades para la vida y estilo de liderazgo desde la visión del personal que convive a diario con los jóvenes; de antemano agradecemos su valiosa información.

A: informantes claves del staff de proyecto Hope

1. ¿Qué habilidades para la vida identifica usted en los adolescentes del proyecto?
2. ¿Qué habilidades cree usted que los adolescentes necesitan reforzar?
3. ¿De qué manera cree usted que los adolescentes pueden reforzar estas habilidades?
4. ¿Ha logrado identificar líderes en el grupo de adolescentes?
5. ¿Qué características de líderes ha logrado identificar en los adolescentes?
6. ¿Qué tipos de líderes cree que existen en el grupo?
7. ¿Alguna otra información que desde su punto de vista considere importante?



Anexo 5

Guía de preguntas para Grupo focal

El presente conversatorio tiene la finalidad de recabar la información pertinente, con el fin de realizar el proceso investigativo del trabajo monográfico para optar al título de Licenciadas en Trabajo Social. La investigación se basa en la realidad actual que viven los adolescentes del Proyecto Hope en lo que refiere a Habilidades para la vida y estilo de liderazgo desde la visión del personal que convive a diario con los jóvenes, de antemano se le agradece su información.

Dirigida a: adolescentes

Preguntas generadoras:

- 1) ¿Qué son para ustedes habilidades para la vida?
- 2) ¿Qué habilidades para la vida conocen?
- 3) ¿Cómo eres tú? ¿Qué tipo de persona eres?
- 4) ¿Cuál es la habilidad o la cualidad que más te gusta de ti?
- 5) ¿Qué haces cuando un ser querido vive problema 'X'?
- 6) ¿Si tuvieras un problema con tu mejor amigo, como lo resolverías para no perder su amistad?
- 7) ¿A quién pides ayuda cuando tienes que tomar una decisión difícil en tu vida, en tus estudios etc.?
- 8) ¿Qué haces para desarrollar tu creatividad?
- 9) ¿Cómo expresas tus opiniones cuando son distintas a los de los demás?