



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**RELACION DEL CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y EL TIPO PREDOMINANTE
DE LIDERAZGO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA MIEMBROS
DE LA OMAPED. CATACAOS- PIURA, 2013.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Janet Guilliana Chávez Taboada

ASESOR:

Sergio Enrique Valle Ríos

PIURA – PERÚ

2016

JURADO EVALUADOR

PRESIDENTA : MG. KELLY YANET MUNÁRRIZ RAMOS

SECRETARIA : MG. SUSANA CAROLINA VELÁSQUEZTEMOCHE

MIEMBRO : MG.. CARMEN PATRICIA ERAS VINCES

PRESIDENTA

SECRETARIA

MIEMBRO

Piura, 22 de diciembre 2015

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres en especial a mi Mami Yanet, quien a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora y seré en adelante, a ella con todo mi amor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y la Virgen María que me dieron fuerzas y fe de seguir continuando cuando creía no poder lograrlo, A todos los profesores que brindaron sus conocimientos como aporte en mi formación, en especial a mis Asesores Mg. Socorro Granda Chunga y Mg. Sergio Valle Rios, a ellos mi gran cariño. A mi madre que en todo momento a sido mi guía y apoyo incondicional y quien es por ella que hoy hago publica mi investigación, A Cristhian, quien me ha apoyado en mi desarrollo como profesional y personal, por brindarme gran ayuda en la realización de esta investigación, a mis amigas, Pamela y Martha lindas personas que me acompañaron en el transcurso de la carrera y porque entre nosotras nos brindábamos fuerzas para continuar.

RESUMEN

La investigación buscó determinar la relación entre el clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED .Catacaos -Piura 2013. Esta investigación corresponde al tipo descriptivo correlacional de corte transversal; la población estuvo conformada por 105 personas. Se utilizó los siguientes instrumentos: La escala del Clima Social Familiar (FES) que evalúa tres dimensiones fundamentales como Relaciones, desarrollo y estabilidad, y el cuestionario de escala de Liderazgo (ACP) el cual su objetivo es identificar el tipo de liderazgo. Los resultados obtenidos a través de los instrumentos indican que no existe relación entre Clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo, debido a que ambas variables son independientes entre sí de modo que una no depende de la otra para desarrollarse.

Palabras clave: Clima social familiar y Tipo de liderazgo.

ABSTRAC

The research sought to determine the relationship between the family social climate and the predominant type of leadership in people with physical disabilities members of the OMAPED de Catacaos, Piura 2013. This research corresponds to the cross-sectional descriptive correlational type; The population was made up of 105 people. The following instruments were used: The Family Social Climate Scale (FES), which evaluates three fundamental dimensions such as Relationships, Development and Stability, and the Leadership Scale Questionnaire (PCA), whose objective is to identify the type of leadership. The results obtained through the instruments indicate that there is no relationship between family social climate and the predominant type of leadership, because both variables are independent of each other so that one does not depend on the other to develop.

Keywords: Family social climate and Type of leadership.

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	v
INDICE.....	vi
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1. Planeamiento del problema.....	4
a) Caracterización del problema	4
b) Enunciado del problema	7
1.1. Justificación de la investigación	7
1.2. Objetivos de la investigación	8
1.2.1 Objetivo general	8
1.2.2 Objetivos específicos	8
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	9
2.1 Antecedentes	10
2.2 Bases teóricas de la investigación	16
2.2.1 Clima social familiar.....	16
2.2.2 Liderazgo	24
2.2.3 Discapacidad	30
2.3 Hipótesis.	38
2.3.1 Hipótesis General	38
2.3.2 Hipótesis Específicas	38
III. METODOLOGÍA.....	39
3.1. Tipo y nivel de la investigación.....	40
3.2. Diseño de la Investigación	40
3.3. Población y Muestra.....	41
3.4. Técnicas e Instrumentos.....	42
3.4.1. Clima social familiar	42
3.4.2. Liderazgo.....	44
3.5. Plan de Análisis	46
3.6. Consideraciones Éticas	46

IV. RESULTADOS.....	47
4.1. Resultados.....	48
4.2. Contratación de Hipótesis.....	52
Hipótesis General	52
Hipótesis específica	52
4.3. Análisis de resultados.....	53
V. CONCLUSIONES.....	56
5.1. Conclusiones.....	57
5.2. Recomendaciones.....	58
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
Referencias	60
ANEXOS	63

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1. Determinar la relación entre el clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED. Catacaos, Piura –2013.....	48
Tabla 2. Identificar la relación entre la dimensión de estabilidad y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED. Catacaos-Piura, 2013	48
Tabla 3. Identificar el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la Omaped. Catacaos-Piura, 2013.....	49
Tabla 4. Identificar la relación entre la dimensión de relaciones y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED. Catacaos-Piura, 2013	59
Tabla 5. Identificar la relación entre la dimensión de desarrollo y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED. Catacaos-Piura, 2013	50
Tabla 6. Identificar la relación entre la dimensión de estabilidad y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED. Catacaos-Piura, 2013.....,,,,,, ,	50

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Fuente: Clima Social Familiar (FES).....	49
Figura 2. Fuente: Escala de Liderazgo (ACP).....	50

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es para recibir el grado de Licenciado en Psicología por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Es un estudio que trata la relación entre clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED. catacaos, Piura 2013.

La familia constituye un pilar importante en la sociedad. Es el lugar donde los miembros nacen, aprenden, se educan y se desarrollan, para alcanzar el desarrollo social y personal. Ahora bien, siendo la familia un elemento esencial hablamos de liderazgo como un proceso de crecimiento del ser humano. Es importante reconocer que este tema es muy amplio y complicado ya que puede ser aplicado en diferentes áreas de la vida, no sólo con el objetivo de lograr resultados satisfactorios, sino más aún. La familia es “La base de la sociedad y el lugar donde las personas aprenden por vez primera los valores que les guían durante toda su vida”. (Juan Pablo II, 1998) Dicho esto, de la familia parte todo, las metas, los objetivos, las decisiones, y por supuesto, el liderazgo, ya que éste no es más que la suma de todas y cada una de las decisiones tomadas a lo largo de la vida, liderazgo es para las personas que se sienten capaces de desarrollarse ellos mismos y a la vez manejar grupos, un líder puede ser el, ellos, tu e incluso personas que tienen incapacidades físicas y no se limitan. Sin embargo, no todos llegan a desarrollar un verdadero liderazgo, debido a que el entorno nos programa como seguidores.

Así mismo conocemos que cada persona tiene su peculiaridad es diferente, por sus objetivos, limitaciones, ritmos de vida o por su discapacidad; con ello trato de enlazar la relación que tiene el clima social familiar entre personas que presentan discapacidades físicas y conocer si su clima familiar o su discapacidad influye en que ellos puedan desenvolverse en su sociedad sin alguna restricción.

Para el presente estudio se formuló la siguiente pregunta: ¿Existe relación del clima social familiar y el tipo de liderazgo predominante en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED de Catacaos, Piura, 2013?, El resultado general fue que no existe relación entre ambas variables que cada una es independiente para desarrollarse.

Así, la presente investigación está distribuida en ocho sesiones de la siguiente manera: En el primer capítulo, introducción: abarca los aspectos tales como el problema de investigación, el cual está compuesta del planteamiento y formulación del problema, así mismo se describe la justificación, en este aspecto muestra el por qué se está realizando esta investigación según la necesidad de la población. Incluyendo los objetivos planteados para el desarrollo del presente estudio. En el segundo capítulo denominado revisión de la literatura concierne a los antecedentes que se realizaron en relación al tema de estudio y las bases teóricas que fundamentan la investigación. En el tercer capítulo, abarca: metodología, hipótesis a contractar, población – muestra y los instrumentos y/o técnicas utilizadas. En el cuarto capítulo, Descripción de resultados: se encuentran los resultados explicados por gráficos y barras. En el quinto capítulo contrastación de hipótesis, busca dar el nivel de significancia a la investigación al aceptar o no las hipótesis formuladas. En el sexto capítulo, análisis de resultados, contrasta los resultados de la investigación con la realidad de la población de estudio. En sétimo capítulo, conclusiones de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas. Y por último en el octavo capítulo denominado Referencias bibliográficas. Nos muestra todas las referencias bibliográficas las cuales han aportado conocimiento teórico para el desarrollo de la investigación y a su vez el análisis de resultados.

1. Planeamiento del problema

a) Caracterización del problema

Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. En los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando.

En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. Esas dificultades se exacerban en las comunidades menos favorecidas. El impacto de las deficiencias en las actividades de una persona, así como en su capacidad de participación en la vida familiar y comunitaria, es lo que define la discapacidad. A diferencia del concepto incapaz o incapacitado, no existe en nuestra sociedad una noción claramente definida de lo que debe entenderse por discapacitado. El propio término de discapacitado es recientemente acuñado. Hace un par de décadas se hablaba de “minusválido”, término que ha ido cediendo a favor del “discapacitado”. Con este cambio terminológico y sobre todo con la mayor sensibilización de la sociedad con respecto a los problemas y dificultades propias y específicos de quienes padecen una discapacidad.

Sin embargo, el mayor reto para las personas con discapacidad ha sido convencer a la sociedad que no son un grupo apartado; a través del tiempo, han sido compadecidos, ignorados, e incluso ocultados en instituciones de salud, ya que sus familias se avergonzaban de ellos, o asociaban

su discapacidad con algún castigo divino.

Toda persona cuando nace llega a formar parte de un conjunto de individuos denominado familia, su papel principal de esta es de cuidar y protegerse entre todos; el rol que desempeña la familia en estas personas con discapacidad es de un papel de agentes cuidadores en su salud física y mental, así estas puedan llegar a compenetrarse en la sociedad, a todo lo mencionado lograremos conocer si estas personas con Discapacidad están involucradas en un adecuado Clima Social Familiar.

Ahora se entiende por organización a la reunión de personas en estado organizado, es decir, que mantienen unas relaciones de forma tal "que los esfuerzos personales de sus miembros se unen y culminan en algo que individualmente no podrían lograr". Las organizaciones son acto, pues existen en la medida en que se reúnen de forma organizada las personas, las estructuras, los procesos, los recursos y la cultura. Si estos diversos componentes no confluyen, si están separados, no constituyen en el tipo de organización al cual se alude aquí. En la medida en que se ensamblan en un conjunto, más exactamente como un sistema, se puede considerar que se configura una organización (Acosta, 2000). Asimismo, la organización debe ser comprendida como una creación social que se forma y reconstruye constantemente a sí misma en el lenguaje. En efecto, los códigos, símbolos, signos, gestos y por supuesto la comunicación verbal, nos hablan de una realidad latente que expresa la identidad de la organización (Perdomo, 2000). Así mismo tenemos que a través de la historia, el significado de liderazgo ha ido modificándose de acuerdo con los cambios del desarrollo humano. El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y

estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (French & Bell, 1996). Liderazgo es, además, la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de la relación que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales (Chiavenato, 1999).

Por ello contextualizando la población a la que está centrado este tema de estudio; la investigación que se realizara en el Distrito de Catacaos siendo este uno de los nueve distritos que conforman la Provincia de Piura en la Región Piura, situado en la costa norte del Perú a 25 metros sobre el nivel de mar. Es conocido por su artesanía y gastronomía. El pueblo, con más de 54. 171 habitantes, es predominante agrícola y artesano, ya que está rodeado por un vale fértil, una importante producción de algodón de gran calidad por su textura y largas fibras. Este pueblo forjó su futuro con chimeneas y pesados ferrocarriles, con algarrobo y sombreros de paja, con su filigrana de oro y plata. La población a la que me dirijo pertenece a un nivel socioeconómico bajo Conformado por 110 miembros pertenecientes identificados de la OMAPED al nivel de Catacaos, caseríos y sus anexos y a su vez se encuentra un porcentaje de 100 personas pertenecientes a la misma organización pero que conviven en el centro de Catacaos.

Por lo tanto; surge la necesidad de conocer cuál es el clima social familiar característico de las personas que presentan discapacidad física y a su vez conocer el tipo predominante de liderazgo de los miembros de la OMAPED de Catacaos. Esta investigación permitirá conocer y a su vez aportar, que a pesar de tener algún impedimento físico esto no influye en su capacidad de

desarrollo e integración a la sociedad desempeñando un rol activo como individuo dentro de la sociedad.

b) Enunciado del problema

Debido a la situación problemática descrita anteriormente, se plantea la siguiente pregunta:

¿Existe relación del clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED de Catacaos, Piura, 2013?

1.1. Justificación de la investigación

La presente investigación es necesaria para determinar el clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física, que suelen mostrar una baja identificación con respecto a su propia condición. Sin embargo, esta falta de identificación no es privativa de las personas con discapacidad, ya que el común de las personas muy raramente reconoce que tienen discapacidad, cualquiera que pueda ser el tipo o el grado de estas. Así mismo este estudio permitirá a la Oficina municipal de personas con discapacidad (OMAPED) conocer el nivel, factores positivos y negativos que estén afectando su Clima social familiar y así mismo reconocer que Tipo de liderazgo predomina en las personas con discapacidad; de tal forma esta investigación contribuirá como antecedente en futuras investigaciones que deseen trabajar con este tipo de población.

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación del Clima Social Familiar y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED.

Catacaos – Piura, 2013.

1.2.2 Objetivos específicos

Identificar el nivel del clima social familiar en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED, Catacaos - Piura, 2013.

Identificar el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED, Catacaos - Piura, 2013.

Identificar la relación entre la dimensión de relación y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura 2013.

Identificar la relación entre la dimensión de desarrollo y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura 2013.

Identificar la relación entre la dimensión de estabilidad y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura 2013.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

Al revisar estudios relacionados con las variables y/o población de la presente investigación se encontraron los siguientes:

Antecedentes Internacionales

Bórea (2005), realizó una investigación sobre “Integración Laboral De Personas Con Discapacidad En El Sistema Productivo Local De Regiones Urbanas” Para el presente proyecto La metodología de muestreo a utilizar será la denominada Muestreo no probabilístico, y dentro de ella el Muestreo por criterio. Una vez delimitado el mapeo de actores se establecerá el tamaño óptimo de la muestra a utilizar según cada caso. Teniendo como objetivo general, Analizar las estrategias y políticas existentes para la integración socioeconómica de las personas con discapacidad y, a partir de allí, desarrollar un modelo que promueva la vinculación entre los distintos actores públicos y privados (Nacionales, Provinciales y Regionales), que contribuya a mejorar los niveles de vida de este colectivo de personas. Conclusiones A partir de la investigación realizada se desarrollará un plan de integración laboral de personas con discapacidad en el sistema productivo local a partir de la sistematización de experiencias y métodos de abordaje en aspectos específicos relacionados con este colectivo de personas en el trabajo.

García y Rocco lo Presti (2004), realizaron en la ciudad de Caracas – Venezuela un estudio no experimental, debido a que se observara el fenómeno de la discapacidad tal y como se presenta en su contexto original, sin manipular ni modificar el estado natural de las variables

socio – demográficas y laborales que caracterizan a este grupo, es decir, no se constituirá una situación específica analizando la “Situación Laboral De Los Discapacitados En Venezuela, 2004” en el cual se recolectaron datos en un tiempo único, en puntos o periodos determinados, debido a que se trabajara con los resultados arrojados por el CENSO 2001. En esta investigación se trabajará con los datos arrojados por el CENSO 2001, el cual abarca todos los habitantes del país (23.054.210), es por esto que se considera como población a todas las personas discapacitadas en Venezuela (907.694), no siendo necesario el uso de la misma. Para abordar esta problemática se plantean los siguientes objetivos generales que servirán para dar respuesta al problema de la investigación: (1) Analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en Venezuela, Tomando como referencia los resultados obtenidos en el CENSO 2001. (2) Describir la situación actual de algunos de los programas que brindan apoyo a los discapacitados en el Área Metropolitana de Caracas. Conclusiones sobre la situación laboral de los discapacitados en Venezuela, en base a los resultados obtenidos en el procesamiento de datos del CENSO 2001. El mayor número de personas discapacitadas que se encuentran Fuera de la Fuerza de trabajo se concentran en el Rango de edad de 65 años o más, con 211.671 discapacitados (41.1%). Además, en los grupos de edades donde la población se encuentra en sus niveles más altos de productividad, de igual forma, la mayoría se encuentra Fuera de la Fuerza de trabajo.

Murillo, (2011). Estudio “El liderazgo del adulto mayor en la transformación de la subcultura de un grupo de adultos mayores del Centro Diurno para el Adulto Mayor de Belén por medio de la actividad física”- Costa Rica. Se analiza el impacto que tiene la participación de líderes adultos mayores en la modificación de la subcultura del Centro Diurno para el Adulto

Mayor de Belén en relación con los estilos de vida saludable por medio de la actividad física. Participaron en el estudio 7 hombres entre los 65 y 91 años de edad y 29 mujeres entre los 65 y los 100 años de edad. Entre los instrumentos están: una entrevista en el campo del liderazgo aplicada a los dirigentes del Centro Diurno con el fin de escoger a 3 adultos mayores líderes de grupo, el Cuestionario Internacional de Actividad Física (IPAQ) Versión 8 de forma larga, el Cuestionario para Evaluar la Capacidad Física Percibida (CFP) y la Confianza en la Auto-Presentación Física (CAAF) y una entrevista de grupo enfocada al final de las 8 semanas de la intervención. Se concluye que, la capacitación de personas adultas mayores en temáticas relacionadas con el movimiento humano, donde ellos asuman papeles protagónicos como líderes, modifican positivamente la subcultura pre establecida del grupo al lograr cambios integrales en el campo biológico, psicológico y social.

Antecedentes Nacionales

Rodríguez, (2005) realizó estudio denominado “Percepción de los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes del Departamento Académico de Enfermería de la UNMSM, Lima – Perú”, concluye que existe un gran porcentaje de estudiantes con una percepción medianamente (favorable con tendencia a lo desfavorable) de las características de los estilos de liderazgo de los docentes, como 74% en comunicación; 58 % en relaciones interpersonales; 72 % al trabajo en equipo y 71% en el desarrollo de potencialidades; características de líder evidenciadas en mostrar desinterés por la participación del estudiante, indiferencia frente situaciones difíciles que se atravesase o siendo rígido frente a ello, haciendo diferencia en su trato, siendo desatento, manteniendo una mala comunicación,

imponiendo su criterio, siendo indiferente al desarrollo de potencialidades y permanentemente insiste en los errores de estos.

López, Echeverría, (2012) realizaron una investigación sobre “Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6° grado de las instituciones educativas de alto Trujillo –El Porvenir”, su objetivo determinar el grado de relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores morales: respeto, solidaridad, responsabilidad, honestidad y perseverancia, en los alumnos del 6° grado de educación primaria de las instituciones educativas de alto Trujillo –el Porvenir, año 2012, se llegó a las conclusiones: el nivel de práctica de valores morales: respeto, solidaridad, honestidad, responsabilidad y perseverancia que muestran los alumnos del 6° grado de las instituciones educativas: Ramón Castilla, Fe y Alegría, Escuela Concertada y Virgen del Carmen de alto Trujillo –el Porvenir, en su mayoría fue alto. El nivel de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas Ramón Castilla, Fe y Alegría n° 63, Escuela Concertada Intervida, y Virgen del Carmen; fue alto Victoria Arteaga.

Bobles, (2012) realizó el siguiente estudio “Identificar la relación entre el clima social familiar y la autoestima en estudiantes de una Institución Educativa del distrito de Ventanilla-Callao”. La investigación fue desarrollada bajo un diseño descriptivo correlacional. La muestra fue conformada por 150 alumnos entre 12 y 16 años. Para la recolección de los datos se aplicó el inventario de autoestima de Coopersmith (1979) adaptado por Ariana Llerena (1995) y la escala Clima Social Familiar de Moos (1984) adaptada por Ruiz y Guerra (1993). Los resultados de esta investigación demuestran que existe correlación baja entre el clima social familiar y la variable autoestima. Se concluye en que el clima social familiar que demuestran los alumnos de

una Institución Educativa del distrito de Ventanilla es parcialmente influyente en la autoestima de los estudiantes.

Antecedentes Locales

Lozada (2012), realizó la siguiente investigación, “Relación entre el Clima Social Familiar y Depresión en la Asociación de Personas con Discapacidad Física, Familia (APECODIFAC); Catacaos, Piura”. Para lograr los resultados utilizó como instrumento la Escala del clima Social Familiar (FES) que evalúa tres dimensiones fundamentales como Relaciones, desarrollo, Estabilidad y el Inventario de Depresión de Beck (BDI) el cual su objetivo es cuantificar la sintomatología de la Depresión. Esta investigación corresponde al tipo descriptivo correlacional de corte transversal; la población estuvo conformada por 110 personas de la cual se obtuvo una muestra de 70 personas. En el análisis de Datos se utilizó la técnica estadística de Spearman procesada por el software SPSS versión XXI la cual nos dio como resultado que no existe correlación entre las variables Clima Social Familiar general y Depresión; también se concluye que no existe correlación entre las Dimensiones Relaciones, Estabilidad y Desarrollo del Clima Social Familiar con la Depresión.

Gómez (2013) desarrollo la siguiente investigación, “Relación entre el clima social familiar y el desarrollo de los tipos de liderazgo en jóvenes de la I.E. Nuestra Señora del Perpetuo Socorro de 4to y 5to grado de secundaria - Piura, Periodo 2013”. La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el Clima Social Familiar y el desarrollo de los tipos de liderazgo en los jóvenes de 4to y 5to de secundaria de la I.E “Nuestra

Señora Del Perpetuo Socorro”– de la Región Piura – Periodo 2013. Para su realización se contó con una población total de 200 alumnos, de sexo femenino y masculino. La Metodología de este trabajo se abordó desde la preceptiva del tipo de estudio cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional con la aplicación de un diseño transaccional correlacional. Para la correlación de los datos se aplicó a 80 alumnos de ambos sexos: la Escala de Clima Social Familiar de R.H Moos y La escala de Liderazgo 2005. Los resultados generales de esta investigación revelan que existe alta correlación significativa entre el Clima Social Familiar en el desarrollo de los tipos de liderazgo entre los jóvenes de 4to y 5to grado de secundaria. Se concluye que existe una relación significativa, ya que utilizando la medida estadística de Spearman los resultados arrojados son $P < 0.05$ Lo que nos afirma que entre menor clima social familiar mayor desarrollo de los tipos de liderazgo negativo en los jóvenes.

Casto, Morales, (2013), desarrollo la siguiente investigación, “Clima social familiar y resiliencia en adolescentes de cuarto año de secundaria de una institución educativa estatal en Chiclayo” La investigación científica se realizó con una población de 173 adolescentes de cuarto año de secundaria de una institución educativa estatal en Chiclayo-2013, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima social familiar y la resiliencia, para ello se utilizó la Escala de Clima Social Familiar (FES), y la Escala de Resiliencia para adolescentes (ERA), hallándose una relación no significativa de 0.1615, según el Coeficiente de Correlación de Pearson.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Clima social familiar

2.2.1.1 Definición

(Moos ,1996) (Calderón y De la Torre, 2006) define el clima social familiar como aquella situación social en la familia que define tres dimensiones fundamentales y cada una constituida por elementos que lo componen como: cohesión, expresividad, conflicto, autonomía, intelectual-cultural, social- recreativo, moralidad-religiosidad, control y organización.

(Perot, 1989) (Ponce, 2003) considera que el clima familiar constituye una estructura natural en la cual se elabora pautas de interacción psicosociales en el rige el funcionamiento de los miembros definiendo una gama de conducta que facilita una interacción recíproca.

(Galli, 1989) (Calderón y De la Torre, 2006) considera que la manera cómo los padres educan a sus hijos, crean el clima familiar dependiendo del tono del ambiente familiar penetrado de gravedad y cordura, la armonía conyugal, el cuadro de valores que los cónyuges aceptan, la serenidad del hogar doméstico y la fijación de actitudes que declaran después relativamente estables durante la vida.

(Dughi, Macher, Mendoza y Nuñez, 1995) considera que es innegable que la importancia que tiene la familia para la supervivencia del individuo y el moldeamiento de su personalidad. Esta ha demostrado su gran adaptabilidad para adecuarse a las continuas

transformaciones sociales; con todas sus limitaciones, la familia desempeña y lo seguirá haciendo, un rol fundamental para la supervivencia y el desarrollo de la especie humana.

(ONU, 1994) La familia es una entidad universal y tal vez el concepto más básico de la vida social; sin embargo, las familias se manifiestan de muy diversas maneras y con distintas funciones. El concepto del papel de la familia varía según las sociedades y las culturas. No existe una imagen única ni puede existir una definición universalmente aplicable, es así que, en lugar de referirnos a una familia, parece más adecuado hablar de "Familias", ya que sus formas varían de una región a otra y a través de los tiempos, con arreglo a los cambios sociales, políticos y económicos.

2.2.1.2 Componentes del Clima Social Familiar

(Moos y Trickett, 1993) (Calderón y De la Torre, 2006) consideran que el clima social familiar está conformado por tres dimensiones: Relaciones, desarrollo y estabilidad, las que se definen en diez áreas, que se muestran a continuación:

Relaciones: Mide el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y grado de interacción conflictiva que la caracteriza. Conformado por las siguientes áreas:

Cohesión: Es el grado en que los miembros del grupo familiar están compenetrados y se apoyan entre sí.

Expresividad: Es el grado en que se permite expresarse con libertad a los miembros de familia comunicando sus sentimientos, opiniones y valoraciones respecto a esto.

Conflicto: Se define como el grado en que se expresa abiertamente la cólera, agresividad y conflicto entre los miembros de la familia.

Desarrollo: Evalúa la importancia que tienen dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados o no, por la vida en común. Conformado por las siguientes áreas:

Autonomía: Es el grado en el que los miembros de la familia están seguros de sí mismos, son independientes y toman sus propias decisiones.

Área de Actuación: Se define como el grado en el que las actividades (tal como el colegio o el trabajo) se enmarcan en una estructura orientada a la acción o competición.

Área Intelectual- Cultural: Es el grado de interés en las actividades de tipo político intelectuales, culturales y sociales.

Área Social-Recreativo: Mide el grado de participación en diversas actividades de esparcimiento.

Área de Moralidad- Religiosidad: Mide la importancia que se le da a las prácticas y valores de tipo ético y religioso.

Estabilidad: Proporciona información sobre la estructura y organización de la familia y sobre el grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros. Conformado por las siguientes áreas:

Área Organización: Mide la importancia que se le da en el hogar a una clara organización y estructura al planificar las actividades y responsabilidades de la familia.

Área Control: Se define como la forma en el que la dirección de la vida familiar se atiene a reglas y procedimientos establecidos.

2.2.13 Características del Clima Social Familiar

(Guelly, 1989) (Rodríguez y Torrente, 2003) refiere que el clima social familiar tiene las siguientes características:

- Para que exista un buen clima familiar los padres deben estar siempre en comunicación con los demás miembros de la familia.
- Deben mostrar tranquilidad y estabilidad con su comportamiento hacia el niño.
- Los hijos deben siempre respetar a sus padres.
- La madre debe tener una autoridad bien establecida no mostrarse ansiosa.
- No proteger a los hijos de manera excesiva, no permitir la crisis económica aguda recaigan en las familias, no hay conflictos graves entre los padres y si los hubiera esto no los exponen delante de los hijos.

2.2.1.4 Funciones de la familia

Dugui y otros (1995) consideran entre las funciones que cumple la familia a las siguientes:

Asegurar la satisfacción de las necesidades biológicas del niño y complementar sus inmaduras capacidades de un modo apropiado en cada fase de su desarrollo evolutivo.

Enmarcar, dirigir y analizar los impulsos del niño con miras a que se llegue a ser individuo integrado, maduro y estable. Enseñarle los roles básicos, así como el valor de las instituciones sociales y los modos de comportarse propios de la sociedad en que vive, constituyéndose en el sistema social primario.

Transmitirle las técnicas adaptativas de la cultura, incluido el lenguaje.

2.2.1.5 Tipos de familia

Saavedra (2006), existen varias formas de organización familiar y de parentesco, entre ellas se han distinguido los siguientes tipos de familias:

La familia nuclear o elemental: es la unidad familiar básica que se compone de esposo (padre), esposa (madre) e hijos. Estos últimos pueden ser la descendencia biológica de la pareja o miembros adoptados por la familia.

La familia extensa o consanguínea: se compone de más de una unidad nuclear, se extiende más allá de dos generaciones y está basada en los vínculos de sangre de una gran cantidad de personas, incluyendo a los padres, niños, abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos y demás; por ejemplo, la familia de triple generación incluye a los padres, a sus hijos casados o solteros, a los

hijos políticos y a los nietos. La familia monoparental: es aquella familia que se constituye por uno de los padres y sus hijos. Esta puede tener diversos orígenes. Ya sea porque los padres se han divorciado y los hijos quedan viviendo con uno de los padres, por lo general la madre; por un embarazo precoz donde se configura otro tipo de familia dentro de la mencionada, la familia de madre soltera; por último, da origen a una familia monoparental el fallecimiento de uno de los cónyuges.

La familia de madre soltera: Familia en la que la madre desde un inicio asume sola la crianza de sus hijos/as. Generalmente, es la mujer quien la mayoría de las veces asume este rol, pues el hombre se distancia y no reconoce su paternidad por diversos motivos. En este tipo de familia se debe tener presente que hay distinciones pues no es lo mismo ser madre soltera adolescente, joven o adulta.

La familia de padres separados: Familia en la que los padres se encuentran separados. Se niegan a vivir juntos; no son pareja, pero deben seguir cumpliendo su rol de padres ante los hijos por muy distantes que estos se encuentren. Por el bien de los hijos/as se niegan a la relación de pareja, pero no a la paternidad y maternidad.

2.2.1.6 Modelos de familia

Gonzales (2006) refiere la existencia de 6 modelos de educación de los hijos, los cuáles se muestran a continuación:

Modelo hiperprotector: los padres les resuelven la vida a los hijos evitándoles convertirse en adultos responsables, para superar esta situación disfuncional es necesario dar responsabilidades y enfatizar la cooperación, así como reconocer los logros.

Modelo democrático–permisivo: no priva la razón, sino la argumentación, los hijos no consiguen tener madurez, se vuelven demandantes y agresivos. La salida a esta situación es imponer reglas y seguirlas, ser congruente entre lo que se dice y se hace, que todos respeten el orden y si hay modificaciones que hacer, será de acuerdo a los logros y no a las argucias argumentativas.

Modelo sacrificante: hay un miembro que se dice altruista y el otro egoísta y sacrificado. Ser altruista es ser explotado y se cree merecedor del reconocimiento, entonces se exagera en el sacrificio, la solución es insistir en los tratos arriba de la mesa y en que cada quien consiga con trabajo lo que necesite, que las relaciones sean recíprocas e independientes.

Modelo intermitente: se actúa con hiperprotección y luego democráticamente, permisividad y luego con sacrificio por inseguridad en las acciones y posiciones. Revalorizar y descalificar la posibilidad de cambiar, se percibe y se construye como un caos. Cualquier intento de solución no da frutos porque se abandona antes de tiempo, por dudar de ella. La respuesta es ser firme y creer en la alternativa que se eligió para tener paz en la familia. Poner límites claros y reglas, acatar los acuerdos por un tiempo para evaluar los resultados.

Modelo delegante: no hay un sistema autónomo de vida, se cohabita con padres o familia de origen de los cónyuges o se intercambia frecuentemente comida o ayuda en tareas domésticas, crianza de hijos. Hay problemas económicos constantemente, de salud, trabajo, padres ausentes, no se les da la emancipación y consiguiente responsabilidad, chocan estilos de comunicación y crianza, valores, educación, es una guerra sin cuartel que produce desorientación general. Los hijos se adaptan a elegir lo más cómodo que les ofrezcan los padres, abuelos, tíos. Las reglas las imponen los dueños de la casa, los mayores, aunque resulten injustas, anacrónicas o insatisfactorias; por comodidad o porque no hay otra opción, los padres de los

niños se convierten en hermanos mayores, los hijos gozan de mayor autonomía y más impunidad en sus acciones. La solución radica en que cada quien se responsabilice de sus acciones y viva lejos y respetuosamente sin depender de favores.

Modelo autoritario: los padres o uno de ellos, ejercen todo el poder sobre los hijos, que aceptan los dictámenes, se controlan los deseos, hasta los pensamientos, son intrusos en las necesidades, se condena el derroche, se exalta la parsimonia y la sencillez, altas expectativas del padre, la madre se alía con los hijos: esposa-hija, hermana de sufrimiento, se confabula, pero se someten finalmente, se exige gran esfuerzo, pero no bastan los resultados. Los hijos temen y no se desarrollan, mienten para ser aceptados y corren peligro al buscar salidas a su situación.

2.2.1.7 Influencia de la familia en el desarrollo de la personalidad

La familia, como lugar de aprendizaje, de pertenencia, de amor y de seguridad, nos ofrece las mayores oportunidades para desarrollar nuestras capacidades personales. La familia es, por lo tanto, un lugar de crecimiento que nos permite explorar el mundo desde que somos pequeños, para luego ser capaces de actuar en él. Cuando un niño vive situaciones que le provocan cólera, miedo o tristeza, la familia puede ayudar a que esas vivencias difíciles se integren en su proceso de desarrollo y se fortalezca su personalidad. En estas ocasiones, los niños necesitan más que nunca ser tomados en serio y sentirse acogidos por la familia.

Así, la familia juega un papel fundamental en el crecimiento de los hijos. En este largo proceso los padres dan y también reciben. Ellos dan seguridad interior a sus hijos al entregarles calor afectivo y la sensación de que son útiles y valiosos, pero también son recompensados cuando sienten la satisfacción de verlos jugar, crecer, y aprender todos los días algo nuevo.

Hay problemas que se dan durante el crecimiento del adolescente que pueden ser más graves y que han aumentado en el último tiempo. Nos referimos a la adicción a las drogas y alcohol. Se trata de problemas serios que serán rechazados si el adolescente ha logrado establecer una relación cercana a su familia, en un clima de confianza y amor entre padres e hijos.

2.2.1.8 La dinámica familiar

Generalmente se conoce que los niños se desarrollan bien cuando se crían en el seno de una familia sana o saludable. Una familia va a ser saludable en la medida en que funcione como un sistema abierto, con reglas y roles apropiado a cada situación, donde sus integrantes se comuniquen, tolerando las diferencias individuales, lo que favorece la cohesión y promueve el crecimiento de sus miembros. (Olson, 1983; en Huerta, 1999).

2.2.2 Liderazgo

2.2.2.1 Conceptualización

El liderazgo, vocablo tomado de inglés *leader* que deriva del verbo *to lead* “guiar”. De amplio uso en nuestra lengua adaptado a su pronunciación inglesa se escribe de acuerdo con su fonética. Este anglicismo designa al jefe, caudillo o conductor, especialmente de un grupo político, aunque su uso es más generalizado; significa la persona que le dirige, que tiene condiciones para hacerlo cuya jefatura es aceptada voluntariamente por sus seguidores.

El liderazgo es un neologismo derivado de *líder*, que designa la jefatura indiscutible y en ciertos casos con ribetes carismáticos, de la persona que dirige.

El liderazgo implica la calidad de líder, condición que permite que un individuo sea tal. Funciones de dirección, de mando y de responsabilidad, ejercidos por uno o más individuos.

2.2.2.2 El líder

Es un sujeto normal en su condición biológica, pero con una elevada carga de AUTOESTIMA orientada a un comportamiento en el que la necesidad de logro se presenta como característica fundamental. Los líderes cuando tienen un marcado afán de logro, orientan su actividad en base a un autoestima firme y fuerte basada en la seguridad, la confianza y la obtención de un triunfo o éxito diferenciado en tres niveles: (1) Éxito en orientación laboral; es el deseo de trabajar mucho y bien. (2) Éxito en el dominio de sí mismo; que es trabajar contra retos o metas a vencer. (3) Éxito en la competencia, que consiste en la actividad de competir con otros para enfrentar las aptitudes propias que otros, rivales o competidores demuestran.

Con el éxito los líderes reafirman su seguridad, amor propio, creencia en sí mismo, sus capacidades y todos sus aspectos de la autoestima se reafirman.

La necesidad del logro que viven estos individuos marca su vida para siempre y generalmente se presenta desde su más tierna edad, los factores psicológicos, biológicos e intrapsíquicos que originan esta motivación no se conoce cabalmente, pero están en íntima relación con los procesos de autoestima y reconocimiento.

El afán de logro en estos individuos también se asocia el afán de poder que es otra motivación básica del ser humano y en algunos casos se presenta como una demanda básica y apremiante.

La personalidad del líder se siente muy atraída por el poder que también se liga claramente a la autoestima.

El líder es algo así como un atleta de la autoestima, no parece estar nunca cansado ni vencido, ni pesimista, ni confundido cree en el mismo e infunde fe en sus seguidores es un ejemplo a seguir por el entusiasmo que aporta a los suyos, es un emprendedor, es infatigable. Todo esto es una descripción de una gran autoestima, de manera que las personas denominadas líderes poseen una autoestima fuerte, intensa y congruente con la fe, se da como ejemplo a Picasso el más genial pintor y escultor del siglo XX sostenía la idea de que el éxito llenaba todas sus facetas de la vida para él : “El éxito es un manjar exquisito para los que solían vivir con optimismo y tiene los medios para saber que quieren, como lo quieren y lograrlo con compromiso, disciplina, valor y sobre todo con alegría, la más profunda alegría que es la insignia de los triunfadores”.

2.2.2.3 Características personales de los líderes

Es un tipo de investigaciones experimental sobre liderazgo, se dio a grupos pequeños con ciertos problemas a resolver y sin que supiesen que se trataba de un experimento, líderes de diferentes características con el propósito de establecer comparaciones. Al trabajar en el primer problema, se dio al grupo un líder sumamente antipático pero muy capaz en la tarea. El líder para el otro grupo era muy simpático, pero no del todo eficiente. Cuando se les dio a elegir un líder para un tercer problema, los miembros del grupo se inclinaron a preferir al líder desagradable pero capaz.

Por lo tanto, el liderazgo no es una característica general de un individuo. En cambio, resulta de la confrontación de las características y habilidades del individuo con las que una situación específica requiere de un líder.

2.2.2.4 Tipos de liderazgo

Clásicamente se han distinguido tres tipos de liderazgo, que corresponden a determinados tipos de organización y formas de Dirección de grupo. Aunque en algunas circunstancias puede haber mínimas variaciones, por lo general estos tipos se mantienen estables y son:

- a) Democrático, es aquel que se caracteriza porque en la toma de decisiones acerca de las actividades del grupo, es el grupo. Participa activamente sin menospreciar la participación de los demás miembros, así como actuando dentro de las normas establecidas por el mismo grupo.
- b) Laissez Faire, o líder liberal, donde el liderazgo no se asume completamente quedando el grupo a su mando en completa libertad y albedrío.
- c) Autoritario: Donde el líder toma todas las decisiones y supervisa las actividades de los sujetos a su cargo o mando. Las reacciones que generan los líderes democráticos son: Un ambiente de camaradería y participación justa y equitativa, una producción razonablemente satisfactoria.

En los grupos con líderes laissez faire, el grupo pasa el menor tiempo posible haciendo trabajos constructivos. Hacen más payasadas y por lo general se encuentran descontentos.

En el grupo con líderes Autoritario se encuentran presentes dos tipos de reacción: a) Pasiva, cuando el grupo acepta las condiciones establecidas por el líder, conteniendo su agresividad, son poco comunicativos y su producción es solamente la necesaria. b) La reacción agresiva, se manifiesta con la presencia de victimas expiatorias, con producción necesaria y descontinuado si el líder se ausenta. En este grupo existe mucha agresión contenida.

Sin embargo, el desarrollo organizacional ha permitido ampliar esta tipificación tradicional

presentando nuevos enfoques y percepciones de los tipos de liderazgo: Así encontramos al:

Líder Centrado en el Grupo (G), Líder centrado en el Líder (L); y Líder Descentrado (D). Esta tipología se estructura a partir de dos componentes: a) El manejo de los participantes del grupo; y b) El grado de acercamiento emocional del líder con sus colaboradores, la relación emocional.

Respecto a los estilos señalados tenemos que:

1. El Liderazgo Centrado en el grupo (G), es un liderazgo que se orienta hacia la meta y los colaboradores. Los colaboradores disponen de mucho espacio para la creatividad y la realización de sus tareas sin que se pierda el manejo a través del líder. El control está orientado hacia el asunto y no hacia la persona, hay información mutua y los colaboradores participan en el proceso de toma de decisiones. Los líderes tienen una relación emocional positiva con sus colaboradores hacia fuera y facilita un clima positivo en el grupo.

2.- El liderazgo centrado en el líder (L); se caracteriza por una estructuración y asignación de tareas a través de un manejo intencionado de las actividades del grupo y un control detallado de la realización de la tarea. Las metas son dadas y las decisiones también. El espacio de los colaboradores es mínimo.

Asimismo, hay dos variantes extremas en relación a los colaboradores a) Un distanciamiento pronunciado, lo cual los colaboradores viven más bien como rechazo y frialdad emocional. b) Un acercamiento patriarcal (jovial) que es en el fondo una relación asimétrica (padre-hijo).

3.- El liderazgo Descentrado (D); es aquel que se conduce descentradamente, el líder no maneja ni influye en las actividades del grupo. Los colaboradores no tienen

límites en su conducta de trabajo. Tampoco encuentra apoyo. Aquí la relación con sus colaboradores es principalmente neutral, aunque también puede ser distanciada o de cercanía. El líder no influye en las relaciones entre los miembros del grupo.

Pero, además, el liderazgo no se define solamente en función al tipo o interés del grupo, sino también en función a formas de conducción personal del grupo y como logra establecer un clima organizacional, desarrollándose una nueva versión de liderazgo, que trata de sintetizar los anteriores tipos, esta propuesta (Rider, 1998) la asumimos en la presente.

Rider clasifica a los líderes en 6 tipos: Generativo Punitivo (G P), Generativo Nutritivo (G N), Racional (R), Emotivo Libre (EL), Emotivo Dócil (ED) y Emotivo Indócil (EI).

Precisamente, de estos tipos trata nuestra Escala de Liderazgo Organizacional.

2.2.2.5 Características de los tipos de liderazgo

- ✓ GENERATIVO PUNITIVO (G P), A este tipo de líder, (1) Le preocupa la producción, (2) Es Posesivo e Inflexible, (3) Es exigente y conservador, (4) Es “Desagradecido” (5) No delega la autoridad, (6) Solo elogia el comportamiento excepcional, (7) Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado, (8) El Grupo funciona por su presión y solo cuando está presente el líder, (9) Toma una decisión y lo anuncia.
- ✓ GENERATIVO NUTRITIVO (G N), A este tipo de Líder,
 - (1) Hace el bien al grupo. Lo nutre, (2) Da libertad y es generoso, (3) Se

siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo, (4) Convince a su grupo a que acepten su decisión, (5) Protege, Apoya, Orienta, (6) Se orienta con el estilo sobre protector.

I RACIONAL (R), A este tipo de líder: (1) El grupo marcha en su ausencia del líder, (2) Capta las necesidades del grupo, (3) Recibe ideas y sugerencias, (4) Respeta y confía en el grupo, (5) Es considerado, servicial y amistoso, (6) Es competente.

I EMOTIVO LIBRE (E L) Este tipo de Líder: (1) Hace lo que siente, (2) Es natural, espontaneo, (3) Expresa emociones auténticas, (4) Aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito, (5) Desea que su grupo sea como una gran familia feliz.

I EMOTIVO DOCIL (E D), Este tipo de Líder: (1) Hace lo que le dicen, (2) Presenta un alto grado de sumisión, (3) Tiene “vergüenza” (4) Tiene sentimientos de culpa (5) Cae en estados de depresión, (6) Cede su responsabilidad al grupo, (7) No asume autoridad sobre el grupo.

IEMOTIVO INDOCIL (E I) Este tipo de Líder, (1) Hace lo contrario de lo que le dicen, (2) Presenta cargas de “resentimiento”, celos, rencor y grados de rebeldía (3) Es dominante (Tipo caprichoso, da la contra), (4) Adopta cualquier medida que cree lo ayudara a alcanzar sus fines, (5) Ve sus propios intereses. Impulso por alcanzar la meta, (6) Permite que el grupo actúe dentro de normas definidas la Alta Dirección, (7) Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado, (8) El grupo funciona por su presión y solo cuando esta presenta el líder.

2.2.3 Discapacidad

2.2.3.1 Definición

El concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia. Durante los últimos años, hemos visto como se ha ido abandonando una perspectiva paternalista y asistencial de la discapacidad, que miraba a la persona como un ser “dependiente y necesitado”, hacia un nuevo enfoque, que contempla a la persona con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades. Esta evolución se ha visto acompañada de avances paralelos tanto en el tratamiento médico como en la inserción social de este colectivo. A continuación, un breve recorrido histórico, que muestra cómo las personas con discapacidad han pasado de ser rechazadas y perseguidas, hasta el reconocimiento de la importancia y de la necesidad de su inserción social como medio integrador y rehabilitador para el individuo y enriquecedor para la sociedad. Fue a principios del S. XV cuando se crearon los primeros psiquiátricos, cuya finalidad era la de rehabilitar las personas con discapacidad psíquica desde una perspectiva puramente médica. Sin embargo, ello llevó a un internamiento masivo y crucificado de estas personas. Como decía Foucault “Se abandonó la concepción religiosa de la enfermedad, pero se fabricó la locura”. Otras tipologías de discapacidad, como la física o la sensorial, se consideraban como punición de Dios, como una vergüenza, y por tanto ni se trataban ni se deseaba su inserción social. Simplemente se escondían. A principios del S. XX, la evolución del tratamiento médico a un enfoque más asistencial, generó la estigmatización de las personas con discapacidad que aún persiste en nuestra sociedad. Seguramente, habremos oído frases como “pobrecito”, “es que no sabrá hacerlo solo”, “es mejor que esté en un centro más protegido”, cuando se habla de una persona con discapacidad.

En la actualidad es posible hallar concurrencia de diferentes perspectivas y enfoques sobre discapacidad en cada país. Ello es debido no sólo a las diferentes culturas, sino también a los diferentes niveles de compromiso de entidades, ciudadanos y gobiernos para crear entornos

accesibles y para garantizar la inserción socio-laboral de este colectivo, entre otras razones. Sin embargo, en 2001, la Organización Mundial de la Salud, con el objetivo de ofrecer una mayor unificación del concepto de discapacidad, establece una 2ª Clasificación Internacional, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud, en la que ofrece la siguiente definición: “Término Genérico Que Incluye Déficit, Limitaciones En La Actividad Y Restricciones En La Participación. Indica Los Aspectos Negativos De La Interacción Entre Un Individuo (Con Una Condición De Salud) Y Sus Factores Contextuales (Factores Ambientales Y Personales)” De esta forma, la discapacidad no es sólo una condición de salud propia de la persona, sino el resultado de la interacción entre las limitaciones humanas y el medio en el que nos desenvolvemos. Se reconoce el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona.

2.2.3.2 Definiciones y Enfoques

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud, distingue entre las funciones del cuerpo (fisiológico o psicológico, visión) y las estructuras del cuerpo (piezas anatómicas, ojo y estructuras relacionadas). La debilitación en estructura o la función corporal se definen como participación de la anomalía, del defecto, de la pérdida o de otra desviación significativa de ciertos estándares generalmente aceptados de la población, que pueden fluctuar en un cierto plazo. La actividad se define como la ejecución de una tarea o de una acción. El CIF enumera 9 amplios dominios del funcionamiento que pueden verse afectados:

- Aprendiendo y aplicando conocimiento.

- Tareas y demandas generales.
- Comunicación.
- Movilidad.
- Cuidado en sí mismo.
- Vida doméstica.
- Interacciones y relaciones interpersonales.
- Áreas importantes de la vida.
- Vida de la comunidad, social y cívica

La introducción al CIF indica que una variedad de modelos conceptuales se ha propuesto para entender y para explicar la discapacidad y el funcionamiento, que intenta integrar a ellos. Existen dos enfoques de ver la discapacidad en sí:

El enfoque social de la discapacidad considera la aplicación de la "discapacidad" principalmente como problema social creado y básicamente como cuestión de la integración completa de individuos en sociedad (la inclusión, como los derechos de la persona con discapacidad). En este enfoque la discapacidad, es una colección compleja de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social, razón por la cual la gerencia del problema requiere la acción social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación completa de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida. La mayor desigualdad se da en la desinformación de la discapacidad que tiene enfrente las personas sin discapacidad y el no saber cómo desenvolverse con la persona discapacitada, logrando un distanciamiento no querido. La sociedad debe eliminar las barreras para lograr la equidad de oportunidades entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad. Para lograr esto, tenemos las tecnologías de apoyo. No contempla la discapacidad como

un problema individual, sino como algo dado por las limitaciones que pueda tener una persona y las muchas barreras que levanta la sociedad. Esto es lo que causa la desigualdad social con personas sin discapacidad.

Enfoque del comportamiento interpersonal, En el aspecto médico se ve a la discapacidad como una enfermedad, causando directamente una deficiencia, el trauma, o la otra condición de la salud que por lo tanto requiere la asistencia médica sostenida proporcionada bajo la forma de tratamiento individual por los profesionales. "Es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud y sus factores contextuales". La discapacidad es un problema individual y significa que la persona es minusválida. Es "curación dirigida", o el ajuste y el cambio del comportamiento del individuo que conducirían a "casi curan" o curación eficaz. En el enfoque médico, la asistencia médica se ve como el punto principal, y en el nivel político, la respuesta principal es la de la política de modificación o Reforma de la salud. El enfoque con el cual la persona con discapacidad es tomada por la sociedad es muy importante.

2.2.3.3 Tipos de discapacidad

Discapacidad física: Esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones.

Discapacidad intelectual: Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras.

Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome Down y la parálisis cerebral.

Discapacidad psíquica: Las personas sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales.

Discapacidad sensorial: Comprende a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

2.2.3.4 Consideraciones generales sobre discapacidad física

La discapacidad físico-Motor es tan vieja como la propia existencia del ser humano. Desde la era primitiva se sufrían lesiones en sus diferentes patologías que se producen por distintas causas sea: accidentes, enfermedades, malformaciones congénitas y otras.

Las personas con discapacidad constituyen un grupo importante de ciudadanos de cualquier sociedad, y representan, según criterios internacionales coincidentes, alrededor del 10% de la población mundial. Estas personas tienen los mismos derechos que cualquier otro miembro de la sociedad y por tanto deben tener las mismas oportunidades. Los discapacitados a veces tienen dificultad para ciertas actividades consideradas por otras personas como totalmente normales, como viajar en transporte público, subir escaleras o incluso utilizar ciertos electrodomésticos. Sin embargo, el mayor reto para ellos ha sido convencer a la sociedad de que no son una clase aparte. Han sido muchos los calificativos que se han utilizado a lo largo de la historia para nombrar a las personas con alguna discapacidad como, por ejemplo: inválido, lisiado, tullido, mutilado, Incapacitado, impedido, deforme, tarado (significa sustracción o descuento). Como se puede apreciar todos estos términos poseen una orientación negativa, discriminatoria, arraigados en muchas personas difíciles ya de eliminar. Para salir al paso de estas defectuosas

matizaciones por algunos estudiosos del tema surgen los términos "disminuido", ("físico" o "mental"), "minusválido" y "discapacitado". Recientemente se ha incorporado este último término para una mejor comprensión conceptual. Para la investigación el autor considera la denominación de discapacitado ya que esta encierra un concepto absolutamente general en cuanto al tipo de alteración existente, es decir, se refiere, al contrario de casi todas las demás denominaciones, tanto al aspecto físico como al mental y aún abarca, dentro de cada uno de ellos, cualquier clase de alteración que pueda darse, siempre que esta alteración afecte en algo la capacidad psicofísica del individuo. Cuando se analiza etimológicamente el término discapacidad está formado por el prefijo "dis" que significa separación y la palabra "capacidad" que significa inteligencia, talento y estado óptimo. El Dr. Ascoaga J.E. En su libro los retardos del lenguaje en el niño, plantea que la discapacidad "es la insuficiencia operativa resultante de ella con ruptura o desequilibrio en la relación del individuo con su medio". Por otra parte, la OMS plantea que "la discapacidad es la restricción debida a una deficiencia de la capacidad para realizar una actividad en la forma considerada normal". El autor coincide plenamente con esta última definición considerando además que discapacidad es toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad determinada en la forma o dentro del margen de las actividades diarias consideradas normales para un individuo. Varios autores han escrito sobre el tema en cuestión como planteando que deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Se caracterizan por pérdidas o anomalías que pueden ser temporales o permanentes, entre las que se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas propios de la función mental. La deficiencia representa la exteriorización de un estado patológico y, en

principio, refleja perturbaciones a nivel de órgano o estructura corporal. La discapacidad puede ser fija o definitiva, o bien recuperable, puesto que en el caso contrario se puede confundir con los conceptos de enfermedad o de lesión. El Dr. Ascoaga J.E plantea que es importante analizar el grado de discapacidad que estas pueden ser leves, moderadas, severas o muy severas en relación cuantitativa con la disminución o alteración funcional; que también debe considerarse su evolutividad, es decir si la discapacidad es progresiva, estacionaria o regresiva. Ha de tenerse en cuenta por otro lado si es congénita o adquirida. La persona que presenta alguna discapacidad comienza a considerarse como con limitaciones de la actividad (antes la discapacidad) y lógicamente esto trae consigo restricciones en la participación social (antes minusvalía), que puede tener una persona como consecuencia de la interrelación entre los aspectos inherentes a su condición de salud (funciones, estructuras corporales), la actividad, (limitaciones en la actividad) la participación (restricciones en la participación); relacionadas con los factores contextuales (ambientales y personales), que ocasionan resultados negativos. Según sea el tipo de déficit presente en el individuo, así será su repercusión en la sociedad y en la propia actividad física y/o motórica; implicación que vendrá condicionada por el órgano o segmento corporal sujeto al problema.

Por consiguiente, se emplearon estos aportes teóricos por su gran confiabilidad entre sus autores, respaldando y reforzando así el presente estudio.

2.3 Hipótesis.

2.3.1 Hipótesis General.

H1. Existe relación entre el clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura 2013.

2.3.2 Hipótesis Especificas

H2. El nivel del clima social familiar de las personas con discapacidad física miembros del OMAPED de Catacaos, Piura, 2013; es alto.

H3. El tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura, 2013; es Racional.

H4. Existe relación entre la dimensión de desarrollo y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura 2013.

H5. Existe relación entre la dimensión de estabilidad y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura 2013.

III. METODOLOGÍA

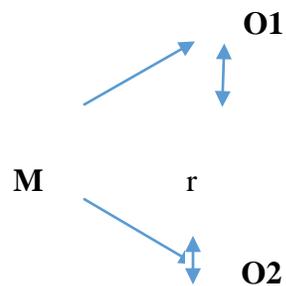
3.1. Tipo y nivel de la investigación

El presente estudio es de tipo cuantitativo, porque permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la Estadística, además requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea lineal. Es decir, que haya claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente qué tipo de incidencia existe entre sus elementos. Así mismo pertenece al nivel; Descriptivo ya que describirá el Clima Social Familiar que presentan las personas con discapacidad física miembros de la OMAPED, Catacaos, Piura; en relación al Tipo predominante de liderazgo; y correlacionar porque intenta demostrar si se rechaza o se aprueba la relación entre las dos variables de estudio.

3.2. Diseño de la Investigación

El diseño es no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes, se trata de variables que ya ocurrieron o se dieron en la realidad sin la intervención directa del investigador, Sustantiva porque es una investigación respaldada por aportes teóricos y Transversal porque es un estudio de investigación menos formal que se puede lograr en una cantidad de tiempo limitada.

El diagrama es el siguiente:



Dónde:

M= Muestra 105 personas con discapacidad física.

O1= Clima Social Familiar

O2= Liderazgo

3.3. Población y Muestra

La población está conformada por 110 con discapacidad física miembros de la OMAPED, para el estudio se empleó un muestreo no probabilístico intencional y se extrajo una muestra de 105 Personas con discapacidades físicas.

Para ello se emplearon los criterios de Inclusión y exclusión, estos criterios se describen a continuación:

a. Criterios de Inclusión:

Miembros de la Omaped que presentan discapacidades físicas. Personas de ambos sexos.

Personas que contestaron en su totalidad los cuestionarios

b. Criterios de Exclusión:

Personas que no presentan discapacidad física.

Personas que no contestaron en su totalidad los cuestionarios. Personas que no encontraron el día de la aplicación de la prueba.

3.4. Técnicas e Instrumentos

3.4.1. Clima social familiar

■ Técnica: Cuestionario.

■ Instrumento: La Escala Social Familiar (FES) de RH. Moos, B.S.Moos.

Nombre Original : Escala de Clima Social Familiar (FES)
Autores : RH. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickett
Adaptación : TEA Ediciones S.A., Madrid, España, 1984
Estandarización para Lima: César Ruíz Alva y Eva Guerra Turín. Administración :
Individual y Colectiva
Duración : Variable (20 minutos Aproximadamente)
Significación : Evalúa las características socio ambientales y las
relaciones personales en familia. Tipificación :
Baremos para la forma individual o grupal, Elaborado con muestras para Lima
Metropolitana. Dimensiones que mide : Relaciones (Áreas: Cohesión, Expresividad,
Conflicto), Desarrollo (Áreas: Autonomía, Actuación, Intelectual- cultural, Social- Recreativo y
Moralidad- Religiosidad), Estabilidad (Áreas: Control y Organización).

Validez y confiabilidad

Validez externa: Se asegurará la validez externa presentando el instrumento a 3 expertos en el área a investigar, quienes con sus sugerencias brindarán mayor calidad y especificidad al instrumento.

Validez interna: Para la validez interna, se obtendrá a través del análisis de correlación ítem- test, utilizando para ello el estadístico de Correlación de Pearson. Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizará el índice de confiabilidad de Cron Bach. La validez y confiabilidad se realizará en cada sub proyecto que se derive del Proyecto de Línea de investigación.

DEFINICIÓN	DIMENSION	SUB	ITEMS
De acuerdo con Moos (1974, citado por Zavala 2001), en el clima social familiar se dan interrelaciones entre los miembros de la familia donde se dan aspectos de comunicación, interacción, etc. El desarrollo personal puede ser fomentado por la vida en común, así como la organización y el grado de control que se ejercen unos	RELACIONES	Cohesión	1,11,21,31,41,51,6
		Expresividad	2,12,22,32,42,52,6 2,72,82
		Conflicto	3,13,23,33,43,53,6
	DESARROLLO	Autonomía	4,14,24,34,44,54,6
		Área de	5,15,25,35,45,55,6 5,75,85
		Área social	7,17,27,37,47,57,6 7,77,87
		Área intelectual	6,16,26,36,46,56,6
		Área de moralidad -	8,18,28,38,48,58,6 8,78,88
	ESTABILIDAD	Área de organización	9,19,29,39,49,59,6 9,79,89
		Área de control	10,20,30,40,50,60, 70,80,90

3.4.2. Liderazgo

■ Técnica: Cuestionario y observación.

■ Instrumento: Escala de liderazgo Organizacional.

Escala De Liderazgo Organizacional, Diagnostico del potencial de identidad (ELO), Equipo de asesoría y consultoría de personal (ACP).

a. Ficha Técnica: Escala de Liderazgo Organizacional Nombre : Escala de liderazgo organizacional

Autores : Equipo de Asesoría y consultoría de personal (ACP)

Administración : Individual y Colectiva

Duración : 15 minutos

Presentación : Es una escala de actitudes tipo Likert compuesto por 24 ítems de diez alternativas de respuesta cada una.

Tipos de Liderazgo: Generativo punitivo (GP), Generativo nutritivo (GN), Racional (R), Emotivo libre (EL), Emotivo dócil (ED) y Emotivo Indócil (EI).

b. Validez y confiabilidad: Los criterios estadísticos y confiabilidad están por establecerse, Sin embargo, La validez de Escala de Liderazgo Organizacional – Potencial de identidad está basado en el criterio de validez de Jueces, conformado por un equipo de 5 psicólogos organizacionales que laboran Empresas privadas y estatales. Las escalas de liderazgo organizacional –potencial de identidad tienen validez de contenido en la medida en que; a) los reactivos han sido realizadas a partir de instrumentos que han sido construidos con rigurosidad tanto teórica, experimental como estadística. En el presente estudio se utilizó un método estadístico no probabilístico, empleando el software SPSS

versión 19 debido a su confiabilidad en los resultados correlacionales, ya que las pruebas aplicadas son ordinales, es decir, con dos variables para relacionar y en el procesamiento de los datos se utilizó el programa informático Microsoft Excel 2013 y de tal modo para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva, como tablas de distribución de frecuencia relativas y porcentuales.

DEFINICIÓN	TIPOS DE	MEDICIÓN	NIVELES
Chiavenato, Idalberto (1993), "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos	GENERATIVO	La medición del liderazgo se basa en las llamadas "Escalas Actitudinales", en las cuales se trata de medir las formas de manifestación de las conductas frente a una situación específica.	BAJO TENDENCIA BAJO PROMEDIO TENDENCIA ALTO ALTO
	GENERATIVO		
	EMOTIVO LIBRE		
	EMOTIVO DOCIL		
	RACIONAL (R)		
	EMOTIVO INDOCIL (EI)		

3.5. Plan de Análisis

En el presente estudio se utilizó un método estadístico probabilístico de Pearson, empleando el software SPSS versión 19 debido a su confiabilidad en los resultados correlacionales, ya que las pruebas aplicadas son ordinales, es decir, con dos variables para relacionar y en el procesamiento de los datos se utilizó el programa informático Microsoft Excel 2013 y de tal modo para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva, como tablas de distribución de frecuencia relativas y porcentuales.

3.6. Consideraciones Éticas

Se contó con la previa autorización de Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad OMAPED – Catacaos, para la extracción de datos relevantes de los miembros y así poder definir la población y posteriormente ejecutar la aplicación de los instrumentos a evaluar. La presente investigación se realizó con la total confiabilidad por parte de la Oficina y del investigador interesado.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 1.

Determinar la relación entre el clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos. Piura, 2013.

		LIDERAZGO ACP
Clima Social Familiar	Correlación de Pearson	,097
	Sig. (bilateral)	,324

Fuente: Escala del Clima Social Familiar y Tipo de Liderazgo.

Según los datos evidenciados en la Tabla N° 1 de correlación entre las variables Clima Social Familiar y el tipo predominante de liderazgo se concluye que No Existe Correlación alguna debido a que las variables expuestas son totalmente independientes.

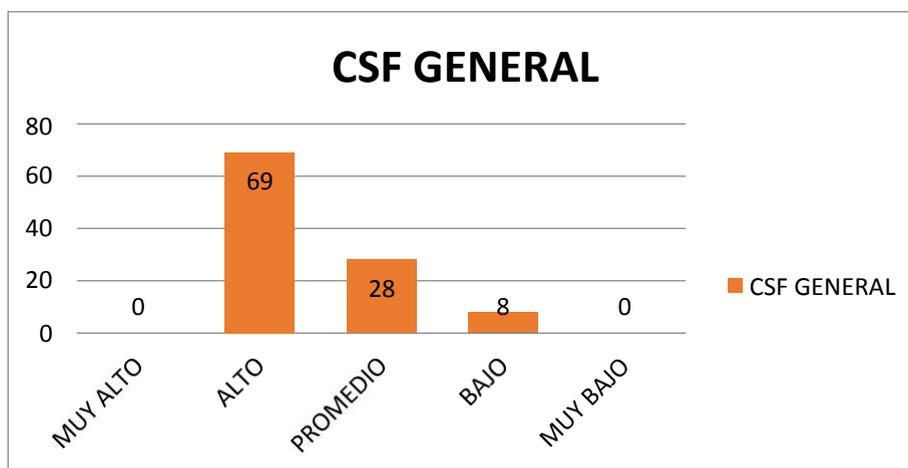
Tabla 2.

Identificar el nivel del clima social familiar en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos. Piura, 2013.

MUY ALTO	ALTO	PROMEDIO	BAJO	MUY BAJO	
0	69	28	8	0	105
0	65.71	26.67	7.62	0	100

Fuente: Cuestionario del clima social familiar.

Figura 1.



Fuente: Clima Social Familiar (FES)

Según la tabla N° 2 y la Figura N° 1 se afirma que del 100% de las personas con discapacidad física presentan un índice de clima social familiar Alto 69%; mientras que el 8% tiene un índice bajo.

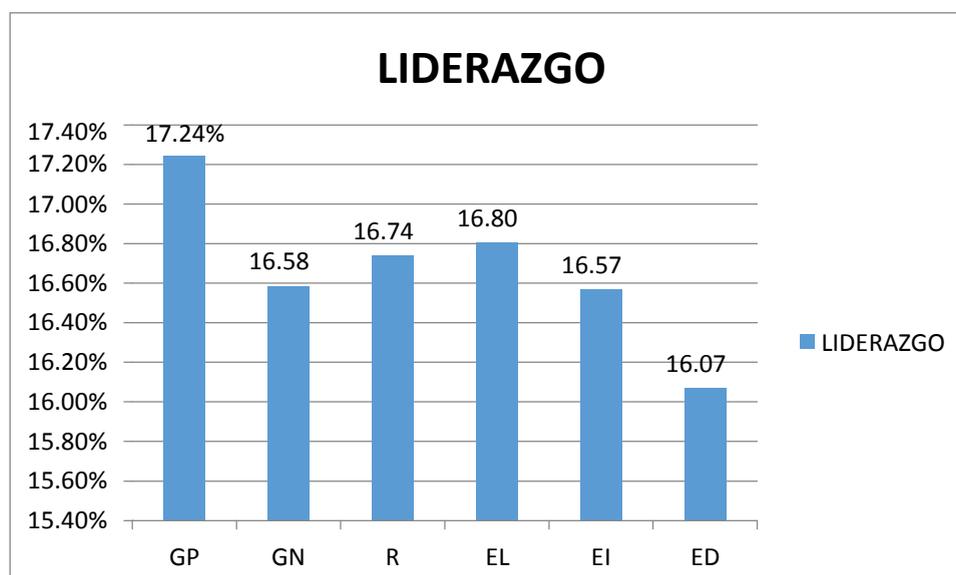
Tabla 3.

Identificar el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la Omaped – Catacaos. Piura, 2013

GP	GN	R	EL	EI	ED
17.24%	16.58%	16.74%	16.80 %	16.57%	16.07%

Fuente: Tipos de liderazgo. (ACP)

Figura 2.



Fuente: Resultados del Tipo de liderazgo.

Según los datos obtenidos en la Tabla N° 3 y la Figura N° 2 Se afirma que el 100% de las personas discapacitadas, el tipo que presenta un 17.24% es el tipo de liderazgo Genero Punitivo, mientras que el 16.07% pertenece al tipo de liderazgo Emotivo dócil.

Tabla 4.

Identificar la relación entre la dimensión de relaciones y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos. Piura, 2013.

		Género Punitivo
Dimensi	Correlación de Pearson	,102
ón:	Sig. (bilateral)	,299
Relacion	N	105
es		

Fuente: Resultados del tipo de liderazgo

Según los datos obtenidos en la tabla N° 4 se aprecia que, entre la dimensión de relaciones y el tipo predominante de liderazgo, Genero Punitivo no existe relación

Tabla 5.

Identificar la relación entre la dimensión de desarrollo y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos. Piura, 2013.

		Género Punitivo
Dimensión:	Correlación de Pearson	,176
Desarrollo	Sig. (bilateral)	,072
	N	105

Fuente: Resultados del tipo de liderazgo

Según los datos obtenidos en la tabla N° 5, se observa que la dimensión de Desarrollo y el tipo predominante de liderazgo, Género punitivo no existe relación.

Tabla 6.

Identificar la relación entre la dimensión de estabilidad y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos. Piura, 2013.

		Género Punitivo
Dimensión:	Correlación de Pearson	,004
Estabilidad	Sig. (bilateral)	,971
	N	105

Fuente: Resultados del tipo de liderazgo

Según los datos obtenidos en la Tabla N° 6, se observa que la dimensión de Estabilidad y el tipo predominante de liderazgo, Género punitivo no existe relación.

4.2. Contratación de Hipótesis Hipótesis General

H1: Se niega que exista relación significativa entre Clima Social Familiar Y El Tipo Predominante De Liderazgo En Personas Con Discapacidad Física Miembros De La Omaped, Catacaos- Piura, Año 2013.

Hipótesis específica

H2: Se niega que exista relación entre el clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura 2013.

H3: El tipo predominante de liderazgo es el Genero Punitivo en las personas con discapacidad física miembros de la OMAPED - Catacaos, Piura 2013, por lo tanto, se niega esta hipótesis antes planteada.

H3: No existe relación entre el tipo predominante de liderazgo Genero Punitivo y la Dimensión de Relaciones en las personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura 2013, por lo tanto, se niega esta hipótesis antes planteada.

H4: No existe relación entre el tipo predominante de liderazgo Genero Punitivo y la Dimensión de Desarrollo en las personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura 2013, por lo tanto, se niega esta hipótesis antes planteada.

H5: No existe relación entre el tipo predominante de liderazgo Genero Punitivo y la dimensión de estabilidad en las personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura 2013, por lo tanto, se niega esta hipótesis antes planteada.

4.3. Análisis de resultados

En el capítulo se expone, los resultados obtenidos considerando los objetivos generales y específicos del estudio. Por lo tanto, en primer lugar, se describen la confiabilidad de la Escala de liderazgo – ACP) para posteriormente, describir los resultados de la aplicación de los cuestionarios (Escala del clima social familiar – FES y Escala de liderazgo – ACP) y exponer la relación existente entre los distintos niveles y tipos que componen ambos cuestionarios.

Respecto a la Escala de Liderazgo – ACP, se realizó un análisis de contenido de los ítems que componen la escala. Los ítems fueron revisados por 4 jueces expertos, el grupo de jueces, estuvo compuesto por 3 psicólogos especialistas, 1 estadista experto en investigación.

Los resultados del análisis muestran que los jueces consideraron que los ítems de la escala de liderazgo ACP, evaluando la variable y que el lenguaje es adecuado para ser atendido por la población con la que se ha trabajado, pertenecientes a un nivel socioeconómico medio.

Con respecto al punto de la confiabilidad del instrumento se evidencia una confiabilidad interna. La escala de liderazgo ACP presenta confiabilidad al 0.736 de alfa de cronbach' s con un total de 24 ítems.

Ahora continuando con la descripción de los resultados, A partir de lo detallado en los resultados en la Tabla N° 1 para determinar la relación

entre Clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo, se puede apreciar que no existe relación entre ambas variables. En otras palabras, los miembros de la OMAPED desarrollan un tipo de liderazgo el cual no se relaciona al ámbito del desarrollo socio - familiar por lo que se deduce que ambas variables son independientes entre sí.

Así mismo, con el objetivo de identificar el nivel del clima social familiar en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED, nos muestra como resultado que el 69% ubicado en un nivel Alto del clima social familiar, el cual se observa en la Tabla N° 2 y Gráfico N° 1. Lo que da a entender que un clima social familiar positivo, adecuado, coherente, le brinda al individuo el poder desarrollarse saludablemente en su contexto. La participación de los padres es de vital importancia para la eficaz convivencia y actuación para el proceso de construcción de su identidad propia. (Palacios & Panigua, 1992).

Continuando, en relación al siguiente Objetivo de Identificar el tipo de liderazgo predominante en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED, nos muestra como resultado que el 17.24 % identificando así el tipo Género punitivo, el cual se observa en la Tablas N° 3 y Grafico N° 2. Este tipo de líder se caracteriza por ser una persona posesiva e inflexible, le preocupa la producción, es exigente y conservador, es “desagradecido, no delega autoridad, solo elogia el comportamiento excepcional, fija su aceptación en el comportamiento inadecuado y el grupo funciona por su presión y solo cuando está presente el líder. (El liderazgo, ACP - Revisión 2007).

Al considerar como los siguientes objetivos de Identificar La relación de las tres dimensiones de la Escala clima social familiar – FES y el tipo predominante de liderazgo el género punitivo, se determinó:

En la dimensión de Relaciones, la cual se caracteriza por medir el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y grado de interacción conflictiva que le caracteriza

(Moos y Trickett, 1993) (Calderón y De la Torre, 2006) y la relación con el tipo predominante de Liderazgo Género punitivo se determinó que no existe relación significativa.

En la dimensión de Desarrollo, la cual se caracteriza por evaluar la importancia que tienen dentro de la familia están seguros de sí mismos, son independientes y toman sus propias decisiones (Moos y Trickett, 1993) (Calderón y De la Torre, 2006) y la relación con el tipo predominante de Liderazgo Género punitivo se determinó que no existe relación significativa.

Por último en la dimensión de Estabilidad, la cual se caracteriza por proporcionar información sobre la estructura y organización de la familia y sobre el grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros. (Moos y Trickett, 1993) (Calderón y De la Torre, 2006) y la relación con el tipo predominante de liderazgo Género punitivo se determinó que no existe relación significativa.

En síntesis, según los datos analizados, se plantea que en grupo de las dimensiones y el tipo predominante de liderazgo Género punitivo no existe relación significativa.

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

- A partir de los datos analizados, se concluye que:
- No existe relación entre el clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMPAED, Catacaos, Piura 2013.
- En nivel del clima social familiar en personas con discapacidad física miembros de la OMPAED, Catacaos, Piura 2013 se encuentra en un 69 % tratándose de un nivel Alto.
- El tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMPAED, Catacaos, Piura 2013 es el líder Género punitivo.
- No existe relación significativa en la dimensión Relaciones y el tipo predominante de liderazgo genero punitivo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED, Catacaos, Piura 2013.
- No existe relación significativa en la dimensión desarrollo y el tipo predominante de liderazgo genero punitivo en personas con discapacidad física miembros de la OMPAED, Catacaos, Piura 2013.
- No existe relación significativa en la dimensión de Estabilidad y el tipo predominante de liderazgo genero punitivo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED, Catacaos, Piura 2013.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere a los miembros de la OMPED que son padres de familia que sigan cultivando un saludable clima social familiar que les permita contribuir a optimizar las habilidades sociales mismas.
- . Se recomienda a la Oficina municipal de atención a las personas con discapacidad desarrollar talleres alusivos al Liderazgo, de modo que los miembros de dicha oficina tengan una participación activa y se le brinde estrategias que incentiven un óptimo liderazgo.
- Se propone fortalecer el liderazgo en las personas miembros de la OMPAED, para un mejor desenvolvimiento en su entorno social y familiar.
- Por parte de la Oficina municipal de atención a las personas con discapacidad desarrollar programas o actividades donde se empodere al discapacitado de forma colectiva o individual.
- Continuar la línea de investigación de tal manera que se obtengan resultados y propuestas orientadas a mejorar el liderazgo, desarrollo, estabilidad y relaciones de la persona con discapacidad física.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias.

Bolman, L. & Deal, T. (1995). *Organización y Liderazgo*. México: Addison-Wesley Iberoamericana.

Pareja Fernández de la Reguera, J. A. (2009). Liderazgo y conflicto en las organizaciones educativas. *Educación y educadores*, 12(1), 137-152.

Gómez, O (2013). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Piura; realizo la siguiente investigación: *Relacion entre el clima social familiar y el desarrollo de los tipos de liderazgo en jóvenes de I.E. Nuestra Señora del Perpetuo Socorro de 4to y 5to grado de secundaria; Piura.*

Gutiérrez, M (2006). Universidad de Colombia – Colombia; realizo la siguiente investigación: *Participación comunitaria para la inclusión social de las personas con Discapacidad y su familia, Colombia.*

Informe regional de Europa (2007). Chicago, *Monitoreo Internacional de Derechos de los Discapacitados, 2007.*

Lozada, J (2012). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Piura; realizo la siguiente investigación: *Relación entre el Clima Social Familiar y Depresión en la Asociación de Personas con Discapacidad Física, Familia (APECODIFAC); Catacaos, Piura.*

Morales, J.F.-Navas,M.S.-Molero,F.,(1996): *Estructura de grupo y liderazgo*. En: Ayestarán,S. (Ed.) *El grupo como construcción social*, Barcelona: Plural Ediciones.

Moos, R., Moos, B. S., & Trickett, E. (1993). *Escala de clima social familiar (FES)*. Madrid España: TEA Ediciones SA.

Myers, D. (1995). *Psicología Social*. México: Editorial McGraw Hill.

Naciones Unidas. (1988) *Programa de acción mundial para las personas con discapacidad*. Madrid, Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía.

Navarro J. (1996); realizo la siguiente investigación – Valladolid: *Familias con personas discapacitadas; Características y fórmulas de intervención*.

Perdomo, M. (2000). *Algunas rutas para el acercamiento de la psicología social de las organizaciones*. Revista de Ciencias Humanas de la Universidad de San Buenaventura Cali. Edición No.6 Julio - diciembre.

Rios, G. (1994). Universidad Pontificia de Comillas – Madrid; realizo la siguiente Investigación: *El sistema familiar afectado por la enfermedad y la deficiencia física": Orientación y terapia familiar en familias afectadas por enfermedades o deficiencias*, Fundación Mapfre Medicina, pp. 7-20.

Romero, O. (2016). *Liderazgo motivacional: concepción y aplicación en la industria*.

Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 12(2), 109- 116.

Verdugo, M. Y Bermejo, B. (1994). Artículo "*Estrés familiar: Metodologías de*

intervención" en *Siglo Cero*, vol. 25(2), n. 152, pp. 37-45.

Vroom, V. H. Y Jago, A. G. (1990). *El Nuevo liderazgo*. Madrid. Díaz de Santos.

Wall, B. Et Al. (1994). *Líder visionario*. México: Panorama.

ANEXOS

Instrumento: Escala de Clima Social Familiar (FES)

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta en este impreso, una serie de frases. Las mismas que Ud. Tiene que leer y decir si le parecen verdaderos o falsos en relación con su familia. Si Ud. Cree que, respecto a su familia, la frase es verdadera o casi siempre verdadera marcará en la hoja de Respuesta una (X) en el espacio correspondiente a la V si es (Verdadero) si cree que es falsa o casi siempre falsa, marcará una (X) en el espacio correspondiente a la F (falso). Si considera que la frase es cierta para unos miembros de la familia y para otros falsos marque la respuesta que corresponda a la mayoría.

Siga el orden de la numeración que tienen las frases aquí en la hoja de respuestas para evitar equivocaciones. La fecha le recordará que tiene que pasar a otra línea en la hoja de respuesta. Recuerde que se pretende conocer lo que piensa Ud. Sobre su familia, no intente reflejar la opinión de los demás miembros de esta.

(NO ESCRIBA NADA EN ESTE IMPRESO)

.....

1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.
2. Los miembros de la familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.
3. En nuestra familia peleamos mucho.
4. En general, ningún miembro de la familia decide por su cuenta.
5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.
6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.

7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.
8. Los miembros de mi familia sentimos con bastante frecuencia a las actividades de la iglesia
9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.
10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.
11. Muchas veces da la impresión de que en casa sólo estamos pasando el rato.
12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.
13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.
14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.
15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.
16. Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc)
17. Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.
18. En mi casa no rezamos en familia.
19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.
20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.
21. Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.
22. En mi familia es difícil “desahogarse” sin molestar a todos.
23. En la casa a veces nos molestamos tanto que a veces golpeamos o rompemos algo.
24. En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.
25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno.
26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.
27. Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.

28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Santa Rosa de Lima, etc.
29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.
30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.
31. En mi familia estamos fuertemente unidos.
32. En mi casa comentamos nuestros problemas personales.
33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra cólera.
34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.
35. Nosotros aceptamos que haya competencia y “que gane el mejor”
36. Nos interesan poco las actividades culturales.
37. Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.
38. No creemos en el cielo o en el infierno.
39. En mi familia la puntualidad es muy importante.
40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.
41. Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario.
42. En la casa, si alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.
43. Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.
44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.
45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez mejor un poco mejor.
46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales
47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.
48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.

49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.
50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.
51. Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.
52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.
53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.
54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en si misma cuando surge un problema.
55. En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.
56. Algunos de nosotros toca algún instrumento musical.
57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio.
58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.
59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.
60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.
61. En mi familia hay poco espíritu de grupo.
62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.
63. Si en mi familia hay desacuerdo todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.
64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros al defender sus propios derechos.
65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras

literarias.

67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursillo o clases particulares por afición o por interés.
68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.
69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.
70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.
71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.
72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.
73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.
74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.
75. “Primero es el trabajo, luego es la diversión” es una norma en mi familia.
76. En mi casa ver televisión es más importante que leer.
77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.
78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.
79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.
80. En mi casa las normas son muy rígidas y tienen que cumplirse.
81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.
82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.
83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.
84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.
85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.

86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.
87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escucharradio.
88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.
89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.
90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya.

(COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES)

ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN LA FAMILIA (FES)

Nombres y Apellidos:.....Edad:.....

Sexo: Masculino () Femenino () Fecha de Hoy...../...../.....

Institución Educativa:.....Grado Nivel:.....

N° de hermanos:..... Lugar que ocupa entre hermanos: 1 2 3

4 5 6 () Vive: Con ambos padres () solo con uno de los padres ()

Otros:..... La familia es natural de:.....

Hoja de respuestas

V 1 F	V 1 1	V 21 F	V 31 F	V 41 F	V 51 F	V 61 F	V 71 F	V 81 F
V 2 F	V 1 2	V 22 F	V 32 F	V 42 F	V 5 2	V 62 F	V 72 F	V 82 F
V 3 F	V 1 3	V 23 F	V 33 F	V 43 F	V 5 3	V 63 F	V 73 F	V 83 F
V 4 F	V 1 4	V 24 F	V 34 F	V 44 F	V 5 4	V 64 F	V 74 F	V 84 F
V 5 F	V 1 5	V 25 F	V 35 F	V 45 F	V 5 5	V 65 F	V 75 F	V 85 F
V 6 F	V 1 6	V 26 F	V 36 F	V 46 F	V 5 6	V 66 F	V 76 F	V 86 F
V 7 F	V 1 7	V 27 F	V 37 F	V 47 F	V 5 7	V 67 F	V 77 F	V 87 F
V 8 F	V 1 8	V 28 F	V 38 F	V 48 F	V 5 8	V 68 F	V 78 F	V 88 F
V 9 F	V 1 9	V 29 F	V 39 F	V 49 F	V 5 9	V 69 F	V 79 F	V 89 F
V 1 0	V 2 0	V 30 F	V 40 F	V 50 F	V 6 0	V 70 F	V 80 F	V 90 F

EVALUACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Ud. Debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración, si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no reflejan conducta puede calificar como 0. Recuerde que el puntaje indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Marque sus respuestas en el protocolo de respuestas, anexo.

N°	EVALUACIÓN	VALORACIÓN									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	¿CRITICAS LO QUE TE RODEA?										
2	¿TE PREOCUPAS POR LOS DEMAS?										
3	¿CONFRONTAS CON LA REALIAD?										
4	¿ACTUAS EN FORMA NATURAL?										
5	¿ORIGINAS CONFLICTOS SIN QUERER?										
6	¿TE SIENTES CON ACTITUD NERVIOSA?										
7	¿TE GUSTA AMENAZAR?										
8	¿TE AGRADA ACONSEJAR Y ORIENTAR?										
9	¿TE GUSTA ANALIZAR Y ORIENTAR?										
10	¿TE AGRADA SER ENTUSIASTA?										
11	¿SIENTES ENVIDIA POR LOS DEMAS?										
12	¿TE GUSTA ORIENTAR A OTROS?										
13	¿ERES SEVERO (A) Y EXIGENTE?										
14	¿TE GUSTA MOTIVAR E INCENTIVAR?										
15	¿SOLICITAS Y BRINDAS INFORMACIÓN?										
16	¿ERES VIVAZ E INTUITIVO (A)?										
17	¿TE GUSTA CULPAR A LAS PERSONAS?										
18	¿TE SIENTES INSEGURO?										
19	¿ERES AUTORITARIO?										
20	¿TE AGRADA PROTEGER Y ORIENTAR?										
21	¿TOMAS INTERES EN APRENDER?										
22	¿TE GUSTA ESTAR ALEGRE?										
23	¿ERES RESENTIDO (A)?										
24	¿ACEPTAS TODO DE LOS DEMAS?										

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	VARIABLES	INDICADORES	OBJETIVOS	METODOLOGIA	TECNICAS	
¿Existe relación del clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros del OMAPED de Catacaos, Piura, 2013?	Clima social Familiar	Conocer el nivel del Clima Social Familiar	OBJETIVO GENERAL	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	Cuestionarios	
			Conocer la relación entre el clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros del OMAPED de Catacaos, Piura, 2013	Tipo: Cuantitativo Nivel: Descriptivo	INSTRUMENTO	
		DIMENSIONES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	DISEÑO		La Escala de Clima Social Familiar (FES) de RH. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickett Escala De Liderazgo Organizacional, Diagnostico del potencial de identidad (ELO), Equipo de asesoría y consultoría de personal (ACP).
				Relaciones Desarrollo Estabilidad		
		Identificar el nivel del clima social familiar en personas con discapacidad física	POBLACIÓN	La población está conformada por 110 con discapacidad física miembros de la OMAPED.		

	Tipo de liderazgo predominante	Tipo predominante de liderazgo Generativo Punitivo Generativo Nutritivo Racional Emotivo Libre Emotivo Dócil Racional Emotivo Indócil	miembros de la OMAPED, Catacaos - Piura, 2013. Identificar el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED, Catacaos - Piura, 2013. Identificar la relación entre la dimensión de relación y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura 2013.	MUESTRA Para el estudio se empleó un muestreo no probabilístico intencional y se extrajo una muestra de 105 Personas con discapacidades físicas miembros de la OMAPED, Catacaos 2013.	
--	--------------------------------	--	--	--	--

			<p>Identificar la relación entre la dimensión de desarrollo y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura 2013.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión de estabilidad y el tipo predominante de liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED – Catacaos, Piura 2013.</p>		
--	--	--	--	--	--



“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

Piura, 08 de Marzo del 2013

Solicitud: Se me brinde la razón social acerca de los miembros inscritos en la OMAPED, para investigación científica.

Sr. Javier Gabriel Garcia

Jefe encargado de la Oficina Municipal Para Personas Con Discapacidad

Yo, Janet Guilliana Chávez

Taboada alumna del VII Ciclo de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote - Filial Piura, identificada con DNI 40708522 y con código universitario 1223110031, ante Ud, con el debido respeto me presento y expongo:

Que por motivo de mi investigación científica denominada Relación entre el Clima Social Familiar y el Tipo predominante de Liderazgo en personas con discapacidad física miembros de la OMAPED, Catacaos - Piura Año 2013, es que le solicito el permiso para poder ejecutar mi proyecto en dicha población, realizando la aplicación de instrumentos de medición para conocer si existe o no relación en las variables antes mencionadas.

Atentamente



**FICHA DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO
'ESCALA DE LIDERAZGO (ELO)**

Nombre: CRISTINA G. ARIZAGA CHU

Parte I. Carta de presentación.

(Marque con una X su valoración)

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Claridad de los planteamientos		x		
Adecuación a los destinatarios		X		
Longitud del texto		X		
Calidad del contenido		X		

Parte II. Instrucciones para el proceso de respuesta.

(Marque con una X su valoración)

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Claridad		X		
Adecuación		X		
Cantidad		X		
Calidad		X		

Parte III. Preguntas del cuestionario.

(Marque con una X su valoración)

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Orden lógico de presentación		X		
Claridad de redacción		X		
Adecuación de las opciones de respuesta		X		
Adecuación a los destinatarios		X		
Eficacia para proporcionar los datos requeridos		X		

Parte IV. Valoración general del cuestionario.

(Marque con una X su valoración)

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Validez de contenido del cuestionario		X		

Observaciones y recomendaciones:

Es un buen instrumento, adecuado para el estudio.

Gracias por su valioso aporte a la investigación



CRISTINA G. ARIZAGA CHU
Psicóloga
N° Colegiatura: 15074

**FICHA DE VALIDACION POR JUCIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO
'ESCALA DE LIDERAZGO (ELO)**

Nombre: MARÍA DEL ROSARIO CONDE MIRANDA

Parte I. Carta de presentación.

(Marque con una X su valoración)

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Claridad de los planteamientos		x		
Adecuación a los destinatarios		X		
Longitud del texto		X		
Calidad del contenido			X	

Parte II. Instrucciones para el proceso de respuesta.

(Marque con una X su valoración)

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Claridad		X		
Adecuación		X		
Cantidad			X	
Calidad		X		

Parte III. Preguntas del cuestionario.

(Marque con una X su valoración)

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Orden lógico de presentación		X		
Claridad de redacción		X		
Adecuación de las opciones de respuesta		X		
Adecuación a los destinatarios		X		
Eficacia para proporcionar los datos requeridos			X	

Parte IV. Valoración general del cuestionario.

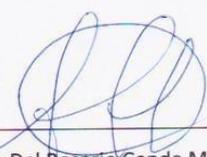
(Marque con una X su valoración)

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Validez de contenido del cuestionario		X		

Observaciones y recomendaciones:

Se observa que el instrumento ELO es válido para ser empleado en la población de estudio de dicha investigación. Así mismo se recomienda mejorar la calidad de contenido teórico.

Gracias por su valioso aporte a la investigación



María Del Rosario Conde Miranda
Psicóloga
N° Colegiatura: 20972

**FICHA DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO
'ESCALA DE LIDERAZGO (ELO)**

Nombre: RUTH KATHERINE QUISPE SERRANO

Parte I. Carta de presentación.

(Marque con una X su valoración)

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Claridad de los planteamientos		x		
Adecuación a los destinatarios		X		
Longitud del texto			X	
Calidad del contenido		X		

Parte II. Instrucciones para el proceso de respuesta.

(Marque con una X su valoración)

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Claridad		X		
Adecuación		X		
Cantidad		X		
Calidad		X		

Parte III. Preguntas del cuestionario.

(Marque con una X su valoración)

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Orden lógico de presentación		X		
Claridad de redacción			X	
Adecuación de las opciones de respuesta		X		
Adecuación a los destinatarios		X		
Eficacia para proporcionar los datos requeridos		X		

Parte IV. Valoración general del cuestionario.

(Marque con una X su valoración)

	Excelente	Buena	Regular	Mala
Validez de contenido del cuestionario			X	

Observaciones y recomendaciones:

Es un buen instrumento, pero se debería considerar en mejorar el contenido de texto, apoyándose en bases teóricas.

Gracias por su valioso aporte a la investigación



Ruth Katherine Quispe Serrano
Psicóloga
N° Colegiatura: 19535

Piura, Diciembre de 2015

Mg. SUSANA CAROLINA VELÁSQUEZ TEMOCHE
Directora de la Escuela Profesional de Psicología.
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote_Piura

De mi consideración

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para darle a conocer sobre la confiabilidad estadística del instrumento que se va a utilizar para el desarrollo de tesis titulado: **"RELACIÓN DEL CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y EL TIPO PREDOMINANTE DE LIDERAZGO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA MIEMBROS DE LA OMAPED, CATACAOS-PIURA, AÑO 2013"** que presenta la alumna JANET GUILLIANA CHÁVEZ TABOADA de la facultad que Ud. Preside.

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems se tiene:

Instrumento	Alfa de Cronbach's	Nº de ítems
Cuestionario	0.736	24

Se observa que el instrumento que se aplicará a las personas miembros de la OMAPED del distrito de Catacaos para medir la relación del clima social familiar y el tipo predominante de liderazgo es confiable.

Es todo lo que deda informarle, esperando que le sea útil al estudiante en el recojo y el procesamiento de la información obtenida de dicho instrumento.

Agradeciendo su confianza y atención al presente reiterando mis sentimientos de consideración y estima personal.


ERICSON JOEL BALCAZAR GALLO
ING. EN ESTADÍSTICA
COESP 487