

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POST GRADO
SECCIÓN DE POST GRADO EN EDUCACIÓN



AFIANZAMIENTO GRUPAL DE AUTOESTIMA PARA
MEJORAR EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE
LOS ALUMNOS DE MORFOFISIOLOGÍA II
CICLO 2,016-II DE LA FACULTAD DE
MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD
PRIVADA ANTENOR ORREGO

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTOR : Bach. LUIS GUILLERMO REYES LÓPEZ

ASESOR : Dr. LORENZO EDUARDO MATOS DEZA

TRUJILLO - PERÚ- 2017

DEDICATORIA

A MIS PADRES

Francisco Alipio y Clara Luz, por su apoyo y brindarme su amor incondicional

A MI HIJO

Anderson Fabrizio, por alegrar mi vida y darme fuerzas para avanzar.

A MI ESPOSA

María Mercedes, por ser cariñosa, comprensible y brindarme su apoyo incondicional.

A MIS AMIGOS DE MAESTRÍA

Por brindarme su amistad, cariño y aliento para seguir prosperando en mi vida profesional.

A TODOS MIS FAMILIARES

Por darme su cariño, comprensión y aliento en todos los momentos de mi vida

AGRADECIMIENTOS

DR. LORENZO EDUARDO MATOS DEZA

Por su asesoría y apoyo constante en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A MIS PROFESORES

Por sus enseñanzas para alcanzar mi objetivo.

A LAS AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO ORREGO DE TRUJILLO

Por haberme brindado las facilidades para la realización de mis estudios de Maestría.

RESUMEN

“Afianzamiento Grupal de Autoestima para mejorar el Rendimiento Académico de los alumnos de Morfofisiología II Ciclo 2,016-II de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego”.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las Variables Autoestima y Rendimiento Académico, como aspectos que tienen una posición de **valor** que el individuo se otorga y donde se conjugan su carácter exclusivo y singular como persona para lograr los objetivos trazados.

Por revisiones bibliográficas (11), (20) y por la contrastación con la realidad nos damos cuenta de la existencia de estudiantes de Medicina con Autoestima Baja y falta de vocación. A su vez varios autores reportan que uno de los factores psicológicos que influyen en forma decisiva durante el proceso Enseñanza-Aprendizaje es la Autoestima, y que ésta logra ser mejorada gracias a la aplicación de programas de reforzamiento de la Autoestima. La metodología empleada en el presente trabajo a consistido en la conformación de un Grupo de 20 alumnos tomados al azar de una población de 101 alumnos de la Sección A del IV Ciclo 2016-II que fueron desaprobados en el Primer Examen Parcial en el Curso de Morfofisiología II. Se utilizó el Diseño Pre Experimental de Un Grupo. Lográndose demostrar que el Nivel de Autoestima del alumno de Medicina influye significativamente en su Rendimiento Académico. Obteniéndose como conclusión que un Afianzamiento Grupal de Autoestima sí influye significativamente en el Rendimiento Académico de los alumnos de Morfofisiología II, del IV Ciclo 2016-II de la Escuela de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.

Palabra Clave: Autoestima, Rendimiento Académico, Falta de Vocación, Afianzamiento Grupal de Autoestima

ABSTRACT

"Group Strengthening of Self-Esteem to improve the academic performance of students in Morphophysiology II Cycle 2, 016-II of the Faculty of Medicine of the Private University Antenor Orrego".

This research aims to determine the relationship between the Variables self-esteem and academic achievement, as aspects that have a position of value which the individual is given and combining its unique and singular character as a person for achieve the objectives.

For bibliographical revisions (11), (20) and for the contrasting with the reality realize the existence of students of Medicine with Low Self-esteem and vocation lack. In turn several authors report that one of the psychological factors that influence in decisive form during the process Teaching-learning is the Self-esteem, and that this achieves to be improved thanks to the application of programs of reinforcement of the Self-esteem. The methodology used work presently had consisted on the conformation of a Group of 20 students taken at random of a population of 101 students of the Section To of the IV Cycle 2016-II that were disapprove in the First Partial Exam in the Course of Morfofisiología II. The Design Experimental Pre of A Group was used. Being able to demonstrate you that the Level of the student's of Medicine Group Consolidation influences significantly in its Academic Yield. Obtaining you as conclusion that a Shop of Self-esteem yes it influences significantly in the Academic Yield of the students of Morfofisiología II, of the IV Cycle 2016-II of the School of Medicine of the Private University Antenor Orrego of Trujillo.

Key Words: Self-esteem, academic performance, lack of vocation, group consolidation of self-esteem

3.2	VALORACIÓN PERSONAL	45
3.3	REACCIÓN FRENTE A PREMIOS O SANCIONES	49
4.- Académico	4.1 AUTOPERCEPCIÓN DE RENDIMIENTO ACADÉMICO	57
	4.2 AUTOVALORACIÓN DE CAPACIDADES INTELECTUALES	58
	4.3 MOTIVACIONES ACADÉMICAS	58
5.- Éticas	5.1 CAPACIDAD DE REACCION ANTE VALORES Y NORMAS	59
IV	ANÁLISIS DE RESULTADOS	61
	Presentación de cuadros	65
V	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	68
VI	CONCLUSIONES	70
VIII	RECOMENDACIONES	71
IX	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
X	ANEXOS	75

ÍNDICE DE CUADROS O TABLAS	Pág.
Tabla ° 1 Distribución de estudiantes según el Rendimiento Académico en la Asignatura de Morfofisiología II, durante los años 1911-I al 2016-I IV Ciclos de Estudios en la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. (ver Anexo 26-A)	63
Tabla ° 2 Comparación del Autoestima entre el pre test y el post test de 20 alumnos desaprobados en el primer examen parcial del IV Ciclo de Morfofisiología II, 2,016-II Escuela Profesional de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.	65
Tabla ° 2.1 Diferencia de valores estadísticos entre el pre test y el post test de 20 alumnos del IV Ciclo de Morfofisiología II, 2016-II, que asistieron al Afianzamiento Grupal de Autoestima.	66
Tabla N° 3 Distribución de notas de 20 alumnos del IV Ciclo de Morfofisiología II, 2,016-II después de la aplicación del Afianzamiento Grupal de Autoestima para elevar el Nivel de Rendimiento Académico. Escuela Profesional de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.	66

I. INTRODUCCIÓN

Con la alegría y la satisfacción del deber cumplido entrego este estudio a los Señores Jurados para su revisión, esperando alcanzar las metas propuestas.

Para centrarnos en el problema vamos a definir los conceptos de:

La **Autoestima** es definida como la valoración que una persona hace de sí misma, esta valoración es normalmente positiva. Así, la psicología afirma que la **Autoestima** es la opinión emocional que las personas tienen de ellos mismos, y que no tiene que ver directamente con la razón ni la lógica.

El **Rendimiento Académico** es una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del **proceso formativo**.

Después de seleccionar a 20 alumnos de la Sección A del Cuarto Ciclo 2016-II, que salieron desaprobados en el Primer Examen Parcial del Curso de Morfofisiología II, se procedió a tomarles un Pre Test para ubicar su Nivel de Autoestima, luego durante dos horas de los dos últimos Martes de Noviembre y los dos primeros Martes de Diciembre del 2016 se desarrolló el Afianzamiento Grupal de Autoestima consistente en un reforzamiento teórico sobre Autoestima y trabajos de investigación obtenidos por Internet para lograr elevar su Autoestima Personal; al término del cual se tomó un Post Test, constatándose que todos habían elevado su Autoestima.

En el Pre Test, se concluyó que cuatro alumnos tenían un Bajo Nivel de Autoestima y dieciséis alumnos tenían un Nivel Medio de Autoestima, como lo demuestra la Tabla N° 2.

En el Post Test, los ocho alumnos que se ubicaron en un Nivel Alto de Autoestima lograron aprobar el Segundo Examen Parcial, siendo promovidos al siguiente ciclo, demostrándose de esta manera que el Afianzamiento Grupal de Autoestima alcanzó un valor significativo para aumentar la Autoestima de los alumnos del IV Ciclo de Morfofisiología II,

2,016-II, asistentes al Afianzamiento Grupal de Autoestima, como se demuestran gráficamente en las Tablas 2, 2.1 y 3.

De lo antedicho se puede concluir que el Nivel de Autoestima del alumno de Medicina influye significativamente en su Rendimiento Académico.

I.1.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación pre-experimental estudiará la relación entre: La Autoestima como un factor que afecta el Rendimiento Académico de los alumnos de Morfofisiología II Ciclo 2,016-II de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego,

Branden (6), se refiere a la Autoestima afirmando que es una necesidad urgente y su valor para la supervivencia, es evidente en la actualidad por ser una necesidad psicológica de mucha importancia y un atributo obligado para adaptarnos a las exigencias de un mundo más complejo, desafiante y competitivo.

El maestro puede o bien ayudar al estudiante a reconocer su valor y sus posibilidades, o puede recordarle una y otra vez su poca valía para el estudio. El maestro es un factor importante de las fuerzas que influyen en el desarrollo del concepto de sí del estudiante: puede empobrecerlo o enriquecerlo” (29).

Debido a revisiones bibliográficas (11), (20) y por la contrastación con la realidad nos damos cuenta de la existencia de estudiantes de Medicina con Autoestima Baja y falta de vocación, ya que muchos de ellos son obligados por sus padres a estudiar medicina. Lo confirma un trabajo de investigación de **Cabrera**, Betty (11, 1997) en estudiantes de educación de la U.N.T., afirma la existencia de estudiantes con baja autoestima que logran mejorarla gracias a la aplicación de un programa de reforzamiento de la autoestima. Un trabajo similar, pero relacionado con el aprendizaje lo realiza Odar Santillán (22, 1997-1) también en estudiantes de educación de la U.N.T. y encuentra correlación entre la autoestima y el rendimiento académico.

Por los informes técnico-pedagógicos de la Escuela de Medicina de la UPAO correspondiente a los años 2,011-II al 2,016-I, en los cuales se reporta un alto índice de bajo rendimiento estudiantil en el Curso de Morfofisiología II. Y supuesto que una de las causas del bajo rendimiento es la baja Autoestima que el estudiante de medicina tiene sobre su persona y para cambiar esta apreciación se hizo realidad el Afianzamiento Grupal de

Autoestima para mejorar el Rendimiento Académico de los Alumnos de Morfofisiología II Ciclo 2,016-II

Como docente de Embriología de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego casi desde su creación, he visto que el interés por el estudio cada vez es menor, salvo honrosas excepciones, y esto se expresa como apatía, desinterés, ausencia de expectativas, actitudes pesimistas, bajo rendimiento, repitencia reiterada y significativa deserción, corroborada por los informes técnico-pedagógicos de la Escuela de Medicina de la UPAO correspondiente a los años 2,011-II al 2,016-I, en los cuales se reporta un alto índice de bajo rendimiento estudiantil en el Curso de Morfofisiología II, que me ha servido de motivación para realizar el presente estudio, poniendo como supuesto que una de las causas del bajo rendimiento es la baja Autoestima que el estudiante de medicina tiene sobre su persona y para cambiar esta apreciación se hizo realidad el Afianzamiento Grupal de Autoestima para mejorar el Rendimiento Académico de los Alumnos de Morfofisiología II Ciclo 2,016-II de la Facultad de Medicina de la U.P.A.O., cuyos 20 alumnos asistentes fueron escogidos por tener las más bajas notas entre los alumnos desaprobados en el Primer Examen Parcial de Morfofisiología II de la Sección A del Cuarto Ciclo 2,016-I. y cuyos resultados alcanzo en la presente tesis.

Trabajar la Autoestima del estudiante es garantizar un estudiante con éxito escolar, así lo indica Purkey (1970) citado por Beltrán (1985), cuando afirma: "tiene una opinión relativamente alta de si mismo y es optimista acerca de su rendimiento futuro, tiene confianza en su capacidad general y en su capacidad como estudiante, necesita menos evaluaciones favorables de otras personas, cree que trabaja duramente y cae bien a los otros estudiantes, es generalmente limpio y honesto. Juzgado por sus declaraciones, se deduce que tiene autoconceptos positivos y tiende a sobresalir en sentimientos de dignidad como individuo", más aún cuando conocemos la afirmación que la Autoestima es una necesidad urgente y su valor para la supervivencia es evidente en la actualidad por ser una necesidad psicológica de mucha importancia y un atributo obligado para adaptarnos a las exigencias de un mundo más complejo, desafiante y competitivo.

I.2.- ENUNCIADO DEL PROBLEMA: ¿En qué medida el desarrollo de un Afianzamiento Grupal de Autoestima mejorará el Rendimiento Académico de los Alumnos de Morfofisiología II Ciclo 2,016-II de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego?

I.3.- Objetivos

I.3.1.- Objetivo General

- ♣ Determinar que con el Afianzamiento Grupal de la Autoestima se mejora el Rendimiento Académico de los alumnos de Morfofisiología II, Ciclo 2,016-II de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.

I.3.2.- Objetivos Específicos

- ♠ Medir el Rendimiento Académico de los alumnos de Morfofisiología II, Ciclo 2,016-II, antes de aplicar el Afianzamiento Grupal de la Autoestima.
- ♠ Aplicar el Programa de Afianzamiento Grupal de la Autoestima.
- ♠ Medir el Rendimiento Académico de los alumnos de Morfofisiología II, Ciclo 2,016 - II después de haber aplicado el Afianzamiento Grupal de la Autoestima.
- ♠ Comparar el Rendimiento Académico antes y después de la aplicación del Afianzamiento Grupal de la Autoestima.

1.4.- Hipótesis

H 1: Si aplicáramos el Afianzamiento Grupal de la Autoestima entonces mejoraría Significativamente el Rendimiento Académico de los alumnos de Morfofisiología II, Ciclo 2,016-II de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Ho: Si aplicáramos el Afianzamiento Grupal de la Autoestima entonces no mejoraría Significativamente el Rendimiento Académico de los alumnos de Morfofisiología II, Ciclo 2,016-II de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.

1.5.- Importancia de la Investigación

El presente trabajo surge al observar que en la asignatura de Morfofisiología II de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, se encontró bajo Rendimiento Académico, que no se ajustan al concepto de “estudiante con éxito” (ser Optimista acerca de su rendimiento) y el mostrar apatía y desinterés, nos hizo sospechar su Baja Autoestima.

Hacer un estudio para determinar el valor de la Autoestima en los alumnos de Medicina en estos momentos se torna sumamente importante porque nos va a permitir, como Docentes, poder ayudar a mejorar el Rendimiento Académico de los alumnos de Morfofisiología II, y a ellos convertirlos en estudiantes exitosos.

II. MARCO TEÓRICO

En esta época contemporánea que vivimos un clima de pérdida de valores, los estudios psicopedagógicos realizados por los investigadores reportan que uno de los factores psicológicos que influyen en forma decisiva durante el proceso Enseñanza-Aprendizaje es la Autoestima.

II.A.- AUTOESTIMA

Beltrán (1985) cita a **Purkey** (1970), cuando éste valiéndose de diversas investigaciones, consigue delinear el perfil de un estudiante con éxito escolar, el que tendría las siguientes características : "(...) tiene una opinión relativamente alta de si mismo y es optimista acerca de su rendimiento futuro, tiene confianza en su capacidad general y en su capacidad como estudiante, necesita menos evaluaciones favorables de otras personas, cree que trabaja duramente y cae bien a los otros estudiantes, es generalmente limpio y honesto. Juzgado por sus declaraciones, se deduce que tiene autoconceptos positivos y tiende a sobresalir en sentimientos de dignidad como individuo".

Esta inicial descripción realizada por Purkey, le permite a Beltrán (1985, p. 418) esbozar el retrato del alumno que fracasa del siguiente modo : "... los alumnos que fracasan, tanto si rinden menos de lo que ellos pueden, como los que simplemente no rinden, alimentan actitudes hacia si mismos y sus condiciones intelectuales profundamente negativas. Se ven como menos capaces, menos ajustados, y menos confiados que los compañeros que tienen éxito..." (4).

La motivación de logro es definida por Clifford (1,982, p.395) "como un deseo de tener éxito en actividades que impliquen un nivel de prestigio o en actividades en las que se pueda definir claramente el éxito o el fracaso". Esta motivación se origina en la infancia y persiste durante toda la vida. (12).

Debido a revisiones bibliográficas (10), (20) y por la contrastación con la realidad nos damos cuenta de la existencia de estudiantes de Medicina con Autoestima Baja y falta de vocación, ya que muchos de ellos son obligados por sus padres a estudiar medicina.

Branden (7), se refiere a la autoestima afirmando que es una necesidad urgente y su valor para la supervivencia es evidente en la actualidad por ser una necesidad psicológica de

mucha importancia y un atributo obligado para adaptarnos a las exigencias de un mundo más complejo, desafiante y competitivo.

Esta afirmación nos remite al hecho de tener que aceptar un deterioro significativo de la autoestima en estudiantes y trabajadores de todo tipo y nivel, claro está, en diversas intensidades.

Un trabajo de investigación de **Cabrera**, Betty (11, 1997) en estudiantes de educación de la U.N.T., afirma la existencia de estudiantes con baja autoestima que logran mejorarla gracias a la aplicación de un programa de reforzamiento de la autoestima. Un trabajo similar, pero relacionado con el aprendizaje lo realiza Odar Santillán (22, 1997) también en estudiantes de educación de la U.N.T. y encuentra correlación entre la autoestima y el rendimiento académico.

Esta correlación es probable y se deduce de las afirmaciones de **Branden** (7) cuando habla de la importancia de la autoestima, sostiene que la autoestima tiene dos componentes: un sentimiento de capacidad personal y un sentimiento de valía. Por eso cuando más alta sea nuestra autoestima estaremos mejor preparados para afrontar las adversidades, ser más creativos y tratar con respeto y buena voluntad a los demás.

II.B.- RENDIMIENTO ACADÉMICO

Si se descubren dificultades o alteraciones del rendimiento académico. Crear espacios extra programáticos de pedagogía recuperativa, sin retirar los alumnos del curso regular, ofreciendo clases de apoyo en grupos reducidos con metodología personalizada, estas clases pueden ser ofrecidas por los mismos docentes en horarios extraordinarios. (21).

La adolescencia período de la vida definido como "época de crisis", la lista de posibles causas de mal rendimiento académico es múltiple, que van desde las personales a las no personales y que involucran tanto lo familiar, lo educativo y social, encontrándose que en la mayoría de casos, las causas son mixtas, es decir tanto personales, como la inteligencia y el autoconcepto, y las no personales como los factores psicosociales, entre las que tenemos familiar, escolar y social. (19)(24).

En su obra Spence (1986, p.400) ha reportado "Proyecto Internacional para la Evaluación del Logro Educativo" donde "se eligió a las matemáticas como primera área por investigar, por presentar menos problemas de medición y por que la mayoría de los países representados en la actualidad se preocupaban por mejorar su educación técnica y científica, en cuyo fundamento se encuentra el aprendizaje de las matemáticas". Otro curso cuya importancia es muy reconocida es el lenguaje, importancia reflejada en la siguiente cita: "El lenguaje verbal ocupa la máxima jerarquía de nuestros sistemas de comunicación. Lógicamente la universidad no es ajena a este hecho. La enseñanza y las evaluaciones se realizan a través del lenguaje y de un argot altamente especializado, No es pues de extrañar que los alumnos con mejor dominio y comprensión del lenguaje tengan ventajas para la obtención de un alto rendimiento. Desde esta perspectiva, cobra una extraordinaria importancia la inclusión de materias como lengua castellana, literatura y lenguas modernas en los cursos preparatorios y en la propia Universidad". Más adelante el autor señala que "las pruebas verbales son mejores predictoras del rendimiento que las de inteligencia general, las de inteligencia práctica". (29).

En la Universidad de Salamanca un estudio realizado, los alumnos creen que la dificultad y extensión de la materia y el elevado número de exámenes disminuyen su rendimiento académico, asimismo atribuyen a los profesores la "falta de estrategias de motivación", la escasa comunicación con los alumnos, el tipo de examen utilizado. (23).

Entre los factores asociados al rendimiento académico, tenemos la motivación de los estudiantes, "la motivación para aprender", si entendemos por rendimiento académico al nivel de conocimiento demostrado en un área o materia comparado con la norma de edad y nivel adecuado, también se entiende por rendimiento académico el promedio de todas las calificaciones obtenidas por el alumno. (17). También entre los factores asociados al rendimiento escolar tiene que verse las características del maestro, como son entre otros, los años de experiencia, cursos de actualización, conocimiento del curso, experiencia con el material, experiencia en clase, trabajo adicional, tiempo dedicado. (17).

III.C.- RELACIÓN ENTRE AMBAS VARIABLES

Bergar y Walberg, (1974, en Spence, 1986, p..274) refieren : "que el mayor logro de los estudiantes está determinado parcialmente por la preparación del profesor, aunque con el tiempo la fuerza de la relación entre el logro y la preparación del profesor declina mientras que aumenta la fuerza de la relación entre el logro actual y el logro en grados anteriores". Por su parte Oñate (1989, p. 34) haciendo referencia a Serrano (1981) considera que el maestro tiene una influencia capital en las actitudes que los estudiantes se forman con respecto a si mismos, en especial en lo que dichas actitudes tienen que ver con el hecho de ser capaces de pensar, responder preguntas y resolver problemas. El maestro puede o bien ayudar al estudiante a reconocer su valor y sus posibilidades, o puede recordarle una y otra vez su poca valía para el estudio. El maestro es un factor importante de las fuerzas que influyen en el desarrollo del concepto de sí del estudiante: puede empobrecerlo o enriquecerlo" (29).

La articulación de la enseñanza teoría - práctica en la universidad es fundamental ya que opera como un modelo integrador en la adquisición de conocimientos, habilidades, competencias y formas de comportamiento, especialmente en las áreas de las ciencias biológicas y de los profesionales de la salud, se observa que el eje teoría – práctica, se concreta a través de dos modalidades o vías : Como proceso genuino de aprendizaje con alternancia o predominio de ambos momentos, y como adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades de la práctica profesional. (19).

Como docente de Embriología de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego casi desde su creación, he visto que el interés por el estudio cada vez es menor, salvo honrosas excepciones, y esto se expresa como apatía, desinterés, ausencia de expectativas, actitudes pesimistas, bajo rendimiento, repitencia reiterada y significativa deserción, corroborada por los informes técnico-pedagógicos de la Escuela de Medicina de la UPAO correspondiente a los años 2,011-II al 2,016-I, en los cuales se reporta un alto índice de bajo rendimiento estudiantil en el Curso de Morfofisiología II, que me ha servido de motivación para realizar el presente estudio, poniendo como supuesto que una de las causas del bajo rendimiento es la baja Autoestima que el estudiante de medicina tiene sobre su persona y para cambiar esta apreciación se hizo realidad el Afianzamiento Grupal de Autoestima para mejorar el Rendimiento Académico de los Alumnos de Morfofisiología II

Ciclo 2,016-II de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, cuyos 20 alumnos asistentes fueron escogidos al azar entre los alumnos desaprobados en el Primer Examen Parcial de Morfofisiología II de la Sección A del Cuarto Ciclo 2,016-I. y cuyos resultados alcanzo en la presente tesis.

Así pues, vemos que los estudiantes necesitan de los maestros para aumentar su Autoestima es respeto, benevolencia, motivación positiva y una formación en el conocimiento esencial y el arte de vivir.

Como es lógico, los niños llegan a cualquier clase con diferencias de capacidad considerables. Los maestros eficaces saben que las personas sólo aprendemos construyendo sobre nuestras dotes y no centrándonos en las debilidades. Por consiguiente, el maestro fomentará la competencia (y la Autoestima) presentando al estudiante unas tareas adecuadas a su nivel de capacidad actual. Los éxitos que hacen posible este enfoque permiten al estudiante avanzar hasta el siguiente grado.

La labor de un maestro es hacer posibles las victorias para a continuación construir sobre ellas. (10).

Algunos educadores han preparado programas específicos para el sistema escolar orientados a fomentar la Autoestima de los estudiantes. Sólo voy a citar dos de los que conozco personalmente y que admiro.

Ya se ha citado el creado por Robert Reasoner: *Building self-esteem: A comprehensive program for schools*. Este programa ha sido adoptado por un considerable número de escuelas de California, y su éxito ha sido impresionante medido en términos de mejores notas y asistencia, significativa reducción del fracaso escolar, de los embarazos adolescentes y de la drogadicción, y reducción masiva del vandalismo. De hecho, la mayoría de las escuelas en las que se utilizó el programa fueron clasificadas posteriormente por un organismo independiente entre las mejores de California.

Otro potente programa es el programa de Constante Dembrowsky que lleva por título Personal and Social Responsibility. Este curso no tiene por finalidad explícita la Autoestima sino la formación de la responsabilidad de uno mismo y el desarrollo del tipo de aptitudes que generan la experiencia de eficacia personal; lo que significa que es un programa de

Autoestima en todo menos en el nombre. Creado para adolescentes, puede ser especialmente eficaz con los muchachos en situación de riesgo. La señora Dembrowsky está en la vanguardia de quienes en el movimiento de la Autoestima comprenden que las raíces de la Autoestima sana son internas en vez de externas. Su centro de atención está en lo que debe aprender y hacer el joven para potenciarse.

Reconocer la relación entre Autoestima y Rendimiento y diseñar y aplicar políticas de apoyo a la Autoestima. Esto exige reconocer y responder a la necesidad que el individuo tiene de un entorno sano, inteligible, y no contradictorio, que pueda ser comprendido; de aprendizaje y de crecimiento ; de consecución de logros; de ser escuchado y respetado; y de un entorno en el que se le permita cometer errores (responsable). (10).

III. MATERIAL Y MÉTODO

III.1. MATERIAL

III.1.1. Población: Estuvo formada por 101 alumnos de la Sección A del IV Ciclo 2,016-II, de la Escuela Profesional de Medicina de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.

III.1.2. Muestra: Se conformó un Grupo de 20 alumnos que han sido desaprobados en el Primer Examen Parcial del IV Ciclo 2016-II en el Curso de Morfofisiología II, escogidos al azar.

III.1.3. Unidad de Análisis: Es el alumno integrante de un grupo de 20 alumnos que fueron desaprobados en el Primer Examen Parcial del IV Ciclo 2016-II en el Curso de Morfofisiología II.

III.1.4. Criterios de Inclusión:

- a) Ser alumno con matrícula regular del Curso de Morfofisiología II, IV Ciclo 2016 - II, en la Escuela de Medicina de la UPAO.
- b) Haber sido desaprobado en el Primer Examen Parcial del IV Ciclo 2016 - II en el Curso de Morfofisiología II.
- c) Ser alumno desaprobado por primera vez en la Asignatura.
- d) Tener las más bajas notas entre los alumnos desaprobados.

III.1.5. Criterios de Exclusión:

- a) No estar matriculado en el Curso de Morfofisiología II, IV Ciclo 2016-II, en la Escuela de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.
- b) Haber sido aprobado en el Primer Examen Parcial del IV Ciclo 2016-II en el Curso de Morfofisiología II.

III.2. MÉTODO

III.2.1. Tipo de estudio: Por su Finalidad es Aplicada y por su modo de Contrastación es Pre Experimental.

III.2.2 Diseño de Investigación:

Se utilizará el Diseño Pre Experimental de Un Grupo, cuyo esquema es el siguiente: $O_1 \quad X \quad O_2$

Dónde : O_1 : Pre Test (Nivel de Autoestima)

X : Experiencia Pedagógica (Afianzamiento Grupal de Autoestima)

O_2 : Post Test (Nivel de Autoestima).

Este diseño según Odar Santillán (22), implica tres pasos a ser realizados por

parte del Investigador:

- 1.- Una medición previa de la Variable Dependiente a ser estudiada (Pre Test)
- 2.- Introducción o Aplicación de la Variable Independiente o Experimental X a los alumnos del grupo formado.
- 3.- Una nueva medición de la Variable Dependiente en los alumnos (Post Test)

III.2.3.- Variables:

Variable Independiente: “Autoestima” de los Alumnos de Morfofisiología II Ciclo 2,016-II de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, cuyos Indicadores son :

- 1.- Personal: 1.1.- Autoimagen
1.2.- Autopercepción
1.3.- Aptitudes
- 2.- Social: 2.1.- Comunicación, Liderazgo y Recreación
- 3.- Afectivo: 3.1.- Valoración Personal y Social
3.2.- Reacción Frente a Premios o Sanciones
- 4.- Académico: 4.1.- Rendimiento Académico
4.2.- Autovaloración de Capacidades Intelectuales
4.3.- Motivaciones Académicas
- 5.- Ética: 5.1.- Capacidad de Reacción ante Valores y Normas.

Variable Dependiente : “Rendimiento Académico” de los Alumnos de Morfofisiología II Ciclo 2,016-II de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, cuyos Indicadores son :

- 1.- Físicas o Fisiológicas: 1.1.- Salud
1.2.- Defecto Físico
- 2.- Psicológicas: 2.1.- Conflictos Emocionales de Origen Familiar
2.2.- Conflictos Emocionales del Medio Ambiente Social
- 3.- Socio-Económicas: 3.1.- Social
3.2.- Económico
- 4.- Pedagógicas: 4.1.- Métodos
4.2.- Medios y Materiales
4.3.- Relación Docente Alumno
4.4.- Horario

4.5.- Infraestructura

4.6.- Sistema de Evaluación Tradicional

4.7.- Sistema de Evaluación por Competencias.

III.2.4.- Operacionalización de Variables: Para determinar el significado o valor de las Variables se utilizó el Test de Branden que contiene los indicadores que conforman dichas variables, para poder medir el nivel de Autoestima en los alumnos de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.

Definición Conceptual:

Autoestima.- Es la percepción valorativa de mi ser, de mi manera de ser, de quien soy yo, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran mi personalidad.

La Autoestima se aprende, fluctúa y la podemos mejorar. Es a partir de los 5-6 años cuando empezamos a formarnos un concepto de cómo nos ven nuestros padres, maestros, compañeros y las experiencias que vamos adquiriendo. El nivel de Autoestima es el responsable de muchos éxitos y fracasos estudiantiles

Una Elevada Autoestima, vinculada a un concepto positivo de sí mismo, potenciará la capacidad de la persona para desarrollar sus habilidades y destrezas y aumentará el nivel de seguridad personal, mientras que un Bajo Nivel de Autoestima enfocará a la persona hacia la derrota y el fracaso.

NIVELES DE AUTOESTIMA, según Nathaniel Branden, BAJO (0-40), MEDIO (41-50) y ALTO (51-60).

Rendimiento Académico.- Producto o utilidad después de la evaluación de la cantidad de conocimientos aprendidos, de las habilidades y destrezas y razonamiento crítico que permiten lograr las competencias propuestas por el Currículum de la Facultad de Medicina.

También Rendimiento Académico es el nivel de dominio o logro de objetivos de aprendizaje traducido en calificaciones o notas. Se presenta en términos numéricos ordenados en categorías: Excelente (19-20); Muy Bueno (17-18); Bueno (14-16); Regular (11-13) y Malo (Menor de 10).

Definición Operacional: Después de haber desarrollado el Afianzamiento Grupal de Autoestima con los 20 alumnos que fueron desaprobados en el Primer Examen Parcial del IV Ciclo 2016-II en el Curso de Morfofisiología II, comparando los resultados del Pre Test y Post Test se constató un logro en el aumento de los niveles de Autoestima en los alumnos asistentes, hecho que denota una gran influencia en el Rendimiento Académico, como consta en el Registro de Evaluación.

Indicador: A los diferentes indicadores que conforman las variables se le ha asignado un valor numérico de 0 (Nunca), 1 (A veces) y 2 (Siempre), para medir el comportamiento de las variables.

Escala de medición: De los diferentes indicadores es cuantitativa.

Fuente: Los datos encontrados en el presente estudio han sido obtenidos de los Pre Test y Post Test que fueron aplicados a los 20 alumnos asistentes al Afianzamiento Grupal de Autoestima.

III.2.5. Instrumentos de recolección de datos:

Instrumentos de medición: Los datos de las variables se han obtenido de la aplicación del mismo Test de Autoestima de Branden y se han presentado en el Pre Test y Post Test.

III.2.6. Control de la calidad de los datos

Confiabilidad: El instrumento utilizado para medir el nivel de autoestima de los alumnos asistentes al Afianzamiento Grupal de Autoestima es válido porque su aplicación repetida con estos alumnos en el Post Test va a dar similares resultados (validez comparativa, Alarcón, p. 301).

Validez: El instrumento utilizado en el presente trabajo refleja un dominio específico del Nivel de Autoestima de los alumnos encuestados en el Afianzamiento Grupal de Autoestima, que ya ha sido validado por otros autores nacionales. El instrumento tiene validez de construcción, Alarcón, p. 395).

III.2.7. Procedimiento para recolectar la información:

Para la realización de la presente investigación se siguieron las siguientes acciones:

- a) Conseguir la autorización del señor Decano de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.
- b) Seleccionar la Población y Muestra de estudio, valiéndome de las Actas Promocionales Parciales.
- c) Administración del Pre Test.
- d) Desarrollo de todas las Actividades del Afianzamiento Grupal de Autoestima
- e) Administración del Post Test.
- f) Comparación de los Resultados de las evaluaciones del Pre Test y Post Test en función del Afianzamiento Grupal de Autoestima desarrollado.
- g) Elaborar las Conclusiones del estudio
- h) Presentar los Resultados a la entidad participante y elaborar el Informe de Investigación.

III.2.8.- Modelo estadístico empleado para el análisis de la información

Se utilizó el Diseño Pre Experimental de Un Grupo, cuyo esquema es el siguiente:

$O_1 \quad X \quad O_2$

Donde O_1 : Pre Test

X : Experiencia Pedagógica (Afianzamiento Grupal de Autoestima)

O_2 : Post Test

Para la encuesta se consideró un universo de 101 alumnos matriculados en el Curso de Morfofisiología II, Cuarto Ciclo 2,016-II y de ellos se seleccionó al azar a 20 alumnos que fueron desaprobados en el Primer Examen Parcial.

A la muestra seleccionada se le aplicó un pre test y luego con ellos se desarrolló un Afianzamiento Grupal de Autoestima para poder contrastar la influencia que tiene la Autoestima en el Rendimiento Académico de los alumnos de Morfofisiología II y luego se usó el Diseño Descriptivo de una sola casilla :

$A_1 \quad X \quad A_2$

Donde : A_1 : Es la muestra

X : Experiencia Pedagógica (Afianzamiento Grupal de Autoestima)

A_2 : Rendimiento Académico.

Para el tratamiento estadístico y el análisis de datos se utilizaron las siguientes herramientas estadísticas:

La Media Aritmética y la Desviación Estándar que permitirá medir los resultados del Pre Test y Post Test encontrados durante el desarrollo del Afianzamiento Grupal de Autoestima.

Para el procesamiento de los datos se utilizarán las siguientes fórmulas:

Media Aritmética : $X = \frac{\sum Xi}{n}$ en donde: Xi = Nota del alumno;
n = N° de alumnos y d = Diferencia entre los test.

Desviación Estándar : $S = \sqrt{\frac{\sum di^2 - \frac{(\sum di)^2}{n}}{n-1}}$

“t” de Student Apareado : $t = \frac{\bar{D}}{\sqrt{\frac{\sum d^2}{N(N-1)}}}$

IV. PROPUESTA DE AFIANZAMIENTO GRUPAL DE AUTOESTIMA

Con el propósito de elevar la Autoestima de los 20 alumnos desaprobados en el curso de Morfofisiología II, Ciclo 2,016-I de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, elegidos al azar, para mejorar su Rendimiento Académico, se ha programado un Cronograma de Actividades de Afianzamiento Grupal, de acuerdo al Anexo 5.

Primera Semana de Noviembre 2,016:

Introducción al Afianzamiento de Autoestima y Pre Test

1.- Personal 1.1 AUTOIMAGEN

La **autoimagen** (conocida en inglés como *self-image*) es la **imagen** o representación mental que se obtiene de uno mismo y que no representa solamente los detalles que pueden estar disponibles a la vista (como la altura, peso, color del cabello, género, coeficiente intelectual, etc.), sino también los elementos propios que se han aprendido acerca de sí mismo, ya sea por experiencias personales o por la internalización de los juicios de los demás. Una definición simple de lo que representa la auto-imagen de una persona es la respuesta a esta pregunta - "*¿Qué es lo que cree o piensa la gente de usted?*".

La autoimagen es esa fotografía interna (y con frecuencia falsa), que tenemos de nosotros mismos y que está presente, cada vez que decimos o pensamos "yo soy" o "yo no soy" y es la responsable de decir "yo puedo" o "yo no puedo".

La autoimagen se puede clasificar en tres tipos:

- Autoimagen resultante de cómo el individuo se ve a sí mismo.
- Autoimagen resultante de la forma en que otros ven a la persona.
- Autoimagen resultante de la forma en que el individuo **percibe** lo que ven los demás de sí mismo.

AUTOIMAGEN POBRE

Un concepto de una pobre imagen de sí mismo puede ser el resultado perjudicial del acumulo de **críticas** que una persona recoge desde niño. Los niños son particularmente vulnerables a la aceptación de críticas y juicios negativos por parte de figuras de autoridad, ya que todavía no tienen las competencias necesarias para evaluar críticamente las mismas.

La mala auto imagen de sí mismo no siempre es causada por otras personas. Una persona puede recibir halagos frecuentes sobre su aspecto o su personalidad pero ser incapaz de aceptarlo por sí mismo. Los juicios negativos, o la carencia de juicios fecundos sobre uno mismo, pueden ser desastrosos si no se controlan adecuadamente.

Una auto imagen negativa pueden surgir por una amplia variedad de factores. Uno de los más importantes es el tipo de **personalidad**. Personas **perfeccionistas**, grandes triunfadores, y aquellos con un tipo de personalidad *tipo A*, parecen ser propensos a tener una pobre auto imagen. Esto se debe a que estas personas constantemente se exigen metas muy por encima de un nivel razonable o alcanzable. Por lo tanto, están constantemente decepcionados y con una continua sensación de fracaso.

MANTENIMIENTO DE LA AUTOIMAGEN

Cuando las personas se encuentran en la posición de **evaluación o evaluar** a los demás, los procesos propios de su autoimagen puede interferir negativamente en la evaluación. Es decir, los estereotipos y **prejuicios** puede ser una manera de mantener a salvo su autoimagen. Cuando los individuos evalúan a miembros de un grupo **estereotipado**, si su autoimagen había sido reforzada a través de un proceso de **autoafirmación**, eran menos propensos a evaluar negativamente a esas personas; en cambio si contaban con una autoimagen amenazada eran más propensos a evaluarlos negativamente.² Las personas pueden recuperar su **Autoestima** mediante **juicios derogativos** hacia los miembros de un grupo estereotipado.

AUTOIMAGEN RESIDUAL

La autoimagen residual es el concepto que las personas tienden a conservar de sí mismas, como la **apariencia física** o ciertas condiciones de derecho o posición social, o la falta de ellas.⁶ El término fue utilizado por primera vez en 1968,⁷ pero se popularizó en la película de ficción "**The Matrix**", donde las personas creadas en un mundo digital tendían a mantener inconscientemente la apariencia física que habían acostumbrado a proyectar.

AUTOIMAGEN DE VICTIMIZACIÓN

Las víctimas de abuso y manipulación psicológica a menudo quedan atrapados en una autoimagen de victimización. El perfil psicológico de la victimización incluye una sensación generalizada de impotencia, pasividad, pérdida de control, pesimismo, pensamientos negativos, fuertes sentimientos de culpabilidad, auto-reproches, vergüenza y depresión que los encierra en un círculo de desesperación.

1.- Personal 1.2 APTITUDES

Aptitud es la **habilidad o postura que posee una persona** para efectuar una determinada actividad o la **capacidad y destreza que se tiene para el desarrollo y buen desempeño** de un negocio, industria, arte, deporte, estudios, entre otros.

La palabra aptitud proviene del latín **aptus** que significa “capaz para”

De esta forma, se entiende que el término aptitud puede aplicarse en diferentes entornos en los cuales se desarrolla el ser humano, tanto en los que se involucran las capacidades cognitivas, como físicas, biológicas, laborales, analíticas, entre otros.

APTITUD EN PSICOLOGÍA

Aptitud en el contexto psicológico se refiere a las destrezas y capacidades cognitivas que posee o desarrolla una persona para vincular sus habilidades en el ámbito del aprendizaje, comprensión textos y sobre los diversos tipos de razonamiento.

Por ejemplo, una persona que aprende rápido y al mismo tiempo tiene la capacidad de aplicar los nuevos conocimientos en el contexto de su realidad, es un individuo que resalta por poseer dicha aptitud.

APTITUD EN BIOLOGÍA

Aptitud en Biología hace referencia a las características y capacidades que posee un ser vivo para sobrevivir y adaptarse a un medio ambiente particular. Se puede relacionar con las teorías de la evolución.

Es decir, indica todas aquellas características o circunstancias en las cuales un individuo demuestra sus fortalezas y habilidades para sobreponer ante las adversidades o a los nuevos cambios naturales por diversas razones o factores.

APTITUD FÍSICA

La aptitud física es la **habilidad o capacidad que posee un ser humano para realizar diferentes actividades físicas** con un buen rendimiento y minimizando los efectos de agotamiento, cansancio y debilidad, como consecuencia del buen funcionamiento del organismo

APTITUD VERBAL

La aptitud verbal es la capacidad de percibir o comprender, razonar, relacionar oraciones **y textos**. Por ejemplo, a los estudiantes se les realizan diversas pruebas de aptitud verbal que consisten en la redacción de textos, comprensión de textos diversos y analogías verbales, estas últimas son un conjunto de ejercicios para completar y ordenar frases.

La aptitud verbal está asociada a la capacidad cognitiva del individuo y a los conocimientos adquiridos a través del aprendizaje y la inteligencia.

APTITUD Y ACTITUD

En ocasiones las personas tienden a confundir dos términos que son diferentes a causa de la similitud de su pronunciación, como es aptitud y actitud.

Aptitud, como ya se mencionó, indica la postura, cualidad, capacidad que posee una persona o cosa para realizar o llevar a cabo una determinada actividad. Asimismo, se refiere a la disposición que se tienen para hacer algo. Por ejemplo, “Pedro tiene una excelente aptitud en el área de las matemáticas, podría ser profesor”.

Por el contrario, actitud señala la manera en la cual se afrontan diversas circunstancias del día a día. La actitud se relaciona con la educación, la cultura, la sociedad en la cual se desenvuelve un individuo. Por ejemplo, “la actitud de tu hermano demuestra su generosidad”.

Segunda Semana de Noviembre 2,016

2.- Social 2.1 Comunicación, Liderazgo y Recreación

La **Comunicación** (del latín *communicatio*, *-onis*) es la acción **consciente** de intercambiar **información** entre dos o más **participantes** con el fin de transmitir o recibir significados a

través de un sistema compartido de **signos y normas semánticas**. Los pasos básicos de la comunicación son la formación de una intención de comunicar, la composición del **mensaje**, la codificación del mensaje, la transmisión de la señal, la recepción de la señal, la decodificación del mensaje y finalmente, la interpretación del mensaje por parte de un **receptor**.

La comunicación en general toma lugar entre tres categorías de sujetos principales: los **seres humanos** (lenguaje), los **organismos vivos** (biosemiótica) y los **dispositivos de comunicación habilitados** (cibernética).

En un sentido general, la comunicación es la unión, el contacto con otros seres, y se puede definir como el proceso mediante el cual se transmite una información de un punto a otro. Su propósito u objetivo se puede denominar bajo la acción de informar, generar acciones, crear un entendimiento o transmitir **cierta** idea.

Formas de Comunicación más importante

Dependiendo de las clases de signos que se emplee, se diferencia la Comunicación No Verbal y la Comunicación Verbal.

En muchas ocasiones los signos verbales y los signos no verbales se combinan en un mensaje, dando lugar a formas mixtas de Comunicación. Un ejemplo sería un anuncio publicitario, el cine o el comic.

Si se atiende a la relación que se establece entre emisor y receptor, se diferencia una Comunicación Unilateral y otra Comunicación Bilateral

La **Comunicación Unilateral** se produce cuando el receptor no se convierte en emisor. Sucede en las señales de tráfico. La Comunicación Bilateral se produce cuando el receptor se puede convertir a su vez en emisor. Sucede en una conversación.

Comunicación No Verbal



La comunicación no verbal ayuda a que personas de idiomas diferentes puedan alcanzar un grado de comprensión

La comunicación no verbal consiste en transmitir significados en la forma de **mensajes** no verbales. Se utiliza signos no lingüísticos. Ejemplos de comunicación no verbal incluyen los **gestos**, las **expresiones faciales**, la **expresión corporal**, el **contacto visual**, la manera de vestir, la **háptica** (comunicación por medio del **tacto**), la **cronémica** (significado del tiempo en la comunicación) y la **kinésica** (lenguaje corporal), entre otros. La misma **comunicación oral** contiene elementos no verbales como la **paralingüística** (elementos **miedo, cansancio, insinuaciones**, etc.) Según estudios, el 55 % de la comunicación humana se da por medio de expresiones faciales no verbales y un 38 % por medio del paralenguaje. Esto incluye la misma **comunicación escrita** en la cual es posible determinar sentidos en el estilo de **escritura**, la distribución de espacios entre palabras y el uso de **emoticonos** para transmitir emociones.

En este sentido, para transmitir un mensaje se emplean colores, como la marca azul y roja de los grifos, sonidos como la sirena de una ambulancia, y gestos como el guiño de un ojo.

Algunos de los propósitos de la comunicación no verbal incluyen la complementación e ilustración del mensaje, para **reforzar** o **enfatarlo**, **reemplazar** o **sustituir**, **controlar** o **regular** e incluso contradecir.

Esto le da una gran importancia a la comunicación no verbal porque contribuye a reforzar las ideas y propósitos del emisor y ayuda al receptor a una mejor decodificación del mensaje que recibe.

Comunicación Verbal

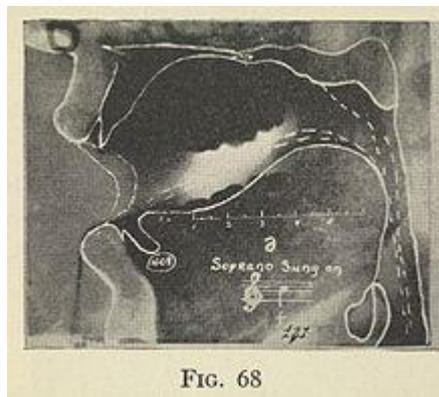


FIG. 68

El desarrollo de la **voz** humana y el **cerebro** posibilitaron el **lenguaje**.

La comunicación verbal o comunicación lingüística es aquella que utiliza las palabras como signos. No puede ser aislada de una serie de factores para que sea efectiva, lo que incluye la comunicación no verbal, las habilidades de escucha y la clarificación. El **lenguaje** humano puede ser definido como un sistema **de símbolos** o signos lingüísticos, conocidos como **lexemas** y **reglas gramaticales** en los cuales los símbolos son manipulados.

La palabra "lenguaje" se refiere además a las propiedades comunes del mismo. Con estos signos se representan los objetos y hechos de la realidad, y uniéndolos mediante las reglas de la **gramática** se construyen mensajes complejos, es decir, las **oraciones**, con las cuales se representan pensamientos. En el caso de que dos personas hablen el mismo idioma, reconocerán los signos que cada uno pronuncia, y su significado, de tal manera que evocará en la mente un pensamiento o una idea que es la que se querrá transmitir.

El **aprendizaje de éste** ocurre normalmente y de manera intensa durante los años de la niñez humana. La mayoría de los **idiomas** en el mundo utilizan **sonidos** y **gestos** como **símbolos** que posibilitan la comunicación con otros lenguajes, los que tienden a compartir ciertas propiedades, aunque existen excepciones. No existe una línea definida entre un lenguaje **o idioma** y un **dialecto**. **Lenguas construidas** como el **esperanto**, el **lenguaje de programación** y varios formalismos matemáticos, no están necesariamente restringidos por las propiedades compartidas por el lenguaje humano.

Fundamentalmente la comunicación verbal es oral, utilizando palabras pronunciadas con la voz. También puede ser escrita. En la escritura se transforman los sonidos en letras, y las palabras pronunciadas en palabras gráficas.

Comunicación escrita



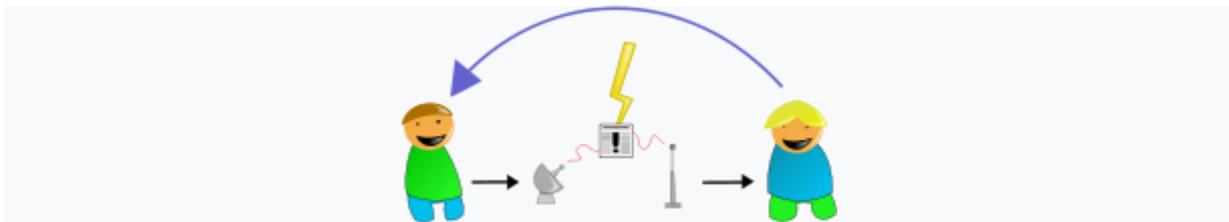
La **invención de la escritura** marcó el inicio de la historia de la humanidad. En la imagen, el llamado **papiro de Artemidoro**, que contiene el primer mapa de la **península ibérica**.⁴ Es un rollo de 3 metros de largo escrito en el siglo I antes de Cristo, tal vez en **Alejandro**.

La comunicación escrita, a diferencia de la verbal, tiene otra manera de interacción entre **emisor** y **receptor**, produciéndose en el **tiempo** o incluso nunca, aunque lo escrito puede perdurar. A través de la **historia**, este tipo de comunicación se ha desarrollado gracias al

impacto de las **tecnologías** y de **la ciencia**. Estos procesos de desarrollo se dividen en tres etapas: Los **pictogramas** como las formas más primitivas de escritura humana; el desarrollo de **alfabetos** en diferentes lenguas escritos sobre soportes físicos como la **piedra**, la **cera**, la **arcilla**, el **papiro** y, finalmente, el **papel**; y por último la información transmitida a través de **medios electrónicos**.

La comunicación escrita requiere la habilidad **interpersonal** de **procesar**, **escuchar**, **observar**, **hablar**, **cuestionar**, **analizar**, **gestar** y **evaluar** en tal manera que se posibilite la **colaboración** y la **cooperación**. Los malentendidos pueden anticiparse y resolverse a través de formularios, preguntas y respuestas, **parafraseo**, ejemplos e historias.

Teoría de la información



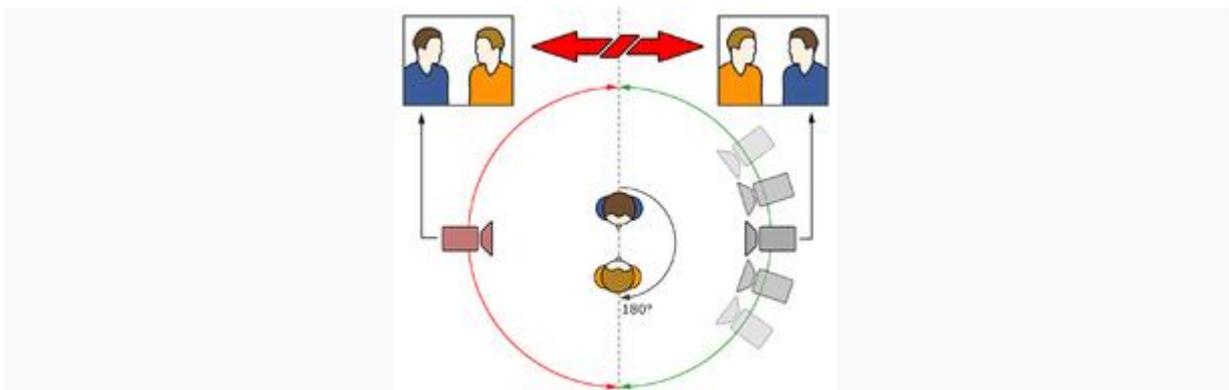
Modelo de comunicación de **Claude Elwood Shannon** y **Warren Weaver**(1949), representa la **fente de la información**, el **codificador** que envía el **mensaje** a través del **medio de comunicación o canal de comunicación**, el cual podría ser interrumpido o distorsionado por el *ruido* (representado en el rayo que cae) y que llega a un **decodificador** y de este al receptor el cual podría emitir a su vez una respuesta.

El concepto de comunicación en el contexto de la Teoría de la Información es empleado en un sentido muy amplio en el que "quedan incluidos todos los procedimientos mediante los cuales una mente puede influir en otra". De esta manera, se consideran todas las formas que el hombre utiliza para transmitir sus ideas: la palabra hablada, escrita o transmitida (teléfono, radio, telégrafo, etc.), los gestos, la música, las imágenes, los movimientos, etc. En el proceso de comunicación es posible distinguir por lo menos tres niveles de análisis diferentes: el técnico, el semántico y el pragmático. En el nivel técnico se analizan aquellos problemas que surgen en torno a la fidelidad con que la información puede ser transmitida desde el emisor hasta el receptor. En el semántico se estudia todo aquello que se refiera al significado del mensaje y su interpretación. Por último, en el nivel pragmático se analizan los efectos conductuales de la comunicación, la influencia o efectividad del mensaje en tanto da lugar a una conducta. Es importante destacar que la Teoría de la Información se desarrolla como una respuesta a los problemas técnicos del proceso de comunicación, aun cuando sus principios puedan aplicarse en otros contextos.

En muchos casos la comunicación suele confundirse con la *teoría de la información*, la cual corresponde a la teoría matemática de **Claude E. Shannon** que estudia la **información** (canales, comprensión de datos, **criptografía** y todo lo que se le relaciona) como magnitud **física**. Ésta emplea una unidad de medida de la información a la que denomina el "**BIT**", es decir, la menor unidad que puede aprenderse. Esta unidad de medida de la información se sustenta en la alternativa **sí** o **no** en cada determinación que pueda dar elementos para el conocimiento de los objetos. Así, por ejemplo, la sexualidad de un sujeto puede darse por un BIT, simplemente, *macho* o *hembra*. Para fijar la posición de una pieza de ajedrez sobre un tablero de 64 casillas se necesitarán al menos 6 BITS o 6 preguntas **binarias**. Si bien la teoría de la información es fundamental al estudio de la comunicación y la comprensión de sus procesos, dicha teoría no responde a las preocupaciones de la comunicación humana misma como son los siguientes, entre muchos otros de **carácter social**:

- Relaciones sociales entre individuos o grupos dentro de una problemática social.
- Relación entre la **comunicación mediática** y el **poder político**.
- Carácter **semiológico** de la comunicación.
- Carácter **lingüístico** de la comunicación.
- Relación con otras **ciencias sociales**.

Teoría de la comunicación



Esquema en un estudio de televisión, 180 grados, nos señala que la realidad es vista por los medios de comunicación desde diferentes puntos de vista, por lo general escogidos por el emisor.

La teoría de la comunicación es un campo de la teoría de la información que estudia los procesos de la información⁶ y la **comunicación humana**.

Las **escuelas** más conocidas de la teoría de la comunicación son las siguientes:

- **Mecanicismo:** Entiende la comunicación como un *perfecto transmisor mecánico de un mensaje* desde un *emisor* hasta un *receptor*.
- **Psicológico:** Considera a la comunicación como el acto de enviar un mensaje a un *perceptor* (llamado así porque considera al *receptor* como sujeto de la comunicación) y en el cual las sensaciones y las ideas de ambas partes influyen considerablemente en el contenido del mensaje.
- **Construccionismo social:** Este punto de vista, también llamado "interaccionismo simbólico", considera a la comunicación como el producto de significados creativos e interrelaciones compartidas.
- **Sistemática:** Considera a la comunicación como un mensaje que pasa por un largo y complejo proceso de transformaciones e interpretaciones desde que ocurre hasta que llega a los perceptores.

Dichas teorías se estudian además desde las siguientes perspectivas:

- **Ontología:** Pone la pregunta sobre el *qué se comunica*.
- **Epistemología:** Pone la pregunta sobre el *cómo se comunica*.

Elementos básicos de la comunicación



Modelo de comunicación tipo jacobsoniano con elementos y funciones.

Los siguientes son los elementos básicos de la comunicación:

- **Código:** Es un conjunto de signos que se combinan siguiendo unas reglas (**semántica**) y que permiten su interpretación (**decodificación**), por el cual el emisor elabora el

mensaje. El receptor también ha de conocer el código para interpretar el mensaje. Para que se pueda producir la comunicación entre dos personas de distinta lengua se hace uso del **extranjerismo**.

- **Canal:** El medio físico a través del cual se transmite el mensaje desde el emisor hasta el receptor.
- **Emisor:** Es la persona que tiene la intención y se encarga de transmitir una información (mensaje), para lo que necesita elaborarla y enviarla al receptor. Esta persona elige y selecciona los signos que le convienen, es decir, realiza un proceso de codificación; codifica el mensaje.
- **Receptor:** La persona a quien va dirigido el mensaje y quien recibe el mensaje y lo interpreta. Realiza un proceso inverso al del emisor, ya que descifra e interpreta los signos elegidos por el emisor, es decir, descodifica el mensaje.
- **Mensaje:** En el sentido más general, es el objeto de la comunicación. Está definido como la información o secuencia de signos que el emisor elabora y envía al receptor a través de un canal de comunicación o medio de comunicación determinado.
- **Situación, situación comunicativa o contexto:** En el sentido más general, es el espacio donde se desarrolla el acto o situación comunicativo. Es el conjunto de circunstancias que afectan tanto al emisor como al receptor, y además condicionan la interpretación del mensaje. Tanto emisor como receptor deben ser conscientes de las circunstancias de ese acto comunicativo, que en una conversación se da por sabido, para que sea eficaz la comunicación.
- **Marco de referencia:** Es el entorno que enmarca la situación.

Los siguientes son los elementos básicos mecánicos de la comunicación:

- **Fuente o Emisor (Remitente):** Dispositivo que genera los datos a transmitir, por ejemplo teléfonos o computadores personales.
- **Transmisor:** Transforma y codifica la información, generando **señales electromagnéticas** que pueden ser enviadas a través de algún sistema de transmisión. Por ejemplo, una **antena**.

- **Sistema de transmisión:** Puede ser desde una sencilla línea de transmisión hasta una compleja red que conecte a la fuente con el destino.
- **Receptor:** Es la persona que recibe, acepta e interpreta la señal (mensaje) proveniente del emisor, y la transforma de tal manera que pueda ser manejada por el destino. Por ejemplo, una radio o un **televisor**.
- **Destino, destinatario o destinación:** Toma los datos del receptor, por ejemplo la **audiencia**.

Funciones de la comunicación

La comunicación puede tener funciones como informar, persuadir, regular y motivar, entre muchas otras. Las funciones más básicas son cuatro:

- **Informativa:** Tiene que ver con la transmisión y recepción de la información. A través de ella el receptor accede al caudal de la experiencia social e histórica.
- **Formativa:** La formación de **hábitos, habilidad intelectual y convicciones**. En esta función el emisor influye en el estado mental interno del receptor aportando nueva información.
- **Persuasiva:** El emisor pretende modificar la conducta u opinión del receptor de manera que coopere en determinado propósito. O bien que cree en su mente una percepción sobre una organización, empresa, servicio o producto.⁸ Se denomina Comunicación de Marketing y se aplica a todos los ámbitos sociales on y off-line, tales como el político, el social, el medioambiental, el comercial, etc.
- **Entretener:** El emisor crea contenidos que el receptor disfruta.

Otras Funciones de la comunicación dentro de un grupo o equipo:

- **Reguladora:** El emisor pretende regular la conducta del receptor, por ejemplo en una norma social determinada.
- **Control:** El emisor pretende controlar el comportamiento del receptor, por ejemplo estableciendo un sistema de premios y sanciones sociales.

- **Motivación:** El emisor pretende motivar al receptor en la realización de determinados actos, por ejemplo el jefe dentro de una empresa.
- **Expresión emocional:** La comunicación se presenta como el medio para expresar ideas, emociones, por ejemplo los empleados pueden comunicar lo que piensan de su empresa.
- **Cooperación:** La comunicación se constituye como una ayuda importante en la solución de problemas.

Signos

Para comunicar algo sobre los objetos de la realidad, se usarán signos que representan a esos objetos. Las palabras, por ello, es el "nombre de las cosas".

Un **signo** es cualquier cosa que percibimos por los sentidos y evoca otro objeto o hecho diferente con el que mantiene una relación. Según la relación que se establece, existen tres tipos de signos.

- **Indicios:** Basados en la relación causa-efecto entre dos hechos. Los indicios transmiten una información que hasta ese momento no se conocía.
- **Iconos:** Basados en la relación de semejanza entre dos hechos.
- **Símbolos:** Signos convencionales que mantienen una relación arbitraria con el hecho representado.

LIDERAZGO

El **liderazgo** es el conjunto de **habilidades gerenciales** o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un **grupo** de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, **gestionar**, convocar, promover, **incentivar**, **motivar** y evaluar un **proyecto**, de forma eficaz y **eficiente**, sea éste **personal**, **gerencial** o **institucional** (dentro del proceso administrativo de la organización).

El liderazgo no entraña una distribución desigual del poder, ya que los miembros del grupo no carecen de **poder**, sino que dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

Otro de los conceptos que está ganando terreno en los últimos años es el de **neuroliderazgo**, el cual hace referencia a una disciplina derivada de la **neuroeconomía** que se apoya en **conocimientos** derivados de la **psicología** y la neurociencia para formar mejores líderes y lograr una mejor administración empresarial.

La correlación entre el líder en atracción y en ideas es positiva. Pero por ser moderada debemos buscar los casos en que las funciones del liderazgo en atracción y en ideas están superadas. En particular, hay sugestivas informaciones sobre unos pocos grupos que indican que el iniciador más frecuente de comunicaciones no es tan atractivo como podrían esperarse de la alta correlación entre la atracción y liderazgo. A pesar de que los líderes en ideas tienen un 50 por ciento de probabilidades de ser, los hombres más atractivos al finalizar la primera sesión del grupo es bastante improbable que mantenga el alto puesto en atracción e ideas al promediar la cuarta sesión. **Bales** sugiere que los líderes en el trabajo realizan cosas que desvían el afecto de los otros miembros. En particular, Bales da a entender que el mayor iniciador puede no permitir a los otros miembros oportunidades de reacción, comentario o realimentación, como contribuciones a las ideas del líder.

En una perspectiva holística, el investigador italiano Daniele Trevisani destaca: "El liderazgo puede surgir en un ser humano de uno o más de los factores de síntesis:

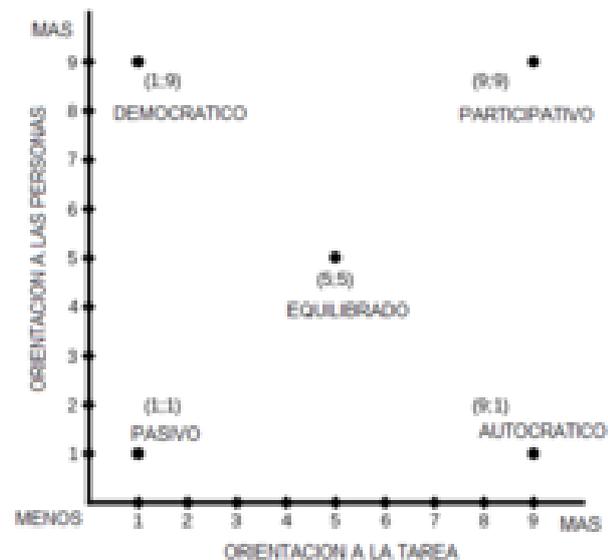
1. altos niveles de potencia física, exhibición de la energía, la superioridad en vigor, capacidad de generar miedo, o la necesidad del grupo de miembros de un poderoso protector de grupo (Primal liderazgo)
2. energías superiores mentales, las fuerzas de **motivación** superiores, perceptibles en la comunicación y comportamientos, la falta de miedo, coraje, determinación (Liderazgo psicoenergético)
3. habilidades superiores en el manejo de la situación general (Macro-Liderazgo)
4. habilidades superiores en tareas especializadas (micro-Liderazgo)
5. mayor capacidad en la gestión de la ejecución de una tarea (Liderazgo de Proyecto)
6. alto nivel de valores, la sabiduría y la **espiritualidad** (liderazgo Espiritual), por lo que cualquier líder debe su liderazgo a partir de una mezcla única de uno o más de los factores mencionados".

Tipos de liderazgo

Estilos de liderazgo según la madurez de los seguidores.

En opinión de expertos en **Desarrollo Organizacional**, existen muchos tipos de liderazgo.⁶ En opinión de otros, no es que existan varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y, como los líderes, las clasificaciones

corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder. Según **Max Weber** hay tres tipos puros de liderazgo:



- **Líder carismático**: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores. Tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, de manera que un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone su equipo.
- **Líder tradicional**: es aquel que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de **élite** que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un **reinado**.
- **Líder legítimo**: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción *per se*, lo único que puede distinguir a un *líder* es que tenga *seguidores*: *sin seguidores no hay líder*

La palabra "liderazgo" en sí misma puede significar un grupo colectivo de líderes, o puede significar características especiales de una figura **célebre** (como un **héroe**). También existen otros usos para esta palabra, en los que el líder no dirige, sino que se trata de una figura de

respeto (como una autoridad científica, gracias a su labor, a sus descubrimientos, a sus contribuciones a la comunidad).

Junto con el rol de **prestigio** que se asocia a líderes inspiradores, un uso más superficial de la palabra "liderazgo" puede designar a entidades innovadoras, aquellas que durante un período toman la delantera en algún ámbito, como alguna **corporación** o producto que toma la primera posición en algún **mercado**.

Arieu define al líder como "la persona capaz de inspirar y asociar a otros con un sueño". Por eso es tan importante que las organizaciones tengan una misión con alto contenido trascendente, ya que es una manera muy poderosa de reforzar el liderazgo de sus directivos.

Existe una regla fundamental en el liderazgo que es la base para que un buen líder, cualquiera que éste sea, lleve a cabo un liderazgo efectivo. La mayoría de los autores la nombran la regla de oro en las relaciones personales, y es fácil, sencilla y muy efectiva: "No pongas a las personas en tu lugar: ponte tú en el lugar de las personas". En pocas palabras, así como trates a las personas, así ellas te tratarán. Liderazgo Laissez faire: este se conoce por ser muy liberal por ello su nombre como liderazgo laissez faire, que es una expresión de origen francés y cuya traducción al español es "dejar hacer" en este modelo el líder suele ser una figura pasiva que permite que las personas a su cargo posean todo el control de lo que se están haciendo, ya que se les facilita toda la información y herramientas necesarias para la eficaz realización de las labores y donde el líder sólo deberá intervenir si el subordinado solicita su ayuda.

Clasificación de liderazgo

Según su tipo de desarrollo

De acuerdo con esta clasificación, existen varios estilos de liderazgo:

- **Líder autócrata:** un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige y controla al subalterno.
- **Líder emprendedor:** un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.
- **Líder liberal:** mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.
- **Líder proactivo:** este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.

- **Líder audaz:** este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.

Según la formalidad en su elección

- **Liderazgo formal:** preestablecido por la organización.
- **Liderazgo informal:** emergente en el grupo.

Según la relación entre el líder, sus seguidores y subalternos.

- **Liderazgo dictador:** fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás.
- **Liderazgo autocrático:** el líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: del líder al subordinado.
- **Liderazgo democrático:** el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.
- **Liderazgo onomatopéyico:** el líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo.
- **Liderazgo paternalista:** no tiene confianza en sus seguidores, comúnmente toma la mayor parte de las decisiones, entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.
- **Liderazgo liberal (*laissez faire*):** el líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.

- **Liderazgo emocional:** Las bases emocionales resultan cruciales para los diseños empresariales más complejos en los que la organización coloca líderes para cada división de negocio de forma descentralizada, y mantiene además un liderazgo central, esto a forma de una "federación". En estos contextos, según como expone Warren Bennis en su trabajo "Convertirse en líder de líderes", el éxito de los negocios depende de un balance de poderes entre el poder central y las divisiones de negocio, y del desarrollo de un liderazgo emocional con una buena dosis de competencias conversacionales entre todos los líderes.⁷

Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados

- **Liderazgo transaccional:** los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo.
- **Liderazgo transformacional o carismático:** el líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores, y el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales.
- **Liderazgo auténtico:** es aquel líder que se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo. Es un líder con mucho autoconocimiento, ecuánime, espiritual, compasivo y generoso. Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás.
- **Liderazgo lateral:** se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización u organigrama o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización.
- **Liderazgo longitudinal:** también llamado "liderazgo piramidal", es el que se realiza entre personas separadas por grados jerárquicos, de tal modo que la influencia del líder hacia los liderados se fundamenta en la autoridad y conocimientos del líder. Este estilo es extensamente utilizado en política y en algunos grupos milicianos.
- **Liderazgo en el trabajo:** en los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección: por un lado,

la **aptitud** y, por otro, la **actitud**. La primera se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; por ejemplo, la capacidad de construir un balance, un flujo de caja, distribución de planta o un plan **de marketing**. Pero en muchos casos estos conocimientos no son aplicables, porque los gerentes carecen de una buena actitud, es decir, de un comportamiento adecuado que intente implementar dichos métodos. Entre las actitudes más solicitadas y requeridas está la habilidad de liderazgo, la misma que puede cultivarse pero que, según muchos autores, es parte de la personalidad individual. ¿Cómo saber si nosotros estamos configurados como líderes y, en caso contrario, cómo desarrollar estas habilidades en nuestra persona? Es un tema de amplio debate y estudio, pero es necesario descubrir si tenemos algo de líderes y qué cosas nos faltan para lograr serlo a cabalidad.

Otras clasificaciones

Una clasificación de la tipología del liderazgo es la formal, que representa la dirección de un **grupo de trabajo** de forma oficial o designada; otra menos evidente es el reconocimiento por los miembros de la institución de una manera informal de que tiene gran influencia, pero de una manera libre, sin ánimo retributivo y de forma carismática. En los estudios sociológicos de desarrollo comunitario por observación participativa, estas personas son claves para el **trabajo de campo**. En la década de 1970, varios sociólogos españoles estudiaron el tema del papel de los 'líderes informales', como un tema relevante de la **sociología de la organización**.

El liderazgo también puede clasificarse así:

- liderazgo individual (ejemplo a seguir).
- liderazgo ejecutivo (planeamiento, organización, dirección y control de un proyecto).
- liderazgo institucional.
- liderazgo consensual.

Cuando el liderazgo es necesario, comúnmente por el cargo, en una organización, hablamos de líderes formales. Así, este líder debe tener ciertas capacidades: habilidad comunicacional, capacidad organizativa y eficiencia administrativa, lo que equivale a decir que un buen líder es una persona responsable, comunicativa y organizada; un buen líder es aquel que tiene la habilidad de la Atención y Escucha en todo momento. Un buen líder entiende quienes son actores claves y toma decisiones a partir de la confianza hacia ellos.

El concepto de liderazgo se transforma, vinculado con ideologías de diferentes signos y orientaciones y el concepto de “poder” o capacidad de influir sobre otros.

- **Líder carismático:** es aquel a cuya causa se entregan sus seguidores. El carisma de los precursores revolucionarios o conservadores seducía a sus liderados. El líder sabía dónde ir y cómo hacerlo, exigía disciplina y obediencia. En América Latina, los caudillos/dictadores carismáticos, algunos considerados héroes, otros como villanos, marcan las historias nacionales y locales, y generan muchas prevenciones, pues la gente se resigna al paternalismo por temor al riesgo.
- **Líder servidor:** es el que prioriza satisfacer las necesidades sociales. Según Robert Greenleaf los “profetas” poseen liderazgo carismático, además de ser “servidores”; los “buscadores” de guías, los “seguidores”, “destinatarios”, “beneficiarios” o “población objetivo”, hacen a los “profetas”.
- **Líder gerencial:** es el que “gerencia” eficazmente los recursos, especialmente los humanos. En toda organización existen liderazgos fuera de las posiciones formales de conducción. Los gerentes deberían ser líderes, pero también se debe detectar y promover a los líderes que no son gerentes, para que sepan gerenciar y sean promovidos a posiciones organizativas visibles.
- **Líder transformador:** es el que impulsa, produce y consolida cambios sociales u organizacionales, enfrenta problemas y conflictos y facilita soluciones desde el colectivo, es imaginativo, se adapta a los procesos, es servicial, orienta, es ético, escucha, se actualiza y comunica, motiva, se arriesga, comprende la interdisciplina y la multiactorialidad, comparte un ideario y códigos grupales en el ambiente conocido, es integrador, cooperativo, creativo y propositivo, rota los roles, diversifica, democratiza los procesos, garantiza horizontalidad y consenso, asume derechos y deberes.
- **Líder estructural:** es el que brinda propuestas para la organización de sus instituciones o proyectos, definen la estructura, la estrategia y la respuesta en función del entorno. Crean las condiciones y el marco de soporte para un momento histórico.
- **Líder centrado en la gente:** es el que se apoya en las relaciones, y en sus emociones, conflictos y esperanzas, atraen participación, comparten información e incorporan a los demás en la toma de decisiones, sirven a la gente y las orientan hacia el proyecto de desarrollo compartido.
- **Líder con orientación política:** es el que procura espacio y poder para la organización, genera alianzas y coaliciones. Si es necesario utiliza la presión o la

coerción. Si el poder es para el líder se acerca al liderazgo carismático, autocrático o directivo.

- **Líder simbólico:** es el que utiliza símbolos para articular el mensaje y la práctica, debido a la carencia de explicaciones a los fenómenos, en medio de la incertidumbre y la confusión, los seres humanos crean símbolos, mitos, ritos, ceremonias y artefactos que intentan dar sentido.

Influencia cultural en el liderazgo

Es importante observar que el liderazgo no es plano, pues dependiendo del contexto y el ámbito que se desarrolla se pueden generar diferentes tipos de liderazgo; si observamos el liderazgo desde un aspecto sociológico, el liderazgo era un factor primordial para la transformación social; un buen líder que tuviera la capacidad de observar el entorno como un sistema vivo y aprender de sus cambios, tendría mayor capacidad para entender sus necesidades y adaptarse al mismo, este tipo de liderazgo lo denominó poder inteligente y se da cuando se tiene la capacidad de equilibrar el poder blando con el poder duro. En un estudio se demostró que el liderazgo de la mujer tiende a un poder blando, pero se dice que esta es una identificación arriesgada pues se genera **estereotipos** de género que puede dañar el liderazgo eficaz lo que disminuye considerablemente las oportunidades de empleo cualificado para las mujeres. “ existen múltiples factores que actúan como barreras para el desarrollo laboral femenino al interior de la organización, siendo los principales: la autopercepción de la mujer y su rol familiar-laboral y la existencia de estereotipos organizacionales como reflejos de la sociedad” , es decir, que existe además una cultura organizacional basada en la tradición y llena de prejuicios, que ha establecido patrones de dirección con características masculinas imposibilitando la participación de la mujer en los cargos directivos, a su vez esto genera que la mujer acepte estas condiciones y adopte estos pensamientos, dejando a un lado la idea de liderazgo.

En la actualidad se discute que las mujeres y los hombres han desarrollado estilos de liderazgo diferentes, con características particulares así como lo menciona “las mujeres son más **“democráticas”** que los hombres a la hora de dirigir, estos son más **“autocráticos”** y no difieren en la frecuencia con la que adoptan los estilos “tarea” y “relaciones” en organizaciones”, pues las mujeres se basan en el trabajo en equipo, la colaboración y las relaciones sociales, mientras que los hombres en su mayoría imponen un estilo competitivo, impulsivo y con un alto grado de control. La relación que existe entre **género** y liderazgo en el contexto concreto de las organizaciones empresariales y las diferentes teorías denominadas

"teoría de las características" mencionadas por el autor Morgan identifican al líder como aquella persona dotada de cierto valor por encima de los otros”, el liderazgo femenino se enmarcaría en un estilo moderno, más integrador, cooperador y democrático, un "liderazgo maternal" ; debido a que las diferencias de comportamiento entre mujeres directivas y hombres directivos no sólo pueden ser explicadas por una socialización distinta, sino que deben explicarse primordialmente por las características diferenciales de las situaciones con que ellas y ellos se enfrentan de manera habitual en las organizaciones. En una primera instancia, se considera necesario adoptar una **cultura__organizacional** comunicativa, democrática y participativa, que fomente la creatividad y la innovación, y que sea capaz de desencadenar un compromiso en los trabajadores. Hoy, las organizaciones más que nunca, tienden a ocultar sus auténticos valores, pero nos encontramos en una fase de transformación. Los **estereotipos** de rol sexual para la identificación de un determinado liderazgo basado en el género ya no responden a las necesidades del mundo de hoy.

Habilidades en un líder

Comunicación Verbal: una persona con fuerte liderazgo es capaz de saber informar y comunicar lo que quiere a su equipo.

- **Escuchar:** la habilidad de escuchar permite al líder entender los problemas de las personas de su entorno, anticiparse a sus dudas y responder sus preguntas.
- **Persuadir:** las personas de buen liderazgo no piden a sus seguidores que simplemente sigan sus órdenes en forma ciega o vehemente. Primero los convencen que algo es bueno y se debe hacer.
- **Usar el pensamiento crítico:** sobre todo para tomar decisiones y resolver problemas. Los buenos líderes miden las acciones y posibles soluciones de acuerdo a sus costos y beneficios.
- **Delegar trabajo:** incluso si tienen todo el conocimiento práctico para cada tarea, lo cual es poco probable, las personas de fuerte liderazgo saben que es más productivo asignar trabajo a aquellos que pueden hacerlo igual de bien o mejor.
- **Organizar:** los líderes fuertes tienen la habilidad de ordenar sus tareas y las del resto para hacer un trabajo eficiente.
- **Asumir la responsabilidad:** los de fuerte liderazgo no solo asumen sus propios actos, sino los de su equipo. No culpan a otros por sus propios errores, y comparten los errores de otros.

- **Perseverar:** No importa cuán difícil se pongan las cosas y cuán frecuente sus planes no resultan como esperaban, los buenos líderes son tenaces y logran alcanzar sus objetivos.
- **Adaptarse al cambio:** Cuando las cosas no salen como se espera, la flexibilidad es clave. Las personas de fuerte liderazgo ajustan su plan a la coyuntura, mueven a su equipo y tienen más opciones de alcanzar el éxito.
- **Construir relaciones:** Los buenos líderes desarrollan buenas relaciones de trabajo con su equipo y sus jefes o gerentes.
- **Respetar:** Las persona de fuerte liderazgo no miran por encima del hombro a su personal a cargo; al contrario, muestran respeto hacia ellos.
- **Ayudar:** Los buenos líderes siempre dan una mano al que la necesita, sobre todo cuando se trata de alcanzar objetivos de trabajo.
- **Manejar las crisis:** los de buen liderazgo responden rápida y efectivamente cuando los problemas aparecen.

La Filosofía del liderazgo



Julio Cesar, líder del Imperio Romano

La búsqueda de los rasgos de líderes han sido una constante en todas las culturas durante siglos. Escrituras filosóficas como la *República* de **Platón** o las *Vidas* de **Plutarco** han explorado una pregunta básica: «¿*Qué cualidades distinguen a un líder?*».

En el pensamiento occidental los tradicionalistas de tipo autocrático dan al papel del liderazgo una similitud con la figura romana del *Pater familias*. Por otra parte otros pensadores más modernos se oponen a estos modelos patriarcales, con los modelos matriarcales que dan un mayor valor a la orientación empática y **consensual** del líder.

La teoría de los rasgos se exploró a fondo en una serie de obras del siglo XIX, con los escritos de **Thomas Carlyle** y **Francis Galton**, cuyas obras han llevado a décadas de investigación. Carlyle identifica los talentos, habilidades y características físicas de los hombres que llegaron

al poder y Galton, examinó las cualidades de liderazgo en las familias de los hombres poderosos, concluyó que los líderes nacen.

A mediados del siglo XX, sin embargo, una serie de exámenes cualitativos de estos estudios llevó a los investigadores a tener una visión radicalmente diferente de las fuerzas impulsoras detrás de liderazgo. En la revisión de la literatura existente, encontraron que mientras que algunos rasgos son comunes a través de una serie de estudios, la evidencia general sugiere que las personas que son líderes en una situación puede no necesariamente ser líderes en otras situaciones. (liderazgo situacional)

Mientras en Occidente el liderazgo se estudia desde perspectivas democráticas y autocráticas, en Oriente se desarrolló según el **confucianismo** la idea del líder como un ser erudito y benévolo, apoyado por una gran tradición de piedad filial. Como dice **Sun Tzu** en *El arte de la guerra*:

El liderazgo es una cuestión de inteligencia, honradez, humanidad, coraje y disciplina... «Cuando uno tiene las cinco virtudes todas juntas, cada una correspondiente a su función, entonces uno puede ser un líder.»

Lecciones de liderazgo

Según **Colin Powell**, muy pocas veces encontramos material que aporte algunas cosas a nuestros principios y criterios ya establecidos, sin embargo debemos reflexionar cada quien en nuestro nivel sobre nuestro desempeño profesional que cada persona está obligada a realizar, debemos tener presente que para tener éxito tenemos que conocer algunas lecciones de liderazgo que nos serán de mucha utilidad en nuestra ámbito laboral.

1. Ser líder implica diferir con las ideologías de la mayoría ya que implica tener responsabilidad para argumentar y debatir para inspirar seguridad. Tener un buen liderazgo implica responsabilidad para el bienestar del grupo, por tal motivo algunas personas se enojaron por sus acciones y decisiones, querer ganarse la simpatía de todos es un signo de mediocridad.
2. Cuando sus subordinados dejen de presentarle sus problemas, ese día ha dejado de ser su líder. le han perdido la confianza para que los pueda ayudar o piensan que a usted ya no les importa. Los líderes verdaderos se muestran accesibles y se ponen a su disposición.
3. Procure retar a los profesionales, no tenga miedo. Debe aprender de los profesionales, búsquelos como sus socios, obsérvelos detenidamente.

4. El liderazgo es solitario. Sea usted el presidente o gerente general de una gran empresa, director de un proyecto, la única responsabilidad es únicamente suya, aun cuando motive la participación de sus subalternos, la decisión que se tome únicamente será suya, aun cuando sean decisiones difíciles e inequívocas que influirán en el destino de la colectividad.

Liderazgo para la calidad

Según Llorens y Fuentes (2005), “El Comité de Motivación de la Calidad de la Asociación Española para la Calidad (1987), describe un programa de calidad total, como una secuencia de actividades cuya finalidad es elevar el nivel de calidad global de todas las operaciones de una empresa”

En la etapa primera, se realizan actividades de organización y planificación, las cuales, se realizarán una única vez. Las actividades de análisis, prevención, mejora y seguimiento de la calidad total, deberán incorporarse de manera permanente al sistema de gestión de la empresa, a través de programas anuales, y así, crear conciencia y espíritu de mejora de la calidad de la empresa en los niveles más altos.

Las actividades de la dirección como planificación, organización y toma de decisiones sólo serán efectivas cuando el líder, motive y dirija a los empleados a la consecución de los objetivos.

El líder, es la persona capaz de influir en las actitudes, opiniones y acciones de los demás miembros de un colectivo, sin necesidad de estar dotado de autoridad formal.

Al líder, se le juzga y se le admira por su eficacia, atractivo y por su bondad.

Todos los expertos, destacan la importancia del líder como apoyo necesario para la mejora de la calidad, puesto que a través de su poder, y desde los niveles superiores, consigue un clima de cambio.

Según James (1997), Mintzberg y Pfeffer definen el poder como la capacidad de afectar al comportamiento de los demás.

Podemos distinguir dos tipos de poder:

- El poder legítimo, quien puede formar la base para el poder de recompensa, coercitivo e informativo (refleja la posición que ostenta un individuo en una organización).
- El poder basado en la experiencia, quien puede formar la base para el poder informativo y de referencia.

En una organización orientada a la calidad, el poder legítimo, se hará evidente cuando existan problemas en grupos disfuncionales.

Según Llorens y Fuentes (2005), los auténticos líderes, son quienes:

- Tienen una visión de su negocio y razón de ser
- Comunican su visión de negocio a través de la comunicación (reuniones de personal, hojas informativas, contacto con clientes y empleados), mostrando su compromiso con la calidad y premiando a los empleados héroes, que llevan cumplen las normas y objetivos del servicio.
- Son emprendedores, siempre buscan el cambio.
- Están obsesionados con la excelencia.

La calidad superior requiere un liderazgo inspirado a todos los niveles de la organización, con lo cual, se debe hacer llegar el mandato de calidad a los directivos medios, además de crear un clima organizativo que les aliente a ser líderes también.

Los directivos medios ofrecerán su apoyo y compromiso si están incluidos en la planificación del programa, análisis de progresos, compartir ideas e información.

Para Showalter y Mulholland (1992), el líder deberá:

- Reforzar la comunicación y cooperación entre grupos frente a solución de problemas
- Divulgar las lecciones aprendidas, tanto positivas como negativas para la organización.

La provisión de un liderazgo de apoyo, requiere:

- Identificar al personal clave e implicarlo en la toma de decisiones.
- Recomendar la utilización de un lenguaje simbólico
- Crear cultura de mejora continua, a través de recompensas y ánimos.
- Demostrar constancia del fin u objetivo que se pretende.
- Gestionar diferentes niveles de cambio para asegurar la unidad de trabajo u uniformidad.

Con ello, el líder organizador dirigirá a la organización hacia la rentabilidad y mayor productividad.

González y Guillén (2000), destacan, que la implantación plena de los principios que integran la GCT (gestión de calidad total) no es posible sin el liderazgo de la dirección, es decir, requiere una cierta dosis de liderazgo directivo para su implantación.

La Gestión de Calidad Total (GCT), se divide en tres grupos:

1. Diseño y conformidad de procesos y productos, gestión por procesos y administración por hechos. Puede ser implantado por directivos o están apoyados en su capacidad técnica.
2. Satisfacción del cliente: a través de la cooperación de clientes y proveedores, formación, donde se requiere acción e influencia del líder.
3. Mejora continua, participación, compromiso de los miembros y cambio cultural. Su implantación requiere del concurso necesario de la figura del líder.

A medida que nos desplazamos del primer al tercer grupo, existe mayor importancia a la dimensión ética del liderazgo.

RECREACIÓN

La palabra **Recreación** proviene del latín *Recreatio*, acción y efecto de recrear por lo que puede hacer referencia a crear algo de nuevo, pero mayormente el término recreación se aplica a **divertir, entretener o alegrar**, a un determinado grupo de personas por medio de actividades que distraen de las obligaciones cotidianas. La recreación por lo tanto es una actividad que se puede considerar **terapia para el cuerpo y la mente**, aunque el **ocio** es relajación, pueden estar relacionados.



Psicólogos especialistas en la materias afirman que la Recreación es esencial para **mantener un equilibrio entre los deberes, responsabilidad y cargas con la salud física y mental del individuo**. Entre las actividades recreativas más tradicionales, pueden mencionarse aquellas que se realizan al aire libre. La pesca, ir al parque, **visitar la playa**, el cine, el teatro, por ejemplo, son consideradas formas para divertirse o distraerse. Otra importante fuente de recreación son los deportes, son actividades que en público o por televisión reúnen a las personas para compartir y divertirse como espectadores.

Concluyendo, la Recreación es un término que abarca toda clase de diversión y paz interior útil para mantener estable la estructura psicológica del ser humano, así como también la salud física, tratando de evitar la explotación laboral o en los estudios, la Recreación juega un papel muy importante en la sociedad, ya que gracias a ella las comunidades pueden impulsar la cultura y crear ambientes de armonía y comunicación óptimos para sustentar un desarrollo favorable para la sociedad.

3.- Afectivo 3.1 AUTOPERCEPCIÓN

La **autopercepción** es la acción de como deducimos nos sentimos, por la forma en que compartimos con el entorno. Si soy una persona muy activa, pensaría que estoy feliz, pero si por el contrario uno de esos días está como sin ganas de realizar actividad, derivaría en la percepción de que está triste.

LA AUTOPERCEPCIÓN

1.¿QUE ES LA AUTOPERCEPCIÓN? • La auto percepción supone la observación de nuestro ser; emociones, deseos, sentimientos, etc., y de nuestro contexto, es decir, identificar nuestras conductas, actitudes y las circunstancias de nuestro entorno, de manera que ello nos permita formarnos una opinión precisa aunque no exacta de nosotros mismos. • ¿Por qué decimos que no exacta? porque nuestras acciones están en muchos momentos condicionadas por el medio circundante, nuestra relación con los otros y la relación con nosotros mismos.

2. AUTOCONCEPTO: ♦ Podemos definir el auto concepto como el conjunto de características (físicas, intelectuales, afectivas, sociales, etc.) que conforman la imagen que un sujeto tiene de sí mismo. ♦ Este concepto de sí mismo no permanece estático a lo largo de la vida, sino que se va desarrollando y construyendo gracias a la intervención de factores cognitivos y a la interacción social a lo largo del desarrollo. ♦ Es necesario entender el progreso en el concepto del sí mismo dentro del marco del progreso de las capacidades y habilidades para relacionarse y reconocer a los otros. ♦ El autoconcepto tiene como a una de

sus premisas la consciencia de que uno mismo es un ser diferenciado de los otros y del entorno, es decir, la autoconsciencia.

AUTOPERCEPCIÓN

Autopercepción: Es como nos percibimos a nosotros mismos, el auto imagen que cada persona tiene de sí, podemos tener un concepto muy bajo de nosotros mismos o bien un concepto muy elevado.

Sinónimos de autopercepción son **autoimagen, autoconcepto**

"La autopercepción nos permite evaluar nuestros valores internos"

3.2 VALORACIÓN PERSONAL

la valoración personal es el concepto que tenemos de nuestra valía, se basa en nuestros sentimientos, pensamientos, experiencias y sensaciones que las personas tienen de si mismas. Es decir tiene que ver con quererse y aceptarse tal y como somos, es la suma de los auto juicios que una persona hace reconociendo cualidades y admitir defectos y limitaciones, así como hacerse respetar y actuar con seguridad y autoconfianza.

El auto concepto son auto representaciones conscientes y reconocidas a través de la descripción de nuestras capacidades y características. Este varía según la relación que mantenemos con los demás, el auto concepto se construye a lo largo del desarrollo, gracias a la participación de diferentes personas sean del entorno familiar, escolar e incluso el laboral, que es donde las personas reconocen tus cualidades, te valoran, recibes halagos y felicitaciones o por lo contrario tu valoración disminuye o simplemente no se fortalece.

Dos son los componentes de nuestro auto concepto:

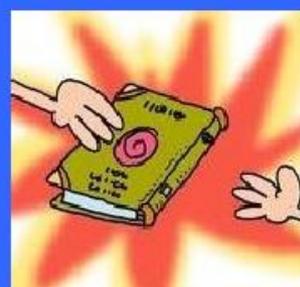
1. los cognitivos que son nuestros pensamientos, es decir la creencia de la imagen corporal, los valores, las habilidades.
2. los componentes evaluativos que son nuestros sentimientos.

las formas en las que se expresa una buena valoración personal son.

- ◆ actuar con independencia
- ◆ asumir responsabilidades
- ◆ afrontar retos de modo entusiasta
- ◆ estar orgulloso de cada logro
- ◆ tolerar la frustración
- ◆ ser capaz de influir de modo positivo
- ◆ participar de modo social activo

Valoración Personal:

- Valorarse y sentirse bien con uno mismo para poder llevar a cabo:
- Comunicación.
- Autoestima.
- Respeto.
- Valor.
- Actitudes.
- Autocontrol.



VALORACIÓN SOCIAL

Es el resultado generado cuando los recursos, procesos y políticas se combinan para generar mejoras en la vida de las personas o de la sociedad en su conjunto.

En los últimos años, han surgido diversos y muy variados estudios que han intentado dar contenido al concepto de valor social y más aún dotarlo de consistencia de cara a su reconocimiento por parte de todos y cada uno de los actores sociales. No está siendo fácil dado que, la medición de intangibles no posee una cuantificación exacta pero, sin lugar a dudas, a día de hoy nadie cuestiona ni pone en duda, el aporte de valor que otorgan a las entidades, empresas, administraciones, etc.

Es, en el caso del tercer sector, donde esta valoración se hace aún más necesaria si cabe, si bien no es exclusiva de ellos únicamente puesto que la administración, la empresa ordinaria, el consumidor y la sociedad civil son también partes implicadas y responsables de la aportación de valor social. Las actividades que se llevan a cabo dentro del tercer sector posee en su totalidad un aporte social importante y es por esta misma razón, por la que la necesidad de conocer la eficiencia en relación a su aportación social es condición necesaria de cara a poder dirigir y acompañar, no sólo al desarrollo del sector sino también, de la administración

pública y empresarial.

Uno de los problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad, es el desconocimiento del valor social aportado por cada uno de los actores que la conforman. A día de hoy parece no tener discusión lo necesario y oportuno que supone generar valor social de cara a alcanzar objetivos mayores como puedan ser la justicia, la equidad, el desarrollo comunitario, el bienestar, etc., sin embargo, no conocemos cuál es la capacidad de generarlo y menos aún, si generamos aprovechando y sacando el máximo rendimiento a los recursos que aplicamos.

La sociedad necesita por tanto de un sistema que mida el valor social y permita a su vez, identificar la generación del mismo; que cuantifique y resuelva su recuperación. Este valor, equiparable al valor añadido de los procesos económicos, debe ser identificado en su origen y destino con el fin que realmente podamos hablar de su recuperación e introducción nuevamente en el proceso de forma continuada.

Pero tal y como hemos citado anteriormente y tras los puntos que posteriormente se expondrán, la situación actual es de total indefinición. Sí es cierto que existen informes denominados común y popularmente “Balances Sociales” pero que por otro lado se sitúan muy lejos de lo que verdaderamente cabría esperar de un documento con ese nombre. Así mismo, existen auditorías sociales que, aun no estando todas ellas consensuadas por las partes implicadas, sí están por otro lado elaboradas. Pero en ambos casos, ninguna de estas herramientas está siendo verdaderamente de utilidad para ayudar al conocimiento de la generación de valor social, la comunicación y la transparencia del valor generado y, en consecuencia, para la recuperación del mismo.

La necesidad de identificar, cuantificar, dotarle de valor, recuperar y reintroducir el valor social aportado, encuentra muy diversas razones en la medida en que su conocimiento puede ser empleado de formas muy diversas como son:

El valor social como sistema de control de la gestión interna y el conocimiento profundo de la gestión social de una entidad sea cual sea su naturaleza jurídica. La eficiencia de las entidades sociales, de la administración pública o de las empresas no puede medirse sin tener en cuenta la eficiencia como generadora de valor social.

Las entidades sociales y las administraciones públicas, dado su carácter social preferente, presentan una necesidad aún mayor que en el caso de las empresas.

Para resolver esta necesidad de conocimiento la herramienta idónea es el “Balance Social” que, aun trabajando sobre una agrupación de valores, permita llegar a plantear un resultado único del mismo sin dejar de posibilitar el análisis de las partidas y el uso de ratios específicos que aporten mayor información. Información, que por otro lado, ha de permitir adecuar la gestión de la generación de valor social de cara a alcanzar los objetivos planificados, a la

vez que una correcta aplicación de los recursos.

El valor social como valor de comunicación. Una sociedad que debe resolver sus problemas ha de empezar por conocerlos y reconocerlos como propios. Eso significa que ha de asumir su existencia además de entender su magnitud en la correcta dimensión y, en consecuencia, la responsabilidad que le compete. La necesidad, que el valor social añadido consiga resolver estos problemas, es el indicador que ha de permitir que la sociedad dimensione correctamente el mismo y lo reconozca, y que permitirá, desde esta posición, reaccionar y actuar corresponsablemente en la dirección adecuada. El indicador a utilizar en este caso no puede tener la complejidad de un “Balance Social” puesto que este necesita ser analizado desde el conocimiento de su estructura y la naturaleza de sus partes. Se debe por tanto recurrir a un grupo reducido de indicadores de fácil comprensión y asimilación y que sean a su vez, capaces de transmitir la información que la sociedad necesita, en cada momento, para situarse ante los diferentes problemas sociales que la rodean. Dependerá del objetivo pretendido con la transmisión de la información, la elección del indicador/ratio. Desde el conocimiento de este valor, la sociedad podrá interpretar los resultados de la acción de aquellos actores que generan valor social y que deciden optar por la transparencia de su gestión.

El valor social como sistema de evaluación del rendimiento de una inversión. Para atraer inversión a proyectos con una generación alta de valor social se debe aportar al inversor información que le permita saber cuál ha de ser el rendimiento de la misma. Difícilmente un empresario puede situarse como empresa frente a una inversión, sin realizar un análisis de la recuperación de esta. La empresa necesita por tanto, poder volcar en su sistema el valor social en forma y manera para que sea compatible con los sistemas de cálculo y datos con los que trabaja a la hora de tomar decisiones. El valor social tiene además que recuperarse, pues esta es la única manera de poder reintroducirlo en el sistema y seguir generando más valor social, se trata de un ciclo productivo. La **tasa de recuperación del valor social (SROI)**, siguiendo el modelo de la **tasa de recuperación de la inversión (ROI)** en la economía financiera, es el indicador que trabaja con los parámetros que al empresario le son cercanos, conocidos y útiles. Ante la necesidad de financiación en proyectos sociales, el empresario puede asumir parte de la responsabilidad social siempre y cuando lo haga bajo criterios de eficiencia económica que serán medidos como la suma del ROI y el SROI. Este índice es el que ha evolucionado más en los estudios realizados sobre el valor social y hoy su utilidad excede la justificación de una inversión financiera.

3.3 REACCIÓN FRENTE A PREMIOS O SANCIONES.

Usted lo ha intentado todo. La prevención y los consejos no han dado resultado y su hijo o hija continúa comportándose mal. ¿Cómo trata o maneja usted el mal comportamiento de su niño o niña de manera que se comporte mejor la próxima vez?

Le ofrecemos unos consejos a seguir:

- ♣ El **castigo** debe ocurrir en el momento en que ocurre el mal comportamiento.
- ♣ El niño debe entender que es como resultado de su comportamiento y no como resultado del enojo de sus padres.
- ♣ El castigo debe ser consistente y tener sentido, no deberá ser más severo que el mal comportamiento.
- ♣ El castigo debe ser limitado y aplicado en privado.
- ♣ Pegarle a los niños o niñas es una forma común de aplicar castigo pero no es la forma más efectiva.

Hay otras medidas a seguir:

- Cuando son pequeños, trate de distraerlos.
- Para niños entre los 2-1/2 y los 3 años, que entienden la idea de estar callados y esperar, el "tiempo de descanso" (tiempo fuera o receso), es efectivo. El receso se aplica manteniendo a su hijo en un lugar callado por unos cuantos minutos y luego discutir con él el problema. Éste es un momento aburrido, lejos de otras personas. La regla es aplicar un minuto de receso por cada año de edad del niño. El propósito es calmar al niño, no debe ser utilizado para castigar. Nunca ponga su hijo en un cuarto cerrado con llave o un lugar que lo asuste. Puede utilizar el receso con niños cuando están haciendo mucho ruido, peleando o llevando a cabo alguna actividad tan molesta que no puede ser ignorada. Cuando el tiempo de descanso se termine, hable con el niño acerca de las razones por las cuales estuvo en receso. Es muy importante que su hijo o hija le ofrezca disculpas y corrija su comportamiento recogiendo el juguete o artículo que tiró o aventó en la habitación.

Aplicar castigos o consecuencias lógicas por mal comportamiento da resultado con cualquier niño o niña. Por ejemplo, si su niño tira su camión en la habitación, usted puede sugerirle que guarde el camión por el resto del día. De una manera firme explíquelo por qué usted tomó esa decisión.

Puede tratar de permitir que ocurran consecuencias naturales a las acciones del niño o niña si éstas no son perjudiciales sino que son suficientemente desagradables como para motivarlo/la. Por ejemplo, si él o ella juega en forma grosera con un juguete luego de haberlo prevenido de que se iba a romper. Cuando el juguete se rompa, explíquele que esto es el resultado de lo que él escogió después de ser advertido. En otras palabras, enseñar al niño que sus acciones tienen consecuencias en este mundo.

El **regaño** puede ser efectivo para cualquier niño. Esto es una declaración firme de dar una orden para suspender lo que se está haciendo o un comportamiento, y además dar una alternativa al comportamiento. Puede ordenarle que deje de pegar o golpear, porque el pegar duele y también debe pedirle al otro niño de buena manera que comparta el juguete.

PREMIOS Y CASTIGOS

El tema de los castigos y las recompensas está íntimamente relacionado con el de la disciplina.

Los padres y educadores hacen uso de premios y castigos con el deseo de conseguir que los niños adopten el tipo de conducta que ellos creen conveniente.

Podemos decir entonces que los premios y los castigos son auxiliares de los que se sirven los adultos con la intención de educar a los niños fin de conseguir de ellos el tipo de conducta que consideran adecuado o de suprimir alguna forma de comportamiento negativa.

Podemos llamar castigo a una situación o experiencia desagradable que el adulto provoca intencionalmente, con el fin de eliminar del comportamiento del niño determinadas conductas que considera perjudiciales.

La recompensa pretende estimular y afianzar la aparición de determinados tipos de conducta adecuados y positivos. Se le proporciona al niño una situación agradable, producida o por la alabanza que recibe del adulto por su acción bien hecha, o por el objeto material que se le da como regalo.

RECOMPENSA Y CASTIGO. SU ACCION EDUCATIVA.

Así, pues, recompensa y castigo se dirigen a tratar de formar la personalidad del niño, llevándolo a realizar acciones adecuadas y haciéndole rechazar los comportamientos inadecuados.

Es cierto que, entre ambos procedimientos, el más adecuado y que proporciona resultados más satisfactorios es el de la recompensa pero, también es cierto que en la educación se hacen necesarios los dos tipos de procedimientos,

Pero es aconsejable que la recompensa se utilice con mayor intensidad y frecuencia que el castigo. Mediante ésta el niño, va adquiriendo el hábito de las acciones adecuadas.

Las acciones que obtienen resultados, que producen satisfacción y agrado, tienden a ser **repetidas y a fijarse en el comportamiento**

Mediante el castigo se tratará de conseguir que desaparezcan del comportamiento infantil las conductas que sean socialmente indeseables y se enseñará al niño a distinguir entre lo que es aceptable o no en el medio en que vive.

Para que sean efectivos, premios y castigos, deben utilizarse con cuidado, sin excederse en ninguno de ellos y procurando que el niño los comprenda y los encuentre justos.

Si los castigos que recibe son justos es el primero en comprender su necesidad y en tratar de asimilarlos positivamente, pero si no lo son pueden despertar en él el rencor y el resentimiento.

Lo mismo ocurre con las recompensas, si las recibe en forma excesiva y sin haberlas merecido auténticamente, es el primero en darse cuenta y en quitarles valor; el peligro es que a largo plazo, termina por no dar tampoco valor a las recompensas merecidas.

LA RECOMPENSA: SU UTILIZACION ADECUADA.

A pesar de que los estudios psicológicos han demostrado que la recompensa obtiene resultados más eficaces y duraderos sobre la conducta infantil que el castigo, en la vida diaria los padres hacen uso mucho más frecuente de los castigos que de las recompensas. Puede creerse que esta circunstancia se explica en función de que los niños, por su inmadurez y falta de juicio hacen más acciones merecedoras de castigo que acciones dignas de recompensa, pero no es así. Es fácil darse cuenta, observando a un niño, de que en realidad ocurre que un adulto, excesivamente atareado por sus múltiples ocupaciones, no vuelve su atención hacia el niño, sino cuando tiene que reñirle o castigarle por haber cometido algún disparate.

He aquí un ejemplo: Antonio es un niño de tres años. Todavía no va al colegio y se queda en casa con su madre.

Ha estado en su habitación jugando tranquilamente durante más de una hora y media; estaba enfrascado uniendo y desuniendo piezas de un juego de arquitectura. Pero el pequeño, como es lógico a su edad, se ha cansado de permanecer realizando lo mismo. Entonces sale de su habitación se dirige a la sala y al entrar tropieza con una mesita baja, haciendo caer el adorno que había encima de ella. Inmediatamente aparece la madre que, mientras estaba jugando pacíficamente, no se acordó de él y le riñe y castiga por su fechoría.

Es cierto que Antonio ha hecho algo que no deba, puesto que sabe que no debe entrar en el salón; por tanto el castigo es justo y adecuado. Pero también es cierto que durante hora y

media Antonio se ha portado como un niño formal y bueno, y sin embargo no ha recibido ninguna recompensa por ello. No se trata de que necesitare que su madre le comprase un regalo **por haber estado** jugando en su cuarto y sin molestar, pero sí, que su madre le hubiese mostrado su satisfacción por el buen comportamiento que estaba teniendo. De lo contrario, si todo sigue así, Antonio terminará por no encontrar razón de ser a su buen comportamiento, puesto que sólo se fijan en lo que hace mal.

Esta actitud del adulto ante la recompensa es desgraciadamente demasiado frecuente; generalmente los padres se preocupan por dar premios a sus hijos en determinadas épocas del año: exámenes finales o días especialmente significativos en el seno familiar. Pero lo que los niños necesitan no es este tipo de premios, solamente, sino la aprobación inmediata y bastante frecuente a sus acciones bien realizadas

1. Importancia de la Recompensa Paterna.

La madre permanece más tiempo al lado de sus hijos y encuentra oportunidades para alabarles su trabajo o para demostrarles que se da cuenta de que están esforzándose en hacer las cosas adecuadamente.

Pero el padre, que llega a casa agotado, después de un día de trabajo, muchas veces no tiene contacto con sus hijos, sólo para castigarlos por algo que han hecho mal.

Por muy justificadas que sean las razones de que el trabajo fuera de casa es agotador para el padre de familia, es indispensable que encuentre el tiempo y la tranquilidad suficientes para hablar con sus hijos.

Los niños necesitan también de la aprobación y aceptación del padre para afianzar su personalidad y sentirse estimulados con el apoyo de la comprensión y aprecio de sus padres. Ahora bien, tampoco es adecuado el extremo opuesto, que es el de la alabanza y lisonja continua y sin justificación de recompensa, sí no es merecida, no tiene ningún efecto positivo.

2. La recompensa debe ser proporcionada.

Proporcionada a la acción realizada por el niño y al esfuerzo que esta acción le ha exigido.

Por ejemplo, si el niño ordenó sus juguetes, no debe dar pie a muestras desmedidas de aprobación, sino demostrarle que nos damos cuenta y que está muy bien que lo haya hecho.

Tampoco es conveniente proporcionar el mismo tipo de recompensa a actuaciones similares, pero que han requerido un esfuerzo muy distinto en cada niño que las ha realizado.

LOS CASTIGOS: SUS CLASES.

Este simple título nos demuestra que el castigo es más usado en la tarea educativa, ya que nos obliga a subdividir y hablar de las diversas clases de castigo que puede haber,, viendo las ventajas e inconvenientes de cada uno y cómo utilizarlos.

1. Castigo físico o corporal.

Es uno de los más usados, y sin embargo, el resultado es de los menos efectivos.

Sobre el castigo corporal se ha hablado bastante, subrayando los efectos tremendamente perniciosos que puede tener en la vida posterior del niño. Esto se refiero a castigos que puedan causar auténtico dolor o serio daño en el niño.

Afortunadamente, este tipo de castigo, salvo desgraciadas excepciones, ha desaparecido del ámbito familiar y de las Instituciones educativas.

Nos referimos aquí a las azotarnos o bofetadas a que recurren a veces los padres en la corrección de sus hijos.

Su efectividad correctiva no es grande y es humillante para el niño Se trata de una demostración de fuerza y poder del adulto.

El triunfo del fuerte sobre el más débil.

En el caso extremo de recurrir a este tipo de castigo, si se quiere que tenga alguna efectividad debe aplicarse inmediatamente después de producirse la acción reprobable.

La costumbre que a veces se utiliza de darle al niño una azotaina cuando llega el padre, por la noche, en razón de un disparate cometido por la mañana, es totalmente impropcedente. El adulto debe además cuidar su actitud, que no puede ser ni de ciega cólera ni de fría venganza, porque entonces el niño interpretará el castigo como una *venganza personal* y no como el deseo de la corrección de sus actos.

2. Castigo por privación.

Este tipo de castigo es también bastante frecuente y de resulta dos más positivos que el castigo físico. Consiste en privar al niño de alguna cosa que le gusta especialmente o de alguna actividad que desea realizar.

Ahora bien, no es conveniente privar al niño de actividad durante mucho tiempo. Un niño no puede permanecer ocioso y necesita libertad de movimientos.

3. Castigo por corrección verbal.

Si en el caso de las recompensas decíamos que era muy importante que fuese justa, mucha más aún lo es, si cabe, en el caso del castigo.

El castigo debe ser proporcionado a la gravedad de la acción cometida por el niño.

Y la gravedad de la acción infantil no debe nunca medirse por las consecuencias inmediatas y evidentes, sino por la motivación de la conducta inadecuada.

No debe castigarse, por ejemplo, de la misma forma al niño que con indignación estrella un vaso contra el suelo que al niño que jugando con una pelota rompe un jarrón.

Por mucho que podamos estimar el jarrón roto y por poco que valga vaso es más grave que la segunda, si juzgara de la intención infantil, que es lo último cuenta cuando sea preciso castigar.

El castigo no debe utilizarse en forma excesivamente continuada, pues lo único que conseguiríamos con ello es hacer caer el niño en un círculo vicioso: la tensión originada por la aparición frecuente del castigo lo llevaría a cometer nuevas acciones merecedoras de castigo.

El adulto debe preocuparse de que el castigo se cumpla; nada hay más antieducativo que un castigo impuesto y que no se cumpla.

No se debe mantener por una temporada larga, ya que a medida que se aleja de la acción pierde gran parte de su sentido y de su valor

Ahora bien, en una sociedad donde los padres estuvieran tranquilos y sin preocupaciones y el niño tuviera las condiciones adecuadas para una verdadera educación en libertad, ¿sería necesario el castigo?

¿No es el castigo el medio al que recurre los padres, muchas veces para descargar sus propias tensiones, sus propios problemas?

¿Las acciones de los niños no son bien aceptadas en algunos momentos por los padres y castigadas por otros según sea el "humor reinante"?

Son cosas para pensar antes de levantar la mano para pegar una torta, o dar un grito o penar a un niños.

4. Las sanciones y la edad.

<u>MAS VALE EVITARLO</u>	<u>SE PUEDE INTENTAR</u>
Si TIENE DE 2 A 4 AÑOS	
Las bofetadas. Las amenazas de carácter afectivo (Mamá ya no te quiere s e marcha etc.) Las amenaza que envuelven un miedo (te va a coger.. etc.) Los discursos razonables El aislamiento presentado como un rechazo.	Las ordenes breves, elevando lo necesario la voz pero sin estallido ni cólera. El golpecito en las manos a titulo de disuasión. La privación de un juguete pero por breve tiempo. El aislamiento pero con la condición de que

Ceder a los caprichos.	no se presente como una sanción.
Si TIENE DE 4 A 7 AÑOS	
Las bofetadas o zurras Las amenazas de carácter afectivo Las amenazas que envuelven miedo. El atosigamiento. La humillación Los discursos moralizadores	Las órdenes breves, dadas con un tono seco tan necesario, de tipo indiscutible. El golpecito en las manos. La privación temporal de un juguete con las condiciones de recuperación bien precisas y moderadas. El aislamiento "en el rincón" por un tiempo breve.
SI TIENE DE 7 A 10 AÑOS	
Las amenazas de carácter tenebroso o culpabilizante. El atosigamiento. La humillación. El internado presentado como sanción.	Explicar las prohibiciones y las órdenes. La privación temporal de un juguete o de una distracción con las condiciones de recuperación bien concretas. El aislamiento en una habitación aparte, por un tiempo breve y sin dar la impresión de un rechazo si no de una tranquilización.
Si TIENE DE 10 A 13 AÑOS	
Los zurreos La amenaza de carácter afectivo Las observaciones y discursos de carácter culpabilizante o desvalorizante o angustiante. El atosigamiento La humillación. La sobrecarga a título de sanción de trabajos escolares	<u>El internado</u> Explicar las prohibiciones y las órdenes. Hacer participar al niño en la elaboración de un "reglamento" de la vida familiar. La privación temporal de un juguete o de una distracción con condición de recuperación bien claras, convenidas entre padres y niño. El aislamiento en una habitación aparte, presentado como una tranquilización.
Si TIENE DE 13 A 15 AÑOS	
Todos los castigos corporales Las amenazas de carácter afectivo. Las amenazas y discursos de carácter	Explicar las prohibiciones y las órdenes. Hacerles depender lo más posible de un sistema de exigencias y de sanciones en el que

<p>culpabilizante, desvalorizaciones.</p> <p>El atosigamiento.</p> <p>La humillación.</p> <p>La sobrecarga a título de sanción, de trabajos escolares</p> <p>Las limitaciones demasiado fuertes de libertad y ocios</p>	<p>se pondrán de acuerdo padres e hijos en discusiones libres.</p> <p>La sanción "automática". Toda falta a las convenciones debe ser seguida de efecto.</p> <p>El aislamiento en una habitación aparte, presentada como una solución provisional que permita la relajación antes de unas explicaciones más tranquilas.</p>
Si TIENE DE 15 A 16 AÑOS	
<p>Todos los castigos corporales</p> <p>La humillación.</p> <p>Las restricciones de libertad presentadas como una "venganza" del adulto</p>	<p>El sistema debe ser el objeto de revisiones periódicas.</p> <p>El internado, resultante de una comprobación de los padres y el no de la oportunidad de poner un poco de distancia.</p>

CUALIDADES INTRINSECAS DEL PREMIO Y CASTIGO.

- a) **Reflexivo:** Que la persona que da el premio o el castigo reflexione. Reflexionar es saber liberar lo razonable de lo que es sentimiento propio, lo objetivo de lo que es subjetivo. Un premio o castigo reflexivo es un premio o un castigo que se da después de haber reflexionado y no encontrar otro medio mejor de conseguir los objetivos educativos del mundo.
- b) **Medido:** Que tenga proporción y sea eficaz para el resultado concreto que quiera obtenerse.
- c) **Adaptado:** A la edad, al momento, a las posibilidades intelectuales, al fruto eficaz que se pueda obtener.
- d) **Claro:** Hace falta claridad, enseñar a ver claro no sólo qué es lo que se premia y castiga, sino por qué se premia o se castiga así qué se espera del educando después de cada premio o castigo. Lo demás es andarse por las ramas y proceder confusamente.
- e) **Inteligente:** Castigar inteligentemente es castigar con un fin digno de personas razonables. Castigar con inteligencia es saber qué castigo o premio es de verdad eficaz para corregir o estimular una faceta de un alumno.
- f) **Inmediato:** El secreto de los modernos métodos de enseñanza es que premian o castigan inmediatamente la respuesta buena o mal del alumbramiento. Y el alumno puede recuperarse inmediatamente.

g) **Honroso:** No humillante, ridículo, sádico, vengativo. El que intenta humillar, ridiculizar, acusa, sin duda, un complejo propio, aunque diga que lo hace para animar y sin mala intención.

h) **Personal:** Sale de una persona, y va a otra persona solo las personas pueden educar personas.

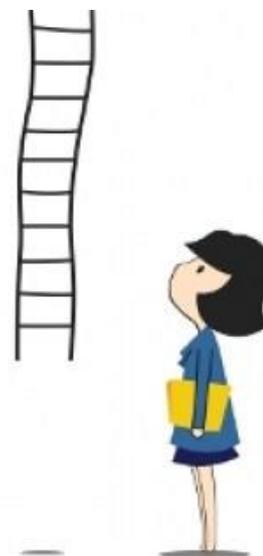
Cualidades extrínsecas que deben acompañar al castigo.

a) **Indispensable:** No habría otro medio y, al menos, prever mejor las cosas.

b) **Oportuno:** Es el momento favorable para una recuperación.

c) **Discretos:** Si en silencio, para qué han de enterarse los demás.

d) **Consentido:** Aceptado por el alumno como medida eficaz, no precisa mente como simple expiación de culpabilidad, sino como posibilidad de recuperación. Siempre un castigo debe entrever un premio de haber alcanzado algo con él.



Tercera Semana de Noviembre 2,016

4.- Académico 4.1 AUTOPERCEPCIÓN DE RENDIMIENTO ACADÉMICO

Cuando la persona se da cuenta que su rendimiento académico refleja el resultado de las diferentes y complejas etapas del proceso educativo y al mismo tiempo, una de las metas hacia las que convergen todos los esfuerzos y todas las iniciativas de las autoridades educacionales, maestros, padres de familia y alumnos.

No se trata de cuanta materia han memorizado los educandos sino de cuanto de ello han incorporado realmente a su **conducta**, manifestándolo en su manera de sentir, de resolver los problemas y hacer o utilizar cosas aprendidas. La comprobación y la evaluación de sus conocimientos y capacidades. Las notas dadas y la evaluación tienen que ser una medida objetiva sobre el estado de los rendimientos de los alumnos. El rendimiento educativo lo

consideramos como el conjunto de transformaciones operadas en el educando, a través del **Proceso Enseñanza - Aprendizaje**, que se manifiesta mediante el crecimiento y enriquecimiento de **la personalidad en formación**.

4.2 AUTOVALORACIÓN DE CAPACIDADES INTELECTUALES

Cuando la persona se siente segura que está bien capacitado y apto para resolver cualquier dificultad y lo manifiesta en la adquisición de conocimientos, experiencias, hábitos, destrezas, habilidades, actitudes, aspiraciones, etc., lo que le permitirá tomar decisiones personales en el futuro. Los aspectos de rendimiento individual se apoyan en la exploración de los conocimientos y de los hábitos culturales, campo cognoscitivo o intelectual. También en el rendimiento intervienen aspectos de la personalidad que son los afectivos y sus relaciones con el maestro, con las cosas, consigo mismo, con su modo de vida y con los demás.

4.3 MOTIVACIONES ACADÉMICAS: DEFINICIÓN Y COMPONENTES

La **motivación académica** se puede entender como la implicación del estudiante hacia la escuela y hacia las tareas educativas. Cuando un **alumno** desarrolla una actitud adecuada para aprender, activa las conductas necesarias para alcanzar un objetivo de aprendizaje, descubriendo progresivamente algo que le interesa. Así el alumno motivado pondrá en marcha estrategias eficaces para conseguir el mejor resultado posible, manteniendo su implicación en ello.

En la intervención educativa se toman en consideración tanto los elementos motivacionales como cognitivos, partiendo del supuesto básico de que la disposición del alumno influye en su funcionamiento cognitivo y éste, a su vez, influye en su motivación a aprender (**García y Pintrich, 1994; Pintrich y De Groot, 1990; Pintrich, Roeser y De Groot, 1994; Suárez y Fernández, 2004**).

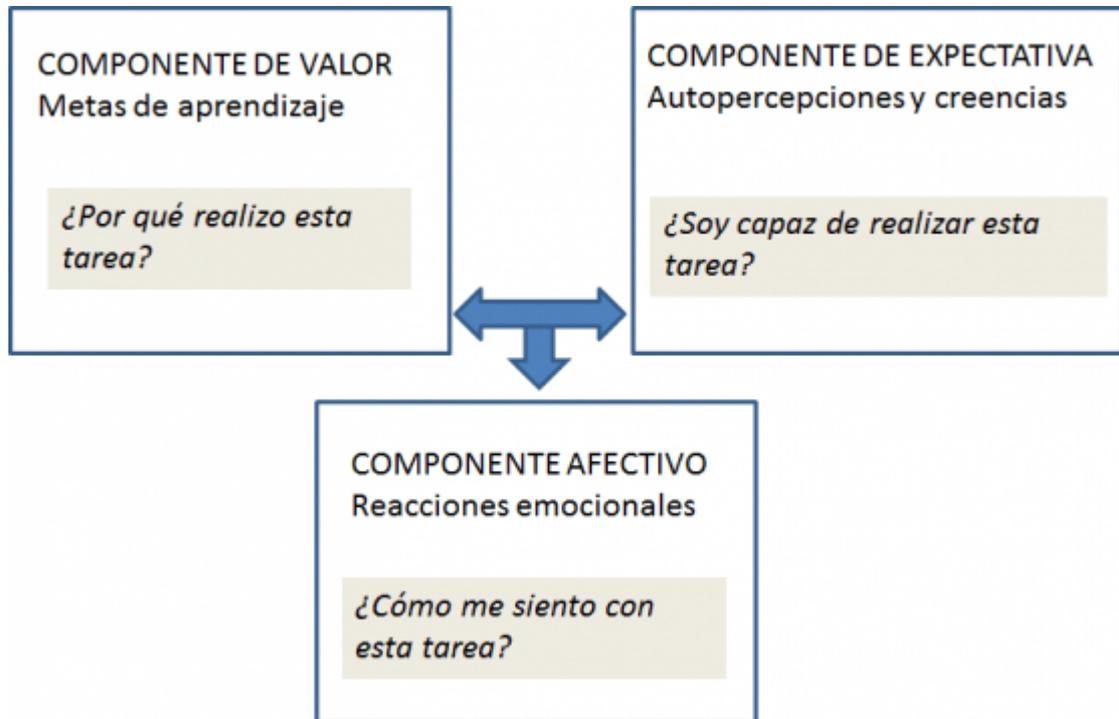
Según **David Ausubel (1918-2008)**, uno de los grandes teóricos del aprendizaje por descubrimiento, son tres las características básicas del aprendizaje significativo: **1-** una disposición y actitud favorable del alumno para aprender (**motivación**), **2-** una organización lógica y coherente del contenido, **3-** la presencia de conocimientos previos relevantes con los que poder relacionar el nuevo contenido (**cognición**).

Componentes de la motivación académica

Según **Pintrich y De Groot (1990)**, la motivación académica comprende los siguientes elementos:

- a. Componentes de valor: metas de aprendizaje.
- b. Componentes de expectativa: autopercepciones y creencias.
- c. Componente afectivo.

Figura 1. Componentes de la motivación académica (Adaptado de Valle y cols, 2007)



Cuarta Semana de Noviembre 2,016

5.- Éticas 5.1 CAPACIDAD DE REACCION ANTE VALORES Y NORMAS

Valores y Normas. ... Para ello se establecen **normas** y leyes que ayudan a regular esa convivencia. 2. Son mandatos dictados por la cultura de la sociedad en la que se educó la persona ; emergen como pautas de comportamiento que deben ser respetados y seguidas.

Normas y valores para la convivencia. Para una **convivencia** democrática debemos de respetar las concepciones y los **valores** de todas las personas. Esto conlleva a aceptar a las personas con sus creencias y **valores**, sin menospreciarlas. Tolerancia: Respeto a ideas que no compartimos.

VALORES PSICOLÓGICOS

La ciencia **psicológica** aborda el estudio de los **valores** fundamentalmente desde su expresión subjetiva, buscando explicación acerca del origen, de su estructura y funcionamiento, que posibilitan la orientación del hombre y su valoración con relación al mundo que lo rodea, hacia las relaciones humanas y hacia sí mismo.

NORMAS Y VALORES MORALES

Como **valores morales** se conoce el conjunto de **normas** y costumbres que son transmitidas por la sociedad al individuo y que representan la forma buena o correcta de actuar. En este sentido, los **valores morales** nos permiten diferenciar entre lo bueno y lo malo, lo correcto y lo incorrecto, lo justo y lo injusto.

V. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos de acuerdo a la siguiente secuencia :

En primer lugar, se exponen los datos relacionados con el Rendimiento Académico en la Asignatura de Morfofisiología II, durante los años 2,011-II al 2,016-I.

En segundo lugar, se presentan los resultados de Pre y Post Test del grupo en estudio con quienes se desarrolló el Afianzamiento Grupal de Autoestima.

En tercer lugar, se incluyen los datos del Rendimiento Académico después de la aplicación del Afianzamiento Grupal de Autoestima al grupo de estudio.

Asimismo, se presentan en cuadros y tablas el análisis estadístico de los resultados del estudio.

A. RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LA ASIGNATURA DE MORFOFISIOLOGÍA II, DURANTE LOS AÑOS 2,011-II al 2,016-I.

En este aparte se presenta y analiza el Rendimiento Académico de los alumnos en la Asignatura de Morfofisiología II durante los años 2,011-II al 2,016-I, en el cual se trata de identificar la realidad de dicho rendimiento, en la medida que constituyó una de las fuentes de nuestro problema de investigación.

De acuerdo a los datos consignados en la Tabla N° 1, podemos observar el Promedio de Notas, registrados durante los años 2,011-II al 2,016-I en la Asignatura de Morfofisiología II de los alumnos del IV Ciclo de la Escuela Profesional de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego. El Bajo Rendimiento es una de las características de estos años; llegó a un máximo de 41 en el año 2,013-II, siendo los años de más bajo promedio de notas: 2,012-II (1) con 08. 2,013-I (1) con 02, 2,013-II (1) con 04 y 2,014-I (1) con 04 y 2,013-I (4) con 05, 2,013-II (1) con 04, 2,014-I (1) con 04, 2,014-II (1) con 05, 2,015-I (3) con 05, 2,015-II (02) con 05 y 2,016-I (7) con 07. La máxima nota alcanzada durante estos años fue de 15.

♣ El Promedio de Nota fue: $(100/90) = 11.11$

♣ Por encima del Promedio hubo 29 alumnos que hacen el 40.27 % y por debajo se ubicaron 41 alumnos que alcanzaron el 56.94 %. Es decir se ubicaron casi el mismo número de alumnos.

♣ El rango de nota estuvo entre 07 y 15.

♣ La prueba estadística del χ^2 , comprobó la Hipótesis del Trabajo; arrojó un valor:

$$p < 0.05 (\chi^2) = 13.31 > \chi^2 = 2.093$$

Transformado este promedio de notas en nivel de Rendimiento Académico, se obtuvo un rendimiento mayormente regular (de 11 a 13 de promedio en nota), entre 67.21%, alcanzado en 2,015-I y 74.52% alcanzado en 2,012-II. En el nivel de Rendimiento Malo el más alto porcentaje se registró durante el año 2,013-II con el 56.94% de los estudiantes.

En el nivel de Rendimiento Bueno el más alto porcentaje se registró durante los años 2,011-II con el 11.11% de los estudiantes y el 2,012-I con el 2.04% de los estudiantes.

TABLA N° 1

Distribución de estudiantes según el Rendimiento Académico en la Asignatura de Morfofisiología II, durante los años 2011-II – 2016-I, IV Ciclos de estudios en la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.

TABLA N° 1.- Distribución de estudiantes según Promedio de Notas en cada Ciclo Académico desde el año 2,011-II hasta el año 2,016-I.

Notas	2011-II		2012-I		2012-II		2013-I		2013-II		2014-I		2014-II		2015-I		2015-II		2016-I		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
02	--		--		--		01	1.37													
03	--		--		--		--	--													
04	--		--		--		--	--	01	1.39	01	2.70	--	--	--	--	--	--	--	--	--
05	--		--		--		04	5.48	01	1.39	--	--	01	1.75	03	4.92	02	4.44	--	--	
06	--		--		--		07	9.59	01	1.39	--	--	05	8.77	03	4.92	04	8.89	--	--	
07	--		--		--		09	12.33	03	4.16	03	8.11	04	7.02	05	8.19	04	8.89	07	14.29	
08	--		--		01	1.96	06	8.21	05	6.94	07	18.92	02	3.51	04	6.56	02	4.44	04	8.16	
09	--		--		02	3.92	01	1.37	11	15.29	06	16.21	02	3.51	02	3.28	01	2.22	03	6.12	
10	--		--		02	3.92	--	--	19	26.39	09	24.32	--	--	01	1.64	--	--	01	2.04	
11	--		01	2.04	17	33.33	32	43.84	18	25.00	05	13.51	13	22.81	28	45.90	17	37.79	16	32.65	
12	02	5.56	03	6.12	14	27.45	02	2.74	04	5.55	03	8.11	13	22.81	09	14.75	05	11.11	05	10.20	
13	05	13.88	08	16.33	07	13.74	08	10.96	05	6.94	01	2.70	09	15.79	04	6.56	05	11.11	08	16.33	
14	11	30.56	08	16.33	04	7.84	01	1.37	01	1.39	01	2.70	--	--	01	1.64	02	4.44	03	6.12	
15	09	25.00	08	16.33	03	5.88	01	1.37	01	1.39	--	--	03	5.26	--	--	01	2.22	02	4.09	
16	03	8.33	13	26.53	--	---	--		--		--	--	--		--	--	--		--	--	
17	02	5.56	04	8.16	--	---	--														
18	04	11.11	01	2.04	--	---	--														
19	--	---	01	2.04	--	---	--														
INH	00	0.00	02	4.08	01	1.96	01	1.37	02	2.78	01	2.70	05	8.77	01	1.64	02	4.44	--	--	
TOTAL	36	100	49	100	51	100	73	100	72	100	37	100	57	100	61	100	45	100	49	100	

B.- RESULTADOS DE PRE Y POST TEST DEL GRUPO EN ESTUDIO CON QUIENES SE DESARROLLÓ EL AFIANZAMIENTO GRUPAL DE AUTOESTIMA.

En este apartado se presentan los resultados con su respectivo análisis, obtenidos por los alumnos en estudio, según los indicadores o áreas de la Autoestima, de acuerdo a las diferencias entre el Pre Test y el Post Test aplicados durante el desarrollo del Afianzamiento Grupal de Autoestima.

Durante el estudio se encontró que los principales factores de la Autoestima para que el Promedio de Notas y el Nivel de Rendimiento Académico sea malo eran los indicadores en la elaboración de Autoimagen y las Aptitudes Personales, Comunicación Liderazgo y Recreación, Autopercepción, Valoración Personal y Social, Reacción Frente a Premios o Sanciones, Rendimiento Académico per se, Autovaloración de Capacidades Intelectuales, Motivaciones Académicas, Capacidad de Reacción ante Valores y Normas.

A través del Pre Test, cuatro alumnos tenían un Bajo Nivel de Autoestima y dieciséis alumnos tenían un Nivel Medio de Autoestima, como lo demuestra la Tabla N° 2.

En el Post Test, los ocho alumnos que se ubicaron en un Nivel Alto de Autoestima lograron aprobar el Segundo Examen Parcial, siendo promovidos al siguiente ciclo, demostrándose de esta manera que el Afianzamiento Grupal de Autoestima alcanzó un valor significativo para aumentar la Autoestima de los alumnos del IV Ciclo de Morfofisiología II-2,016-II, como se demuestran gráficamente en las Tablas 2, 2.1 y 3.

PRESENTACIÓN DE CUADROS O TABLAS

Tabla N° 2

Comparación del Autoestima entre el pre test y el post test de 20 alumnos desaprobados en el primer examen parcial del IV Ciclo de Morfofisiología II, 2,016-II Escuela Profesional de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.

N°	DESAPROBADOS EN EL PRIMER EXAMEN PARCIAL	AFIANZAMIENTO GRUPAL DE AUTOESTIMA		DIFERENCIA ENTRE PRE TEST Y POST TEST
		Ira. Semana Noviembre 2,016 Pre Test	4ta. Semana Noviembre 2,016 Post Test	
1	10 M	39	44	5
2	10 M	40	43	3
3	10 F	46	51	5
4	09 F	46	49	3
5	10 M	49	52	3
6	10 M	37	43	6
7	10 F	47	52	5
8	10 F	49	53	4
9	09 M	40	45	5
10	09 F	49	50	1
11	10 F	48	50	2
12	09 F	36	41	5
13	09 M	41	45	4
14	10 M	47	52	5
15	10 M	45	49	4
16	10 M	44	51	7
17	10 M	47	52	5
18	10 F	41	46	5
19	09 F	44	47	3
20	10 F	46	51	5
Sumatoria		881	966	85

TABLA N° 2.1

Diferencia de valores estadísticos entre el pre test y el post test de 20 alumnos del IV Ciclo de Morfofisiología II, 2016-II que asistieron al Afianzamiento Grupal de Autoestima.

	Pre Test	Post Test	Diferencia
Sumatoria	881	996	85
Media Aritmética	44.05	48.3	4.25
Desviación Estándar	4.09717489	3.71483512	1.40955387
"t" Student Apareado			13.31230178

C. RENDIMIENTO ACADÉMICO DESPUÉS DE LA APLICACIÓN DEL AFIANZAMIENTO GRUPAL DE AUTOESTIMA AL GRUPO DE ESTUDIO.

En este aparte se consignan y analizan los datos obtenidos relacionados con el Rendimiento Académico después de la aplicación del Afianzamiento Grupal de Autoestima alcanzado por el grupo de alumnos en estudio, en términos de frecuencia, diferencia de promedio de notas y nivel de rendimiento académico.

Tabla N° 3

Distribución de notas de 20 alumnos del IV Ciclo de Morfofisiología II, 2016-II. después de la aplicación del Afianzamiento Grupal de Autoestima para elevar el Nivel de Rendimiento Académico. Escuela Profesional de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.

Promedio de notas	Pre Test		Post Test	
	n°	%	n°	%
8	0	0	2	10
9	6	30	4	20
10	14	70	6	30
11	0	0	7	35
12	0	0	1	5
Total	20	100	20	100

En la Tabla N° 3, se describe la distribución en promedio de notas entre el Pre Test y Post Test, después de haberse aplicado el Afianzamiento Grupal de Autoestima

con el objeto de probar que influye significativamente en el Rendimiento Académico. En el Pre Test la mayor concentración de alumnos se presenta en promedio de notas de 10 con 70 %, mientras que en el Post Test, la mayor concentración de alumnos se da en el promedio de notas de 11 con 35 %.

Después de haber efectuado todos los cálculos estadísticos de las variables en estudio hacemos uso de la fórmula de “t” Student Apareado para obtener el resultado que confirme o niegue la validez de la hipótesis, tenemos :

$$t = \frac{\bar{D}}{\sqrt{\frac{\sum d^2}{N(N-1)}}$$

En donde D = 4.25 (Diferencia de Media Aritmética entre los Test)

d = 1.40955387 (Diferencia de Desviación Estándar entre los Test)

N= 20 (Número de Alumnos)

Reemplazando:

$$t = \frac{\bar{D}}{\sqrt{\frac{\sum d^2}{N(N-1)}} = \frac{4.25}{\sqrt{\frac{(1.40955387)^2}{20(20-1)}} = \frac{4.25}{\frac{1.40955387}{\sqrt{380}}} = \frac{4.25}{\frac{1.40955387}{4.41515444}} = \frac{4.25}{0.31925358} = 13.31230178$$

t_c = 13.31230178

H₀: μ_D = 0

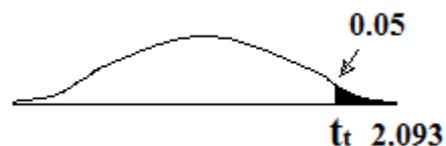
H₁: μ_D > 0

t_c > t_t

13.312 > 2.093

Se rechaza H₀

Porque la diferencia es significativa.



VI.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los datos consignados y analizados en la sección anterior, podemos afirmar que se comprueba la hipótesis de trabajo enunciado en el presente estudio, teniendo en cuenta que el desarrollo de un Afianzamiento Grupal de Autoestima, mejoró significativamente el Rendimiento Académico en el Curso de Morfofisiología II en alumnos del IV Ciclo de la Escuela Profesional de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, 2,016. En el presente estudio se confirman los trabajos contemporáneos realizados sobre las variables que condicionan o determinan el Rendimiento Académico en los alumnos, en este caso, de medicina. En conclusión podemos afirmar que los alumnos cuyo Nivel de Autoestima es Bajo tienen mucha dificultad para superar su Rendimiento Académico, como se demuestra en el presente estudio.

En el trabajo de algunos autores identifican a las variables personales de tipo cognitivo, afectivo y actitudinal - motivacional como altamente influyentes en el Rendimiento Académico. Las investigaciones de **Covington** (1985), muestran que el entrenamiento en estrategias cognitivas influye en variables motivacionales como la autoeficacia, el miedo al fracaso, la ansiedad y la motivación intrínseca, y **Dweck** (1986), señala que los procesos motivacionales afectan a las funciones cognitivas de adquisición, de transferencia y uso de conocimientos y capacidades.

Es pertinente citar a Branden, N. (1,998) cuando afirma:

Así pues, vemos que los estudiantes necesitan de los maestros para aumentar su Autoestima es respeto, benevolencia, motivación positiva y una formación en el conocimiento esencial y el arte de vivir.

Como es lógico, los niños llegan a cualquier clase con diferencias de capacidad considerables. Los maestros eficaces saben que las personas sólo aprendemos construyendo sobre nuestras dotes y no centrándonos en las debilidades. Por consiguiente, el maestro fomentará la competencia (y la Autoestima) presentando al estudiante unas tareas adecuadas a su nivel de capacidad actual. Los éxitos que hacen posible este enfoque permiten al estudiante avanzar hasta el siguiente grado.

La labor de un maestro es hacer posibles las victorias para a continuación construir sobre ellas. (10). Burón (1994).

Algunos educadores han preparado programas específicos para el sistema escolar orientados a fomentar la Autoestima de los estudiantes. Sólo voy a citar dos de los que conozco personalmente y que admiro.

Ya he citado el creado por Robert Reasoner: *Building self-esteem: A comprehensive program for schools*. Este programa ha sido adoptado por un considerable número de escuelas de California, y su éxito ha sido impresionante medido en términos de mejores notas y asistencia, significativa reducción del fracaso escolar, de los embarazos adolescentes y de la drogadicción, y reducción masiva del vandalismo. De hecho, la mayoría de las escuelas en las que se utilizó el programa fueron clasificadas posteriormente por un organismo independiente entre las mejores de California.

Otro potente programa es el programa de Constante Dembrowsky que lleva por título Personal and Social Responsibility. Este curso no tiene por finalidad explícita la Autoestima sino la formación de la responsabilidad de uno mismo y el desarrollo del tipo de aptitudes que generan la experiencia de eficacia personal; lo que significa que es un programa de Autoestima en todo menos en el nombre. Creado para adolescentes, puede ser especialmente eficaz con los muchachos en situación de riesgo. La señora Dembrowsky está en la vanguardia de quienes en el movimiento de la Autoestima comprenden que las raíces de la Autoestima sana son internas en vez de externas. Su centro de atención está en lo que debe aprender y hacer el joven para potenciarse.

Una de mis esperanzas en este libro es que sirva para la creación de nuevos programas de Autoestima en las escuelas diseñados específicamente para aplicar la práctica de los seis pilares entre los jóvenes. (10). Burón (1994)

Reconocer la relación entre Autoestima y Rendimiento y diseñar y aplicar políticas de apoyo a la Autoestima. Esto exige reconocer y responder a la necesidad que el individuo tiene de un entorno sano, inteligible, y no contradictorio, que pueda ser comprendido; de aprendizaje y de crecimiento ; de consecución de logros; de ser escuchado y respetado; y de un entorno en el que se le permita cometer errores (responsable). (10). Burón (1994).

En el presente trabajo se tuvo en cuenta el aspecto ético:

- ♠ Se cuidó de no identificar los nombres de los alumnos con bajo Rendimiento Académico, ni con baja Autoestima.
- ♠ Tampoco se solicitó el nombre de estos alumnos al aplicar el Test de Autoestima. (ver Anexo 4)

VII. CONCLUSIONES

- ◆ Se pudo determinar que con el Afianzamiento Grupal de la Autoestima sí se mejora el Rendimiento Académico de los alumnos de los alumnos de Morfofisiología II, IV Ciclo 2016-II de la Escuela de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.

- ◆ Un Afianzamiento Grupal de Autoestima desarrollado con los alumnos del IV Ciclo de Morfofisiología II tiene efectos positivos significativos en el nivel de su Rendimiento Académico. El Pre Test y el Post Test del grupo muestran una gran diferencia entre sus medias aritméticas (**4.25**). (Tabla N° 2.1).

- ◆ Con los hallazgos en el grupo de estudio después de realizado el Afianzamiento Grupal de Autoestima, según el valor de “t” Student Apareado encontrado, hemos podido demostrar que si influye significativamente en el Rendimiento Académico de los alumnos de Morfofisiología II, IV Ciclo 2016-II de la Escuela de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.

VIII. RECOMENDACIONES

- ❖ Potenciar el Curso de Actividad Formativa I, con la inclusión de temas sobre Desarrollo Personal.
- ❖ Capacitar al Docente en Curso de Autoestima para realizar Tutoría
- ❖ Continuar con otras investigaciones tendientes a ampliar los resultados del presente estudio a otras disciplinas.
- ❖ Difundir los hallazgos de la presente investigación a otras Escuelas de Medicina con el fin de mejorarla.
- ❖ Estimular a los Docentes de la Universidad Privada Antenor Orrego a incorporar en su Programación Académica contenidos relacionados con la Autoestima y los Valores.

IX.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) ALARCÓN, Reynaldo (1991). Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Fondo Editorial.
- 2) AMINAH, Clark y otros. (2000). Como Desarrollar la Autoestima en los Adolescentes. Madrid. Editorial DEBATE.
- 3) BARRANTES, M. (1995). Una propuesta con algunas modificaciones en el plan de estudios del Currículo de Medicina. Aspectos, Conceptuales. Proyecto. UNI. Trujillo.
- 4) BELTRÁN LLERA, Jesús. (1985). Psicología Educacional. Madrid. Ministerio de Educación y Ciencias
- 5) BELTRÁN LLERA, Jesús. (2014). Procesos, Estrategias y Técnicas de Aprendizaje. Editorial SÍNTESIS.
- 6) BRANDEN, N. (1987). Cómo Mejorar su Autoestima. Barcelona; PAIDOS.
- 7) BRANDEN, N. (1993). El Respeto Hacia Uno Mismo. Barcelona; PAIDOS.
- 8) BRANDEN, N. (2003). El Poder de la Autoestima, Cómo Potenciar este Importante Recurso Psicológico. PAIDOS.
- 9) BRANDEN, N. (1998). Los Seis Pilares de la Autoestima. (1ra. Reimpresión). Barcelona; PAIDOS.
- 10) BURON, J. (1994). Motivación y Aprendizaje. Madrid; Mensajero.
- 11) CABRERA, Betty. (1997). Influencia de un Programa de Reforzamiento de la Autoestima. Tesis para obtener el Grado de Maestría en Educación. Trujillo.
- 12) CLIFFORD, Margaret. (1987). Enciclopedia Práctica de la Pedagogía. España; Océano.
- 13) CUEVA VALVERDE, William. (2001). Teoría y Diseño Curricular. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- 14) Currículo Reestructurado de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego . 2016.- Trujillo – Perú.

- 15) DE LA TORRE, S. (1993). Tratamiento Didáctico de los errores en la Enseñanza. Barcelona. Investigación inédita.
- 16) DIAZ, B., HERNÁNDEZ, G. (2002). El Rol del Docente y la Naturaleza Interpersonal del Aprendizaje. Sistemas Didácticos, Aprendizaje y Evaluación. UPAO. 10 Edición. Trujillo. Perú.
- 17) EDEL NAVARRO, Rubén. Factores Asociados al Rendimiento Académico. Fecha de consulta 24 de Agosto del 2014. <<http://www.Universa.es/portada/actualidad/noticia.JSP.noticia≈6O213-33k>.
- 18) GARRIDO, José Manuel. (2013). Medir la Autoestima con la Escala de Rosenberg.
- 19) LUCARELLI, Elisa. (2003). Teoría – Práctica ¿ Problema eje de la Innovación en la Enseñanza Universitaria ?. Revista Iberoamericana de Educación Principal OEI-Buenos Aires.
- 20) MORI, M. (1992). Factores Influyentes en el Rendimiento Académico de los alumnos de la ESBAT, Trabajo de habilitación. Trujillo. 1992.
- 21) MÜLLER, M. Docentes Tutores. (2002). Orientación Educativa y Tutoría. Orientación Tutoría Académica. UPAO. Primera Edición. Trujillo – Perú.
- 22) ODAR SANTILLAN, L. A. (1997).Relación de la Autoestima y el Rendimiento Académico de los alumnos del Primer Año de Licenciatura en Educación Secundaria, de la Facultad de Educación 1992-I. Tesis de Maestría con Mención en Psicología Educativa U.N.T.
- 23) PÉREZ SÁNCHEZ, A. M. CASTEJON COSTA, J. L. C. Factores que distinguen y explican el Rendimiento Académico Diferencial de Alumnos Repetidores y Alumnos cuya edad escolar coincide con la edad cronológica. Revista de Psicodidáctica. Fecha de consulta 12 de Octubre del 2015. <<http://www.Universa.es/portada/actualidad/noticia.actualidadISP? noticia≈60213-33R>.

- 24) Rendimiento Académico. ¿Por qué disminuye el Rendimiento Académico? 15/7/2003.
Fecha de consulta 24 de Agosto del 2014.
<<http://www.Universa.es/portada/actualidad/noticia.JSP?noticia≈60213-33k>.
- 25) ROBLES, F. (1988). Autoconcepto y Rendimiento Académico en Estudiantes de Licenciatura en Educación. Tesis para Cambio de Categoría. Trujillo.
- 26) ROSELL, V. (1996). El Plan de Estudios de la Escuela Académica Profesional de Medicina. Aspectos Conceptuales relacionados con la Medicina y el Currícula. Proyecto UNI-Trujillo.
- 27) Sílabo del Curso de Morfofisiología II del IV Ciclo de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego. 2016.
- 28) SORIA, A. Adolescencia y Rendimiento Académico. Fecha de consulta 12 de Octubre del 2015. <<http://www.mipediatra.com.mx/inicio.htm>.
- 29) SPENCE, B. (1994). Introducción a la Sociología de la Educación. México; Limusa.
- 30) VARGAS, J. (1996). Metodología del Aprendizaje Basado en Selección de Problemas. Innovaciones en la Educación Médica. Proyecto U.N.I. – Trujillo.
- 31) VÉLEZ, E. E. Factores que Afectan el Rendimiento Académico en la Educación Primaria. Revisión de la Literatura de América Latina y El Caribe. Fecha de consulta 12 de Octubre del 2014. <<http://www.Campus-oeiorq/calidad/Vélez, D. PDF>.

ANEXOS

TABLA N° 1

Distribución de estudiantes según el Rendimiento Académico en la Asignatura de Morfofisiología II, durante los años 2011-II – 2016-I, IV Ciclos de estudios en la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.

TABLA N° 1.- Distribución de estudiantes según Promedio de Notas en cada Ciclo Académico desde el año 2,011-II hasta el año 2,016-I.

Notas	2011-II		2012-I		2012-II		2013-I		2013-II		2014-I		2014-II		2015-I		2015-II		2016-I		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
02	--		--		--		01	1.37													
03	--		--		--		--	--													
04	--		--		--		--	--	01	1.39	01	2.70	--	--	--	--	--	--	--	--	--
05	--		--		--		04	5.48	01	1.39	--	--	01	1.75	03	4.92	02	4.44	--	--	
06	--		--		--		07	9.59	01	1.39	--	--	05	8.77	03	4.92	04	8.89	--	--	
07	--		--		--		09	12.33	03	4.16	03	8.11	04	7.02	05	8.19	04	8.89	07	14.29	
08	--		--		01	1.96	06	8.21	05	6.94	07	18.92	02	3.51	04	6.56	02	4.44	04	8.16	
09	--		--		02	3.92	01	1.37	11	15.29	06	16.21	02	3.51	02	3.28	01	2.22	03	6.12	
10	--		--		02	3.92	--	--	19	26.39	09	24.32	--	--	01	1.64	--	--	01	2.04	
11	--		01	2.04	17	33.33	32	43.84	18	25.00	05	13.51	13	22.81	28	45.90	17	37.79	16	32.65	
12	02	5.56	03	6.12	14	27.45	02	2.74	04	5.55	03	8.11	13	22.81	09	14.75	05	11.11	05	10.20	
13	05	13.88	08	16.33	07	13.74	08	10.96	05	6.94	01	2.70	09	15.79	04	6.56	05	11.11	08	16.33	
14	11	30.56	08	16.33	04	7.84	01	1.37	01	1.39	01	2.70	--	--	01	1.64	02	4.44	03	6.12	
15	09	25.00	08	16.33	03	5.88	01	1.37	01	1.39	--	--	03	5.26	--	--	01	2.22	02	4.09	
16	03	8.33	13	26.53	--	---	--		--		--	--	--		--	--	--		--	--	
17	02	5.56	04	8.16	--	---	--														
18	04	11.11	01	2.04	--	---	--														
19	--	---	01	2.04	--	---	--														
INH	00	0.00	02	4.08	01	1.96	01	1.37	02	2.78	01	2.70	05	8.77	01	1.64	02	4.44	--	--	
TOTAL	36	100	49	100	51	100	73	100	72	100	37	100	57	100	61	100	45	100	49	100	

ANEXO 2

PROBLEMA: ¿Cuál es el nivel de Autoestima de los estudiantes Universitarios de Trujillo ?

IDENTIFICACIÓN DEL CONCEPTO	ASPECTOS DESAGREGADOS	INDICADORES	PREGUNTAS	Siempre	A Veces	Nunca
A U T O E S T I M A Según BRANDEN Autoeficacia Tener Éxito Ser Valioso Ser Comprensivo	1. Personal	1.1. Autoimagen	1.1.1. Cuidas tu presentación personal : Orden, Limpieza, Vestuario, Detalles, etc.			
			1.1.2. Te preocupas por ser atractivo (a) físicamente			
			1.1.3. Te interesa la opinión de los demás ante tu presentación e imagen personal.			
			1.1.4. Te gusta caer simpático ante los demás.			
			1.1.5. Aceptas a las personas como son.			
		1.2. Autopercepción	1.2.1. Sientes que eres importante en tus grupos de trabajo y sociales.			
			1.2.2. Sientes que eres una persona agradable y entretenida.			
			1.2.3. Cambias tu estado de ánimo con facilidad.			
			1.2.4. Soy eficaz en lo que hago.			
		1.3. Aptitudes	1.3.1. Sientes tener aptitud positiva hacia ti mismo.			
	1.3.2. Crees estar apto para afrontar los desafíos de la vida.					
	2. Social	2.1. Comunicación, Liderazgo y Recreación	2.1.1. Te sientes a gusto ayudando a los compañeros que necesitan de ti.			
			2.1.2. Pides disculpas cuando cometes errores con los demás.			
			2.1.3. Tus amigos y compañeros de aula prefieren tu compañía en toda ocasión.			
			2.1.4. Te sientes a gusto organizando actividades sociales, académicas, deportivas y otras.			
	3. Afectivo	3.1. Valoración Personal y Social	3.1.1. Eres una persona de éxito			
			3.1.2. Crees que te estas preparando para ser un profesional exitoso			
3.1.3. Te consideras un buen alumno						
3.1.4. Te consideras una persona competente						
3.2. Reacción Frente a Premios o Sanciones		3.2.1. Frente a fracasos o sanciones te deprimes o apenas				
		3.2.2. Te gusta ser el primero y recibir premios y halagos				
		3.2.3. Te disgustas cuando no estás entre los primeros				

PROBLEMA : ¿Cuál es el nivel de Autoestima de los estudiantes Universitarios de Trujillo ?

IDENTIFICACION DEL CONCEPTO	ASPECTOS DESAGREGADOS	INDICADORES	PREGUNTAS	Siempre	A Veces	Nunca
A U T O E S T I M A Según BRANDEN Autoeficacia Tener Éxito Ser Valioso Ser Competente	4.Académico	4.1. Rendimiento Académico	4.1.1 Sientes que tienes muchas y buenas habilidades.			
			4.1.2. Buscas ayuda en los quehaceres estudiantiles.			
			4.1.3. Aceptas que hay muchos compañeros de clase con buen nivel académico.			
		4.2. Autovaloración de Capacidades Intelectuales	4.2.1. Consideras que tus logros son producto de la buena suerte.			
			4.2.2. Aceptas que eres capaz de alcanzar metas que te propones.			
		4.3. Motivaciones Académicas	4.3.1. Cada día planificas tus acciones para alcanzar el éxito.			
	4.3.2. Sientes que estas logrando tus metas.					
	5. Ética	5.1. Capacidad de Reacción ante Valores y Normas	5.1.1. Defiendes tus valores y normas sociales ante los demás.			
			5.1.2. Aceptas con agrado valores y normas del grupo que frecuentas			

VALORACIÓN : 51 – 60 Puntos = Nivel Alto de Autoestima
41 – 50 Puntos = Nivel Medio de Autoestima
0 – 40 Puntos = Nivel Bajo de Autoestima

NOTA : Siempre = 2 Puntos
A Veces = 1 Punto
Nunca = 0 Puntos

ANEXO 3 A

PROBLEMA : ¿ Cómo influye la Autoestima en el Rendimiento Académico de los Alumnos de Morfofisiología II de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Durante el Período 2,016 – II ?

IDENTIFICACION DEL CONCEPTO	SUB ASPECTOS (VARIABLES)	INDICADORES	PREGUNTAS	Siempre	A Veces	Nunca
R E N D I M I E N T O A C A D É M I C O	1. FÍSICAS Ó FISIOLÓGICAS	1.1.- Salud	1.1.1. ¿Padeces de alguna enfermedad frecuentemente?			
			1.1.2. ¿Eres Alérgico?			
			1.1.3. ¿Eres Asmático?			
			1.1.4. ¿Padeces de Epilepsia?			
			1.1.5. Especificar si padeces otra enfermedad :			
			1.1.6. Si padeces de alguna enfermedad, ésta afecta tu Rendimiento Académico?			
	1.2. Defecto Físico	1.2.1. ¿Tienes algún defecto físico ¿ Especificar :				
		1.2.2. ¿Si tienes un defecto físico, éste te afecta en tu Rendimiento Académico?				
	2. PSICOLÓGICAS	2.1. Conflictos Emocionales de Origen Familiar	2.1.1. ¿La relación familiar con tu padre es de confianza mutua?			
			2.1.2. ¿La relación familiar con tu madre es de confianza mutua?			
			2.1.3. ¿La relación familiar con tus hermanos es armónica?			
			2.1.4. ¿La relación familiar entre tus padres es armónica?			
			2.1.5. ¿Recibes maltrato físico o mental por tus padres			
			2.1.6. ¿Esta mala relación familiar te afecta en tu Rendimiento Académico?			
		2.2. Conflictos Emocionales del Medio Ambiente Social	2.2.1. ¿Tienes buenos amigos en el barrio dónde vives?			
			2.2.2. ¿Tus amigos del barrio donde vives te estiman?			
			2.2.3. ¿Vives en armonía con los vecinos de tu barrio?			
			2.2.4. ¿Algunos de tus vecinos son belicosos?			
			2.2.5. ¿Estás enamorado (a)?			
			2.2.6. ¿Estas relaciones con tu medio ambiente social afectan tu Rendimiento Académico?			
	3.. SOCIO - ECONÓMICAS	3.1.. Social	3.1.1. Esta vivo tu padre (Si), (No); esta viva tu madre (Si) , (No)			
			3.1.2. Tu padre tiene trabajo (Si), (No); tu madre tiene trabajo (Si), (No)			
			3.1.3. Eres soltero (a) (Si), (No) ; eres casado (a) (Si), (No)			
			3.1.4. Eres padre soltero (Si), (No) ; eres madre soltera (Si), (No)			
3.1.5. ¿Eres conviviente y mantienes a tu familia?						
3.1.6. ¿Tu situación social interfiere en tu Rendimiento Académico?						

ANEXO 3 B

PROBLEMA : ¿ Cómo influye la Autoestima en el Rendimiento Académico de los Alumnos de Morfofisiología II de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Durante el Período 2,016 - II ?

IDENTIFICACION DEL CONCEPTO	SUB ASPECTOS (VARIABLES)	INDICADORES	PREGUNTAS	Siempre	A Veces	Nunca	
R E N D I M I E N T O A C A D É M I C O	3. SOCIO – ECONÓMICAS	3.2. Económico	3.2.1. ¿El ingreso económico de tus padres es suficiente para mantener a la familia?				
			3.2.2. ¿Pagas puntualmente tu pensión de enseñanza en la U.P.A.O.?				
			3.2.3. ¿Tienes problemas económicos para pagar tu pensión de enseñanza?				
			3.2.4. ¿Gozas de Beca de Estudio (Entera), (Media)?				
			3.2.5. ¿Si gozas de Beca, ésta es (Por ser Estudiante Destacado), (Por tener bajos recursos económicos)?				
			3.2.6. ¿Tu situación económica interfiere en tu Rendimiento Académico?				
	4. PEDAGÓGICAS	4.1. Métodos	4.1.1. ¿Tus Profesores te dan resúmenes de las clases?				
			4.1.2. ¿En el desarrollo de las clases, los Profesores previamente les hacen leer documentos o les plantean preguntas?				
			4.1.3. ¿Expones tus trabajos realizados en clase, analizándolos críticamente y por grupos?				
			4.1.4. ¿Tus Profesores afianzan o discuten críticamente las exposiciones grupales?				
			4.1.5. ¿La Metodología empleada por los Profesores para tu aprendizaje, consideras que es la más adecuada?				
			4.1.6. ¿Consideras que los métodos empleados en tu aprendizaje mejoran tu Rendimiento?				
			4.2. Medios y Materiales	4.2.1. ¿Los Medios y Materiales empleados en clase son Adecuados?			
				4.2.2. ¿Haces uso de (Pizarra y Plumones), (Retroproyector), (Proyector de Slides), (Separatas o Libros), Otros : Especificar :			
				4.2.3. ¿El uso de éstos Medios y Materiales te permiten mejorar tu Rendimiento?			
			4.3. Relación Docente – Alumno	4.3.1. ¿Tienes una relación armónica con tus Profesores?			
	4.3.2. ¿Estableces conversación agradable con tus Profesores?						
	4.3.3. ¿El diálogo con tus Profesores te alienta para superarte en tus estudios?						
	4.3.4. ¿Algunos Profesores te alientan para que hagas preguntas en clase?						

ANEXO 3 C

PROBLEMA : ¿ Cómo influye la Autoestima en el Rendimiento Académico de los Alumnos de Morfofisiología II de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Durante el Período 2,016 - II ?

IDENTIFICACION DEL CONCEPTO	SUB ASPECTOS (VARIABLES)	INDICADORES	PREGUNTAS	Siempre	A Veces	Nunca
R E N D I M I E N T O A C A D É M I C O	4. PEDAGÓGICAS	4.4. Horario	4.4.1. ¿El horario de clases es el más adecuado, ya que te permiten un mejor Rendimiento Académico?			
		4.5. Infraestructura	4.5.1. ¿El aula de clases tiene (Buena Ventilación), (Buena Iluminación), (Espacio Suficiente), (Es agradable)?			
			4.5.2. ¿Los servicios higiénicos son adecuados y suficientes?			
			4.5.3. ¿La infraestructura de la Universidad es moderna y agradable?			
			4.5.4. ¿Estas características de la infraestructura te permiten un mejor Rendimiento?			
		4.6. Sistema de Evaluación Tradicional	4.6.1. ¿La evaluación de la Asignatura ó Área que estudias es efectuada sólo por el Profesor?			
			4.6.2. ¿La evaluación de la Asignatura ó Área que estudias se hace por Objetivos?			
			4.6.3. ¿La evaluación se centra más en el aspecto Cognitivo?			
		4.7. Sistema de Evaluación por Competencias	4.7.1. ¿La evaluación de la Asignatura ó Área que estudias es efectuada por Competencias?			
			4.7.2. ¿Este Sistema permite tener en cuenta la Evaluación Personal del Alumno (Autoevaluación)?			
			4.7.3. ¿Este Sistema permite tener en cuenta la Evaluación entre los mismos Alumnos (Coevaluación)?			
			4.7.4. ¿Este Sistema permite tener en cuenta los aspectos Cognitivos, Procedimentales y Actitudinales?			
			4.7.5. ¿De los dos sistemas te parece mejor el Sistema de Evaluación por Competencias?			

VALORACIÓN : 51- 60 Puntos = Nivel Alto de Autoestima
41- 50 Puntos = Nivel Medio de Autoestima
0 - 40 Puntos = Nivel Bajo de Autoestima

NOTA : Siempre = 2 Puntos
A Veces = 1 Punto
Nunca = 0 Puntos

ANEXO 4

1. **INSTITUCIÓN:** UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
2. **IDENTIFICACIÓN TÉCNICA:** Encuesta sobre Nivel de Autoestima de los Alumnos de Morfofisiología II de la U.P.A.O.
3. **DATOS INFORMATIVOS:**
 Edad : Estado Civil :
 Sexo : Ocupación :
 Año que Estudió IV CICLO:

PREGUNTAS	Siempre	A Veces	Nunca
1. Cuidas tu presentación personal: Orden, Limpieza Vestuarios, Detalles, etc.			
2. Te preocupas por ser atractivo (a) físicamente			
3. Te interesa la opinión de los demás ente tu presentación e imagen personal.			
4. Te gusta caer simpática ente los demás.			
5. Aceptas a las personas como son.			
6. Sientes que eres una persona agradable y entretenida.			
7. Sientes tener aptitud positiva hacia ti mismo.			
8. Crees estar apto para afrontar los desafíos de la vida.			
9. Te sientes a gusto ayudando a los compañeros que necesitan de ti.			
10. Pides disculpas cuando cometes errores con los demás.			
11. Tus amigos y compañeros de aula prefieren tu compañía en toda ocasión.			
12. Te sientes a gusto organizando actividades sociales, académicas, deportivas y otras.			
13. Sientes que eres importante en tus grupos de trabajo y sociales.			
14. Cambias tu estado de ánimo con facilidad.			
15. Sientes que eres una persona agradable y entretenida.			
16. Eres una persona de éxito.			
17. Crees que te estas preparando para ser un Profesional Exitoso			
18. Te consideras un buen alumno			
19. Frente a fracasos o sanciones te deprimes o apenas			
20. Te gusta ser el primero y recibir premios y halagos			
21. Te disgustas cuando no estás entre los primeros			
22. Sientes que tienes muchas y buenas habilidades			
23. Buscas ayuda en los quehaceres estudiantiles			
24. Aceptas que hay muchos compañeros de clase con buen nivel académico			
25. Consideras que tus logros son producto de la buena suerte			
26. Aceptas que eres capaz de alcanzar metas que te propones			
27. Cada día planificas tus acciones para alcanzar el éxito			
28. Sientes que estas logrando tus metas			
29. Defiendes tus valores y normas sociales ante los demás			
30. Aceptas con agrado valores y normas del grupo que frecuentas			

VALORACIÓN : 51 - 60 Puntos = Nivel Alto de Autoestima
 41 - 50 Puntos = Nivel Medio de Autoestima
 0 - 40 Puntos = Nivel Bajo de Autoestima

NOTA : Siempre = 2 Puntos
 A Veces = 1 Punto
 Nunca = 0 Puntos

ANEXO 5

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE AFIANZAMIENTO GRUPAL

PROGRAMACIÓN

1º Semana de Noviembre 2,016 : Introducción al Taller de Autoestima y Pre Test

- 1.- Personal** 1.1 Autoimágen
- 1.2 Aptitudes

2º Semana de Noviembre 2,016 : **2.- Social** 2.1 Comunicación, Liderazgo y Recreación

- 3.- Afectivo** 3.1 Autopercepción
- 3.2 Valoración Personal y Social
- 3.3 Reacción frente a Premios o Sanciones

3º Semana de Noviembre 2,016 : **4.- Académico**

- 4.1 Autopercepción de Rendimiento Académico
- 4.2 Autovaloración de Capacidades Intelectuales
- 4.3 Motivaciones Académicas

4º Semana de Noviembre 2,016 : **5.- Ética**

- 5.1 Capacidad de Reacción ante Valores y Normas

6.- Conclusiones y Post Test.

Estas actividades se realizarán los días Martes y Jueves, de 6 p.m. a 8 p.m., en una Aula asignada para este fin, con la asistencia de los 20 alumnos desaprobados seleccionados.