

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA



**PROGRAMA: “APRENDIENDO A SER LÍDER”, PARA MEJORAR
LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS
DEL SEXTO GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88331
RINCONADA DEL NIVEL PRIMARIO - 2017.**

PRESENTADO POR:

Bach. PAOLA PILAR DE LA CRUZ GARAY

Bach. SAAVEDRA MORILLO MAYRA BRIGHTTE

ASESORA:

Mg. MIRIAM VILMA VALLEJO MARTINEZ

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN
PRIMARIA**

NUEVO CHIMBOTE – PERÚ

2018

HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR

El presente informe de tesis: PROGRAMA: “APRENDIENDO A SER LÍDER”, PARA MEJORAR LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL SEXTO GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88331 RINCONADA DEL NIVEL PRIMARIO - 2017., ha contado con el asesoramiento de la Mg. Vilma Miriam Vallejo Martínez quien deja constancia de su aprobación.

Mg. Miriam Vilma Vallejo Martínez

Asesora del Informe de tesis

HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS

El informe de tesis PROGRAMA: “APRENDIENDO A SER LÍDER”, PARA MEJORAR LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL SEXTO GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88331 RINCONADA DEL NIVEL PRIMARIO – 2017, tiene la aprobación del jurado calificador quienes suscriben en señal de conformidad.

.....
Mg. Miriam Vilma Vallejo Martínez
Presidenta

.....
Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera
Secretario

.....
Dra. Maribel Enaida Alegre Jara
Vocal



ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 3:30 p.m. del día 21 de junio de 2018, se instaló en el aula B-5 del pool de aulas, el Jurado Evaluador, designado mediante Resolución N° 180-2018-UNS-CFEH, integrado por los docentes:

- Ms. Miriam Vilma Vallejo Martínez (Presidenta)
- Dra. Maribel Enaida Alegre Jara (Secretaria)
- Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera (Integrante); para que en atención a la Resolución Decanatural N° 120-2018-UNS-DFEH; mediante la cual se resuelve declarar EXPEDITA a la Srts. PAOLA PILAR DE LA CRUZ GARAY y MAYRA BRIGHTTE SAAVEDRA MORILLO, se dé inicio a la Sustentación y Evaluación de Tesis, titulada: **“PROGRAMA: “APRENDIENDO A SER LIDER”, PARA MEJORAR LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL SEXTO GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88331 RINCONADA DEL NIVEL PRIMARIO - 2017”**, elaborada por las Bachilleres en Educación Primaria:

- **PAOLA PILAR DE LA CRUZ GARAY y MAYRA BRIGHTTE SAAVEDRA MORILLO**

Asimismo, tiene como Asesora a la docente: Mg. **Miriam Vilma Vallejo Martínez**

Finalizada la sustentación, la Tesista respondieron las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y el Público presente.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo, y con las sugerencias pertinentes **DECLARA APROBADO**, en concordancia con el Artículo 73 del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Santa.

Siendo las 5 :00 p.m horas del mismo día, se dio por terminado dicha sustentación, firmando en señal de conformidad el presente jurado.

Nuevo Chimbote, 21 de junio de 2018

.....
Dra. Maribel Alegre Jara
Secretaria

.....
Mg. Miriam Vilma Vallejo Martínez
Presidente
.....
Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera
Integrante

DEDICATORIAS

A Dios, padre generoso y bondadoso que estuvo en todo momento a mi lado dándome las fuerzas para seguir adelante en este nuevo reto de mi vida.

A mis padres Virginio De la Cruz Moore y Rosa Garay Espíritu, gracias a ustedes por depositar toda su confianza en mí y apoyarme siempre en cumplir todas mis aspiraciones, me bastara la vida para estar eternamente agradecida.

A mis hermanos Gianninna, Richard, Darío y en especial a mi hermano Paolo, por fomentar e impulsarme como profesional en esta nueva etapa de mi vida, al igual que mi sobrino Nelson Gael.

A mi camino, mi luz, mis fuerzas de seguir adelante, mi otra mitad, mi amado hijo Ángel Aníbal López De La Cruz gracias a ti tesoro por enseñarme que los sueños se hacen realidad.

Paola Pilar De La Cruz Garay

DEDICATORIAS

Agradezco a Dios sin el nada hubiera sido posible hacer este gran trabajo, y por su gracia que me sostiene a diario, su amor incalculable e invaluable.

No existen palabras que pueda describir lo que significa todo esto para mí, a mis padres Oscar Saavedra Valverde, y Martha Margarita Espinoza por sus buenos consejos, y su apoyo incondicional en todo tiempo.

A mis dos hermanos Daniel y Edwin solo hay en mi corazón agradecimiento, al igual que a mi Madrina Florencia, que está al pendiente de mí y su gran cariño hacia mi persona.

A mi compañera Paola De La Cruz de haber enrumbado juntas en esta travesía, una mención especial a mi primo hermano David Yataco Morillo, y a mis grandes amigos, Jeison David Moretti Pereda, Lucero Leyva Aguilar, Noemí Alva Juárez y Diana Lara Allende.

Mayra Brigitte Saavedra Morillo

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional del Santa, nuestra casa de estudios, por habernos acogido durante estos cinco años de nuestras vidas y habernos preparado y formado en principios científicos, humanísticos y pedagógicos. A nuestra estimada y distinguida asesora Mg. Miriam Vilma Vallejo Martínez, por su incondicional colaboración y sobre todo experiencia psicológica en esta investigación, orientándonos en busca de soluciones y mejoras en la inteligencia interpersonal de los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

A nuestra querida y admirable maestra Dra. Romy Kelly Mas Sandoval, por habernos formado profesionalmente y como personas responsables en la práctica de la buena ética y sobre todos sabios consejos que ayudaron a consolidar este trabajo de investigación, a la estimada Dra. Maribel Enaida Alegre Jara por habernos brindado sus sensatos y prudentes consejos sobre los valores que debe poseer un buen docente pedagógico, al experto Mg. Luis Pajuelo Gonzales por habernos asistido en todo lo que respecta al procesamiento estadístico y al Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera, Director de la Escuela Profesional Educación Primaria y Dificultades en el Aprendizaje – Carrera Acreditada – 2015, por sus orientaciones en nuestra formación académica – profesional.

A la Institución Educativa N° 88331 Rinconada, sobre todo al director Jaime Díaz Bazán y subdirector Luis Namuche Lázaro; por brindarnos la oportunidad y ofrecernos su casa de estudios, para aplicar nuestro Programa: “Aprendiendo a ser líder”, para mejorar la inteligencia interpersonal de los niños y niñas del sexto grado; a la Profesora Luisa por brindarnos todo su apoyo y darnos libertad en nuestro desenvolvimiento dentro de su aula y sobre todo agradecer a los queridos estudiantes del sexto grado, que cooperaron y trabajaron de manera asertiva en todos los talleres, es por eso que sin ellos no hubiera sido posible consolidar este trabajo de investigación

Las autoras

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Paola Pilar De la Cruz Garay, identificado con DNI N° 70218529 y Mayra Brigitte Saavedra Morillo identificado con DNI N°48420736, estudiantes de educación primaria, con la tesis titulada PROGRAMA: “APRENDIENDO A SER LÍDER”, PARA MEJORAR LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL SEXTO GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88331 RINCONADA DEL NIVEL PRIMARIO - 2017.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Nacional del Santa.

Nvo. Chimbote, Enero 2018

Paola Pilar De la Cruz Garay

DNI N° 70218529

Mayra Brigitte Saavedra Morillo

DNI N° 48420736

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: PROGRAMA: “APRENDIENDO A SER LÍDER”, PARA MEJORAR LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL SEXTO GRADO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88331 RINCONADA DEL NIVEL PRIMARIO – 2017; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de la Carrera de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Santa vigente, para obtener el Título profesional de Licenciado en Educación Primaria.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

Las Autoras

ÍNDICE

| | Página |
|--|--------|
| Carátula | i |
| Hoja de conformidad del asesor | ii |
| Hoja de conformidad del jurado evaluador | iii |
| Acta de calificación de la sustentación de tesis | iv |
| Dedicatoria | v |
| Agradecimiento | vi |
| Declaratoria de autenticidad | vii |
| Presentación | ix |
| Índice | x |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| I. INTRODUCCIÓN | 14 |
| 1.1. Realidad problemática | 15 |
| 1.2. Trabajos previos | 18 |
| 1.3. Teorías relacionadas con el tema | 22 |
| 1.4. Formulación del problema | 66 |
| 1.5. Justificación del estudio | 66 |
| 1.6. Hipótesis | 67 |
| 1.7. Objetivos | 68 |
| II. MÉTODO | 70 |
| 2.1. Diseño de investigación | 71 |
| 2.2. Variables, operacionalización | 72 |
| 2.3. Población y muestra | 74 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad | 74 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos | 77 |
| 2.6. Aspectos éticos | 80 |
| III. RESULTADOS | 81 |
| IV. DISCUSIÓN | 94 |
| V. CONCLUSIONES | 102 |
| VI. RECOMENDACIONES | 105 |

VII. REFERENCIAS

107

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

Ficha técnica de los instrumentos

Validez de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Anexo 4: Otros

Consentimiento informado

Base de datos

RESUMEN

Este informe de tesis se hizo con el propósito de demostrar que el programa: “Aprendiendo a ser líder”, mejora significativamente la inteligencia interpersonal. La población, estuvo constituida por 55 estudiantes del sexto grado “A” y “B” de Educación Primaria, de las cuales 26 son niños y 29 son niñas, en el caso de la muestra se trabajó con la misma población. Los instrumentos de recolección de datos aplicados en el pre test y post test fue el test para medir la inteligencia interpersonal. Dicho instrumento fue diseñado por los investigadores. En la aplicación del pre test al grupo experimental un 22,7% se encontró en un nivel medio, un 62,8% en un nivel alto y un 9,1 en un nivel muy alto, evidenciándose así, un regular desarrollo de inteligencia interpersonal antes de aplicar nuestra propuesta. Sin embargo, después de haber aplicado la propuesta Programa” Aprendiendo a ser líder, un 72,2% alcanzo un nivel alto y un 27,3% un nivel muy alto; demostrándose así que la aplicación del programa mejoró la inteligencia interpersonal en las dimensiones de conciencia de uno mismo, empatía, relaciones interpersonales y flexibilidad en los estudiantes de sexto grado de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 88331 Rinconada – 2017.

Palabras clave:

Programa, inteligencia, líder, conciencia de uno mismo, empatía.

ABSTRACT

This thesis report was made with the purpose of demonstrating that the program: "Learning to be a leader" significantly improves interpersonal intelligence. The population was constituted by 55 students of the sixth grade "A" and "B" of Primary Education, of which 26 are children and 29 are girls, in the case of the sample we worked with the same population. The data collection instruments applied in the pre-test and post-test was the test to measure interpersonal intelligence. This instrument was designed by the researchers.

In the application of the pre-test to the experimental group, 22.7% was found at a medium level, 62.8% at a high level and 9.1 at a very high level, evidencing a regular development of interpersonal intelligence. Before applying our proposal. However, after applying the "Learning to be a leader" program, 72.2% reached a high level and 27.3% reached a very high level; demonstrating that the application of the program improved the interpersonal intelligence in the dimensions of self-awareness, empathy, interpersonal relationships and flexibility in the sixth grade students of Primary Education of the Educational Institution N ° 88331 Rinconada – 2017.

Keywords:

Program, intelligence, leader, self-awareness, empathy.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la inteligencia interpersonal está cobrando bastante importancia, así como nos dice; Miranda (2008, p.103) en donde señala “que la inteligencia interpersonal es la parte de la mente que nos permite comprender a los demás, percibir su estado de ánimo, descubrir sus motivaciones”. De ahí su importancia, por lo que en esta investigación se ha propuesto mejorar la inteligencia interpersonal desde la práctica misma, es decir, de la propia experiencia vivenciadas con estudiantes de Educación Primaria. Por eso hoy en día debemos de permitirle al niño o niña desde pequeños, relacionarse con otras personas de su misma edad u otras edades de manera fácil y libre. Y de la misma manera formarles con conciencia y espíritu de ser grandes líderes y actuar con facilidad en trabajo en equipo.

1.1. Planteamiento del problema

El estudio de la inteligencia ha evolucionado pasando por diferentes etapas sin que esto suponga una linealidad histórica, de tal forma que coexisten diversas tendencias para la definición y medida de la inteligencia (Corral y Aguirre, 2014).

Durante el siglo XIX, los psicólogos emprendieron los primeros intentos de definir y medir la inteligencia constituyendo la teoría psicométrica. Este concepto tradicional basado en el coeficiente intelectual ha sido blanco de críticas por considerar que la inteligencia es inmutable y que se relaciona únicamente con las habilidades lingüísticas y el razonamiento matemático (Corral y Aguirre, 2014).

A mediados del siglo XX, Spearman y Terman señalaron que la inteligencia, compuesta por diversos factores, es la capacidad para formar conceptos y resolver problemas. Esto denota una tendencia hacia la pluralización y jerarquización (Candelas, Pericacho y Fernández, 2011).

El aferrarse a los test de CI ha provocado que se etiqueten algunos alumnos con trastornos de atención o de aprendizaje. Dicho etiquetamiento provoca la separación y derivación de alumnos a tratamientos psicológicos sin haber sido diagnosticados correctamente. Sin tomar en cuenta que la mayoría de esos alumnos derivados poseían mayores habilidades en otras ramas del arte.

El ser humano, a diferencia de otros seres vivos, se caracteriza por su capacidad de pensamiento, su inteligencia para discernir, crear, transformar y adaptarse al medio que le rodea. Es precisamente a partir de la inteligencia que resuelve problemas o necesidades en una determinada situación. En el contexto educativo actual encontramos que hay diferentes tipos de pensamiento entre los estudiantes y desafortunadamente se comete el error de encasillar a aquellos quienes no tienen las notas más altas del salón, o bien dentro del salón de clases los niños comienzan a bromear con el tan sonado “torpe” (Coria, 2010).

La teoría de las inteligencias múltiples, propuesta a mediados de la década del ochenta, se ha demostrado como una herramienta muy útil para el desarrollo personal.

Con su postulado de que la inteligencia es una combinación de capacidades, y de que cada capacidad puede ser incentivada con el enfoque adecuado en cualquier persona, pone en las manos de padres y educadores la posibilidad de que, de una vez y para siempre, los niños de cualquier nivel social puedan desarrollar sus habilidades hasta el límite de su capacidad (Miranda, 2008).

Cada persona tiene las mismas capacidades que las demás (excepto, claro, las personas con daños cerebrales, sea de nacimiento o por accidente). Lo que sucede es que desarrollan más algunas capacidades y otras e quedan menos desarrolladas.

Esto es algo que pasa a nivel individual, al nivel de las personas. Lo mismo sucede en el nivel de las sociedades.

Así, una sociedad campesina no valora tanto la capacidad de lectura como la capacidad física. Una sociedad analfabeta no valora tanto la facilidad para descifrar letras como el poder de memorizar grandes cantidades de datos.

En la cultura occidental, a la que pertenecemos, se valora mucho los aspectos lógicos, matemáticos y lingüísticos de la mente humana. Los colegios y universidades tienen los exámenes basados en estas capacidades. Las pruebas de inteligencia que miden la “capacidad intelectual” (IQ) solo las miden a ellas y no a las demás formas que toma la inteligencia (Miranda, p. 2008).

Le debemos a Dewey muchas ideas importantes. Primero, le debemos la visión de que el niño es un aprendiz activo. Antes de Dewey se creía que los niños solo debían sentarse en silencio en sus asientos y aprender de forma pasiva y rutinaria. En contraste Dewey

creía que los niños aprenden mejor haciendo. En segundo lugar, le debemos a Dewey la idea de que la educación debe enfocarse a la totalidad del niño y de que es importante que el alumno se adapte a su ambiente. Dewey creía que los niños no debían ser educados solo a partir de temas académicos, sino que debían aprender como pensar y como adaptarse al mundo que esta fuera de la escuela. Pensaba que los niños debían aprender sobre todo a ser solucionadores reflexivos de problemas. En tercer lugar, le debemos a Dewey la creencia de que todos los niños merecen recibir una educación competente. El ideal democrático de Dewey, al inicio de su carrera, resultaba adelantado para finales del siglo XIX, cuando la educación estaba reservada a una pequeña porción de niños, muchos de los cuales eran de sexo masculino y provenían de familia ricas.

Dewey fue uno de los psicólogos-educadores que propugnaron por una educación competente para todos los niños y niñas de diferentes clases socioeconómicas y diversos grupos étnicos (Santrock, 2002).

Vivimos en un periodo en la historia en que asumir los riesgos del liderazgo en su mundo individual es más importante y complicado que antes.

La globalización de la economía, la interacción necesaria de las culturas y el acceso directo a la información y la comunicación a través del internet hacen palpable la interdependencia. Las estructuras jerárquicas con roles claramente definidos están cediendo paso a las organizaciones más horizontales con una mayor flexibilidad y espacio para la iniciativa y la incertidumbre. La democratización se está extendiendo a través de las organizaciones, así como a través de las naciones. Todos estos cambios crean nuevas oportunidades de liderazgo (Heifez y Linsky, 2003, p. 16).

El liderazgo vale la pena porque las metas van más allá de la ganancia material o del progreso personal. Al mejorar las vidas de las personas que lo rodean, el liderazgo da un sentido a su vida. Crea un propósito. Creemos que todo ser humano tiene algo único para ofrecer, y que el mayor sentido del propósito proviene del uso de este don para ayudar a prosperar a sus organizaciones, familias o comunidades. El don podría ser su conocimiento, su experiencia, sus valores, su presencia, su sensibilidad o su sabiduría. Quizá sea simplemente su curiosidad básica y su disposición a plantear cuestiones inquietantes (Heifez y Linsky, 2003, p.17).

De ahí la gran necesidad de educar el área de la inteligencia interpersonal de los niños,

por eso se ha inmiscuido y han visto la problemática de que en la sociedad en la que vivimos actualmente, ha heredado de los griegos y del imperio romano, el relacionar la inteligencia con la lógica, las matemáticas y lenguaje. Quien demuestra tener dominio amplio en estos campos, es considerado una persona inteligente. Se deja de lado los otros aspectos de la inteligencia (Miranda, 2008, p.6).

Tenemos que dar importancia al aprendizaje significativo de los niños, para que en un futuro no tengan problemas en el desenvolvimiento en instituciones superiores. Los niños a nivel general tienen dificultad para expresarse no solo en el aula sino también fuera de ella, como resultado de una metodología tradicional aplicada por los docentes.

No tienen una iniciativa apropiada que les permitiera desarrollar su inteligencia interpersonal, que les ayude a desenvolverse con facilidad y locuacidad frente a los problemas en donde requieran de su habilidad interpersonal.

Para ello damos a conocer la inteligencia interpersonal como; La capacidad de percibir y establecer distinciones en los estados de ánimo, las intenciones, las motivaciones y los sentimientos de otras personas. Se expresa hacia el exterior de la persona (Miranda, 2008).

Es la capacidad para relacionarse con otras personas y comprender sus sentimientos, sus formas de pensar, sentir y actuar, detectando sus motivaciones, preferencias e intenciones. Se expresa también en la capacidad para comunicarse con la gente y manejar los conflictos, gracias a una adecuada evaluación del manejo de emociones propias y ajenas.

La sociedad en general, los maestros, los padres de familia, los estudiantes necesitan aprender a conocerse y a conocer a los demás, darse cuenta de lo que sienten y piensan, a comunicarse de manera positiva y propositiva. Entender y desarrollar la inteligencia interpersonal puede ayudar a encontrar un nuevo cambio para educar y comprender.

Es imprescindible que existan más talleres de oratoria y liderazgo, no solo en la institución educativa, sino también en nuestra localidad para fomentar y ayudar a enriquecer este tipo de inteligencia

Los objetivos y metas de este proyecto no son nada sin la colaboración de todos los implicados en la educación del niño, ya que sin ellos no se conseguirá la tan deseada

generalización e interiorización de valores fundamentales, actitudes, comportamientos y hábitos positivos.

En la manera particular, en la localidad de Rinconada; la Institución Educativa N°88331 Rinconada, en la cual desarrollaremos el presente trabajo, muestra carencia de un aprendizaje en equipo, son tímidos para sus exposiciones, no se ponen en el lugar de otros, no cuentan con un taller de oratoria y liderazgo, por ende, los niños aprenden y desarrollan sus actividades académicas de manera individual, preocupándose por sí mismo, sin interesarles los problemas que puedan tener sus demás compañeros.

1.2. Antecedentes

En la búsqueda de antecedentes para esta investigación, luego de una amplia revisión; encontramos algunas investigaciones que se relacionan con alguna variable de nuestra investigación.

Sánchez (2004), en su trabajo de investigación titulado “ESTIMULACIÓN DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES EN EL PROCESO DE LAS ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EDUCACIÓN PRIMARIA” “concluye que la inteligencia no es física-estática, sino dinámica, siempre crece, puede ser mejorada o ampliada, por ende que la aplicación de las inteligencias múltiples en la escuela ayudaría a los estudiantes a la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos, el desarrollo de diferentes habilidades para el éxito en su futuro. Añadió también que en la escuela los ayudan a enriquecer y descubrir para qué tipo de inteligencia está inclinado, según las habilidades que desarrollamos. Este trabajo de investigación nos confirma que lograremos tener un mejor nivel de inteligencia interpersonal, con la aplicación de nuestro programa “Aprendiendo a ser líder”; de tal forma que tendremos niños y niñas que se relacionen, participen más en todas las actividades suscitadas no solo en su aula sino también fuera de ella.

Del Carpio (2005), en su trabajo de investigación, “SOCIALIZACIÓN Y DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA”, concluye que es importante que el líder descubra su estilo, lo conozca, lo depure y comprenda, ya que afectara a los miembros del grupo o seguidores, y será su estilo de liderazgo el estímulo

que mueva a cada uno, ante diferentes circunstancias. Por ello esta conclusión nos permite comprobar que con la aplicación de nuestro programa vamos a lograr conseguir en los estudiantes, desarrollar un buen liderazgo y mantener la disciplina adecuada, mediante el uso de estrategias y herramientas que le permitan desenvolverse en el aula o fuera de ella. Así mismo alcanzaremos que reconozcan la importancia de su liderazgo, de las habilidades para gobernar, organizar y dirigir una exposición, un trabajo en equipo, una participación comunal, entre otros, de manera integral y eficaz en conjunto con sus compañeros. También serán capaces de desarrollar aptitudes que faciliten el aprendizaje a través de la disciplina en el aula.

Méndez (2005), en su trabajo de investigación “LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES EN NIÑOS Y NIÑAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA, llega a la conclusión; que la inteligencia es el producto de la herencia biológica y talentos naturales de cada persona, así como del contexto y la estimulación sociocultural; por ello las únicas áreas en el proceso de enseñanza-aprendizaje del niño, no son solo lógico matemático y lingüístico verbal, sino el gran espectro de inteligencia que el niño posee. Esta conclusión nos permite entender que con la aplicación de este programa vamos a lograr estudiantes talentosos y docentes preparados, capaces de realizar sus clases con motivaciones vivenciales y dinámicas, no solo para ayudar a enriquecer la inteligencia interpersonal, sino también a enriquecer los otros tipos de inteligencia en los estudiantes.

Villar (2005), en su trabajo de investigación titulado “LAS INTELIGENCIA MÚLTIPLES Y SU RELACIÓN CON EL AUTOESTIMA EN LOS NIÑOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA”, concluye; tanto el reconocer y elevar la inteligencia múltiple como el mejorar y desarrollar su autoestima, influyen grandemente en el rendimiento escolar y en la vidas mismas de los estudiantes, estas variables están relacionadas grandemente, por lo cual uno de los principales pasos que debemos seguir es descubrir en nuestros estudiantes el tipo de inteligencia en la cual más sobresales intentando con esto demostrarles a ellos mismos que aunque no tienen la capacidad para otras inteligencias puedan desarrollar otras que le serán útil para la vida que escojan vivir, con esto se busca incrementar su autoestima personal. Este trabajo de investigación nos ayuda a entender que si ponemos en práctica este programa vamos a lograr enriquecer su autoestima y eso nos permitirá hacer una conexión directa con el desarrollo de la inteligencia interpersonal, por

ello lograremos formar niños y niñas con habilidades definidas, para que en un futuro tengamos; políticos, líderes de grupos sociales o religiosos, docentes, terapeutas y asesores educativos. Y sobre todo aquellas personas que sean capaces de asumir responsabilidades y mostrar capacidad para ayudar a otros.

Arbieto (2006), en su trabajo de investigación titulado “APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO DE HABILIDADES SOCIALES PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN NIÑOS DE 5 AÑOS DEL C.E.I. N° 87 “SANTA ROSA”-CALLAO-2004, en cuyas conclusiones afirma; que el programa propició el trabajo coordinado de docentes y padres de familia a favor de los niños y niñas, en la cual demostraron interés y participaron activamente en las actividades en forma grupal e individual. Como vemos en esta conclusión; por nuestra parte lograremos tener un mejor horizonte de nuestro estudiante haciéndolos más competentes y expertos, con la capacidad de coordinar y organizar eficazmente sus equipos de trabajo, propiciando un adecuado ambiente de trabajo no solo en el aula, sino también fuera de ella, orientando y dirigiendo a los demás para motivarlos e inducirlos a que se lleguen a sus metas y objetivos planteados. Así mismo haremos que este trabajo trascienda con el ejemplo a través del cumplimiento, ética y compromiso por parte nuestra.

Tamara (2006), en su trabajo de investigación; “LIDERAZGO Y VALORES EN LOS NIÑOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA”, concluye que para que los estudiantes sean personas de bien, un ser humano con compasión, dedicación y valor, una persona cuya vida está guiada por un núcleo de fuerza y un código de justicia, se necesita métodos humanitarios. Los conocimientos no bastan. Los docentes y estudiantes necesitan de técnicas: educar y ser educado con inteligencia emocional. A la vez afirma que lo importante en cada institución educativa dentro de su misión establecida, se encuentra reflejado el interés por el desarrollo emocional del estudiante. Por ende, no basta con un contenido teórico, sino que debe prepararse para desarrollar actividades y una cultura organizacional que promueva el crecimiento emocional de los estudiantes, de los docentes, autoridades y de toda la comunidad educativa. A través de esta conclusión, nos permite comprender que aplicando este programa vamos a lograr en los estudiantes una formación no solo con base teórica sino también con base practica en el conocimiento de los valores y

su relación con el liderazgo. Por parte del docente, a encaminarse a la tarea de promover aprendizajes en sus educandos en convivencia con los demás de acuerdo con sus visiones y valores compartidos.

Yacila (2008), en su trabajo de investigación titulado “EL JUEGO Y EL DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL DEL NIÑO DE 5 AÑOS”, concluye que la inteligencia interpersonal es indispensable y necesaria en la vida del ser humano, ya que somos sociables por naturaleza. Esta conclusión nos permite confirmar; que con la aplicación de un programa se puede lograr que desde pequeños los estudiantes disfruten de la interacción con sus amigos y compañeros en la escuela, y en general no tengan dificultades para relacionarse con personas de otras edades diferentes a la suya. Por ende, pretendemos hacerlos poseedores de la llave de las relaciones humanas, del sentido del humor; reforzando y fortaleciendo no solo su inteligencia intrapersonal, sino también su inteligencia interpersonal, para su posterior desenvolvimiento asertivo en esta sociedad tan inmersa en la cual nos encontramos.

Pérez (2008), en su trabajo de investigación TITULADO “TALLERES DE AUTOESTIMA PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE LIDERAZGO EN LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL QUINTO GRADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88183 “CATORCE INCAS” DEL DISTRITO DE CHIMBOTE- 2008, concluye que la aplicación del programa basado en “talleres de autoestima para desarrollar talleres de liderazgo” ha sido significativo, obteniéndose mejora importantes en el nivel de desarrollo de habilidades de liderazgo de los niños y niñas con un 52% así como en el nivel del autoestima con un 52% respectivamente. Esta conclusión nos permite deducir que con la aplicación de nuestro programa lograremos eminentemente, obtener datos de manera literal de ambas variables; esto quiere decir que con este trabajo de investigación vamos a lograr estudiantes con un alto nivel de desarrollo de liderazgo y poseedores de una inteligencia interpersonal beneficiosa.

1.3. Marco teórico

A. LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL

1. DIVERSAS DEFINICIONES DE INTELIGENCIA

El concepto de inteligencia es difícil de definir, puesto que hay múltiples enfoques de cada uno de los autores, así:

Armstrong (2014), señala con respecto a la inteligencia que: tenemos que comprender que todos somos diferentes de alguna u otra manera, porque todos tenemos distintas características de inteligencia. Entonces, reconociendo esto al menos tendremos más posibilidades de enfrentarnos adecuadamente a incontables problemas que se nos presenten en esta vida.

Arzamendi (2013), afirma que la inteligencia es una facultad que se puede desarrollar y depende de ciertos factores, tales como:

- a. La cantidad de vocablos que se conozcan correctamente. Por ejemplo una persona con considerable vocabulario puede comprender con mayor facilidad cualquier texto, de aquí el alcance sobre la técnica de clarificación de palabras.
- b. A crecentar el conjunto de datos, conocimiento e información que cada individuo posee. Se evidencia mejor cuando se realiza a través del estudio y la lectura de los libros, lo cual se han visualizado en los resultados de la experiencia de hombres y mujeres que han entendido diferentes fenómenos y los han puesto en servicio de los demás.
- c. La calidad y utilidad de esos conocimientos. Este factor nos da a entender que no toda la información tiene el mismo nivel o importancia, es apropiado buscar información que nos sirva para un adecuado desarrollo personal y profesional.

Según Binet (1857), señala que “la inteligencia es la capacidad de juzgar. Ve a la inteligencia un solo poder, por lo tanto, plantea una teoría monárquica de la inteligencia.

En 1909 plantea que la inteligencia se caracteriza por cuatro funciones: comprender, criticar, dirigir e inventar” (Citado en Peláez, 1997, p.56).

Según Watson Citado en Peláez (1997), considera que “la inteligencia está constituida por factores no relacionados, cuales son la capacidad aritmética, la capacidad para percibir y la capacidad para recordar” (p.56).

De las definiciones planteadas, podemos concluir entonces que la inteligencia es una cualidad que poseemos todos los seres humanos, aunque no todos podemos tenerla de igual manera estimulada y desarrollada. De la misma manera implica desarrollar nuestros conocimientos y aptitudes en todas las acciones de nuestra vida cotidiana, para ser capaz de desafiar obstáculos que se nos presenten a lo largo de nuestras vidas.

2. FACTORES CONDICIONANTES DE LA INTELIGENCIA

Después de haber definido la inteligencia debemos preguntarnos que determina la inteligencia, si los genes, el ambiente o los factores emocionales (Paredes, 2011).

a. Biológicos

Conformados por aquellos contenidos genéticos que nos incitan al desarrollo de nuestras capacidades, aptitudes y habilidades. Por ende, es así que un factor biológico son las características anátoma - fisiológicas de nuestro sistema nervioso. Por ejemplo, la plasticidad para sobreponerse a un daño cerebral durante nuestros primeros años de vida.

De la misma manera existen casos en que durante la etapa pre natal, la tiroides de la bebe presenta un déficit de tiroxina, lo cual ocasiona como consecuencia el nacimiento de un niño con retardo mental por falta del desarrollo del encéfalo (Paredes, 2011).

b. Ambientales (sociales, culturales)

Están relacionados con la influencia del desarrollo sociocultural sobre el sujeto. Si bien lo biológico condiciona una serie de contenidos genéticos-hereditarios que el sujeto posee, va hacer el ambiente social el que determinará que estos contenidos se hagan realidad.

Así tenemos estos puntos dentro de este factor:

- La estimulación temprana: hoy en día se está iniciando en la etapa pre natal. La cual contribuye a que en el futuro el niño desarrolle de manera eficaz y paulatinamente sus sentidos.
- Nutrición: esto ayuda a que en la etapa pre natal se dé un adecuado desarrollo del encéfalo y una oportuna mielinización de las neuronas.
- Factor educativo: Esta experiencia permite un desarrollo óptimo de la capacidad intelectual. Nos dice que este factor tiene que ver bastante con la particularidad de la sociedad. Donde el individuo se queda ubicado. Es decir, la sociedad en la cual se establezca va a facilitar el desarrollo de sus capacidades y aptitudes o, por el contrario, lo va a limitar de cualquier desarrollo (Paredes, 2011).

c. Factores emocionales

Una emoción es un estado psicológico y biológico en la forma de pensar y actuar. Las emociones son aceleradoras o inhibidoras del proceso de pensar.

Goleman, (1995) considera que "en nuestro repertorio emocional, cada emoción juega un papel singular preparando al organismo para una clase distinta de respuestas" (p.24).

Es decir, las emociones son aceleradas o se abstienen del proceso de pensar, para guardar o desechar cualquier información.

3. TEORÍA DE LA INTELIGENCIAS

Existen casi tantas teorías sobre inteligencia como definiciones. En esta ocasión solo haremos mención a dos teorías, ya que están en relación a lo que realmente buscamos, es decir, que especifique sobre donde está situada la inteligencia interpersonal.

3.1 Teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner

Paredes (2009, pp. 243-244), señala que Gardner propuso en su teoría de las inteligencias múltiples, basándose en tres principios fundamentales:

- a. La inteligencia no es una sola cosa, una unidad, sino un conjunto de inteligencias múltiples cada una de las cuales es un sistema por derecho propio con oposición a los aspectos verdaderamente separados de un sistema mayor, es decir, “Inteligencia”.
- b. Cada inteligencia es independiente de todas las otras.
- c. Las inteligencias interactúan; de otra manera, nada podría lograrse.

Paredes (2009), propuso esta teoría con fundamentos en el estudio de las relaciones entre el cerebro y la conducta, a la vez manifiesta que hay varias inteligencias humanas parcialmente independientes, pero aún no se han fijado de manera determinante la naturaleza, el grado y el número, exacto de las inteligencias.

Paredes (2009), describe los criterios para una inteligencia autónoma según Gardner, de la siguiente manera:

- Aislamiento potencial por daño cerebral: la lesión cerebral puede haber destruido, o sustituido por aislamiento, la facultad.
- La existencia de individuos excepcionales, como los autistas, sabios; la facultad queda particularmente sustituida en medio de la mediocridad intelectual.
- Operaciones fundamentales identificables: la facultad depende de una o más operaciones básicas de procesamiento de información.
- Historia distinta del desarrollo: la facultad posee una historia de desarrollo identificable que quizá incluya periodos críticos y eventos importantes.
- Posibilidad evolutiva: aunque esto se encuentra a nivel especulativo, una facultad debe tener antecedentes evolutivos que comparta con otros organismos (por ejemplo, la organización social de los primates).
- Sustento de la psicología experimental: la facultad surge en estudios de laboratorio sobre psicología cognoscitiva.
- Sustento de hallazgos psicométricos: la facultad se revela en estudios de medición y es susceptible a la medición psicométrica.
- Susceptibilidad para la codificación simbólica; la facultad puede comunicarse a través de símbolos, incluyendo (aunque sin limitarse a) lenguaje, imágenes y matemáticas.

Entonces de esta teoría resumimos que cada persona tiene por lo menos ocho inteligencias y ocho habilidades cognoscitivas. Es decir, cada persona desarrolla unas más inteligencias que otras, de acuerdo al campo o área que se encuentre.

Gardner identifica ocho tipos de inteligencias, se cree que estas inteligencias separadas son independientes entre sí. Por lo tanto, una persona puede tener índices altos en unas inteligencias e índices bajos en otros (Citados por Papalia, Wendkos y Duskin, 2005) detalladas de esta manera:

1. Inteligencia Lingüística: es la capacidad para comprender y utilizar las palabras. Este tipo de inteligencia lo presentan escritores, poetas, conferencistas públicos eficaces.
2. Inteligencia Lógico-matemático: es la capacidad para realizar operaciones matemáticas, computacionales o lógicas. Lo poseen los científicos, ingenieros, programadores de cómputo.
3. Inteligencia Musical: es la capacidad para analizar, componer, o interpretar música. Lo tienen los músicos, cantantes, compositores.
4. Inteligencia Espacial: es la capacidad para percibir relaciones espaciales y ordenar los objetos en el espacio. Lo desarrollan los pintores, arquitectos, escultores.
5. Inteligencia Corporal-kinestésica: es la capacidad para controlar los movimientos corporales y manipular los objetos de manera eficaz. Se evidencian en bailarines, atletas, conductores de automóviles de carreras, mecánicos.
6. Inteligencia Interpersonal: es la capacidad para relacionarse de manera eficaz con otras personas y comprender los estados de ánimo y las motivaciones de los demás. Lo desarrollan los líderes industriales y políticos, supervisores eficaces.
7. Inteligencia Intrapersonal: es la capacidad para comprender los sentimientos y las conductas propias (autopercepción). Se encuentra en personas bien adaptadas en términos psicológicos.
8. Inteligencia naturalista: es la capacidad para reconocer objetos y patrones en la naturaleza, como como la flora y la fauna. Lo poseen los Botánicos, biólogos.

3.2 Teoría de la inteligencia de Thorndike

Para este autor no existe una inteligencia, sino más bien una suma de inteligencias, es decir, que la inteligencia está integrada por múltiples factores que responden a capacidades

diferentes, unas de otras, pero en ciertas actividades mentales se unen y pueden formar combinaciones de las cuales se distinguen tres tipos de inteligencia (Paredes, 2009):

- a. **Inteligencia Social.** Aquí hacemos uso de nuestras capacidades para dar solución a cualquier problema relacionado con las relaciones interpersonales.
Ejemplo: Las cualidades sociales que presenta un vendedor de autos, para persuadir y convencer al cliente que adquiera dicho producto.
- b. **Inteligencia concreta:** Implica la facilidad que tiene la persona para ejecutar con eventos y situaciones prácticas que exigen manipulación de objetos concretos.
Ejemplo: La habilidad que muestra un mecánico para armar y desarmar el motor de una avioneta.
- c. **Inteligencia abstracta:** esta consiste en la capacidad y la habilidad para penar y resolver problemas mediante el manejo de símbolos verbales, numéricos y figuras imaginarias.
Ejemplo: Encontrar la medida de la hipotenusa de un triángulo rectángulo conociendo que sus catetos miden 10 cm cada uno.

4. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN RELACIÓN A LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL

4.1 La emoción

Goleman (2014), nos dice que; la emoción es un sentimiento, así como los pensamientos, los estados biológicos, los estados psicológicos, de la misma manera existen un cumulo de emociones, variaciones, mutaciones y matices diferentes entre todas ellas. Veamos algunas de estas emociones:

- **Ira:** rabia, enojo, resentimiento, furia, exasperación, indignación, acritud, animosidad, irritabilidad, hostilidad, y, en caso extremo, odio y violencia.
- **Tristeza:** aflicción, pena, desconsuelo, pesimismo, melancolía, autocompasión, soledad, desaliento, desesperación y, en caso patológico, depresión grave.
- **Miedo:** ansiedad, aprensión, temor, preocupación, consternación, inquietud, desasosiego, incertidumbre, nerviosismo, angustia, susto, terror y en el caso de que sea psicopatológico, fobia y pánico.

- Alegría: felicidad, gozo, tranquilidad, contento. Beatitud, deleite, diversión, dignidad, placer sensual, estremecimiento, raptó, gratificación, satisfacción, euforia, capricho, éxtasis, y, en caso extremo, manía
- Amor: aceptación, cordialidad, confianza, amabilidad, afinidad, devoción, adoración, enamoramiento y ágape
- Sorpresa: sobresalto, asombro, desconcierto, admiración.
- Aversión: desprecio, desdén displicencia, asco, antipatía, disgusto y repugnancia.
- Vergüenza: culpa, perplejidad, desazón, remordimiento, humillación, pesar y aflicción.

No cabe duda de que esta lista no resuelve todos los problemas que conlleva el intento de categorizar las emociones.

4.2 Funciones de las emociones

Ramos, Recondo y Enríquez (2012), manifiesta que; es básico conocer su significado y sus funciones en nuestro entorno social; sobre todo porque sirven como un fin concreto y estas pueden ser modificadas para lograr determinados propósitos. Estas funciones se pueden expresar de la siguiente manera:

- Las emociones nos ayudan a transmitir como nos sentimos: porque constituyen un manera no verbal y práctico de comunicación.
- La emoción sirve para regular el comportamiento de los demás: así como el lenguaje es un instrumento útil para conseguir que otras personas respondan a nuestros requerimientos, la emoción es un instrumento esencial para la misma finalidad.
- La emoción facilita la interacción social: una de las pruebas más claras se produce mediante la sonrisa, que ha sido declarada como un “Imán social”, en la sociedad.
- Las emociones nos ayudan a percibir nuestro entorno: cada uno percibe de acuerdo el medio en función de sus intereses y formas peculiares de analizar el universo; de la misma manera uno mismo puede apreciar su entorno de manera distinta en horas, días, meses y años diferentes.

4.3 La expresión de las emociones

Según Goleman (2014), nos dice que; consiste en la capacidad de expresar nuestros sentimientos y de la misma manera constituye una habilidad social fundamental para nuestra supervivencia.

Goleman (2014), señala lo siguiente; “Paul Ekman utiliza el término despliegue de roles

para referirse al consenso social en el que resulta adecuado expresar los sentimientos, un dominio en el que existe una enorme variabilidad intercultural” (p. 190-191). De acuerdo con este autor existen varios tipos fundamentales de despliegue de roles:

- “Minimizar las emociones (la norma japonesa para expresar los sentimientos en presencia de una figura de autoridad que consiste en esconder el disgusto tras una cara de póker”. (Goleman, 2014, p. 190)
- Exagerar lo que uno siente engrandeciendo la expresión emocional: es una estrategia utilizada con mucha continuidad por los niños pequeños que consiste en fruncir patéticamente el ceño y estremecer los labios mientras se quejan a su madre de que sus hermanos mayores le toman el pelo. (Goleman, 2014)
- Sustituir un sentimiento por otro: por ejemplo, en aquellas culturas orientales en las que decir “no” se considera de mal educación, en su lugar, manifiesta emociones positivas, aunque estas sean totalmente falsas es por eso que el conocimiento de estas estrategias y del momento en que pueden manifestarse establece un factor primordial de la inteligencia emocional.

Es por ende que el aprendizaje del despliegue de los roles tiene lugar a una edad muy temprana. Ya que se refiere a un aprendizaje que solo es parcialmente evidente. (Goleman, 2014)

4.4 Algunas definiciones según autores de la inteligencia emocional

La inteligencia emocional de acuerdo con Goleman (2014) nos dice lo siguiente:

Así pues, aunque la descripción que nos brinda Gardner acerca de las inteligencias personales asigna en gran importancia al proceso de comprensión del juego de las emociones y en tanto a la capacidad de dominarlas, como sus colaboradores y él centran toda su atención en la faceta cognitiva del sentimiento, pero no tratan de desentrañar el papel que los sentimientos desempeñan (p.84).

Recientemente se han investigado un tipo de inteligencia; la inteligencia emocional, que está relacionado con los conceptos de Gardner de inteligencia interpersonal e intrapersonal. Este tipo de inteligencia se define a través de cuatro componentes primordiales (Gerrig y Zimbardo, 2005):

- La capacidad de percibir, evaluar y expresar las emociones de manera precisa y apropiada.
- La capacidad de utilizar las emociones para facilitar el pensamiento.
- La capacidad de comprender y analizar las emociones y de utilizar el conocimiento emocional de manera eficaz.
- La capacidad de regular las propias emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual.

Como vemos en esta definición se ve reflejada un nuevo panorama de la función positiva de las emociones al vincularse con el funcionamiento intelectual, (es decir, las emociones pueden hacer que el pensamiento sea inteligente) y podemos pensar de manera inteligente acerca de nuestras emociones y de las de los demás.

Pero es Gardner en 1983 en su obra *Frames of Mind*, quien revoluciono el concepto de inteligencia a través de la teoría de Inteligencia Múltiples, introdujo dos tipos de inteligencia muy relacionadas con la competencia emocional: la inteligencia interpersonal y la inteligencia intrapersonal, quizás esta última más estrechamente ligada a lo emocional. (Gardner, 1993), la define como sigue:

La inteligencia interpersonal se construye a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás: en particular, contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones. En formas más avanzadas, esta inteligencia permite a un adulto hábil las intenciones y deseos de los demás, aunque ya se hayan ocultado. (Citado por Álvarez, 2004, p. 69).

Y a la inteligencia intrapersonal como “El conocimiento de los aspectos internos de una persona: el acceso a la propia vida emocional y a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones entre las emociones y finalmente ponerles un nombre y recurrir a ellas como un medio de interpretar y orientar la propia conducta. (Citado por Álvarez, 2004, p. 69).

De acuerdo a estas definiciones podemos decir quizás que la inteligencia interpersonal sea la que mayor relación tiene con la inteligencia emocional, ya que la inteligencia emocional es como la inteligencia social que incluye la habilidad de controlar y entender

las emociones propias y la de los demás, discernir entre ellas, y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno mismo (Álvarez, 2004).

4.5 Competencias de la inteligencia emocional

Según Goleman (2014), considerando a las inteligencias de Gardner, estas se organizan en cinco competencias primordiales:

4.5.1 El conocimiento de las propias emociones

El conocimiento de uno mismo, es decir, la capacidad de llegar a reconocer un sentimiento en el mismo momento en que aparece, constituye la piedra angular de la inteligencia angular. Las personas que tienen una mayor verdad de sus emociones dirigen mejor sus vidas, ya que se sienten seguros de cuáles son sus sentimientos verdaderos (Goleman, 2014).

4.5.2 La capacidad de controlar las emociones

La conciencia de uno mismo es considerada como una habilidad sustancial que permite controlar los sentimientos y adecuarlos al momento. Las personas que carecen de esta habilidad tiene que lidiar arduamente con las tensiones desagradables mientras que, por el contrario, en el caso de las personas que predominan de esta capacidad se recuperan mucho rápidamente de los problemas y contra tiempos de la vida (Goleman, 2014).

4.5.3 La capacidad de motivarse uno mismo

El autocontrol emocional, la capacidad de demorar la gratificación y sofocar la impulsividad, constituye una base primordial que permite el logro en todos los ámbitos de la sociedad y vida personal. Y si estamos dentro de ello, entonces estaremos más capacitados para lograr resultados notables en cualquier área de la vida (Goleman, 2014).

4.5.4 El reconocimiento de las emociones ajenas

La empatía, otra capacidad que se sitúa en la conciencia emocional de uno mismo, constituye la “habilidad popular” primordial. Todas las personas que están dotadas con esta capacidad, suelen conectar con las señales sociales sutiles que indican que necesitan o les falta a los demás, es decir, las hace más aptas para el desempeño de vocaciones tales como las profesiones sanitarias, la docencia, las ventas, la dirección de empresas, entre otras

(Goleman, 2014).

4.5.5 El control de las relaciones

El arte de las relaciones con los demás se refiere a la habilidad para relacionarnos adecuadamente con las demás personas. Estas son las habilidades que subyacen a la popularidad, el liderazgo, y la eficacia interpersonal. Las personas que rebasan en este tipo de habilidades suelen ser originales o llamados “estrellas” y siempre tendrán éxito en todas las actividades relacionadas a la relación interpersonal (Goleman, 2014).

En conclusión, no todas las personas manifiestan el mismo nivel en cada uno de estos dominios. Por eso cada uno de estos dominios representa un conjunto de hábitos y de reacciones que, con el esfuerzo oportuno, pueden llegar a mejorarse poco a poco según lo considere el caso. Entonces decimos que la inteligencia emocional es nuestra capacidad de comprender nuestras emociones y la de los demás. De la misma nuestra capacidad de aprendizaje esta, por tanto, íntimamente ligada a nuestra inteligencia emocional.

4.6 Estado actual del problema: Inteligencia emocional

En el momento actual del estudio sobre este concepto hace hincapié en el esfuerzo por buscar un instrumento de medida, que garantice que lo que se está evaluando sea lo que concierne por inteligencia emocional y no otra cosa. A la vez desarrollar un instrumento de medida de un constructo psicológico es un proceso difícil, para esto es necesario tener la seguridad de si lo que estamos midiendo es el total, o es una parte, o si estamos midiendo otra cosa además de la inteligencia emocional, que es la queremos medir (Álvarez, 2004).

Hoy en día los científicos que estudian el comportamiento humano, están fascinados en poder medir la inteligencia emocional utilizando solo una prueba de papel y lápiz, un cuestionario o una escala. Porque un cuestionario podría incluir más de una medida o dimensión de la inteligencia emocional como; la autoestima o el grado de tolerancia a la frustración. Así decimos que algunas investigaciones han empleado esta medida o cuestionarios antes de saber si estos son adecuados o no y a menudo han realizado conclusiones significantes, basándose en estas medidas, que no pueden ser contrastadas después por los investigadores, pero aún no se ha desarrollado un instrumento que mida este constructo con precisión y validez (Álvarez, 2004).

En conclusión, es de suma importancia que los instrumentos ya sea; cuestionarios,

escalas, o registros, que realizan esta valoración deben demostrar validez de contenido, validez de criterio y consistencia interna o fiabilidad. Ya que va evidenciar hasta qué punto las respuestas a las preguntas de un cuestionario se relacionan con la puntuación global del cuestionario.

4.7 Personas con distintos estilos de emociones

Según Goleman (2014), sostiene que; existen varios estilos diferentes de personas en cuanto a la forma de atender o tratar con sus emociones:

4.7.1 La persona consciente de sí misma

Como es evidente, la persona que es consciente de sus estados de ánimo mientras los está expresando suele gozar de una vida emocional más próspera. Es decir, esto nos ayuda a llegar al límite en todas las facetas de nuestra personalidad; es decir, ser personas autónomas y seguras de nuestras propias decisiones; psicológicamente tener una visión positiva de la vida; es más las personas que, cuando caen en un estado de ánimo negativo, no se niegan a sí mismas y, en consecuencia, no tardan en salir de él. Sus ganas de salir adelante les ayudan a controlar sus emociones (Goleman, 2014).

4.7.2 Las personas atrapadas en sus emociones

Son personas que suelen sentirse desbordadas por sus emociones y se sienten incapaz de salirse de ellas, se sienten esclavos de sus estados de ánimo. Son muy volubles y no toman conciencia de sus sentimientos, y esa misma falta de perspectiva les hace sentirse pensativos y perdidos en las emociones y, en consecuencia, sienten que no pueden controlar su vida emocional y no hacen nada por tratar de salir (Goleman, 2014).

4.7.3 Las personas que aceptan resignadamente sus emociones

Son personas que, si bien suelen percibir con claridad lo que están sintiendo, también tienden a aceptar pasivamente sus estados de ánimo y, por ello mismo, no hacen nada por cambiarlos. Se pueden encontrar dos tipos de aceptadores, los que suelen estar de buen humor y se hallan un poco motivados para cambiar su estado de ánimo y los que, a pesar de su claridad, son propensos a los estados de ánimo negativos y los aceptan con una actitud pesimista que les lleva a no tratar de cambiarlos a pesar de la molestia que suponen les causa. En ella encontramos aquellas personas deprimidas que están resignadas con la

situación en que se encuentran y no hacen nada para cambiarlas (Goleman, 2014).

4.8 Estrategias para la enseñanza de la inteligencia emocional

De acuerdo con Rodríguez (2013, pp. 81-83), menciona las siguientes estrategias:

El factor primordial para enseñar inteligencia emocional es comprometerse a tener calma; no hay que olvidar que enojarse no sirve de nada. Si las presiones del día le hicieron perder la serenidad, dese la oportunidad de volver a empezar, y por lo menos terminar bien el día con demostraciones de afecto y con el compromiso de iniciar mejor el día siguiente.

- Ponga música relajante por la mañana y a la hora de dormir; la música clásica crea una sensación de orden y paz, y ayuda a la relajación.
- Controle el tono de voz. Se puede decir lo mismo, pero un buen tono asegura buenas respuestas.
- Acostúmbrase y acostúmbrelo a decir las palabras mágicas: “Gracias”, “Por favor”, “¿Me disculpas?”
- Acostumbre a tocar las manos o brazos de sus hijos cuando les comunique algo, esto provoca que hablemos con mayor suavidad.
- Enseñales que una forma de calmarnos cuando estamos enojados es utilizar la respiración profunda repitiendo al mismo tiempo “Me puedo calmar”. Hágalo primero para que lo observen.
- Haga el juego de la tranquilidad, invítelos a probar quién puede estar más tiempo sin hablar ni moverse, y a los ganadores prémialos con una caja de sorpresas. Ésta consiste en una caja cerrada que contiene pequeños estímulos, como lápices, borradores, estampas, etc. El ganador podrá meter la mano y con sus ojos cerrados sacar su premio. Igual puede utilizar cuando resolvió bien algún problema o algo que considerarse debe premiarse.
- Tenga una silla especial para calmarse cuando los niños se pelean o pierden el control, hágalo sentar en la silla de pensar y dígales que ahí van a permanecer mientras piensan en lo que hicieron mal, pero pueden pararse si dan una disculpa. Esto no es un castigo, es una oportunidad para pensar bien, si se resisten a quedarse en las sillas adviértales que en ese caso si habrá castigo por negarse a pensar bien.

- Enséñeles con el ejemplo y con palabras porque la ira es dañina. Muéstreles un recipiente con agua fría y permita que metan sus manos, enseguida póngalos a calentar y explíqueles que cuando nos enojamos y perdemos el control, comenzamos a transmitir calor como si nos llenáramos de burbujas y en este estado podemos dañar a las personas y nadie querrá estar cerca de nosotros. Con el agua es lo mismo, hierve y hace burbujas, no la tocamos y nos alejamos porque si lo hacemos puede dañarnos. ¿Alguien querría meter las manos al agua hirviendo?
- Utilice el chiste o la broma en cualquier momento para provocar la risa, sobre todo para romper momentos de tensión.
- Aproveche ejemplos de comportamientos descontrolados de personas desconocidas o de personas de películas y estimule a los niños a que reflexionen sobre mejores formas de reaccionar o solucionar los problemas.
- No escatime alabanzas y gratificaciones con abrazos y besos cuando muestren buen control de sus emociones.
- Enseñe a los niños a contar hasta 10 antes de decir o hacer algo cuando se sientan enojados. Hágale usted mismo en voz altas cuando tenga alguna molestia hacia ellos y así pondrán darse cuenta de que si funciona.
- Platique sobre lo dañino que es golpear a los demás y dígales que a veces las personas llegan a pegar, sobre todo los niños, porque las manos y los pies no piensan y le están ganando al cerebro. Cuénteles que el cerebro es el que piensa y el que sabe lo que hay que hacer; deles la siguiente idea acerca de cómo pueden ayudar a las manos y los pies para que no golpeen: indíqueles que crucen los brazos y las piernas, o bien que pongan las manos hacia atrás sujetándose una con la otra, y con toda seguridad esto les ayudara a evitar dañar a los demás y además se librarán de problemas.
- Cuando sea otra persona la que los quiere dañar, enséñeselos a defenderse con palabras para evitar la agresión física. Dígales que pueden detener el golpe y en forma firme y fuerte decir: “No me molestes”, o bien, “¡A mí no me pegues!”, para enseguida retirarse de la persona y el lugar.

4.9 La crítica adecuada

La crítica adecuada puede ser una de las herramientas más valiosas, ya que estas no se ocupan tanto de asignar los errores a un rasgo de carácter como de centrarse en la acción

de lo que una persona ha hecho y puede hacer (Goleman, 2014).

Harry Levinson citado por Goleman (2014, pp. 246-248), señala estos consejos sobre el arte de la crítica:

- “Sea correcto: concéntrese en algún incidente significativo, en algún acontecimiento que ilustre un problema clave que deba cambiar. Límitese a lo concreto, señalando lo que la persona hace bien, lo que no hace tan bien y como podría cambiarlo”.
- “Ofrezca soluciones: la crítica, debería apuntar a una forma de resolver el problema, a la vez puede abrir la puerta a posibilidades y alternativas que la persona ignora”.
- “Permanezca presente: las críticas son más eficaces cara a cara y en privado”.
- “Permanezca sensible: esta es una llamada a la empatía, a tratar de sintonizar con el impacto que tiene sus palabras y su forma de expresión sobre el receptor”.

4.10 Una ventaja emocional

Según Goleman (2014, pp. 300-302), afirma que “El rendimiento escolar del niño depende del más fundamental de todos los conocimientos “Aprender a aprender”. Veamos ahora los siete ingredientes claves de esta capacidad fundamental (todos ellos relacionados con la inteligencia emocional).

- a. “Confianza: la sensación de controlar y dominar el propio cuerpo, la propia conducta y el propio mundo. La sensación que tiene muchas posibilidades de éxito en lo que emprenda y que los adultos pueden ayudarle en esta tarea”.
- b. “Curiosidad: la sensación de que el hecho de descubrir algo es positivo y placentero”.
- c. “Intencionalidad: el deseo y la capacidad de lograr algo y de actuar en consecuencia. Esta habilidad está ligada a la sensación y a la capacidad de sentirse competente, de ser eficaz”.
- d. “Autocontrol: la capacidad de modular y controlar las propias acciones en una forma apropiada a su edad; la sensación de control interno”.
- e. “Relación: la capacidad de relacionarse con los demás, una capacidad que se basa en el hecho de comprenderles y de ser comprendidos por ellos”.

- f. “Capacidad de comunicar: el deseo y la capacidad de intercambiar verbalmente ideas, sentimientos y concepto con los demás. Esta capacidad exige la confianza en los demás y el placer de relacionarse con ellos”.
- g. “Cooperación: la capacidad de armonizar las propias necesidades con las de los demás en las actividades grupales”.
- h. La importancia del ritmo: Según Goleman (2004), dice que conforme ha ido avanzando las investigaciones sobre el desarrollo evolutivo de las emociones, cada vez se encuentran en mejores condiciones de explicar las pautas que deben enseñarse al niño en cada uno de los distintos momentos del proceso de desarrollo de la inteligencia emocional. Como el programa de New Haven, en donde han realizado una dinámica para desarrollar el control de los impulsos, que consiste en recurrir a un gran cartel con un “Semáforo” en el que se detallan los siguientes seis pasos:
 - a. Luz roja:
 - 1. Detente, serénate y piensa antes de actuar.
 - b. Luz amarilla:
 - 2. Expresa el problema y di como lo sientes.
 - 3. Proponte un objetivo positivo
 - 4. Piensa en varias soluciones.
 - 5. Piensa de antemano en las consecuencias.
 - c. Luz verde:
 - 6. Sigue adelante y trata de llevar a cabo el mejor plan.

5. LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL

5.1 Diversas definiciones

Armstrong (2014), confirma que: la inteligencia interpersonal es la capacidad de percibir y distinguir los estados de ánimo, las intenciones, las motivaciones y los sentimientos de otras personas. Puede implicar la sensibilidad hacia las expresiones faciales como: gestos y voces; y también la capacidad de distinguir entre bastantes tipos de señales interpersonales, y la de responder con efectividad y de modo ordenado a esas señales.

Según Cuevas (2011), nos dice; esta inteligencia se constituye a partir de la capacidad

elemental para sentir las diferencias entre los demás, como en sus estados de ánimo, motivaciones e intenciones. Por ejemplo, esta inteligencia le permite a un adulto hábil leer las intenciones y los deseos de los demás, aunque no lo demuestre; esta capacidad la presentan los líderes religiosos, políticos, terapeutas y maestros.

Meza (2003), afirma que esta inteligencia se centra en la habilidad de desarrollar el ejercicio de la autoridad por ascendencia; capacidad para sintonizar con los sentimientos de los demás, intuición para pensar o sentir en relación con las otras personas.

Gardner (1999), mantiene su postura en decir que; es la capacidad para entender a los demás, intercambiar ideas, pensamiento, opiniones, con otras personas mediante las expresiones faciales, la voz y los gestos.

Antunes (2005, p.84) menciona que “la inteligencia interpersonal se basa en la capacidad de percibir diferencias en los demás, particularmente contrastes en sus estados de ánimo, sus motivaciones, sus intenciones y su temperamento”.

Miranda (2008), la inteligencia interpersonal es la parte de la mente que nos permite comprender a los demás, percibir su estado de ánimo, descubrir sus motivaciones. Incluye la capacidad de establecer y mantener relaciones sociales y para asumir diversos roles dentro de los grupos, ya sea como un miembro más o como líder. Las personas que desarrollan esta inteligencia poseen la llave de las relaciones humanas, del sentido del humor. Desde pequeños disfrutaban de la interacción con amigos y compañeros escolares, y en general no tienen dificultades para relacionarse con personas de otras edades diferentes a la suya. También les gusta del trabajar en equipo, son capaces de ver y respetar distintos puntos de vista según sea el tema en debate, y sobre todo aprecian valores y opiniones diferentes de las suyas.

5.2 Dimensiones o competencias de la inteligencia interpersonal

Según Paredes (2009), alega que; esta inteligencia está compuesta por otras dimensiones o competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con los demás:

5.2.1 Empatía

Se refiere a la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los

demás, poniéndose en su lugar, y responder correctamente a sus reacciones emocionales. Las personas que presentan esta capacidad son capaces de escuchar a los demás y entender sus problemas y motivaciones y reconocimiento social que se aventajan a las necesidades de los demás y que aprovechan las oportunidades que les ofrecen otras personas de su entorno (Paredes, 2009).

5.2 2 Relaciones Interpersonales

Es el talento, habilidad o capacidad que se tiene en el manejo de las relaciones con los demás, en saber persuadir e influenciar a los demás. Quiénes gozan de estas habilidades sociales son extraordinarios negociadores, tienen una gran capacidad para liderar grupos y para dirigir cambios, y son capaces de trabajar, colaborando en un equipo creando sinergias grupales (Paredes, 2009).

5.2 3 Conciencia de uno mismo

Es la capacidad de reconocer y entender en uno mismo nuestras fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que estos tienen sobre los demás y sobre el trabajo. Los individuos con estas habilidades se juzgan así mismo de forma práctica y objetiva, y a la vez son conscientes de sus propias limitaciones y aceptan con sinceridad sus errores, y un alto grado de autoconfianza (Paredes, 2009).

5.2 4 Flexibilidad

Es la capacidad para adaptarse con facilidad a las diversas circunstancias o para acomodar las normas a las distintas situaciones o necesidades. De la misma manera permite adaptarse con facilidad a la opinión, a la voluntad o a la actitud de otro u otras personas. Esta habilidad es muy útil para afrontar los cambios y superar los obstáculos. Los factores de la flexibilidad representan las habilidades y destrezas de la persona para acoplarse provechosamente a su entorno (Paredes, 2009).

5.3 Habilidades de la inteligencia interpersonal

Silberman y Hansburg (2000), sostiene que; la inteligencia interpersonal es muy diversa y esta no se limita, sino más bien incluye una variedad de actitudes interpersonales, entre ellas las ocho habilidades siguientes:

6. Comprender a los demás: esta habilidad permite a todo ser humano comprender a los demás, comunicarse mejor, tener la habilidad de ser decisivos y solucionar los conflictos de manera razonable y sana. Para esto se debe aprender a escuchar activamente, a empatizar y reconocer los puntos de vista ajenos. Necesita formular las preguntas adecuadas para aclarar lo que el otro quiere decir. De la misma manera aprenden a interpretar los estilos, las formas de pensar y los motivos de cada uno, para poder trabajar con eficacia (Silberman y Hansburg, 2000).
7. Expresar sus ideas con claridad: expresarse claramente es primordial para relacionarse con los demás, ya sea de manera personal o laboral. Al hablar se debe hacer de manera clara y breve, para no confundir a las personas. También es importante tener en cuenta, que los temas de conversación deben ser impactantes y que este trate de llamar la atención de la otra persona o de las personas (Silberman y Hansburg, 2000).
8. Establecer sus necesidades: debemos ser firmes en nuestras decisiones, fijar nuestros límites y ajustare a ellos. Ser sincero con nuestros anhelos y requerimientos, sino de lo contrario, terminaremos decepcionados y frustrados y podemos llegar a perder la calma de uno mismo y la de los demás (Silberman y Hansburg, 2000).
9. Intercambiar información: es fundamental dar y recibir información sobre las reacciones suscitadas por una situación definida, sin crear disgusto en otras personas. Esta información debe descriptiva, especifica, oportuna, practica y no culpabilizadora para el que lo solicite. Es básico solicitar opiniones para dirigirse con buen rumbo, para que no quede la duda de lo que la otra persona piensa de uno mismo. Estas repuestas deben tener tiempo en procesarse y organizarse, para luego ser emitidas y no generar ningún tipo de prejuicios (Silberman y Hansburg, 2000).
10. Influir en los otros: es apropiado motivar a los demás para que se desenvuelvan de manera libre y autónoma. Así mismo es bueno, aprender a descubrir sus necesidades, anhelos, sueños, virtudes, motivaciones, problemas y dialogarlo; así sabremos lo que ellos necesitan y lo que podemos ofrecerles (Silberman y Hansburg, 2000).
11. Resolver conflictos: las personas que sobresalen en estas cualidades interpersonales son buenos para la resolución de conflictos. Todo está en saber identificar la raíz del problema y ponerla al descubierto, para así poder definir los términos de dicho problema. Para ello es imprescindible avanzar un poco más y definir las necesidades de todos los implicados, con el fin de llegar todos a una solución adecuada (Silberman y Hansburg, 2000).

12. Trabajar en equipo: esta habilidad es todo un reto, porque es la que nos va a ayudar a enriquecer nuestra inteligencia interpersonal, ya sea en nuestra vida laboral o personal. Formar parte de un equipo de trabajo, es participar en el logro de todos, aunque a veces también pueden ser muy frustrante, porque lo difícil radica en querer convencer al grupo de nuestras opiniones. Trabajar en equipo requiere de habilidades, estrategias, técnicas muy especiales, como, por ejemplo; la capacidad de considerar distintos estilos de trabajo, coordinar los esfuerzos de cada integrante, evitando que se sientan presionados, y llegar todos a un mismo acuerdo (Silberman y Hansburg, 2000).
13. Cambiar el rumbo: poseer cualidades interpersonales nos hace flexibles y adaptables a todo tipo de contexto o situación. Por ello a veces hay que ir más allá o ser capaz de salirnos del camino ya establecido, eso en parte nos ayuda a tener éxito en nuestras relaciones con los demás. para así tener una aproximación nueva y diferente. A veces esto es arriesgado, por lo tanto, hay que hacerlo cuando sea necesario o sea preciso (Silberman y Hansburg, 2000).

En conclusión, decimos que estas habilidades, son como un manajo de herramientas que necesitamos para podernos relacionarnos con las demás personas y sobre toda que esta relación sea fuerte y sobre sólida. Porque como vemos estas habilidades están relacionadas entre sí y encajan de manera perfecta en nuestra vida, y nos ayuda y enriquece nuestra inteligencia interpersonal.

5.4 Beneficios de tener una inteligencia interpersonal desarrollada

Según Silberman y Hansburg (2000), nos dice que; a medida que se desarrolle las habilidades mencionadas anteriormente obtendremos los siguientes beneficiosos:

- Si nos preocupamos por comprender a los demás, entonces ganaremos su aprecio y haremos que estas se sientan más importantes y seguras de sí mismas.
- Es importante expresarnos con claridad, para hacernos entender a la primera, para no crear confusiones; esto ayudará y facilitará el funcionamiento de las cosas en el trabajo, en la escuela, en la calle, en la casa o en cualquier lugar que nos encontremos.
- En ocasiones hay que ser firmes, para obtener el respeto de las personas que nos rodean. Ser claros y directos, esto también importa cuando llega el momento de influir en los demás para lograr fines u objetivos.

- Intercambiar opiniones es ganar información; esto se evidencia cuando nos preocupamos por las reacciones de los demás, así descubrimos las consecuencias de su comportamiento. De ese modo, la relación con los demás se hará más agradable y plena.
- Es bueno influir de forma positiva en otros; de esta manera ganamos el aprecio y respeto de los demás.
- Resolver los conflictos con efectividad, es sinónimo de confianza hacia nosotros, ser comprensivos con las personas, nos hace capaces de resolver cualquier problema.
- Colaborar en equipo, es contar con una capacidad para trabajar en equipo; ya que generamos confianza y somos buscados para cualquier trabajo, y hasta somos capaces de obtener más responsabilidades y más compensaciones.
- Cambiar de rumbo nos genera a menudo un cambio de comportamiento, es el impulso de un cambio a otro. Y de la misma manera nos ayuda a buscar la oportunidad para solucionar los problemas en cada relación.

En conclusión, estos son los beneficios en seguida, si practicamos las habilidades mencionada anteriormente, así mismo nos ayuda a cultivar la inteligencia interpersonal y enriquecerla diariamente, en todos los aspectos de nuestro quehacer cotidiano.

5.5 Pasos para incrementar una buena inteligencia interpersonal

Según Silberman y Hansburg (2000), nos señala estos cuatro pasos, para una buena inteligencia interpersonal:

1. Desearlo: no solo basta con el interés o apetencia por conseguir algo, sino esta, hacerla realidad, para ello hay que desearlo y conseguirlo con responsabilidad según sea el caso.
2. Aprenderlo: las personas que utilizan su inteligencia interpersonal son muy hábiles en algunos campos concretos. Para adquirir el conocimiento tenemos que aprenderlo de algún modo o por medio del estudio, el ejercicio o la experiencia.
3. Intentarlo: leer acerca de lo bien que algo nos hace, no es suficiente, debemos practicarlo e intentarlo por nuestra cuenta. Así incorporamos pequeños cambios en nuestro comportamiento y practicando nos aproximamos a la realidad de lo que nos rodea. El éxito inicial será un aliciente para seguir adelante.
4. Vivirlo: a veces una de las razones por la que los cambios no suelen funcionar es que a menudo las personas intentan llevarlos a cabo solo con inspiración y fuerza de

voluntad. Es por eso el cambio autentico solo funciona cuando superamos los obstáculos que emergen en el camino de nuestra vida cotidiana. Algunas veces una habilidad tal vez resulta más difícil de conseguir y comprender, pero si nos enfrentamos a los motivos de esa dificultad, será más fácil superarla e incorporar esa destreza en nuestras vidas.

Como vemos estos cuatro pasos son esenciales para tener una buena decisión y una excelente inteligencia interpersonal, ambos están relacionados y entrelazados entre sí. Si nosotros lo practicamos entonces conseguiremos a menudo lo que a diario buscamos: la felicidad; es decir estar bien y seguros cuando nos relacionamos con alguien.

5.6 Hábitos de la inteligencia interpersonal

Según Flores (s.f. pp. 42-43), detalla que; los hábitos que se destacan en la inteligencia interpersonal son:

- Provoco el respeto mutuo como elemento importante en un grupo.
- Prefiero convivir con otros a estar solo.
- Casi siempre los dos bandos sienten que estoy de parte de ellos.
- Con frecuencia comparto objeto con los demás, aunque no me los devuelvan.
- Las personas se acercan frecuentemente a mí en busca de apoyo y comprensión, porque me creen capaz de escucharlos y ayudarlos.
- Me gusta asistir a reuniones formales e informales y participar activamente, pero, en algunos momentos, busco aislarme y reflexionar.
- Las personas que están en conflictos casi siempre recurren a mí por separado para que les ayude a buscar una solución.
- Me siento muy en paz frente al mar, me encanta compartir una puesta de sol.
- Me encanta comprar los libros que me enseñen como ser más hábil en mis relaciones es con los demás.
- Casi siempre me llaman para dirimir un pleito.
- Casi siempre, dentro de un grupo, termino siendo confidente.
- Me gusto compartir con mis compañeros el almuerzo que lleve a la excursión.
- Siempre me llaman para organizar y animar las fiestas.
- Me gusta asistir a cursos en los que se pueda establecer la comunicación personal.
- Para mí, una forma de descansar es convivir con la gente.

- En los viajes, lo que más me interesa es conocer a la gente y como vive.
- Me involucro en todo lo que le sucede a la gente que me rodea.

5.7 Reglas sociales para una interacción exitosa

Miranda (2008), confirma que; la inteligencia interpersonal presenta una infinidad de capacidades que apoyan una vida exitosa; con acciones que se evidencian en la vida cotidiana. Es por ende que cultivarlas con dedicación contribuye al desarrollo de las habilidades sociales, estas reglas a tener en cuenta son:

- Saludos y normas de urbanidad.
- Reuniones y vida social afectiva.
- Conversaciones y diálogos donde los niños puedan expresar sus ideas, necesidades y opiniones.
- Flexibilidad en los roles.
- Enseñanza y comprensión de la diversidad cultural de nuestro país.
- Coherencia entre la comunicación no verbal (gestos, entonaciones, posturas corporales) y la comunicación verbal.
- Cuidado del aspecto personal.
- Dieta y hábitos alimenticios sanos que incluyen tanto el tipo de alimentación como los modales en la mesa.
- Recreación, uso del tiempo libre, práctica de deportes, cultivo y gusto por el arte.
- Colaboraciones en actividades de apoyo a la comunidad escolar, religiosa, intelectual, a la que se pertenezca.

B. PROGRAMA: “APRENDIENDO A SER LIDER”

1. PROGRAMA

1.1. Definición de programa según autores

Según Aubrey, (1982:53). Citado en Molina (2007, p.41). En sentido general un programa es un plan o sistema bajo el cual una acción está dirigida hacia la consecución de una meta.

Según Riart, (1996:50). Citado en Molina (2007, p.41). “Es una planificación y ejecución en determinados períodos de unos contenidos, encaminados a lograr unos objetivos establecidos a partir de las necesidades de las personas, grupos o instituciones inmersas en un espacio-temporal determinado”.

Según Morril, (1990). Citado en Molina (2007, p.41). “Es una experiencia de aprendizaje planificada, estructurada y diseñada para satisfacer las necesidades de los estudiantes”

1.2 Propósitos programa de investigación

Según CATOLICA DEL NORTE, (s.f). Menciona los siguientes propósitos:

- Abordar los problemas y temas de investigación institucionales en un trabajo articulado e interdisciplinario.
- Fortalecer el proceso investigativo de los grupos y su trabajo inter y transdisciplinario.
- Producir conocimiento de alto impacto científico y social.
- Articular los problemas investigativos de las facultades y programas con los problemas investigativos declarados por la institución.
- Renovar el perfil docente universitario para generar impacto pertinente.
- Concebir sistémicamente el proceso curricular (enseñanza-aprendizaje-investigación) con impacto en el medio.
- Levantar/actualizar los perfiles investigativos de acuerdo con las políticas y lineamientos de la Institución.
- Definir las características de los investigadores en orden a conseguir los objetivos del programa.
- Fortalecer el currículo integrado basado en problemas y la investigación como su núcleo.

2. LIDER

2.1 Definiciones de líder según autores

Para empezar a desarrollar este tema, planteamos esta interrogante: ¿los líderes nacen o se hacen?, de esta manera, considerando una respuesta idónea acerca de la capacidad de liderazgo, describimos lo siguiente:

Muchos de los investigadores afirman que muchas habilidades o destrezas cognitivas y rasgos de la personalidad son innatos, al menos puede ser en parte, sino que además, estas se cultivan, conforme se va desarrollando esta habilidad. De esta manera esta habilidad natural puede presentar ciertas ventajas o desventajas para un líder.

Goleman (2011), señala esto; los buenos líderes nos hacen avanzar y conseguir nuestros objetivos. También nos encienden el entusiasmo y estimulan lo mejor que llevamos dentro de uno mismo. Es decir, estamos hablando y tratamos de explicar por qué dan buenos resultados, entonces, ahí vemos los tipos de estrategias, visión o ideas con energía, las cual ellos suelen emplear, pero la realidad es mucho más simple: el buen liderazgo se sirve o está centrado en las emociones.

Oriza (2012), afirma que; un líder es aquella persona que reúne un conjunto de competencias, habilidades, destrezas, estrategias, técnicas; sustentadas en valores primordiales, que le permiten persuadir, influir, motivar, incentivar, apoyar, comprender y comprometer los esfuerzos coordinados y coherentes de un equipo, hacia el logro de propósitos u objetivos justos, seguros y compartidos.

Ruiz (2003), nos dice; que un líder de la era actual no debe hacerse merecido del éxito fácil, debe aprender a discernir con su trabajo el horizonte entre unas metas y otras. Es decir, debe hacer todo lo que pueda y trabajar en equipo para lograr algo importante que valga la pena. A la vez este, va a desenvolverse en contextos de exigencia, rodeado de personas que se sientan dichosos y capaces de seguirles por ejercer un buen liderazgo.

Ruíz (2003), nos dice que; el líder es una persona influenciado por las casualidades esenciales, como: la familia, los amigos, las vivencias, las incidencias, los acontecimientos sufridos; estos son elementos diferenciadores que conforman la personalidad de un buen líder. Es decir, los hechos en los que despertó su voluntad de entendimiento, la capacidad de asimilar, la manera de agrupar detalles en la memoria, de esta manera constituye la lectura del pensamiento de quienes llegan a ser considerados como tales.

Cásares (S.A), señala lo siguiente; “El líder posee cualidades y defectos, comete errores y se equivoca; pero su finalidad y su forma de actuar lo encaminan a la construcción de sí mismo, de su mundo y de quienes lo rodean” (Molinar y Velásquez, 2007, p.13).

Acosta (2014, p.63), nos dice que, el líder canaliza las influencias procedentes de:

- El propio líder: su personalidad, su formación y su experiencia afectaran la forma en que se percibe su liderazgo.
- Los otros miembros del grupo: en especial, sus expectativas. Cuanto más consiente de ellas sea, más posibilidades tendrá de ayudar eficazmente a los demás.
- La situación: afectan tanto a la conducta del líder como a las expectativas del grupo.

En conclusión, de los aportes mencionados por estos autores, podemos decir que un excelente líder no nace, sino más bien se hace; como vemos, es evidente esta afirmación. Es decir, los hacen las circunstancias, lo determina la casualidad, su actitud es su fortaleza de ánimo. Este se hace a través del tiempo y sus logros primordiales. Para ello debe aplicar en su vida los valores y fundamentos ético, huir a ciertos requerimientos negativos, huir como a los engaños, utilizar la intuición como método, aprender a decir no, cuando lo más fácil es decir lo contrario, no caer en lo común o redundante, sino más bien inmiscuirse en lo complejo sin angustia por lo desconocido, no tener miedo a perder, cuando lo más fácil es ganar; ese son las características esenciales que debe poseer un buen líder.

2.2.FORMACIÓN DE UN LÍDER

Según Goleman (2011), describe estas características:

2.2.1 La autoconciencia

Los líderes con un buen nivel de autoconciencia emocional conectan con sus señales internas y reconocen el efecto que tienen sus sentimientos en ellos mismos y en su rendimiento laboral y profesional. Están en relación con sus valores, lo cual le permiten tomar la mejor decisión, teniendo en cuenta el contexto general de una situación. Estos también suelen mostrarse sinceros y auténticos, capaces de expresarse sin rodeo de sus emociones y estar convencidos de sus principios esenciales.

- a. La autoevaluación certera; en este sentido, los líderes con buen nivel de autoconciencia reconocen sus limitaciones y sus características fuertes, y son capaces de reírse de sí mismos. Aceptan sin remordimientos en qué tienen que mejorar y están abiertos a las críticas constructivas y los comentarios sobre su rendimiento laboral como profesional. Una autoevaluación certera les permite saber cuándo pedir ayuda y en qué deben reflexionar para ejercer un buen liderazgo.
- b. La confianza en uno mismo; esto es común en un líder, ya que son conscientes de las capacidades que poseen y les permiten relucir al máximo sus puntos fuertes. Esto hace que sus jefes confían y les hacen participes de un encargo difícil. Por ello siempre suelen destacar en un grupo de entre todas las personas.

2.2.2 La autogestión

- a. El autocontrol; los líderes que poseen esta habilidad encuentran formas sencillas de resolver sus sentimientos y los canalizan para aprovecharlos. Por ejemplo; el líder que no pierde los nervios ni la lucidez ante un gran estrés ni durante una crisis, o que permanece imperturbable incluso en una situación ardua.
- b. La transparencia. Los líderes transparentes presentan o desarrollan una franqueza auténtica ante los demás con respecto a lo que sienten, se expresan sin temor y dicen con la verdad que es lo que le parece bien y lo que no, pero sin dañar o hacer sentir mal a nadie; siempre hace posible la integridad. Siempre reconocen sin problemas sus faltas, no sus errores y ponen un alto a la conducta inmoral de los demás, en lugar de pasarlo por desapercibido.
- c. La adaptabilidad. Los líderes con esta capacidad pueden organizar varias tareas sin problema y se sienten agradables con las confusiones o problemas inevitables suscitados en su vida laboral y profesional, ya que suelen buscarle soluciones óptimas.
- d. Se adaptan a nuevos retos, se amoldan a cambios imprevistos y manifiestan una destreza al reaccionar ante realidades inesperadas.
- e. La capacidad de consecución; esta capacidad les permite a los líderes destacar y tener bien definidos sus valores éticos que los llevan a buscar siempre mejores alternativas, tanto propios, como para su equipo. Un rasgo de esta capacidad de consecución es aprender de forma paulatina y enseñar a los demás a ser mejores.

- f. La iniciativa; esta capacidad los hace ser eficientes, saben lo que les hace falta para llevar las riendas de su destino, tienen una iniciativa extraordinaria. Aprovechan las oportunidades o simplemente las crean, en lugar de sentarse a esperar que estas aparezcan por si solas.
- g. El optimismo; esta habilidad los hace ser capaces de aceptar las cosas como se presentan y las perciben como una oportunidad y no como amenaza. Tienen un concepto positivo de los demás, de quienes esperan lo mejor. Siempre espera que los cambios traigan un futuro mejor para todos los integrantes de su equipo.

2.2.3 La conciencia social

- a. La empatía. Esto líderes tienen bien definido sus emociones y son asertivos, lo que les permite detectar lo que sienten. Saben escuchar con atención y comprender lo que sienten y piensan otras personas. Gracias a esta capacidad, un líder se lleva bien con todos, así sean de distintas procedencias o de otras culturas.
- b. La conciencia organizativa. Los líderes con esta capacidad son capaces de explicar las fuerzas políticas que operan en una empresa, así como los valores superiores y las reglas reservadas que se aplican en ella.
- c. El servicio; los líderes fomentan un clima emocional adecuado, para que las personas lleven una relación mutua por el buen camino. Brindan una atención satisfactoria al cliente para garantizar que tenga todo lo que necesita, y se muestran disponibles para cuando los necesiten.

2.3 Capacidades del líder

Acosta (2014), indica que; el ejercicio del liderazgo se facilita si se desarrollan algunas capacidades por parte del líder:

2.3.1 Generar una visión compartida

Es la capacidad de proponer visiones claras que resulten motivadoras. Esta visión está centrada con el modo de sentir y, sobre todo, con los valores, intereses y aspiraciones de cada integrante del equipo.

2.3.2 Establecer objetivos

Para consensuar esta visión compartida es preciso establecer objetivos. El líder debe definir y acordar los objetivos a alcanzar. Para ello el equipo debe participar en la explicación y definición de estos objetivos. Y, de ser necesario, debatirlos.

2.3.3 Hacer planes

Estos planes se deben establecer, con la ayuda del equipo para así llegar a los objetivos o metas planteadas. Para ello estos objetivos requieren recursos suficientes para su alcance. Estos objetivos deben delimitarse en programas, que concreten los recursos del tiempo, personas e infraestructura que son las piezas fundamentales para su ejecución.

2.3.4 Generar responsabilidad

Un líder debe conseguir que todos los miembros de su equipo se involucren y aporten su esfuerzo y su compromiso, para que así realicen un buen trabajo. Para ello cada uno de los integrantes, debe responsabilizarse en aportar lo necesario o esencial para de esta manera llegar todos a un solo objetivo en bien de todos.

2.3.5 Dirigir la comunicación

El líder maneja y orienta la información de los miembros, esta comunicación no solo debe atender a los aspectos técnicos, sino también a los aspectos emocionales, haciendo que todos se sientan partícipes de los resultados finales.

2.3.6 Generar poder (empowerment)

El líder debe potenciar, transmitir autoridad de manera asertiva y con modales para que cada integrante pueda aportar su capacidad, su conocimiento, su estrategia, su técnica y su energía, en la conducción y construcción del trabajo.

2.3.7 Integrar

El líder sabe y reconoce que su equipo es más importante, por ello promueve el trato individual al equipo. Da prioridad primordial al comportamiento grupal, sobre el individual.

2.3.8 Manejar los conflictos

En todo equipo siempre hay interese diversos y opiniones diferentes. Por eso es

inevitable que a veces aparezcan conflictos en un equipo. Cuando esto ocurre, el líder debe de manejar estrategias o tener una técnica adecuada, para generar una buena relación, sin dañar o hacer sentir mala a nadie.

2.3.9 Generar sinergia y espíritu de equipo

Un buen líder debe de manejar, cultivar y mantener una red de relaciones y fomentar el valor de la cooperación. De esta manera debe de enseñar a su equipo, que más vale trabajar juntos y no por separados y coordinar procesos para llegar al logro de los objetivos establecidos. También un líder debe desarrollar un espíritu de equipo, generando un clima apropiado y de confianza para cada uno de los integrantes.

2.3.10 Ostentar la representación

El líder eficaz defiende al grupo contra cualquier situación o ataque, lo protege y lo apoya siempre y no cuando es necesario, a la vez manifiesta los intereses del equipo y actúa en nombre de este.

2.3.11 Desarrollar la potencialidad de cada equipo

Servir de inspiración para que los integrantes del grupo desplieguen su potencial y sepan sacar lo mejor de sí mismos. Esto supone apoyarlos para que aprendan, para que se arriesguen con nuevos conocimientos, para que asuman nuevos desafíos.

2.3.12 Dar reconocimiento

Dar reconocimiento o incentivo, hace que un integrante del equipo se sienta fortalecido y reconocido, y más si se da de manera pública su aprobación. Esto generara una satisfacción por los progresos realizados no solo en el reconocido, sino también en el líder.

2.3.13 Cuidar el clima emocional de su equipo

Un clima adecuado y apropiado genera un bienestar dentro del equipo y en cada uno de sus integrantes, el cual les facilita y les da la oportunidad de compartir ideas, aprender de los demás, asumir las decisiones del equipo y hacer, que las cosas se encaminen de modo adecuado y eficaz.

2.3.14 Fomentar la cultura de mejora continua

Es bueno paulatinamente mejorarlo todo: los procesos, los tiempos, las técnicas, las

estrategias, la calidad, el servicio, entre otros. Y, sobre todo, el desarrollo personal de cada uno de los miembros del equipo.

2.4 Habilidades de un líder

Molinar y Velásquez (2007, p.20), detalla a continuación, cuatro habilidades más comunes en un líder:

- La capacidad de ser proactivo: un líder siempre toma la iniciativa y se hace responsable de lo que ocurre en su vida, frente a cualquier problema.
- La capacidad de crear el futuro: los líderes tienen la habilidad de estimular o motivar a los integrantes de su equipo para que piensen más allá del presente y miren hacia el futuro.
- La capacidad de motivar a los demás: el líder motiva a sus seguidores y crea en ellos una satisfacción de ser guiados y los persuade de hacer lo que realmente se proponen; así mismo inspira a otros para lograr metas.
- La capacidad de desarrollar relaciones humanas: estas relaciones se desarrollan de acuerdo a lo que nos comunicamos. El líder desarrolla esta destreza para transmitir sus pensamientos, sus metas, sus conocimientos y su experiencia. Un líder coherente es una persona íntegra y confiable, lo cual es pieza fundamental para la interacción y la relación con los integrantes de su equipo.

3. DEFINICIONES DE LIDERAZGO

En esta parte haremos mención a algunos autores que dan su punto de vista respecto a este tema tan controversial hoy en día:

Ruíz (2003), recalca que; “El liderazgo es una actitud moral ante la vida, en cuanto lo moral supone actuar de acuerdo con la conciencia” (p.1).

Lussier y Achua (2002), frente a este tema afirma que: “Liderazgo es el proceso en el cual influyen líderes sobre seguidores, y viceversa, para lograr los objetivos de una organización a través del cambio” (p.6).

Acosta (2014), manifiesta que; el liderazgo es la capacidad que posee cada líder, para

influenciar sobre las personas o miembros de su equipo, para que todos lleguen de una misma manera a los objetivos planteados; es decir llegar a la meta común. La influencia que ejerce puede ser positiva o negativa. Y las metas, personales o colectivas. Pero en este caso mayormente las metas son colectivas en cuanto al trabajo e individual en cuanto a la formación personal de cada integrante del equipo.

Según Mateo y Valdano (2000), define al liderazgo como; “el arte de gestionar voluntades”. Es decir, es un arte porque para ser un líder se necesita poseer una capacidad innovadora que de ese toque “mágico” y ver más allá o antes que los demás, o de forma distinta (Citado por Molinar y Velásquez, 2007).

A nuestro parecer el liderazgo es la función o la capacidad que posee una persona, en este caso el líder y a la vez es capaz de tomar decisiones acertadas o apropiadas para el grupo, equipo u organización al cual pertenezca, inspirando confianza al resto de los que participan de ese equipo a alcanzar todos juntos una meta común. En definitiva, el líder debe poseer esa fuerza misteriosa para percibir la realidad en la cual están sumergidos.

3.1 Algunos mitos que existen sobre liderazgo

Molinar y Velásquez (2007), Algunas ideas que prevalecen respecto al liderazgo son erróneas y nos inducen a pensar que se necesita nacer con ciertas características de líder; que solamente algunas personas son líderes.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de los mitos:

3.1.1 El liderazgo es innato

Se ha discutido mucho acerca de si las personas nacen líderes o se hacen líderes. No es verdad que solamente unas cuantas personas posean el gen del liderazgo. Lo que muchos investigadores han encontrado es que el liderazgo se puede aprender. Las personas pueden desarrollar habilidades de liderazgo siempre y cuando las conozcan y las practiquen. Se necesitan una motivación y mucho entusiasmo para desarrollar las habilidades y actitudes que caracterizan a los líderes. (Molinar y Velásquez, 2007, pp.12-13).

3.1.2 Muy pocos son líderes

Muchas personas piensan que solo los líderes poseen características, habilidades, destrezas, que solamente algunas personas privilegiadas las tienen. No se dan cuenta que la realidad es que se está desaprovechando un gran potencial de liderazgo o en el caso de los padres que piensan que sus hijos no pueden sacar a flote estas capacidades. Esta habilidad es posible en todas las personas que se proponen metas y seguir sus sueños no solo personales, sino también en beneficio de un grupo, equipo u organización (Molinar y Velásquez, 2007).

3.1.3 Los líderes están en los puestos superiores

Generalmente se asocia el liderazgo con el presidente de una nación, el gerente general de una compañía, el director de una escuela, el jefe de una empresa, el comandante de policía, el director de una universidad, entre otros, pero deben entender que el liderazgo está en todos los puestos o lugares. Si solo vemos como líderes a las personas que ocupan puestos superiores, estamos errados porque los líderes están en todos los lugares y en todos los niveles, con decir que hasta un niño de inicial es un líder, En otras palabras, el liderazgo es tarea de todos.

3.2 Los tres enfoques tradicionales del liderazgo

Lussier y Achua, (2002), señala estas teorías del liderazgo que han ido evolucionando con el tiempo, de todas las investigaciones sobre el liderazgo en orden de evolución: la teoría de los rasgos, la teoría conductual y la teoría situacional, descrita a continuación:

3.2.1 La teoría de los rasgos

Data de los antiguos griegos y romanos, ellos creían que las condiciones del liderazgo eran innatas, y que solo unos cuantos tenían ese privilegio, las grandes mayorías no podían ser líderes (así lo desearan o estudiaran el liderazgo), se pensaba que el destino les había negado esa virtud y, ´por tanto, debían ser conducidos (p. 18).

3.2.2 El nuevo paradigma del liderazgo

El enfoque moderno actúa bajo el paradigma de una nueva manera de pensar: El liderazgo del cambio no depende de las situaciones sino más bien de las actitudes, los valores y las acciones de los líderes. Lo que se requiere para lograr un cambio efectivo no es la teoría de la contingencia, sino más bien la filosofía de liderazgo que en todo el tiempo y lugar se enfoque en reclutar los corazones y de las mentes de los seguidores mediante su participación. Dicha filosofía debe estar enraizada en el más fundamental de los principios morales: el respeto hacia las personas, en este dominio de la moralidad no hay contingencias (p.18).

3.2.3 Cómo logramos cambiar los paradigmas

Por ello, debemos de romper el hielo como se dice, y aventurarnos en cada reto que se nos presentan cada día. Es decir, romper los paradigmas tradicionales al cual estamos acostumbrados (Lussier y Achua, 2002).

3.3.Liderazgo situacional

Según Leveckí (2000), nos dice que; el liderazgo situacional describe la necesidad de que los líderes se ajusten a su estilo de liderazgo, a la situación en la que se encuentran, como consecuencia de las necesidades del equipo (citado por Molinar y Velásquez, 2007).

Algunos de los estilos de liderazgo los explica Leveckí (2000, p.56) citado por Molinar y Velásquez (2007, p.21) lo cual están adaptados y resumidos de esta manera:

- a. Autocrático: centrado en sí mismo, dominante, dirige el imperio desde el centro. Envía las respuestas desde la cima, no consulta. El líder define los roles y les dice a las personas que hacer, como y cuando.
- b. Tolerante: deja que las personas resuelvan los conflictos. Rara vez se involucra. Participa poco. La función principal del líder es facilitar y comunicar.

- c. Democrático: participativo, conoce la respuesta, hace que las personas se sientan confiadas en su tarea y dignas de confianza. Si consulta a los demás. El líder tiene un comportamiento directivo y de apoyo a la vez.
- d. Paternalista: resuelve los problemas de los demás. Casi no permite la consulta. El líder brinda poca dirección y apoyo.

En conclusión, corroboramos que cada estilo de liderazgo puede sobresalir en algunas situaciones, o bien, predominar en algunos líderes. Por eso es esencial reconocer aquellas situaciones en las que se requiera actuar de un modo o de otro. Por ende, el liderazgo nos ayuda a actuar de manera oportuna y frente a cualquier situación según sea el contexto.

3.4 Dimensiones del liderazgo

3.4.1 Motivación

Según Gran diccionario enciclopédico (1977), considera a la motivación como un proceso principal de toda conducta que posee una persona, dentro de un contexto. Para ello existen tres pasos principales: aparición del motivo, la conducta consiguiente, las condiciones que satisfacen o alivian a este la conducta generada tras la aparición del motivo es instrumental, ya que tiende a introducir o satisfacer el impulso y alcanzar un objetivo. Entonces en conclusión decimos que la motivación es uno de las perspectivas psicológicas que está relacionado más estrechamente con el desarrollo de toda persona. Así mismo se caracteriza por la interacción de las personas con las circunstancias, por ello la motivación varía de una persona a otra y hasta en una misma persona puede variar en distintos momentos y situaciones.

3.4.2 Comunicación

Según el Gran Diccionario Enciclopédico (1977), señala que; La comunicación interpersonal, exclusiva ser racional, es necesaria para la vida en sociedad. Es decir que la comunicación se da en todo ser vivo, solo con la única diferencia que en el ser humano es racional. Así mismo la comunicación es totalmente indispensable para cualquier relación o interacción entre dos personas a mas, para ello esta debe ser fluida y clara, para que pueda ser entendida.

3.4.3 Compromiso

Según el Gran Diccionario Enciclopédico (1977), nos dice que; en un sentido amplio designa un constitutivo fundamental de toda existencia humana. Es decir, se refiere a la capacidad que tiene una persona para tomar consciencia de lo fundamental que existe en cumplir con algo que se ha comprometido. Así mismo un compromiso ha sido calificado como un objetivo de una o más personas a realizar dentro de un equipo; y estas van desarrollando hechos o acciones para poder llevarlo a cabo. Por ejemplo; una persona que cumple con sus compromisos ya sea a corto o largo tiempo, es considerado una persona de respeto, ya que cuenta con un valor y una virtud, y así podrá asegurar su éxito en los proyectos a corto o largo plazo.

3.4.4 Convivencia

Según el Gran Diccionario Enciclopédico (1977), menciona que; la convivencia, se percibe como un cumulo de relaciones favorables de un grupo social establecido, entre ellos y frente a este grupo. Por ello la convivencia siempre ha sido considerada de manera positiva para las relaciones interpersonales. En ella se puede vivenciar o apreciar el signo de armonía, de paz, de vida comunitaria, de discusión fraternal, de acercamiento y de unidad dada en cada uno de los integrantes o de manera grupal.

3.4.5 Trabajo en equipo

Según el Gran Diccionario Enciclopédico (1977), destaca que; un equipo es un conjunto de individuos que realiza una obra o trabajo en beneficio de todos. Por lo general los vincula, los organiza y orienta hacia objetivos o metas compartidos. Dentro de ellos todos tienen reglas establecidas y roles que cumplir de acuerdo a la función de cada uno de los integrantes de un equipo.

3.5 Los diez compromisos de liderazgo

Según Kouzes y Posner (1990), citado en (Salas, Espinoza, Pando, Medina y Camacho, 2005, p.167), hace una mención descriptiva de 10 compromisos, detallados a continuación:

| | |
|-----------------------------------|--|
| Desafía el proceso | 1.- Busca oportunidades |
| | 2.-Experimenta y corre riesgos. |
| Inspira una visión compartida | 3.- Imagina el futuro. |
| | 4.-Recluta a otros. |
| Habilita a otros para que efectúe | 5.- Fomenta la colaboración |
| | 6.- Fortalece a otros. |
| Modela el camino | 7.- Da el ejemplo. |
| | 8.- Planifica pequeñas victorias. |
| Estimula el ánimo | 9.- Reconoce la contribución personal. |
| | 10.- Celebra los logros |

3.6 Liderazgo en la educación

El líder en la educación es aquel que está comprometido con la práctica de su profesión; aquel que continuamente está aprendiendo y desarrollando habilidades o destrezas nuevas y renovadas; es aquel que tiene y comparte una visión común con sus estudiantes; así mismo es aquel que deporta el conformismo y la pasividad y lo más importante, inspira a sus estudiantes para ser mejores personas y ciudadanos dentro de una sociedad y sepan desenvolverse adecuadamente según sea el contexto o situación (Molinar y Velásquez 2007).

Jeap (1991), Explica el rol y la importancia de los maestros educadores de liderazgo. Por ello, los educadores han reconocido la importancia de crear un clima que anime al estudiante a aceptar la responsabilidad de su contribución a la sociedad. De esto deducimos el reto de los maestros, es desarrollar el liderazgo en sus estudiantes ayudándoles y estimulándoles para que se vuelvan autosuficientes en todo momento y situaciones que se le presentaran a lo largo de su vida. Ya que los maestros conocen y son conscientes de las necesidades diferentes encontrada en cada estudiante y generar en ellos un alto grado de sensibilidad y empatía (Citado por Molinar y Velásquez, 2007).

Según Jeap, citado por (Molinar y Velásquez, 2007, p.13), señala que los educadores se enfrentan al reto de aprender a actuar de una nueva manera que facilite a los individuos:

- Entender sus papeles en la organización y en la comunidad.
- Participar en el establecimiento de los objetivos individuales y de la institución con los cuales estén comprometidos.
- Comprometerse a adquirir las actitudes, habilidades y aprendizaje que le permitan hacer una buena contribución.
- Aceptar la responsabilidad de su propio aprendizaje individual y su desarrollo.
- Desarrollar relaciones de autoaprendizaje.

En conclusión, decimos que este es un tema que nos compete a nosotras, ya que somos educadoras y vamos a evidenciar en cada salón de clase a estudiantes con esta facultad y facilidad de liderazgo, para ello nos comprometemos a seguir con este programa, el cual a largo plazo dará sus frutos. Por ello queremos que todos nuestros estudiantes cultiven en ellos esas destrezas o habilidades para llegar a ser grandes líderes, y sean un ejemplo para los que lo siguen.

3.6.1 El profesor como líder transformacional

Si encontramos a un docente que establece metas y objetivos hacia un futuro, en el intento de hacer a sus estudiantes líderes, entonces estamos hablando de un líder transformacional. Según Bass (citado por Auzmendi, 2003), define el liderazgo como; “aquello que estimula a las personas a dar lo mejor de sí mismas para lograr una meta común previamente acordada” (Citado por Molinar y Velásquez, 2007, p.23).

A partir de ello Bass construyó un modelo que reconoce cuatro características principales del liderazgo transformacional en el aula (Citado por Molinar y Velásquez, 2007):

- a. Consideración individual: el docente siempre debe prestar atención personal a cada uno de los estudiantes, respetar las características individuales, sacar a flote sus habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes; de modo que estos se sientan valoradas por la aportación que realizan al equipo. En este proceso, el docente debe retroalimentar a cada uno de sus estudiantes con el único objetivo de contribuir en su crecimiento personal. El mensaje para que el docente envía a sus estudiantes a través de esta acción es: “eres importante para mí y me preocupo por tu crecimiento”

- b. Influencia idealizada: nosotros los maestros somos el modelo a seguir en ellos, y convertimos en un modelo de vida y ganarnos la confianza y el respeto de cada uno de los estudiantes. Se hace esto con la finalidad de favorecer su desarrollo. En este caso el maestro debe tener una conducta ética - moral y respetuosa hacia las demás personas (colegas, padres de familia y sociedad). El mensaje que los estudiantes envían al maestro es: “El profesor es una persona honesta, confío en él y en lo que nos dice.”
- c. Estimulación intelectual: estamos dispuestos a ofrecer retos y desafíos intelectuales en nuestros estudiantes, generando en ellos nuevas estrategias de aprendizajes y prepararles para los retos que enfrentaran a lo largo de su existencia. El mensaje que el maestro envía a sus estudiantes es: “Puedes aprender nuevas maneras de resolver este problema.”
- d. Motivación inspiracional: el docente a diario tiene que alentarlos a seguir adelante, diciéndoles palabras o frases motivadoras que ayuden a enriquecer su autoestima. El mensaje del docente a sus estudiantes es: “Si lo intentas lo puedes lograr. ¡Ánimo tú puedes!”.

De estas afirmaciones concluimos, que el docente al ejercer su labor pedagógica, transmite su entusiasmo a los estudiantes, plantea nuevas metas y motiva a la acción; con sus palabras, frases, consejos. Por ende, nosotros debemos ser una persona correcta, tener una postura adecuada en todo, desde vestirse, hasta el momento que enseñamos, así mismo contribuir en la autoestima de este y la confianza en sí mismo. Al mismo tiempo, ayudarle al estudiante a reconocer sus habilidades, destrezas, actitudes, sin ninguna discriminación entre ellos, ni mucho menos hacer comparaciones, decirles y hacer todo lo posible que deán su máximo esfuerzo al desarrollar algún tema o trabajo. Por eso es importante reconocer que el estudiante es el centro del proceso de enseñanza - aprendizaje, y por ello, todos los temas están centrados en ellos. Por lo tanto, el docente debe estar actualizándose constantemente a los cambios en la educación y así transmitirlos a los estudiantes d manera empática y asertiva.

C. RELACION ENTRE INTELIGENCIA INTERPERSONAL Y EL PROGRAMA: “APRENDIENDO A SER LÍDER”

Para empezar a mencionar la relación entre ambas variables, primero vamos a definir cada una de ellas:

1. INTELIGENCIA INTERPERSONAL

Miranda (2008), la inteligencia interpersonal es la parte de la mente que nos permite comprender a los demás, percibir su estado de ánimo, descubrir sus motivaciones. Incluye la capacidad de establecer y mantener relaciones sociales y para asumir diversos roles dentro de los grupos, ya sea como un miembro más o como líder. Las personas que desarrollan esta inteligencia poseen la llave de las relaciones humanas, del sentido del humor. Desde pequeños disfrutaban de la interacción con amigos y compañeros escolares, y en general no tienen dificultades para relacionarse con personas de otras edades diferentes a la suya. También les gusta del trabajar en equipo, son capaces de ver y respetar distintos puntos de vista según sea el tema en debate, y sobre todo aprecian valores y opiniones diferentes de las suyas.

Según Paredes (2009), alega que; esta inteligencia está compuesta por otras dimensiones o competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con los demás:

a) Empatía

Se refiere a la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar, y responder correctamente a sus reacciones emocionales. Las personas que presentan esta capacidad son capaces de escuchar a los demás y entender sus problemas y motivaciones y reconocimiento social que se aventajan a las necesidades de los demás y que aprovechan las oportunidades que les ofrecen otras personas de su entorno (Paredes, 2009).

b) Relaciones Interpersonales

Es el talento, habilidad o capacidad que se tiene en el manejo de las relaciones con los demás, en saber persuadir e influenciar a los demás. Quiénes gozan de estas habilidades sociales son extraordinarios negociadores, tienen una gran capacidad para

liderar grupos y para dirigir cambios, y son capaces de trabajar, colaborando en un equipo creando sinergias grupales (Paredes, 2009).

c) Conciencia de uno mismo

Es la capacidad de reconocer y entender en uno mismo nuestras fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que estos tienen sobre los demás y sobre el trabajo. Los individuos con estas habilidades se juzgan así mismo de forma práctica y objetiva, y a la vez son conscientes de sus propias limitaciones y aceptan con sinceridad sus errores, y un alto grado de autoconfianza (Paredes, 2009).

d) Flexibilidad

Es la capacidad para adaptarse con facilidad a las diversas circunstancias o para acomodar las normas a las distintas situaciones o necesidades. De la misma manera permite adaptarse con facilidad a la opinión, a la voluntad o a la actitud de otro u otras personas. Esta habilidad es muy útil para afrontar los cambios y superar los obstáculos. Los factores de la flexibilidad representan las habilidades y destrezas de la persona para acoplarse provechosamente a su entorno (Paredes, 2009).

2. PROGRAMA: “APRENDIENDO A SER LÍDER”

2.1.FORMACIÓN DE UN LÍDER

Según Goleman (2011), describe estas características:

2.1.1 La autoconciencia

Los líderes con un buen nivel de autoconciencia emocional conectan con sus señales internas y reconocen el efecto que tienen sus sentimientos en ellos mismos y en su rendimiento laboral y profesional. Están en relación con sus valores, lo cual le permiten tomar la mejor decisión, teniendo en cuenta el contexto general de una situación. Estos también suelen mostrarse sinceros y auténticos, capaces de expresarse sin rodeo de sus emociones y estar convencidos de sus principios esenciales.

- a) La autoevaluación certera; en este sentido, los líderes con buen nivel de autoconciencia reconocen sus limitaciones y sus características fuertes, y son capaces de reírse de sí mismos. Aceptan sin remordimientos en qué tienen que mejorar y están abiertos a las críticas constructivas y los comentarios sobre su rendimiento laboral como profesional. Una autoevaluación certera les permite saber cuándo pedir ayuda y en qué deben reflexionar para ejercer un buen liderazgo.
- b) La confianza en uno mismo; esto es común en un líder, ya que son conscientes de las capacidades que poseen y les permiten relucir al máximo sus puntos fuertes. Esto hace que sus jefes confían y les hacen participes de un encargo difícil. Por ello siempre suelen destacar en un grupo de entre todas las personas.

2.1.2 La autogestión

- a) El autocontrol; los líderes que poseen esta habilidad encuentran formas sencillas de resolver sus sentimientos y los canalizan para aprovecharlos. Por ejemplo; el líder que no pierde los nervios ni la lucidez ante un gran estrés ni durante una crisis, o que permanece imperturbable incluso en una situación ardua.
- b) La transparencia. Los líderes transparentes presentan o desarrollan una franqueza auténtica ante los demás con respecto a lo que sienten, se expresan sin temor y dicen con la verdad que es lo que le parece bien y lo que no, pero sin dañar o hacer sentir mal a nadie; siempre hace posible la integridad. Siempre reconocen sin problemas sus faltas, no sus errores y ponen un alto a la conducta inmoral de los demás, en lugar de pasarlo por desapercibido.
- c) La adaptabilidad. Los líderes con esta capacidad pueden organizar varias tareas sin problema y se sienten agradables con las confusiones o problemas inevitables suscitados en su vida laboral y profesional, ya que suelen buscarle soluciones óptimas.
- d) Se adaptan a nuevos retos, se amoldan a cambios imprevistos y manifiestan una destreza al reaccionar ante realidades inesperadas.
- e) La capacidad de consecución; esta capacidad les permite a los líderes destacar y tener bien definidos sus valores éticos que los llevan a buscar siempre mejores alternativas, tanto propios, como para su equipo. Un rasgo de esta capacidad de consecución es aprender de forma paulatina y enseñar a los demás a ser mejores.

- f) La iniciativa; esta capacidad los hace ser eficientes, saben lo que les hace falta para llevar las riendas de su destino, tienen una iniciativa extraordinaria. Aprovechan las oportunidades o simplemente las crean, en lugar de sentarse a esperar que estas aparezcan por si solas.
- g) El optimismo; esta habilidad los hace ser capaces de aceptar las cosas como se presentan y las perciben como una oportunidad y no como amenaza. Tienen un concepto positivo de los demás, de quienes esperan lo mejor. Siempre espera que los cambios traigan un futuro mejor para todos los integrantes de su equipo.

2.1.3 La conciencia social

- a) La empatía. Esto líderes tienen bien definido sus emociones y son asertivos, lo que les permite detectar lo que sienten. Saben escuchar con atención y comprender lo que sienten y piensan otras personas. Gracias a esta capacidad, un líder se lleva bien con todos, así sean de distintas procedencias o de otras culturas.
- b) La conciencia organizativa. Los líderes con esta capacidad son capaces de explicar las fuerzas políticas que operan en una empresa, así como los valores superiores y las reglas reservadas que se aplican en ella.
- c) El servicio; los líderes fomentan un clima emocional adecuado, para que las personas lleven una relación mutua por el buen camino. Brindan una atención satisfactoria al cliente para garantizar que tenga todo lo que necesita, y se muestran disponibles para cuando los necesiten.

2.2. Dimensiones del liderazgo

2.2.1 Motivación

Según Gran diccionario enciclopédico (1977), considera a la motivación como un proceso principal de toda conducta que posee una persona, dentro de un contexto. Para ello existen tres pasos principales: aparición del motivo, la conducta consiguiente, las condiciones que satisfacen o alivian a este la conducta generada tras la aparición del motivo es instrumental, ya que tiende a introducir o satisfacer el impulso y alcanzar un objetivo. Entonces en conclusión decimos que la motivación es uno de las perspectivas psicológicas que está relacionado más estrechamente con el desarrollo de toda persona. Así

mismo se caracteriza por la interacción de las personas con las circunstancias, por ello la motivación varía de una persona a otra y hasta en una misma persona puede variar en distintos momentos y situaciones.

2.2.2 Comunicación

Según el Gran Diccionario Enciclopédico (1977), señala que; La comunicación interpersonal, exclusiva ser racional, es necesaria para la vida en sociedad. Es decir que la comunicación se da en todo ser vivo, solo con la única diferencia que en el ser humano es racional. Así mismo la comunicación es totalmente indispensable para cualquier relación o interacción entre dos personas a mas, para ello esta debe ser fluida y clara, para que pueda ser entendida.

2.2.3 Compromiso

Según el Gran Diccionario Enciclopédico (1977), nos dice que; en un sentido amplio designa un constitutivo fundamental de toda existencia humana. Es decir, se refiere a la capacidad que tiene una persona para tomar consciencia de lo fundamental que existe en cumplir con algo que se ha comprometido. Así mismo un compromiso h sido calificado como un objetivo de una o más personas a realizar dentro de un equipo; y estas van desarrollando hechos o acciones para poder llevarlo a cabo. Por ejemplo; una persona que cumple con sus compromisos ya sea a corto o largo tiempo, es considerado una persona de respeto, ya que cuenta con un valor y una virtud, y así podrá asegurar su éxito en los proyectos a corto o largo plazo.

2.2.4 Convivencia

Según el Gran Diccionario Enciclopédico (1977), menciona que; la convivencia, se percibe como un cumulo de relaciones favorables de un grupo social establecido, entre ellos y frente a este grupo. Por ello la convivencia siempre ha sido considerada de manera positiva para las relaciones interpersonales. En ella se puede vivenciar o apreciar el signo de armonía, de paz, de vida comunitaria, de discusión fraternal, de acercamiento y de unidad dada en cada uno de los integrantes o de manera grupal.

2.2.5 Trabajo en equipo

Según el Gran Diccionario Enciclopédico (1977), destaca que; un equipo es un conjunto

de individuos que realiza una obra o trabajo en beneficio de todos. Por lo general los vincula, los organiza y orienta hacia objetivos o metas compartidos. Dentro de ellos todos tienen reglas establecidas y roles que cumplir de acuerdo a la función de cada uno de los integrantes de un equipo.

3. RELACIÓN ENTRE AMBAS VARIABLES

Bueno después de haber revisado el marco teórico y extraído definiciones de ambas variables, están relacionadas de esta manera:

Bueno como hemos visto el programa habla del líder, sus características, sus funciones, aspectos, entre otros. De esta manera hace mención a sus dimensiones con la cual será trabajadas en el desarrollo del programa, estas dimensiones están relacionadas con las dimensiones de la inteligencia interpersonal. Entonces al fusionarse ambas variables vamos a desarrollar la inteligencia interpersonal de los niños y niñas a partir del programa “Aprendiendo a ser líder”; en base a sus dimensiones de cada una de ellas, porque eso es lo que se quiere que la inteligencia no se desarrolle sola, sino en función de todas sus dimensiones descritas anteriormente. Porque nosotras queremos formar líderes con un buen nivel de autoconciencia emocional que se conecten con sus señales internas y reconozcan el efecto que tienen sus sentimientos en ellos mismos y en su rendimiento escolar. También que estén en relación con sus valores, lo cual les permite tomar la mejor decisión, teniendo en cuenta el contexto general de una situación.

1.4. Formulación del problema

¿En qué medida el programa: “Aprendiendo a ser líder”, mejora la Inteligencia Interpersonal de los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se enfocará en el estudio detallado de la inteligencia interpersonal, y de cómo esta, actúa de manera asertiva para que los niños puedan desenvolverse libremente y así progresivamente lograr un buen sentido de empatía,

aprendiendo a relacionarse en la escuela, como en la sociedad. Por ende, es de vital importancia comprender plenamente este estudio.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad aplicar un programa sobre liderazgo, para contrarrestar actitudes en los niños que no tienen un adecuado desarrollo de su inteligencia interpersonal. El propósito es fortalecer las capacidades de liderazgo y fomentar una efectiva comunicación verbal y no verbal haciendo evidente la presencia de grupos, crear y mantener sinergia para mejorar su capacidad de liderazgo, de la misma manera, enseñarles mutuamente a reflexionar, aprendiendo a intuir sobre los sentimientos de los demás. Por tal motivo propondremos una metodología apropiada para mejorar la inteligencia interpersonal con el desarrollo de sesiones donde las estrategias servirán como directrices para que los maestros estimulen la inteligencia interpersonal en los niños de educación primaria.

La investigación propone una metodología que ayudaran a los docentes a mejorar sus prácticas en el desarrollo de la inteligencia interpersonal en los niños de educación primaria. Además, aplicaremos instrumentos apropiados para comprobar que una buena formación en liderazgo ayuda considerablemente a tener un buen dominio progresivo de la inteligencia interpersonal. Otro aspecto a considerar es propiciar el desarrollo de actitudes de solidaridad y cooperación entre compañeros de aula, estimular el fortalecimiento de destrezas de aprendizaje, permitiendo el trabajo individual - cooperativo en los niños y niñas a nivel escolar brindando la oportunidad de dar a conocer una educación basada en el desarrollo de la personalidad hacia la potenciación de la inteligencia interpersonal.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Si aplicamos este programa: “Aprendiendo a ser líder”, entonces mejora la Inteligencia Interpersonal en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

1.6.2 Hipótesis Nula (Ho)

En la aplicación del Programa Aprendiendo a ser líder en el determinado grupo experimental no produce mejores resultados que en el dicho grupo control en donde no se aplicó el experimento. “Según el modelo o marco teórico que sustenta este estudio, se simboliza así”. (Hernández, Fernández, Baptista, 2006. p.137)

$$H_1: \mu_2 = \mu_1$$

1.6.3 Hipótesis alternativa (Ha)

En la aplicación del Programa Aprendiendo a ser líder en el determinado grupo experimental produce mejores resultados que en el dicho grupo control en donde se aplicó el experimento. “Según el modelo o marco teórico que sustenta este estudio, se simboliza así”. (Lerma, 2009. p.93)

$$H_1: \mu_2 \geq \mu_1$$

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Demostrar que el programa: “Aprendiendo a ser líder”, mejora la inteligencia interpersonal en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

- Medir el nivel de la Inteligencia Interpersonal antes y después de aplicar el programa “Aprendiendo a ser Líder” en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.
- Determinar el nivel de la inteligencia interpersonal en su dimensión de Conciencia de uno mismo en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

- Determinar el nivel de la inteligencia interpersonal en su dimensión de Empatía en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.
- Mejorar el nivel de la inteligencia interpersonal en su dimensión de Relaciones interpersonales en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.
- Determinar el nivel de la inteligencia interpersonal en su dimensión de Flexibilidad en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.
- Comprobar que el programa: “Aprendiendo a ser líder”, permite mejorar la inteligencia interpersonal en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

CAPÍTULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

En esta investigación educativa, empleamos una metodología cualitativa, ya que se fundamentó en el registro de información, análisis e interpretación de datos numéricos.

2.1. Diseño de investigación

En esta investigación educativa, se empleó el diseño cuasi experimental porque trabaja con dos grupos intactos, con pre test y pos test.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), nos dice lo siguiente: “Los sujetos no se le asignan al azar, sino que dichos grupos ya están formados antes del experimento” (p.153).

Cuyo diagrama es el siguiente:

$$G_1 = O_1 \text{---} X \text{---} O_2$$

$$G_2 = O_3 \text{---} O_4$$

Dónde:

G_1 : Grupo Experimental

G_2 : Grupo Control

O_1 y O_2 : Pre test

O_2 y O_4 : Post test

X : Programa “Aprendiendo a ser líder”.

2.2. Variables - operacionalización

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|--|---|---|----------------------------|---|---|
| Inteligencia Interpersonal | La inteligencia interpersonal se basa en la capacidad de percibir diferencias en los demás, particularmente contrastes en sus estados de ánimo, sus motivaciones, sus intenciones y su temperamento (Antunes, 2005. p.84) | La inteligencia interpersonal, está basada en la característica que se desprende de poseer una gran sensibilidad especial para detectar los sentimientos de la demás ligada a la interacción de persona a persona en sentido del contacto directo entre ellas promoviendo la oportuna comunicación en su correspondencia y afinidad en totalidad conllevando a que la inteligencia será evaluada con las dimensiones: | Conciencia de uno mismo | Reflexiona acerca de las consecuencias de sus acciones. | Esta variable fue medida con un test para evaluar la inteligencia interpersonal y cada ítem será medido a partir de una escala. |
| | | | | Muestra confianza en sí mismo. | |
| | | | | Percibe sobre sí mismo la opinión de los demás. | |
| | | | Empatía | Identifica las emociones de otros. | |
| | | | | Muestra interés por los demás. | |
| | | | | Ofrece su ayuda cuando es necesario | |
| | | | Relaciones interpersonales | Muestra agrado al relacionarse con los demás | |
| | | | | Posee destreza para convencer a otros. | |
| | | | | Demuestra una comunicación asertiva. | |
| | | | Flexibilidad | Tiene buen sentido de empatía. | |
| | | | | Demuestra confianza. | |
| | | | | Muestra seguridad al Trabajar en equipo. | |
| Percibe sobre sí mismo expresiones ajenas. | | | | | |

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-------------------------|--|---|-------------------|---|--|
| Aprendiendo a ser líder | El líder es aquella persona que reúne un conjunto de competencias sustentadas en ciertos valores fundamentales, que le permiten persuadir, influir, motivar y comprometer los esfuerzos coordinados y coherentes de un grupo de personas hacia el logro de propósitos legítimos y compartidos (Oriza, 2012, p.19). | Este programa; “Aprendiendo a ser Líder”, se enfoca en mejorar la inteligencia interpersonal, partiendo de su propia realidad de cada uno de ellos. Manejando eficazmente situaciones que le ayuden a comprender y potenciar sus habilidades de manera empática y asertiva entre pares, dentro del aula como fuera de ella. | Motivación | Motiva a sus compañeros a seguir adelante. | Esta variable fue medida con una escala valorativa y cada ítem será medido a partir de una escala. |
| | | | | Elogia los esfuerzos de sus compañeros. | |
| | | | Convivencia | Tiene en cuenta las necesidades individuales de sus compañeros | |
| | | | | Mantiene una actitud de respeto por las opiniones de los demás. | |
| | | | Trabajo en equipo | Fomenta el espíritu de equipo. | |
| | | | | Organiza los aprendizajes de manera cooperativa. | |
| | | | Comunicación | Muestra fluidez al comunicarse | |
| | | | | Expresa sus ideas de manera clara y precisa | |
| | | | Compromiso | Muestra interés y compromiso por el liderazgo. | |
| | | | | Aprende de sus errores, para mejorarlos. | |

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población:

Es el listado que contiene las unidades que pueden ser seleccionadas para la muestra (unidades muestrales) en dicho listado deben numerarse los elementos para facilitar la selección aleatoria de los que pertenecen a la muestra (Lerma, 2009).

La población, cuyo objeto de estudio de esta investigación estuvo constituida por los niños y niñas del sexto grado “A” y “B” de Educación Primaria de la Institución Educativa N°88331 Rinconada - 2017, protagonizada por un total de 55 estudiantes divididos en dos grupos; grupo “A” con 29 niños y niñas y grupo “B” con 26 niños y niñas. (Fuente: Nóminas de matrícula del sexto grado de Educación Primaria de la I.E. N°88331 Rinconada de la zona rural Rinconada-Santa 2017).

2.3.2 Muestra

Tiene como objetivo seleccionar algunos elementos de la población para calcular los datos estadísticos y a partir de estos, estimar con cierta probabilidad los datos poblacionales (Lerma, 2009).

Se trabajó con la misma población, es decir con los estudiantes del sexto grado “A” y “B” la cual estuvo integrada por 55 niños y niñas de la Institución Educativa N°88331 Rinconada, de los cuales 26 son niños y 29 son niñas comprendidos entre los 11 y 12 años; donde se permitirá la interacción entre el docente y el alumno. En esta investigación se busca mejorar la inteligencia interpersonal de los niños de este grado

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Las técnicas que se emplearon para este trabajo de investigación fueron las siguientes:

- La observación sistemática. “Es la más frecuente, se da bajo normas concretas sobre un campo debidamente delimitado y con una finalidad concreta” (García, Martínez y Marcelo, 2009, p. 4). Por eso utilizamos este procedimiento que consistió primero en recoger información para su posterior investigación. Luego de ello interpretarlo y

obtener conclusiones; porque lo que nosotras estudiamos o investigamos y queremos modificar son las conductas de cada estudiante, y ver su desarrollo y su postura frente a cada taller aplicado, y de ahí sacar nuestras propias conclusiones.

- La observación directa. Es la inspección y estudio realizado por el investigador, mediante el empleo de sus propios sentidos, especialmente de la vista, con o sin ayuda de aparatos técnicos, de las cosas y hechos de interés social, tal como son o tienen lugar espontáneamente en el tiempo en que acaecen y con arreglo a las exigencias de la investigación científica” (Sierra. 2001, p. 253), en caso nuestro, esta técnica nos fue muy útil, porque pudimos observar de manera directa a cada estudiante en cada taller, ver sus características, sus destrezas, sus habilidades, sus actitudes positivas como negativas; entonces nuestra ventaja fue ver de cerca el avance y la mejora en cada uno de ellos, conforme se iban aplicando los 19 talleres.

2.4.2. Instrumentos

Los instrumentos empleados en esta investigación fueron las siguientes:

- Escala valorativa: En consecuencia, las actividades se miden con el uso de escalas en las que se dan un conjunto de afirmaciones, proposiciones o juicios sobre los cuales los respondientes deben expresar su reacción o respuesta, de manera gradual: muy de acuerdo, de acuerdo, más o menos de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villegas, 2014, p. 229). Utilizamos este instrumento ya que nosotras medimos actitudes, comportamientos, conductas, porque eso es lo que buscamos con la aplicación de este programa, que cada estudiante pueda sacar a flote y enriquecer estas características y ser posteriormente unos grandes líderes, que sean conscientes de lo que hacen y porque lo hacen, sobre todo trabajar en beneficio de los demás.
- El Test: Un test es, en efecto, un reactivo que aplicado a un sujeto revela y da testimonio de la índole o grado de instrucción, aptitud o manera de ser (Yela, 1987. p.3)

En el caso de esta investigación educativa, el test aplicado con que se midió la Inteligencia Interpersonal de los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N° 88311 Rinconada del nivel primario, se determinó en ella la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés, este fue confiabilizado y medido

con el método del Alfa de Cronbach y se aplicó a una muestra piloto de 15 estudiantes con características similares a la muestra, la cual se alcanzó un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.753$. Para su mayor veracidad fue confiabilizado y validado por un experto en estadística (Dr. Luis Pajuelo Gonzales), quien constato que nuestro instrumento desarrollado fue totalmente valido. También recalamos que nuestro test estuvo conformado por cuatro dimensiones: Conciencia de uno mismo, empatía, relaciones interpersonales, flexibilidad y cada una de estas dimensiones estuvo constituida por 5 ítem que fueron medidos por una escala: Nunca (1pto), Casi nunca (2ptos), Bastantes veces (3ptos), Casi siempre (4ptos) y Siempre (5ptos); con las cuales se evaluó la Inteligencia Interpersonal de estos niños y niñas antes y después (pre test y post test), de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”.

a) Validez

Carrasco (2015), señala que: “este atributo de los instrumentos de investigación consiste en que estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio” (p.86).

En el caso nuestro, cuando hablamos de validez nos referimos a la matriz de validación del instrumento para medir la inteligencia interpersonal y el programa “Aprendiendo a ser líder” la cual fueron medidos y validados por los juicios de expertos. Particularmente nuestras expertas en la materia fueron la Mg. Miriam Vilma Vallejo Martínez (asesora nuestra), experta en psicología y la Dra. Maribel Enida Alegre Jara; experta en estrategias de educación. Así mismo describimos como fue la validación:

- Primero se elaboró el test para medir la inteligencia interpersonal; que fue adaptada de acuerdo a la escala que plantea Gardner, de ahí se extrajo las dimensiones y de acuerdo a ella se planteó los indicadores.
- Este instrumento (test) fue aplicado a una muestra piloto de 15 estudiantes del sexto grado de Educación Primaria de la Institución Educativa N°88331 Rinconada, con características similares a la muestra.
- Luego el instrumento fue confiabilizado por un experto en estadística, dando como resultado su confiabilidad.

- A partir de ello se elaboró la matriz de ambas variables dependiente e independiente, incluyendo en ellas variables: dimensiones, indicadores, ítems; relacionadas cada una entre sí.
- Por último, se llevó dos juegos de esta matriz a cada experta mencionadas anteriormente, dando como resultado muy bueno en uno y como bueno en el otro juego, de esto deducimos que la eficacia de la validez de nuestro instrumento.

b) Confiabilidad

Carrasco (2015, p. 339), afirma que: “la confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes períodos de tiempo.

Entonces vamos a describir como se llevó a cabo la confiabilidad de nuestro instrumento (test):

- Primero se elaboró el test para medir la inteligencia interpersonal; que fue adaptada de acuerdo a la escala que plantea Gardner, de ahí se extrajo las dimensiones y de acuerdo a ella se planteó los indicadores.
- Este instrumento (test) fue aplicado a una muestra piloto de 15 estudiantes del sexto grado de Educación Primaria de la Institución Educativa N°88331 Rinconada. con características similares a la muestra.
- Luego el instrumento fue confiabilizado, donde se determinó en ella la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés, este fue confiabilizado y medido con el método del Alfa de Cronbach, la cual se alcanzó un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.753$. Para su mayor veracidad fue confiabilizado y validado por un experto en estadística (Dr. Luis Pajuelo Gonzales), quien constato que nuestro instrumento desarrollado fue totalmente valido.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para procesar los datos recogidos del pre test y pos test se utilizaron el software SPSS. Aplicándose la estadística descriptiva, con tablas de frecuencia y figuras estadísticas (gráficos), con sus correspondientes análisis e interpretaciones en cada una de ellas y por

último se utilizaron las siguientes medidas estadísticas:

a) Media Aritmética:

Salkind (1999, p.168), señala que: “Es la sumatoria de un conjunto de puntajes dividido entre el número de puntajes, que es la medida de tendencia central que más se usa”.

La fórmula se define como:

$$\tilde{X} = \frac{\sum_{i=1}^n xi fi}{n}$$

Dónde:

X : Media Aritmética

Σ : Sumatoria

fi : Número de alumnos con calificativos dentro del intervalo

n : Total de alumnos de la muestra

b) Desviación Estándar:

Salkind (1999, p. 171), nos dice que; “Es la media de variabilidad de uso más común. La desviación estándar es la cantidad promedio en que cada uno de los puntajes individuales varía respecto a la medida del conjunto de puntajes; es decir nos permite la dispersión”.

La fórmula definida es:

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (Xi - X)^2 \cdot fi}{n - 1}}$$

Dónde:

S = Desviación estándar

$\sum(Xi - X)fi$ = Sumatoria de las desviaciones de los datos con respecto al promedio elevado al cuadrado multiplicado por su respectiva frecuencia.

F_i = Número con calificativos dentro del intervalo.

$n-1$ = Número de alumnos disminuido en uno.

c) Coeficiente de Variación: nos permite obtener la comparabilidad de ambos grupos de investigación, Este coeficiente refleja la variación relativa y se usa cuando existe una diferencia grande entre las medidas de las diferentes muestras” (Namakforoosh, 2014.p.292

Cuya fórmula definida es: “Es el grado de desviación con relación a la media, representada así:

$$C.V = \frac{S}{X} \times 100\%$$

Dónde:

C.V = Coeficiente de variación

S = Desviación estándar

X = Media Aritmética

d) Prueba T-Student

Salkind (1999), sustenta que: “la prueba t para medidas independientes, es una prueba inferencial de la significancia de la diferencia entre dos medidas basadas en dos grupos independientes, sin relación una con otra (p.191).

Su fórmula es:

$$t = \frac{\bar{x}_2 - \bar{x}_1}{\sqrt{\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right) \left(\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}\right)}}$$

2.6. Aspectos éticos

Fernández y Molina (1995), nos dice que; la ética en la investigación es fundamental; porque orienta la conducta o comportamiento de las personas, en este caso de nosotros como investigadores. Es decir, debemos aplicar la ética y sus aspectos en todas las etapas de la investigación, desde la planificación y la realización del proyecto de investigación, hasta el informe de tesis. Para ello debemos tener en cuenta estos aspectos:

Normas Éticas: Los Investigadores deberían...

- Evitar perjudicar o afectar considerablemente a las personas, al medio ambiente o a la propiedad sin necesidad.
- Los datos deben ser confidenciales de cada persona; es decir la información personal o acerca de la persona o personas que participan, no deben ser divulgados o entregados con el entendimiento que no serán revelados a otros sin un consentimiento.
- Tenemos que conseguir el consentimiento informado de todos los involucrados la investigación. Es decir, las personas deben ser informados acerca de la investigación, en la cual serán partícipes y dar su consentimiento voluntario antes de convertirse en participantes de la investigación.
- Proteger la privacidad y la confidencialidad de la información o los datos.
- Actuar con prudencia cuando se trabaja con personas que no comprenden plenamente el objetivo del estudio.
- No plagiar los trabajos de otras personas; aun cuando estas sean consentidas; porque al final estaremos en serios problemas de ley.
- Evidenciar los verdaderos resultados obtenidos en la investigación; y no falsearlos.
- No cometer fraude, ni falsificar la investigación o tener un inadecuado comportamiento o actitud que vaya en contra de nuestros principios.
- Las informaciones que recopilemos deben ser originales y de fuentes sumamente confiables, como libros, revista, artículos, entre otros.

Como vemos, tenemos que tener en cuenta estas consideraciones al momento de empezar a realizar un trabajo de investigación, ya que es una cosa totalmente seria y a la vez tiene que estar basado en aspectos los éticos. Si trabajamos de esta manera, entonces ejecutaremos una buena investigación ya sea cuantitativa, cualitativa o mixta.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

1. Del Pre test

Tabla 1

Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal antes de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

| Nivel | Intervalos | GC | | GE | |
|----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| BAJO | 20 - 39 | 1 | 4,5 | 0 | 0 |
| MEDIO | 40 - 60 | 6 | 27,3 | 5 | 22,7 |
| ALTO | 61 - 80 | 13 | 59,1 | 15 | 68,2 |
| MUY ALTO | 81 - 100 | 2 | 9,1 | 2 | 9,1 |
| Total | | 22 | 100,0 | 22 | 100,0 |

Nota: Fuente: Pre Test sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal, aplicado por las autoras, a los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

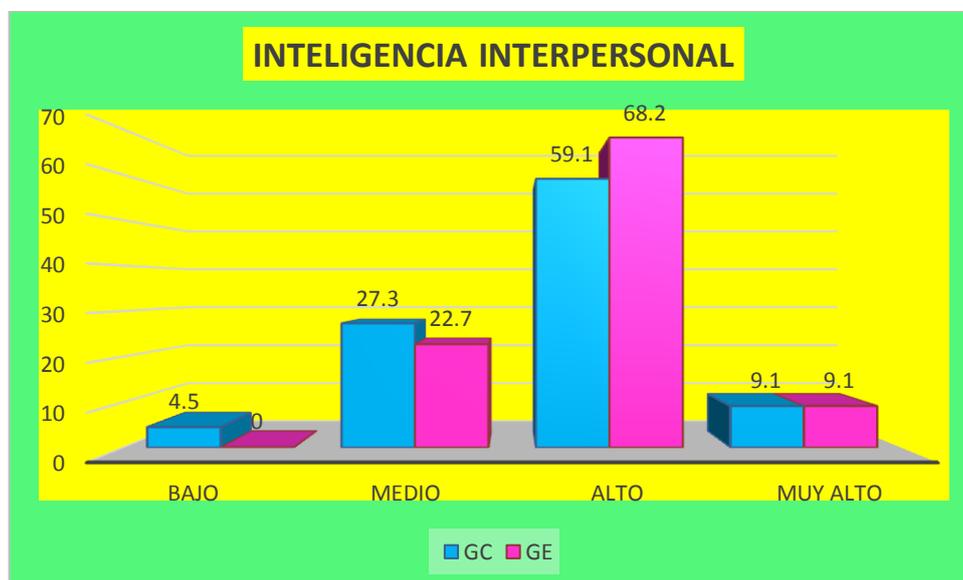


Figura 1: *Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal antes de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.*

Tabla 2

Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Conciencia de uno mismo, antes de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

| Nivel Conciencia | | GC | | GE | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| de uno mismo | Intervalos | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| BAJO | 5 - 9 | 2 | 9,1 | 0 | 0 |
| MEDIO | 10 - 15 | 15 | 68,2 | 14 | 63,6 |
| ALTO | 16 - 20 | 5 | 22,7 | 7 | 31,8 |
| MUY ALTO | 21 - 25 | 0 | 0 | 1 | 4,5 |
| Total | | 22 | 100,0 | 22 | 100,0 |

Nota: Fuente: Pre Test sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal, en su dimensión Conciencia de uno mismo, aplicado por las autoras, a los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

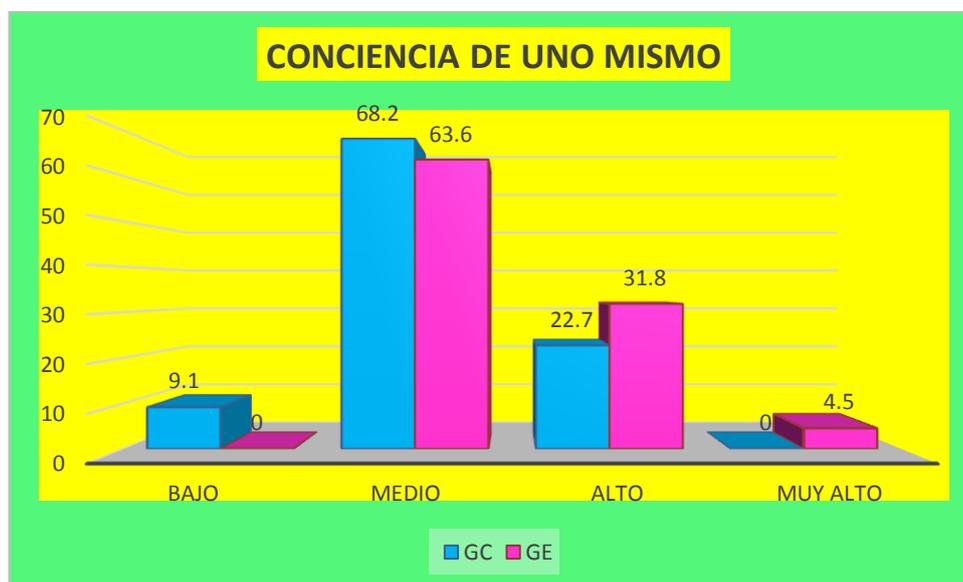


Figura 2: *Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Conciencia de uno mismo, antes de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.*

Tabla 3

Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Empatía, antes de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

| Nivel Empatía | Intervalos | GC | | GE | |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| BAJO | 5 – 9 | 2 | 9,1 | 0 | 0 |
| MEDIO | 10 – 15 | 6 | 27,3 | 8 | 36,4 |
| ALTO | 16 - 20 | 11 | 50,0 | 7 | 31,8 |
| MUY ALTO | 21 – 25 | 3 | 13,6 | 7 | 31,8 |
| Total | | 22 | 100,0 | 22 | 100,0 |

Nota: Fuente: Pre Test sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal, en su dimensión Empatía, aplicado por las autoras, a los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

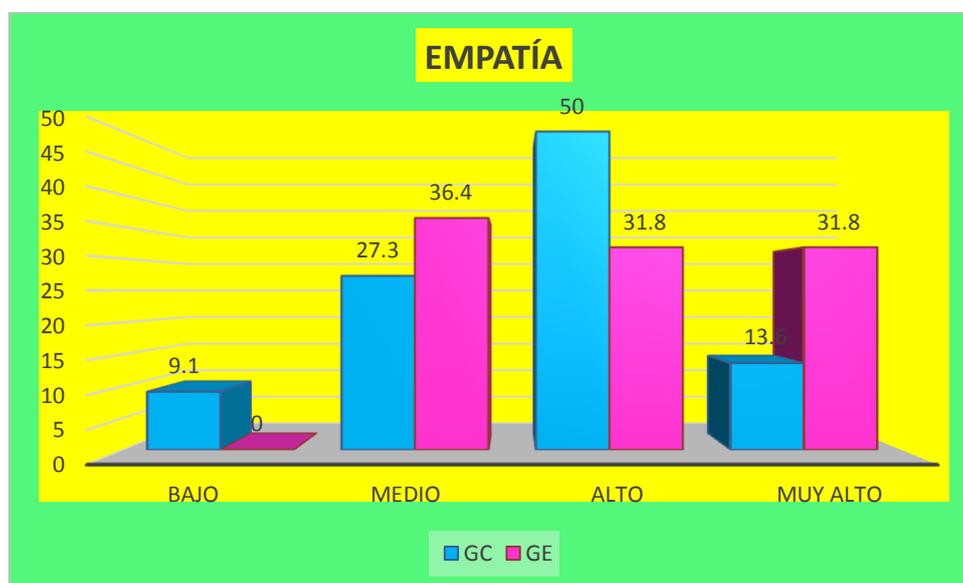


Figura 3: *Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Empatía, antes de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.*

Tabla 4

Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Relaciones Interpersonales, antes de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

| Nivel Relaciones | | GC | | GE | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Interpersonales | Intervalos | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| BAJO | 5 - 9 | 2 | 9,1 | 0 | 0 |
| MEDIO | 10 - 15 | 4 | 18,2 | 2 | 9,1 |
| ALTO | 16 - 20 | 12 | 54,5 | 15 | 68,2 |
| MUY ALTO | 21 - 25 | 4 | 18,2 | 5 | 22,7 |
| Total | | 22 | 100,0 | 22 | 100,0 |

Nota: Fuente: Pre Test sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal, en su dimensión Relaciones Interpersonales, aplicado por las autoras, a los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.



Figura 4: *Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Relaciones Interpersonales, antes de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.*

Tabla 5

Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Flexibilidad, antes de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

| Nivel | Intervalos | GC | | GE | |
|----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| BAJO | 5 - 9 | 1 | 4,5 | 0 | 0 |
| MEDIO | 10 - 15 | 5 | 22,7 | 6 | 27,3 |
| ALTO | 16 - 20 | 11 | 50,0 | 12 | 54,5 |
| MUY ALTO | 21 - 25 | 5 | 22,7 | 4 | 18,2 |
| Total | | 22 | 100,0 | 22 | 100,0 |

Nota: Fuente: Pre Test sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal, en su dimensión Flexibilidad, aplicado por las autoras, a los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

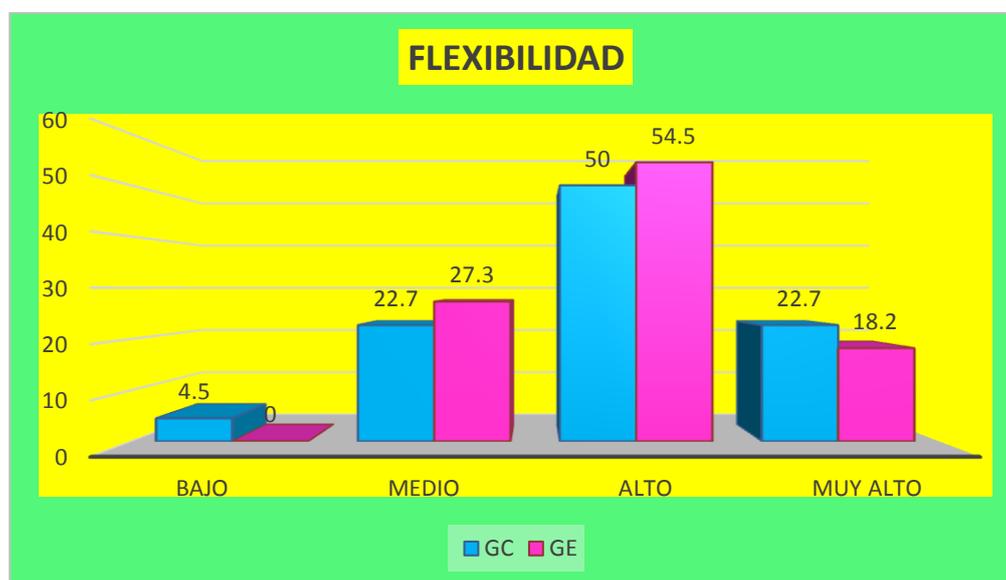


Figura 5: *Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Flexibilidad, antes de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.*

2. Del Post test

Tabla 6

Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal después de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

| Nivel | | GC | | GE | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| I. Interpersonal | Intervalos | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| BAJO | 20 - 39 | 1 | 4,5 | 0 | 0 |
| MEDIO | 40 - 60 | 6 | 27,3 | 0 | 0 |
| ALTO | 61 - 80 | 15 | 68,2 | 16 | 72,7 |
| MUY ALTO | 81 - 100 | 0 | 0 | 6 | 27,3 |
| Total | | 22 | 100,0 | 22 | 100,0 |

Nota: Fuente: Post Test sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal, aplicado por las autoras, a los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

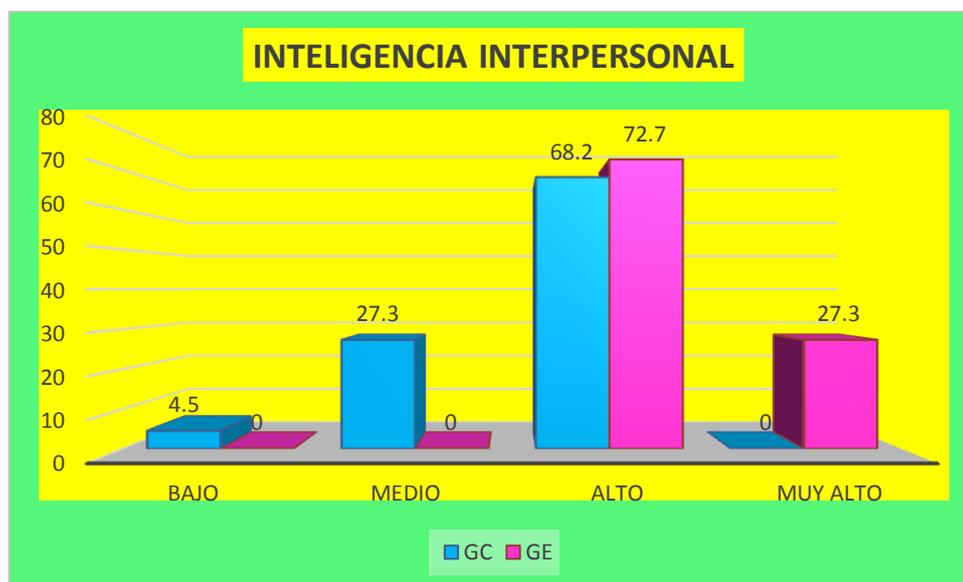


Figura 6: *Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal después de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.*

Tabla 7

Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Conciencia de uno mismo, después de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

| Nivel Conciencia de uno mismo | Intervalos | GC | | GE | |
|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| BAJO | 5 - 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MEDIO | 10 - 15 | 13 | 59,1 | 9 | 40,9 |
| ALTO | 16 - 20 | 8 | 36,4 | 12 | 54,5 |
| MUY ALTO | 21 - 25 | 1 | 14,5 | 1 | 4,5 |
| Total | | 22 | 100,0 | 22 | 100,0 |

Nota: Fuente: Post Test sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal, en su dimensión Conciencia de uno mismo, aplicado por las autoras, a los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario – 2017.

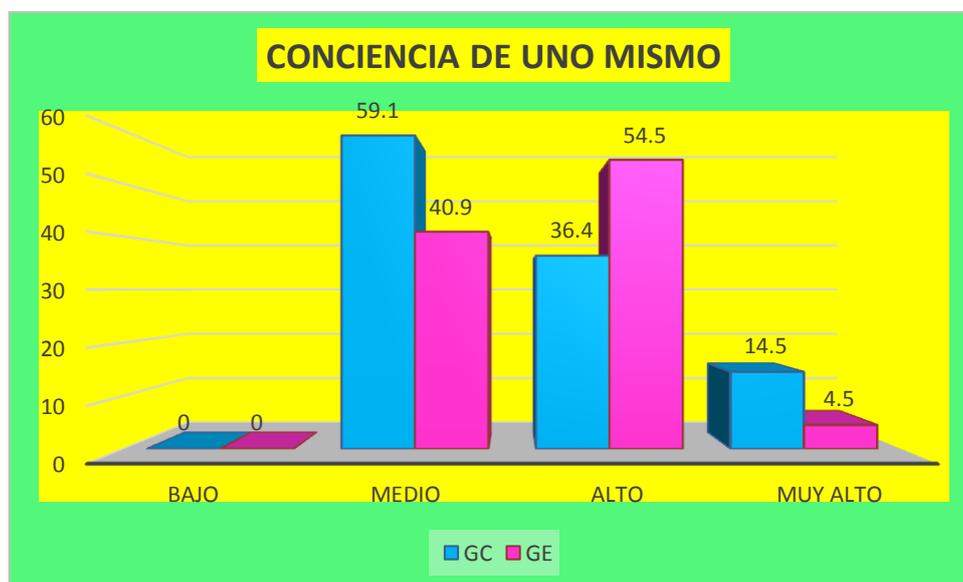


Figura 7: *Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Conciencia de uno mismo, después de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.*

Tabla 8

Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Empatía, después de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

| Nivel Empatía | Intervalos | GC | | GE | |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| BAJO | 5 - 9 | 2 | 9,1 | 0 | 0 |
| MEDIO | 10 - 15 | 6 | 27,3 | 0 | 0 |
| ALTO | 16 - 20 | 11 | 50,0 | 15 | 68,2 |
| MUY ALTO | 21 - 25 | 3 | 13,6 | 7 | 31,8 |
| Total | | 22 | 100,0 | 22 | 100,0 |

Nota: Fuente: Post Test sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal, en su dimensión Empatía, aplicado por las autoras, a los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

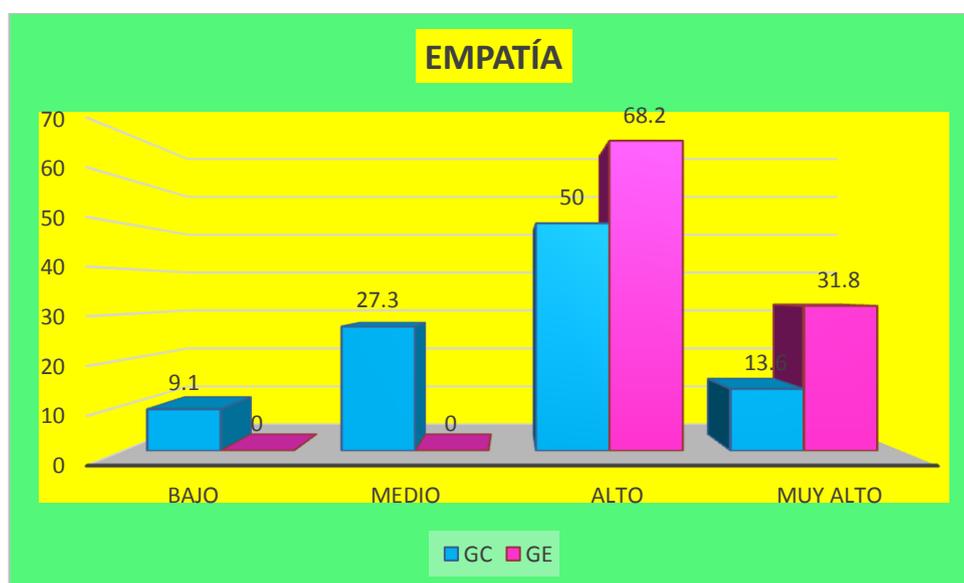


Figura 8: *Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Empatía, después de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.*

Tabla 9

Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Relaciones Interpersonales, después de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

| Nivel Relaciones | | GC | | GE | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Interpersonales | Intervalos | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| BAJO | 5 - 9 | 2 | 9,1 | 0 | 0 |
| MEDIO | 10 - 15 | 10 | 45,5 | 4 | 18,2 |
| ALTO | 16 - 20 | 8 | 36,4 | 10 | 45,5 |
| MUY ALTO | 21 - 25 | 2 | 9,1 | 8 | 36,4 |
| Total | | 22 | 100,0 | 22 | 100,0 |

Nota: Fuente: Post Test sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal, en su dimensión Relaciones Interpersonales, aplicado por las autoras, a los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.



Figura 9: *Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Relaciones Interpersonales, después de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.*

Tabla 10

Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Flexibilidad, después de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

| Nivel | Intervalos | GC | | GE | |
|----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| BAJO | 5 - 9 | 1 | 4,5 | 0 | 0 |
| MEDIO | 10 - 15 | 5 | 22,7 | 3 | 13,6 |
| ALTO | 16 - 20 | 12 | 54,5 | 6 | 27,3 |
| MUY ALTO | 21 - 25 | 4 | 18,2 | 13 | 59,1 |
| Total | | 22 | 100,0 | 22 | 100,0 |

Nota: Fuente: Post Test sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal, en su dimensión Flexibilidad, aplicado por las autoras, a los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

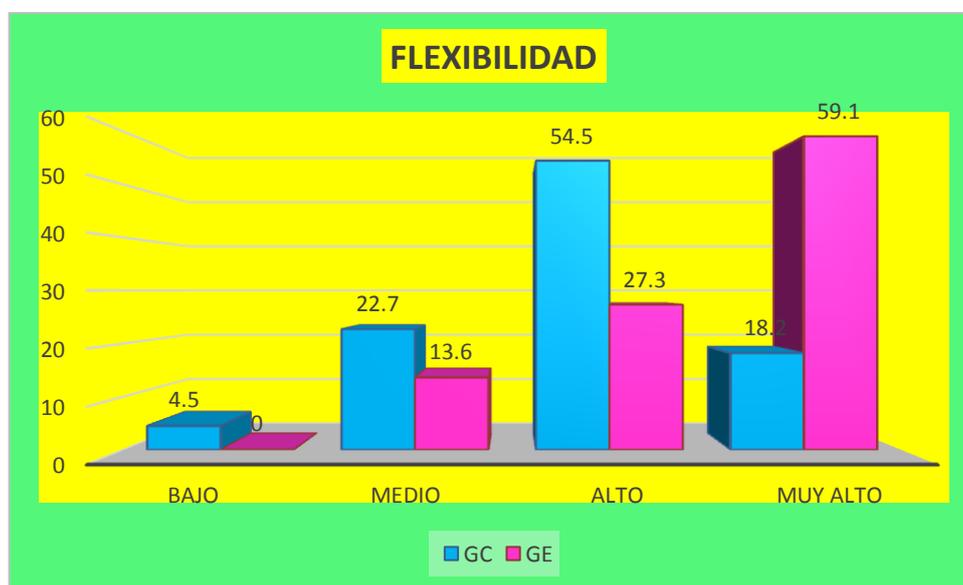


Figura 10: *Resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Flexibilidad, después de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.*

Tabla 11

ANALISIS DE SIGNIFICANCIA POR LA PRUEBA T-STUDENT PARA COMPROBAR LA EFICACIA DEL PROGRAMA: “APRENDIENDO A SER LÍDER” PARA MEJORAR LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL

Tabla 11

Prueba T- Student y su significancia

| Valor Calculado | Sig. | Decisión |
|-----------------|------------|------------|
| | | $p < 0,05$ |
| $T_c = 3,330$ | $p = 0,02$ | Sig. |

Observando la significancia en la Tabla 11 ($p < 0,02$) y en la figura 11, el valor calculado ($T_c = 3,330$) es superior al valor tabular ($T_t = 1,682$), se demuestra de manera muy significativa la influencia del programa: “Aprendiendo a ser líder”, en los estudiantes del grupo experimental, respecto de los estudiantes del grupo control con un nivel de confianza del 95%.

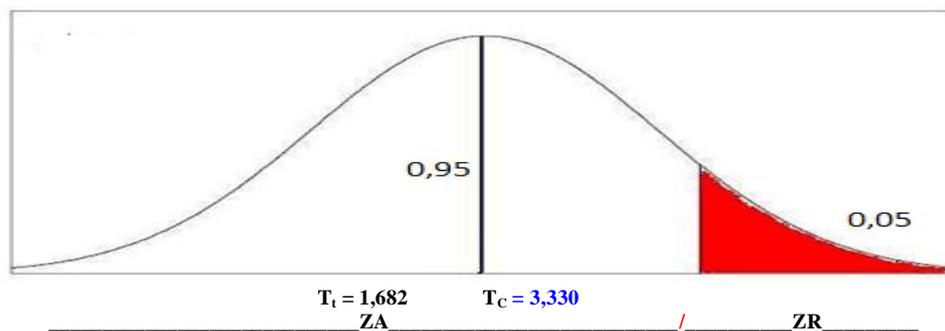


Figura 11: Eficacia del programa: “Aprendiendo a ser líder” para mejorar la Inteligencia Interpersonal.

Nota: ZR: Zona de Rechazo, ZA: Zona de Aceptación

Tabla 12

MEDIDAS ESTADISTICAS SOBRE INTELIGENCIA INTERPERSONAL EN EL POST TEST

| MEDIDAS ESTADISTICAS | INTELIGENCIA INTERPERSONAL | |
|----------------------------|----------------------------|--------------------|
| | GRUPO CONTROL | GRUPO EXPERIMENTAL |
| ➤ MEDIA | 65,09 | 75,14 |
| ➤ DESVIACIÓN ESTANDAR | 10,533 | 9,448 |
| ➤ COEFICIENTE DE VARIACION | 0,162 | 0,126 |

Nota: Fuente: Resultados del Post Test de la Inteligencia Interpersonal, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017.

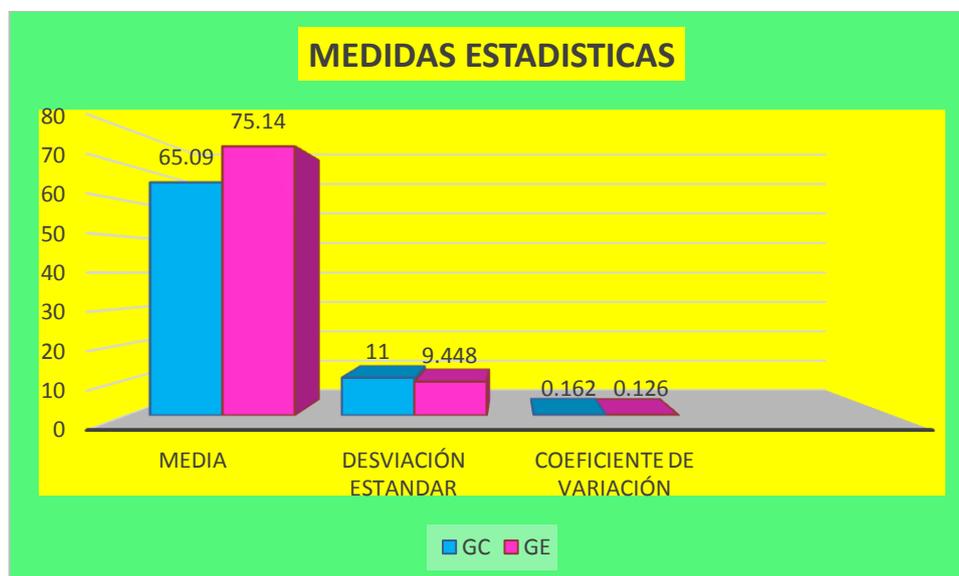


Figura 12: *Medidas estadísticas sobre Inteligencia Interpersonal en el post test.*

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

1. Del Pre Test

La presente investigación en cuanto a la Inteligencia Interpersonal antes de aplicar el programa: “Aprendiendo a ser líder” en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N° 88331 Rinconada del nivel primario – 2017, dijo lo siguiente:

En la tabla y figura 1, de los resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal antes de aplicar el programa: “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°888331 Rinconada del nivel primario – 2017. Se observa que en el grupo control un 4,5% se encuentra en el nivel bajo, un 27,3% en el nivel medio, un 59,1% en el nivel alto y un 9,1% en el nivel muy alto, de la misma manera se observa en el grupo experimental; un 22,7% se encuentran en un nivel medio, un 62,8% en un nivel alto y un 9,1 en un nivel muy alto.

Entonces podemos evidenciar que la diferencia en cuanto al nivel de Inteligencia Interpersonal en el grupo control y grupo experimental es casi similar en el nivel alto y similar en el nivel muy alto. Así decimos que con nuestro programa trataremos de mejorar poco a poco la Inteligencia Interpersonal en los niños y niñas, ya que por naturaleza esta es manejable de acuerdo al lugar y ocasión donde nos encontramos. Tal como lo dice Gardner (1999), la cual afirma que; la Inteligencia Interpersonal es la capacidad de entender a los demás, intercambiando ideas, conceptos, enunciados entre dos o más personas, incluye la sensibilidad a las expresiones faciales, la voz y los gestos.

En la tabla y figura 2, de los resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Conciencia de uno mismo, antes de aplicar el programa “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017. Se observa que en el grupo control un 9,1% se encuentran en un nivel bajo, un 68,2% en un nivel medio, un 22,7 en el nivel alto; así mismo vemos en el grupo experimental que un 63,6% se encuentra en un nivel medio, un 31,8% en el nivel alto y un 4,5% en el nivel muy alto.

De estos resultados podemos interpretar que tanto el grupo control como el grupo experimental en cuanto a la inteligencia interpersonal en su dimensión Conciencia de uno mismo, se encuentran en un nivel medio, solo existe una diferencia de un 5,4%. Aclaremos

que la ausencia de esta dimensión, en lo particular va a generar en nosotros mismos un bajo nivel, como se puede apreciar en los resultados. Haciendo alusión a Cuevas (2011, p.445), quien menciona que; las personas que no conocen sus sentimientos se encuentran en desventaja.

En la tabla y figura 3, de los resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel Empatía antes de aplicar el programa: “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°888331 Rinconada del nivel primario – 2017. Se observa en el grupo control un 9,1% se encuentra en un nivel bajo, un 27,3% en un nivel medio, un 50,0 % en el nivel alto y un 13,6% en un nivel muy alto; así mismo vemos en el grupo experimental que un 36,4% se encuentra en un nivel medio, un 31,8% en el nivel alto y un 31,8% en el nivel muy alto.

De ello podemos analizar que el grupo control en cuanto al nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Empatía, se encuentra en un nivel alto con un 50,0%, mientras que el grupo experimental se encuentra en el nivel medio con un 36,4 %. Podemos decir que, al mínimo de no ser capaces de poder percibir los sentimientos de los demás, nos volvemos insensibles. Así como lo enuncia Goleman (2014, p. 97), difiere que; son personas muy volubles y no muy conscientes de sus sentimientos, y esa misma falta de perspectiva les hace sentirse abrumados y perdidos en las emociones y, en consecuencia, sienten que no pueden controlar su vida emocional y no tratan de escapar de los estados de ánimo negativos.

En la tabla y figura 4, de los resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel Relaciones Interpersonales antes de aplicar el programa: “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°888331 Rinconada del nivel primario – 2017. Observamos en el grupo control que un 9,1% se encuentra en un nivel bajo, un 18,2% en un nivel medio, en 54,5% en un nivel alto y un 18,2% en un nivel muy alto; así mismo en el grupo experimental se observa que un 9,1% se encuentra en un nivel medio, un 68,2% en un nivel alto y un 22,7% en un nivel muy alto.

Así deducimos que tanto el grupo control, como el grupo experimental en cuanto al nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Relaciones Interpersonales, se encuentran en un nivel alto, con una diferencia de 13,7% a favor del grupo experimental.

Expresamos que aquellos que no tienen una elevada autoestima, no logran socializarse y se privan de muchas oportunidades que existen en la sociedad. Citando a Cuevas (2011, p.445), señala esto; para alcanzar las metas que te propones, para dirigir a otros, para ayudar a otros, es imprescindible primero, descubrirte a ti mismo: tus cualidades y potencialidades, defectos y debilidades.

En la tabla y figura 5, de los resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel Flexibilidad antes de aplicar el programa: “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°888331 Rinconada del nivel primario – 2017. Se nota en el grupo que un 4,5% se localiza en un nivel bajo, un 22,7% en un nivel medio, un 50,0% en un nivel alto y un 22,7% en un nivel muy alto; entre tanto en el grupo experimental se observa que un 27,3% se encuentra en un nivel medio, un 54,5% en un nivel alto y un 18,2% en un nivel muy alto.

De estos resultados inferimos; en cuanto al nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Flexibilidad, que ambos grupos se encuentran en un nivel alto; el grupo control con un 50,0% y el grupo experimental con un 54,5%; como se observa solo un 4,5% de diferencia. Por ello, hacemos referencia que la carencia de ductilidad acarrea prejuicios e inestabilidad emocional en una persona. De esto modo sostiene Paredes (2009, p.245), quién manifiesta que; la falta de flexibilidad solo puede perjudicarnos, con prejuicios insostenibles y falsas presunciones. Si algo es cierto, es la necesidad de reaprender continuamente de todo, cambiando de ideas mejorándolas.

2. Del Post Test

La presente investigación en cuanto a la Inteligencia Interpersonal después de aplicar el programa: “Aprendiendo a ser líder” en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N° 88331 Rinconada del nivel primario – 2017, dijo lo siguiente:

En la tabla y figura 6, de los resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal después de aplicar el programa: “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°888331 Rinconada del nivel primario – 2017. Observamos en el grupo control que un

4,5% se encuentra en un nivel bajo, un 27,3% en un nivel medio y un 68,2% en un nivel muy alto; mientras tanto en el grupo experimental se observa que un 72,2% se encuentra en un nivel alto y un 27,3% en un nivel muy alto.

De la cual inferimos que el grupo experimental se encuentra en un nivel alto con un 72,7% y un nivel muy alto con un 27,3% a comparación del grupo control que solo se encuentra en un nivel alto con un 68,2% y un nivel medio con un 27,3%. Así comprobamos que los porcentajes en el grupo experimental se han incrementado, lo cual indica que el desarrollo de nuestro programa: “Aprendiendo a ser líder”, ha logrado mejorar la Inteligencia Interpersonal en los niños y niñas del sexto grado. Por ello afirmamos de lo analizado que la Inteligencia Interpersonal va mejorando paulatinamente; así como dice; (Sánchez, 2004), en su trabajo de investigación titulado “Estimulación de las inteligencias múltiples en el proceso de las enseñanza aprendizaje en educación primaria”; lo cual concluye que la inteligencia no es física-estática, sino dinámica, siempre crece, puede ser mejorada o ampliada, por ende que la aplicación de las inteligencias múltiples en la escuela ayudaría a los estudiantes a la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos, el desarrollo de diferentes habilidades para el éxito en su futuro.

En la tabla y figura 7, de los resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Conciencia de uno mismo, después de aplicar el programa: “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°888331 Rinconada del nivel primario – 2017. Notamos en el grupo control que un 59,1% se ubica en un nivel medio, un 36,4% en un nivel alto y un 14,5% en un nivel muy alto; de esta manera también vemos en el grupo experimental que un 40,9% se encuentra en un nivel medio, un 54,5% en un nivel alto y un 4,5 en un nivel muy alto.

Así comprobamos que el grupo experimental en cuanto al nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Conciencia de uno mismo, obtuvo un 54,5%, ubicándose en el nivel alto, mientras que el grupo control permaneció en el nivel medio con un 59,1%. De estos resultados inferimos que el programa: “Aprendiendo a ser líder” mejoro la Inteligencia Interpersonal en su dimensión Conciencia de uno mismo, pasando de un nivel medio a un nivel alto; esto afirma la validez de la eficacia de nuestro programa: “Aprendiendo a ser líder”, consiguió mejorar la Inteligencia Interpersonal en los niños y niñas del sexto grado. En esto sostenemos que los que tienen conciencia de uno mismo,

son aquellos que se auto examinan a medida de aceptar la crítica de ellos mismos, tal como pone en conocimiento; (Paredes, 2009, p.245), quien señala que; esta competencia se manifiesta en personas con habilidades para juzgarse así mismo de forma realista, que son conscientes de sus propias limitaciones y admiten con sinceridad sus errores, que son sensibles al aprendizaje y que poseen un alto grado de autoconfianza.

En la tabla y figura 8, de los resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Empatía, después de aplicar el programa: “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°888331 Rinconada del nivel primario – 2017. Nos damos cuenta en el grupo control que un 9,1% se sitúa en un nivel bajo, un 27,3% en un nivel medio, un 50,0% en un nivel alto y un 13,6% en un nivel muy alto; de esta forma apreciamos que en el grupo experimental un 68,2% se encuentra en un nivel alto y un 31,8% en un nivel muy alto.

En ello verificamos, que el grupo experimental de acuerdo al nivel Inteligencia Interpersonal en su dimensión Empatía, alcanzo un 68,2%, encontrándose en un nivel alto, a diferencia del grupo control, que solo obtuvo un 50,0%. De estos resultados argumentamos que el programa: “Aprendiendo a ser líder” mejoro la Inteligencia Interpersonal en su dimensión Empatía se acentuó a un nivel alto; esto avala el valor de nuestro programa: “Aprendiendo a ser líder”. Por esto reiteramos que los que poseen una empatía eficaz, practican la escucha asertiva y son capaces de ponerse en el lugar de otro sin ningún problema; así como lo anuncia (Paredes, 2009, p.245), lo cual hace mención que; las personas empáticas son aquellas capaces de escuchar a los demás y entender sus problemas y motivaciones que normalmente tiene mucha popularidad y reconocimiento social que se anticipan a las necesidades de los demás y que aprovechan las oportunidades que les ofrecen otras personas.

En la tabla y figura 9, de los resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Relaciones Interpersonales, después de aplicar el programa: “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°888331 Rinconada del nivel primario – 2017. Nos percatamos que en el grupo control un 9,1% se ubica en un nivel bajo, un 45,5% en un nivel medio, un 36,4% en un nivel alto y un 9,1% en un nivel muy alto; de esta manera observamos que en el grupo experimental un 18,2% se localiza en un nivel medio,

un 45,5% en un nivel alto y un 36,4% en un nivel muy alto.

De ello confirmamos en cuanto al nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Relaciones Interpersonales, este logró un 45,5%, ubicándose en el nivel alto, mientras que el grupo control permaneció en el nivel medio con un 45,5%. De estos resultados concluimos que el programa: “Aprendiendo a ser líder” mejoro la Inteligencia Interpersonal en su dimensión Relaciones Interpersonales, se aventajo de un nivel medio a un nivel alto; esto asienta la conformidad de eficacia de nuestro programa: “Aprendiendo a ser líder”. Es por eso que manifestamos que las personas que poseen esta capacidad o habilidad, predomina en ellos la habilidad de convencimiento y sobre todo destacan por trabajar en equipo, buscando una meta u objetivos en beneficio de los demás integrantes. Tal como refiere (Paredes, 2009, p.245), que afirma; es el talento en el manejo de las relaciones con los demás, en saber persuadir e influenciar a los demás, y quiénes poseen estas habilidades sociales son excelentes negociadores, tienen una gran capacidad para liderar grupos y para dirigir cambios, y son capaces de trabajar, colaborando en un equipo creando sinergias grupales.

En la tabla y figura 10, de los resultados obtenidos por el grupo control y grupo experimental sobre el nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Flexibilidad, después de aplicar el programa: “Aprendiendo a ser líder”, en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°888331 Rinconada del nivel primario – 2017. Alcanzamos a ver que en el grupo control un 4,5% se encuentra en un nivel bajo, un 22,7% en un nivel medio, un 54,5% en un nivel alto y un 18,2% en un nivel muy alto; así mismo distinguimos que en el grupo experimental un 13,6% se ubica en un nivel medio, un 27,3% en un nivel alto y un 59,1% en un nivel muy alto.

En ello evidenciamos en cuanto al nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Flexibilidad, obtuvo un 59,1% logrando un nivel muy alto, mientras que el grupo control se mantuvo en un nivel alto con un 54,5%. De estos resultados concluimos que el programa: “Aprendiendo a ser líder” consiguió mejorar la Inteligencia Interpersonal en su dimensión Flexibilidad superando un nivel alto a un nivel muy alto; esto corrobora la legitimidad de nuestro programa: “Aprendiendo a ser líder”, que cumplió con el objetivo trazado en un inicio. De esto ratificamos que los que tienen flexibilidad, logran saber habituarse a diversas realidades, así como manifiesta; (Paredes, 2009, p.245), anunciando que; es la capacidad para adaptarse con facilidad a las diversas circunstancias o para

acomodar las normas a las distintas situaciones o necesidades; es decir, adaptarse con facilidad a la opinión, a la voluntad o a la actitud de otro u otras personas.

3. De las Medidas estadísticas

Respecto a la discusión de los puntajes sobre la Inteligencia Interpersonal, se determinaron que el grupo control muestra mayor variabilidad con un valor 0,162 a comparación del grupo experimental cuyo valor de dispersión es 0,126. Siendo el grupo experimental más homogéneo que el grupo control. Como lo demuestra los resultados de las medidas estadísticas sobre la eficacia de validez de nuestro programa.

4. De la prueba de hipótesis

En nuestro trabajo hemos encontrado sobre el Programa: “Aprendiendo a ser líder”, para mejorar la inteligencia interpersonal de los niños y niñas del sexto grado de la institución educativa N°88331 rinconada del nivel primario - 2017. Afecto de manera significativa en la Inteligencia Interpersonal. Este resultado diverge con los resultados hallados de la prueba de hipótesis.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

De lo trabajado en esta investigación cuantitativa, en especial de sus resultados, hacemos mención las siguientes conclusiones

5.1. Conclusión general

- La aplicación del Programa “Aprendiendo a ser líder”, mejoró significativamente el nivel de Inteligencia Interpersonal en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario - 2017, como se puede apreciar en la tabla y figura 6, en donde el grupo experimental alcanzó un 72,2% ubicándose en un nivel alto y un 27,3% en un nivel muy alto. a diferencia del grupo control que un 4,5% se encuentra en un nivel bajo, un 27,3% en un nivel medio y un 68,2% en un nivel muy alto; de esto se comprueba la eficacia del programa.

5.2 Conclusiones específicas

- El nivel de Inteligencia Interpersonal, en el Post test, sobre todo en el grupo experimental mejoró significativamente después de la aplicación del programa: “Aprendiendo a ser líder”, logrando un 72,2% ubicándose en un nivel alto y un 27,3% en un nivel muy alto, a diferencia del grupo control que un 4,5% se encuentra en un nivel bajo, un 27,3% en un nivel medio y un 68,2% , tal como se puede verificar en la tabla y figura N° 6. De esta manera demostramos que después de la aplicación del Programa, se mejoró el nivel de inteligencia interpersonal en el grupo experimental, con una diferencia significativa a diferencia del grupo control. Por eso nos da satisfacción la eficacia y validez del programa.
- El nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Conciencia de uno mismo, mejoró significativamente después de la aplicación del programa: “Aprendiendo a ser líder”, logrando un 40,9% en el nivel medio, un 54,5% en un nivel alto y un 4,5 en un nivel muy alto, en el post test a diferencia del pre test donde los estudiantes alcanzaron 63,6% en el nivel medio, un 31,8% en el nivel alto y un 4,5% en el nivel muy alto, tal como se puede verificar en la tabla y figura N° 7. Con eso demostramos que después de la aplicación del Programa, se mejoró el nivel de inteligencia interpersonal en su dimensión conciencia de uno mismo.

- El nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Empatía, mejoró significativamente después de la aplicación del programa: “Aprendiendo a ser líder”, logrando un 68,2% en el nivel alto y un 31,8% en un nivel muy alto, en el post test a diferencia del pre test donde los estudiantes alcanzaron un 36,4% se encuentra en un nivel medio, un 31,8% en el nivel alto y un 31,8% en el nivel muy alto. tal como se puede constatar en la tabla y figura N° 8. De lo manifestado demostramos que después de la aplicación del Programa, se mejoró el nivel de inteligencia interpersonal en su dimensión empatía.
- El nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Relaciones Interpersonales, mejoró significativamente después de la aplicación del programa: “Aprendiendo a ser líder”, alcanzando un 18,2% en el nivel medio, un 45,5% en el nivel alto y un 36,4% en el nivel muy alto, en el post test a diferencia del pre test donde los estudiantes alcanzaron un 9,1% en el nivel medio, un 68,2% en el nivel alto y un 22,7% en el nivel muy alto. tal como se puede revisar en la tabla y figura N° 9. Así corroboramos que después de la aplicación del Programa, se mejoró el nivel de inteligencia interpersonal en su dimensión Relaciones Interpersonales.
- El nivel de Inteligencia Interpersonal en su dimensión Flexibilidad, mejoró significativamente después de la aplicación del programa: “Aprendiendo a ser líder”, alcanzando un 13,6% en el nivel medio, un 27,3% en el nivel alto y un 59,1% en el nivel muy alto, en el post test a diferencia del pre test donde los estudiantes alcanzaron un 27,3% en el nivel medio, un 54,5% en el nivel alto y un 18,2% en el nivel muy alto. tal como se puede confirmar en la tabla y figura N° 10. Así indicamos que después de la aplicación del Programa, se mejoró el nivel de inteligencia interpersonal en su dimensión Flexibilidad.
- Con la aplicación del programa: “Aprendiendo a ser líder”, comprobamos que se logró mejorar en forma significativa el nivel de la Inteligencia Interpersonal en los niños y niñas del sexto grado de la Institución Educativa N°88331 Rinconada del nivel primario, tal como se demostró en la tabla y figura 11; en donde se demuestra de manera muy significativa la influencia del programa: “Aprendiendo a ser líder”, en los estudiantes del grupo experimental, respecto de los estudiantes del grupo control con un nivel de confianza del 95%.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

De los resultados obtenidos en nuestra investigación, realizamos las siguientes recomendaciones para mejorar la inteligencia interpersonal:

- Que la Institución Educativa N° 88331 realice talleres semanalmente en donde puedan acudir los padres de familia con sus hijos, y participar de ella libremente, esto ayudara en la relación no solo entre los padres con sus hijos, sino con toda la comunidad educativa.
- Que en la Institución Educativa N° 88331 se empleen talleres de liderazgo, para que los niños y niñas puedan asistir desde los primeros grados y así poco a poco puedan irse relacionando de manera asertiva con todas las personas que lo rodean.
- Que el director de la Institución Educativa N° 88331, realice gestiones a otras entidades que cuentan con talleres de liderazgo y personas especiales en este tema, para que puedan acudir al colegio a compartir sus enseñanzas, estrategias, técnicas, con los docentes y estudiantes.
- Que los docentes de la Institución Educativa N° 88331 Rinconada, no solo tomen interés en las competencias del área de personal social, sino también darle importancia al tema de liderazgo e inteligencia interpersonal y contextualizarlo no solo en esta área, sino en todas.
- que los docentes de aula diseñar y/o aplicar técnicas o estrategias proactivas de participación, basados en el liderazgo para que así logren enriquecer la inteligencia interpersonal de los niños y niñas de la Institución Educativa N° 88331 Rinconada.
- Que los docentes de la Institución Educativa N° 88331 fomenten en sus aulas el clima de confianza, empatía, flexibilidad y de relaciones interpersonales para que los niños y niñas se expresen y se relaciones libremente esto los ayudar a enriquecer su inteligencia interpersonal.

VII.

REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- ACOSTA, J. (2014). *Trabajo en equipo*. 1° ed. México: Alfaomega Grupo Editores. Bogota: ECOE ediciones.
- ALVAREZ, F. (2004). *Estimulación temprana: Una puerta hacia el futuro*. 6ta edición.
- ANDRADE, R. (1990). *Augusto Salazar Bondy: Hacia una educación liberadora*. 1°ed. Lima: Labrusa, S.A
- ANTUNES, C. (2012). *Juegos para estimular las inteligencias múltiples*. 1°ed. Bogotá: Narcea, S.A
- ARBIETO, S. (2006). “*Aplicación de un programa de entrenamiento de habilidades sociales para el desarrollo del Liderazgo en niños de 5 años del C.E.I. N°87 SANTA ROSA-CALLAO 2004*”. Consultado (30/10/16). Facultad de Educación y Humanidades. UNS.
- ARMSTRONG, T. (2014). *Inteligencias múltiples en el aula: Guía práctica para educadores*. Barcelona: Espasa Libros, S.L.U.
- ARZAMENDI, A. (2013). *Aprendizaje efectivo y desarrollo de la inteligencia*. 1°ed. México: Trillas, S.A
- CATOLICA DEL NORTE: *Fundación universitaria; pioneros en educación virtual* (s.f). Colombia: Disponible en: [http://www.ucn.edu.co/sistema/sistema-investigación-innovación/Anexos Lineamientos/Anexo3.pdf](http://www.ucn.edu.co/sistema/sistema-investigación-innovación/Anexos%20Lineamientos/Anexo3.pdf)
- CANDELAS M., PERICACHO F. y FERNÁNDEZ I. (2011). *Complejidad e inteligencias múltiples: apuntes para la controversia*. Revista Docencia e Investigación. Disponible en <http://www.uclm.es/varios/revistas/docenciaeinvestigacion/pdf/.../12.pdf>.
- CARRASCO, S (2015) *Metodología de la Investigación Científica; Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de Investigación*. Lima: San Marcos E.I.R.L
- CORIA, J. (2010). *Las inteligencias múltiples: Un apoyo al proceso educativo*. Revista e-formadores. Disponible en: http://red.ilce.edu.mx/sitios/revista/e_formadores_pri_10/articulos/monica_coria_feb2010.pdf

- CORRAL, R. y AGUIRRE, D. (2014). *Evaluación de las inteligencias múltiples en alumnos de primer ingreso de la carrera de químico farmacéutico biólogo*. Revista Memoria. Disponible en: <http://docplayer.es/18392005-Evaluacion-de-las-inteligencias-multiples-en-alumnos-de-primer-ingreso-de-la-carrera-de-quimico-farmaceutico-biologo.ht>
- CUEVAS, R. (2011). *Psicología Educativa*. 1ºed. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L
- DEL CARPIO, M. (2005). *Socialización y desarrollo del liderazgo en la Educación Primaria*. Consultado (30/10/16). Facultad de Educación y Humanidades. UNS.
- FERNÁNDEZ, J. y MOLINA, C. (1995). La responsabilidad de los profesionales de la documentación en la prestación de servicios de información. Revista Española de Documentación Científica, 18(3), 320-332. recuperado en <http://webs.ucm.es/info/multidoc/publicaciones/journal/pdf/aspectos-eticos.pdf>
- FLORES, M. (S.F.). *Creatividad y educación: técnicas para el desarrollo de capacidades creativas*. Lima: San Marcos.
- GARCÍA, M. MARTÍNEZ, P y MARCELO, P. (2009). *La observación sistemática*.
- GERRIG, R., ZIMBARDO, P. (2005). *Psicología y vida*. Decimoséptima edición. México: Pearson Educación.
- GOLEMAN, D. (2011). *Liderazgo: El poder de la inteligencia emocional*. 1º ed. Lima: Ediciones B.S.A
- GOLEMAN, D., (2014). *Inteligencia Emocional*. Nonagésima edición. Barcelona: Kairós S.A.
- GRAN DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO (1977). Sexta edición. TOMO VIII. Barcelona: PLAZA s JANES Editores.
- GRAN DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO (1977). Sexta edición. TOMO III. Barcelona: PLAZA s JANES Editores.
- GRAN DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO (1977). Sexta edición. TOMO V. Barcelona: PLAZA s JANES Editores.

- HEIFETZ, R. y LINSKY M. (2002). *Liderazgo sin límites: Manual de supervivencia para managers*. España: Paidós Ibérica S.A.
- HERNANDEZ, R., FERNANDEZ, C. y BAPTISTA, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw- Hill
- HERNANDEZ, R., FERNANDEZ, C. y BAPTISTA, L. (2003). *Metodología de la investigación*. 3° Ed. México: Mc Graw- Hill
- LERMA, H. (2009). *Metodología de la investigación: Propuesta anteproyecto y proyecto*. 4°ed. Bogotá: Ediciones Ecoe
- LUSSIER, R. y ACHUA, C. (2002). *Liderazgo: Teoría. Aplicación. Desarrollo de habilidades*. México: International Thomson Editores, S.A
- MENDEZ, Y. (2005). *Las Inteligencias Múltiples en niños y niñas de Educación Primaria*. Consultado (30/10/16). Facultad de Educación y Humanidades. UNS.
- MESA, A. (2003). *Introducción a la psicología*. Lima: Editorial Universitaria
- MIRANDA, J. (2008). *Inteligencias Múltiples*. Perú: Editorial AMEX SAC.
- MOLINA, D (2007). *Lineamiento para la configuración de un programa de intervención en orientación educativa*. Disponible en:<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cc/v12/v12a05.pdf>
- MOLINAR, M. y VELASQUEZ, L. (2007). *Liderazgo en la labor docente*. 2° Ed. México: Editorial Trillas. (Reimp. 2010).
- NAMAKFOROOSH, N. (2014). *Metodología de la investigación*. 2da Edición. México: Editores , S.A de C.V .
- ÑAUPAS, H. MEJIA, E. NOVOA, E. y VILLEGOMEZ, A. (2014). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-cualitativa y Redacción de la Tesis*. 4 ed. Bogotá: Ediciones de la U.
- ORIZA, J. (2012). *De jefe a líder: liderazgo basado en la inteligencia emocional y los valores*. México: Editorial Trillas. (Reimp. 2013).

- PAPALIA, WENDKOS y DUSKIN (2009). *Psicología del desarrollo: De la infancia a la adolescencia*. Undécima ed. México: Mc Graw Hill/Interamericana, Editores, S.A.
- PAPALIA, WENDKOS y DUSKIN (2005). *Desarrollo humano*. Novena edición. . México: Mc Graw Hill.
- PAREDES, A. (2011). *Psicología*. 1° Ed. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L
- PAREDES, A. (2009). *Compendio de Psicología*.1°Ed. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L
- PELÁEZ, W. (1997). *Compendio de Psicología*. Trujillo: Editores EIRL.
- PÉREZ, S. y Zúñiga, E. (2008). *Talleres de autoestima para desarrollar habilidades de Liderazgo en los niños y niñas de Quinto grado de Educación Primaria de la I.E. N°88183 “Catorce Incas” del distrito de Chimbote-2008*. Consultado (30/10/16). Facultad de Educación y Humanidades UNS.
- RAMOS, N., RECONDO, O. y ENRIQUEZ, H., (2012). *Practica la inteligencia emocional plena: Mindfulness para regular nuestras emociones*. Barcelona: Kairós S.A.
- RODRIGUEZ, D. (2013). *Las 3 Inteligencias: Intelectual, Emocional y Moral: Una guía para el desarrollo integral de nuestros hijos*. 2° ed. México: Trillas.
- RUIZ, M. (2003). *La encrucijada del líder, el liderazgo en las organizaciones*. Barcelona: International Thomson.
- SALAS, C., ESPINOZA, M., PANDO, L., MEDINA, J., Y CAMACHO, R. (2005). *Psicología*. 5°Ed. Lima: CEPURP.
- SALKIND, N (1999) *Métodos de Investigación*. 3 ed. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A
- SANCHEZ, S. (2004). *“Estimulación de las Inteligencias Múltiples en el proceso de enseñanza-aprendizaje en Educación Primaria”*. Consultado (30/10/16). Facultad de Educación y Humanidades. UNS.

- SANTROCK, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A
- SHAFFER, D. (2000). *Psicología del Desarrollo: Infancia y Adolescencia*. Quinta edición. México: Internacional Thomson Editores S.A.
- SIERRA, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social: Teoría y ejercicios*. Decimocuarta Ed. España: Thomson Editores, S.A
- TÁMARA, L. (2006). *Liderazgo y Valores en los niños de Educación Primaria*. Consultado (30/10/16). Facultad de Educación y Humanidades UNS.
- VILLAR, V. (2005). “*Las Inteligencias Múltiples y su relación con el autoestima en los niños de Educación Primaria*”. Consultado (30/10/16). Facultad de Educación y Humanidades. UNS.
- YACILA, M. (2008). *El juego y el desarrollo de la Inteligencia Interpersonal del niño de 5 años*. Consultado (30/10/16). Facultad de Educación y humanidades. UNS.
- YELA, M. (1987). *Introducción a la teoría de los test*. Madrid: Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.

ANEXOS