



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

Incorporación No.8727- 43

A la Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela de Pedagogía

LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO

Tesis

Para obtener el título de

Licenciado en Pedagogía

Jorge Omar Ríos Morales

Asesor: Lic. Martha Estela Chuela Aguilar

Uruapan, Michoacán, 2 de Agosto del 2013.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE

Introducción.

Antecedentes.	1
Planteamiento del problema.	5
Objetivos	6
Preguntas de investigación.	7
Justificación	7
Marco de referencia.	8

Capítulo 1. Liderazgo.

1.1 Concepto de liderazgo	10
1.2 Características del líder	12
1.3 Tipos de líder	15
1.4 Clasificación de los líderes	19
1.4.1 Líder autócrata	20
1.4.2 Líder paternalista	23
1.4.3 Líder demócrata	26

Capítulo 2. Rendimiento académico.

2.1 Definición de rendimiento académico	31
2.2 La calificación como indicador de rendimiento	33
2.2.1 Concepto de calificación	34

2.3 Factores escolares	35
2.3.1 Grupo	36
2.3.2 Docente	38
2.3.3 Compañeros	39
2.4 Factores sociales	40
2.4.1 La familia	41
2.4.2 Nivel sociocultural	42
2.5 Factores personales	43
2.5.1 Personalidad	44
2.5.2 Inteligencia	47
2.5.3 Conducta	49
2.5.4 Motivación	50

Capítulo 3. Metodología, análisis e interpretación de resultados.

3.1 Metodología	56
3.1.1. Enfoque cualitativo	56
3.1.2. Estudio etnográfico	58
3.1.3. Alcance descriptivo	59
3.1.4. Investigación no experimental	61
3.1.5. Diseño transversal descriptivo	61
3.1.6 Descripción de instrumentos.	62
3.2 Descripción de la población	65
3.3 Descripción del proceso de investigación	66
3.4 Análisis e interpretación de resultados.	69

3.4.1 Identificación del líder democrático.	69
3.4.2 El líder democrático en el interés y motivación en el rendimiento escolar	74
3.4.2.1 Acciones de la influencia del líder democrático en la motivación para la participación ante las preguntas del docente.	74
3.4.2.2 Acciones de la influencia del líder democrático en motivación para realizar actividades en el aula, en pequeños grupos.	77
3.4.3 El líder democrático en la integración de grupos en el rendimiento académico.	79
3.4.4 La influencia del líder democrático para la toma de decisiones y la participación voluntaria de los sujetos.	85
Conclusiones	91
Bibliografía	94
Anexos	99

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se analiza la relación causa-efecto entre el liderazgo y el rendimiento académico. Como situación de encuadre, se brindan a continuación los elementos necesarios para posibilitar al lector una comprensión del tema de estudio.

Antecedentes del problema

El liderazgo dentro del ámbito educativo es uno de los diversos factores que influyen de manera directa en el rendimiento académico, debido a que las instituciones educativas son medios factibles de relaciones sociales, dado que surge la necesidad de conformar grupos donde los sujetos se sientan identificados, entonces es cuando surge el liderazgo como medio de interacción entre los jóvenes.

Una de las definiciones que hace correspondencia a lo anteriormente mencionado es la de Soria, que lo define como “la conducción de un grupo hacia objetivos específicos, basa en la conducción efectiva de sus miembros; o bien, en términos muy generales, que es la obtención de cosas a través de otras personas” (Soria; 2004: 267).

De esta forma, se entenderá por liderazgo toda acción que ejerza un individuo sobre otro para lograr fines en común que busquen el bienestar de uno o más sujetos.

Por otra parte, Pont y Nusche (2008) hacen mención de que el liderazgo no sólo puede manifestarse de manera formal, sino que puede ser distribuido entre varias personas que conforman un mismo grupo, sin necesidad de ser elegidos o impuestos por algún mando dentro de cualquier organización, de tal manera que el liderazgo pueda llegar a manifestarse en los cumplimientos de objetivos de forma eficiente.

En la investigación realizada por Reeves (2010) en la Universidad de Chile muestra como conclusión que “el efecto de un liderazgo bien ejercido es integral. Llega a todo nivel y se potencia constantemente. Impacta en cada una de las variables asociadas a resultados” (Reeves; 2010: 73).

Lo anterior ayuda a confirmar la veracidad de los conceptos mencionados por Soria, así como Pont y Nusche: el liderazgo bien encauzado puede llegar a obtener resultados satisfactorios para el grupo en general, lo cual se puede ver reflejado dentro de la segunda variable que es el rendimiento académico.

El rendimiento académico lo define Alves como “la suma de transformaciones que se operan: a) en el pensamiento, b) en el lenguaje técnico, c) en la manera de obrar, d) en las bases actitudinales del comportamiento de los alumnos en relación con las situaciones y problemas de la materia que enseñamos” (Alves; 1990: 315)

De esta manera se entenderá que el rendimiento académico se ve influido por una serie de factores tanto personales como sociales, los cuales hacen que el sujeto

sea capaz de brindar solución a distintas problemáticas que se le presentan dentro de la vida cotidiana.

Dentro de la investigación realizada por Medrano bajo el título de: impacto de las actitudes hacia la educación sobre el rendimiento académico a nivel medio superior, concluye que “en el caso de primer y tercer semestre, la influencia de las actitudes hacia la educación sobre el rendimiento académico no es significativa. Pero en los jóvenes de quinto semestre, las actitudes hacia la educación reflejan una influencia significativa sobre su rendimiento académico” (Medrano; 2010: 96).

Otra investigación realizada por Mendoza, realizada en la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán, llega a la conclusión de que “en términos generales se pudo cumplir el objetivo general de la investigación: establecer el grado de correlación entre la capacidad intelectual del alumno y su rendimiento académico... se puede afirmar que el estudio fue fructífero, se cristalizó en un estudio en un centro de trabajo concreto” (Mendoza; 2005: 90).

Ya habiendo mencionado las diferentes conclusiones que presentan los autores anteriores, cabe hacer mención del por qué el interés de analizar el liderazgo en la educación, ya que como se muestra no es el único factor que modifica el rendimiento académico, sin embargo resulta interesante indagar y clarificar el papel que juega el liderazgo dentro de éste.

Planteamiento del problema

El liderazgo hoy en día es un fenómeno que cada vez toma más fuerza dentro de la sociedad, no sólo dentro de las grandes o pequeñas empresas, sino también dentro del ámbito educativo, ya que las escuelas llegan a ser unas de los principales medios de socialización para que suceso se manifieste con más fuerza dentro de la educación.

Aun así, no se sabe con exactitud qué beneficios o perjuicios pueda ocasionar al rendimiento académico, debido a que no es el único factor que influye dentro de éste.

Otro de los factores es que el líder incide de manera directa en la decisión del alumno, ya que no siempre permite que el sujeto tome sus propias decisiones sino que el primero decide por el segundo, lo cual provoca que el alumno que sea el líder pueda mediar en sus compañeros para que entren a clases, en qué momento puedan participar, determina cuál maestro es de su agrado, este tipo de líderes harán que los factores ya mencionados influyan para que el alumno pueda tener un alto o bajo rendimiento académico.

Dentro de los tipos de líderes existen los que saben guiar a sus compañeros por un camino más adecuado, haciendo que ellos obtengan calificaciones altas y que se comporten de manera que logren tener disciplina dentro del aula y la escuela.

Por lo tanto con la presente investigación se le dio respuesta a la siguiente pregunta: ¿qué influencia tiene el líder democrático en el rendimiento académico de los alumnos de 7° A de la Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán?

Objetivos

La presente investigación se encaminó a cristalizar los siguientes logros:

Objetivo general

Determinar la influencia que tiene el líder democrático sobre el rendimiento académico de los alumnos de 7° A de la Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán.

Objetivos particulares

1. Conocer el concepto de liderazgo.
2. Analizar las características del liderazgo.
3. Definir el concepto de rendimiento escolar.
4. Conocer los factores que influyen en el rendimiento escolar.
5. Determinar la importancia del rendimiento escolar en la escuela.
6. Determinar la importancia del liderazgo en el rendimiento escolar.

Preguntas de investigación

1. ¿Cuál es el concepto de liderazgo?
2. ¿Cuáles son las características del liderazgo?
3. ¿Cuál es el concepto de rendimiento escolar?
4. ¿Cuáles son los factores que influyen en el rendimiento escolar?
5. ¿Cuál es la importancia del rendimiento escolar en la escuela?
6. ¿Cuál es la importancia del líder democrático en el rendimiento escolar?

Justificación

La presente investigación aportará conocimientos acerca del liderazgo en los adultos jóvenes, y la manera en que afecta en el rendimiento escolar, debido a que muchos de los individuos se encuentran en busca de pertenecer a un grupo con el cual se identifican y a la vez comparten ideologías similares.

El liderazgo es un tema crucial hoy en día, es por eso que se tratará de mostrar qué tanto afecta en el rendimiento escolar en la etapa de la del adulto joven, en la cual los individuos deben de tomar decisiones, tales como el participar en clases, realizar tareas, entrar a clases, en la cuales influyen los líderes, ya sea de manera positiva o negativa. Es por eso que lo que hace que a una persona que sea líder es la disposición de los sujetos a seguirlos.

La realización de esta investigación beneficiará principalmente a los pedagogos y docentes, debido a que son los que comúnmente suelen trabajar con grupos de individuos, de esta manera estarán más informados acerca del liderazgo y así podrán manejar el fenómeno del liderazgo con facilidad sabiendo identificar al sujeto denominado líder.

También será de utilidad para el investigador ya que podrá conocer las consecuencias que tiene el liderazgo en el rendimiento escolar, y de esta manera aportar nuevos conocimientos acerca del tema a los profesionistas encargados de la educación.

Marco de referencia

La institución educativa donde se llevó a cabo la investigación es la Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vaco, que se ubica en el entronque carretera a Pátzcuaro #1100, entre prolongación Querétaro y Loma larga, con código postal 60110, en Uruapan, Michoacán.

El campus cuenta con más de de sesenta aulas designadas para la modalidad de curso, diez para las modalidades de taller, doce laboratorios, nueve aulas para de audiovisual, también cuenta con cuatro canchas de basquetbol, dos cafeterías y se complementa con áreas verdes para que los alumnos puedan recrearse a la hora de los descansos entre cada clase. También cuenta con una biblioteca y tres salones con equipos de cómputo para el uso de los estudiantes, sin costo alguno.

Existe laboratorio de televisión y radio, Cámara de Gesell, ludoteca, laboratorios de química y física, laboratorios de hidráulica y resistencia de materiales, área de enfermería y un auditorio; cuenta con baños para mujeres y hombres.

El edificio donde se realizó esta investigación cuenta con tres pisos, en el tercero es donde se encuentra la Licenciatura de Pedagogía, la cual se divide en dos alas, la primera cuenta con tres salones y uno de audiovisual, la segunda cuenta con cinco salones y una sala de maestros. La licenciatura se conforma de 18 profesores que cubren las distintas materias que se imparten en clases y 58 alumnos de todos los semestres.

CAPÍTULO 1

LIDERAZGO

En el presente capítulo se abordará la temática de liderazgo, así como las características que debe tener un líder para fungir como tal, también se tomará en cuenta la clasificación que existe de éstos y cuál es la función que desarrollan dentro de los núcleos sociales.

1.1 Concepto de liderazgo

El concepto de liderazgo es un término muy reciente, el cual con el paso del tiempo irá cambiando su conceptualización, sin embargo para fines de la presente investigación se tomarán en cuenta las definiciones de los siguientes autores.

“El liderazgo es la actividad por la cual una persona influye en la conducta, creencias y sentimientos de otros miembros del grupo en una dirección intencionada” (Sánchez, citado por Ramos; 2005: 61).

Es decir la persona que se considera líder, es aquella que tiene influencia sobre otros sujetos, esto se puede notar en el cambio de actitudes que éstos tienen al querer pertenecer a un grupo, ya que sus ideas y objetivos se tornan semejantes a los del líder.

Por otra parte Pont y Nusche mencionan que “el liderazgo escolar eficaz no sólo puede residir exclusivamente en posiciones formales, sino más bien puede distribuirse entre varios individuos” (Pont y Nusche; 2008:18).

De acuerdo con la cita mencionada anteriormente, el liderazgo dentro de las escuelas, es uno de los principales escenarios que cuenta con más de un líder, puesto que hay una variedad de sujetos que poseen con esa habilidad, además de que cada uno es diferente del otro y no comparten los mismos pensamientos, esto los hace tener seguidores que vayan de acuerdo con sus ideales o intereses.

En el mismo sentido, Güell afirma que “en cierto modo las habilidades del liderazgo se manifiestan como una parte de identidad de las personas y por tanto puede ponerse en práctica en cualquier situación” (Güell; 2005: 106).

Es decir, que el liderazgo es nato en ciertas personas que tienen un grado favorable de carisma con el cual pueden llegar a ganarse la confianza de sus seguidores, de tal manera que pueden guiar un grupo de forma correcta o incorrecta, pero no sólo ejercen el liderazgo aquellas personas que lo tienen en sus genes, sino también es una actitud que se adquiere y se puede ir desarrollando a lo largo del tiempo.

Como afirma Yulk (citado por Pont y Nusche; 2008), para que se dé el liderazgo se necesita tener una cierta influencia intencional sobre una persona o grupo con los cuales se pueda tener un control u organización de las actividades que estén próximas

a realizarse, ya que con la ayuda de sus seguidores se podrán cumplir los objetivos que todos tienen en común.

Yulk conceptualiza que el liderazgo “es el proceso mediante el cual un miembro del grupo (su líder) influye a los otros miembros hacia el logro de objetivos grupales específicos” (citado por Ramos; 2005: 61).

Como ya se ha mencionado con anterioridad, el término líder hace referencia a todo tipo de influencia que ejerce un sujeto sobre otro, con el cual comparte ideales, rasgos personales y objetivos similares, que los hace mantenerse juntos para llegar al cumplimiento de éstos. Entonces el líder es aquel sujeto que ejerce cierta influencia hacia sus seguidores, con la finalidad de realizar intercambios que ayuden a cumplir las metas u objetivos propuestos desde el principio de su relación.

1.2 Características del líder

Según Güell, los líderes deben contar con los siguientes tres elementos: “a) una persona que es líder. b) Un grupo de personas que son influidas por el líder. c) Un objetivo o resultado deseado por el líder y las personas lideradas” (Güell; 2005:106).

De igual manera, Curós y Rodríguez (2005) mencionan que algunas de las personas que se les denomina líderes deben tener ciertas características para llegar a serlo, como el factor de la personalidad, respecto a lo cual mencionan que todo tipo

de líder tiene de manera natural esa esencia, puesto que hay líderes que nacen con esta habilidad y se les facilita ejercerla.

Continuando con Curós y Rodríguez (2005), hacen mención de que los líderes nacen y también se hacen, para lo cual deben existir en el sujeto cierta influencia social durante su niñez que lo haya hecho que desarrolle la habilidad de líder, debido a que los casos de esa naturaleza son altamente influidos por los distintos contextos en los que se fueron desarrollando durante su vida y a la vez adoptan actitudes que les permiten ejercer su liderazgo de una forma natural.

De acuerdo con Covey (citado por Curós y Rodríguez; 2005), el líder debe tener las siguientes características:

- Confianza en sí mismo.
- Sentido de la misión.
- Aprender continuamente.
- Vocación para servir.
- Irradiar energía positiva.
- Conocimientos de los demás.
- Ver su vida como una aventura.
- Ser sinérgico.
- Ejercitarse por la autoevaluación.

La mezcla de estos factores podrán hacer que un líder sea aceptado y logre guiar a su grupo al cumplimiento de objetivos.

Por otra parte, D' Souza, (1997) afirma que las características que un líder debe tener para ejercer de una manera asertiva su función, es la capacidad para realizar las tareas sin importar el status que ocupe en ese momento, ya sea dentro de una empresa, escuela, o grupo de amigos, añadido a esto, debe tener iniciativa para realizar las acciones que estén programadas y de esta manera motivar a quienes estén a su alrededor.

También debe ganarse el respeto de todos para que así pueda tener una toma de decisiones sin que afecte al grupo que tiene a su cargo, con el fin de llegar a conclusiones sólidas, para obtener estos resultados, el líder deberá contar con una excelente comunicación con sus demás compañeros.

Como afirma D' Souza (1998) una de las características más relevantes de los líderes es la capacidad de resolución de problemas que éste tenga, ya que cuando surge un conflicto entre sus partidarios, éste debe actuar de manera imparcial ante las personas o subgrupo, escuchar los motivos que éstos le presentan para poder reconocer la razón del conflicto y de ese modo dar solución al problema.

No obstante, el líder debe tener la capacidad de anticiparse al problema, para que de esta manera pueda proveerlo, confiando en su potencial para dar solución con la debida atención que sea requerida y lograr que los sujetos no salgan perjudicados.

Por su parte, Adair (2003) comparte cinco características de los líderes, que coinciden con los autores antes mencionados. La primera de ellas es la dirección; continuando con la inspiración, que es una cierta motivación que se da por medio de las acciones o palabras; otra de ellas son los términos constructivos, a los cuales este autor denomina cómo el pensamiento que el líder tiene de su grupo para transformarlo; existe también con el ejemplo, y por último hace mención de la aceptación.

Quedan así establecidas las características con las cuenta el líder, que son de suma importancia conocerlo y facilitar la ubicación de este tipo de sujetos.

1.3 Tipos de líder

Según Ramos, “en el estudio del liderazgo, la sociología social distingue dos tipos: líderes formales y líderes informales” (Ramos; 2005: 61), es decir, los líderes pueden surgir de manera impuesta o seleccionados por los mismos sujetos dentro de cualquier agrupación.

Antes de continuar con la descripción del presente subtema, es importante hacer mención en las siguientes líneas, de las características y diferencias que presentan ambas clases de líderes.

1.3.1 Líderes formales

Antes de comenzar con la clasificación de los líderes informales es importante conocer su concepto, para lo cual Alonso y cols. mencionan que “todo líder formal tiene en su condición de persona, un sentido de pertenencia y de lealtad que en determinados casos puede acercarlo a la autoridad de la empresa y en otros, al personal” (Alonso y cols.; 2006: 141).

Estos autores señalan que los líderes formales, hacen que se cumplan de manera puntual las órdenes que se le dan dentro de la empresa, por lo cual en ocasiones pueden llegar a ser coordinadores de actividades, lo que redundará así en un adecuado comportamiento del grupo.

De acuerdo con Ramos (2005), los líderes formales son aquellos que ocupan puestos ejecutivos de alto impacto y que han sido impuestos, ya sea por medio de votación o de manera directa, es por eso que se espera que puedan llevar a cabo un liderazgo de manera eficiente y ser capaces de dirigir, impulsar y supervisar a las personas que tiene bajo su cargo.

Según Ramsay y Beltrán (1997), los líderes formales surgen dentro de organizaciones determinadas, en las cuales se adquieren responsabilidades, obligaciones que suelen estar escritas o establecidas dentro de un reglamento que todos deben cumplir. Es por eso que el líder formal es impuesto, ya que trae consigo una serie de lineamientos que sus subordinados deben cumplir y hacer caso de lo que se les indique, de lo contrario, pueden llegar a tener sanciones.

Asimismo, el líder formal según Likert (citado por García y Rojas; 2002), en la mayoría de las veces resultar ser un agente explotador que sólo ve por el bienestar de la empresa y no por el grupo que tiene a su mando, ya que sólo le interesa cumplir con lo que determinen sus superiores, sin importarle las condiciones en que se encuentra su grupo de trabajo.

Las relaciones sociales de los líderes formales con sus subordinados llegan a ser nulas, así como la comunicación con éstos es escasa; continuando con Likert (citado por García y Rojas; 2002) estos líderes suelen motivar a sus trabajadores con recompensas monetarias o de algún valor, este tipo de liderazgo lo llegan a ejercer las personas que cumplen con un alto puesto dentro de una organización para hacer cumplir ciertas acciones de responsabilidad y autoridad.

En todo caso los líderes formales, son aquellos sujetos que mantienen la disciplina y la organización, donde ninguna otra persona puede intervenir, con la finalidad de que se cumplan al pie de la letra los objetivos del grupo.

1.3.2 Líderes informales.

Dentro de cualquier contexto social, los líderes también pueden surgir de manera informal sin necesidad de ser un alto mando de ciertas organizaciones, éstos suelen ser considerados así por el carisma que tienen ante otras personas, además de poseer ciertas características que tienen en sus genes, este tipo de líder se le denomina como de tipo natural.

De acuerdo con Ramsay y Beltrán (1997), el líder informal es aquel que escucha la opinión de sus seguidores, con los cuales comparte los desacuerdos y acuerdos que tiene cada uno de éstos, además, estas relaciones no están estructuradas por un reglamento que rijan el comportamiento de los sujetos, sino que se da de acuerdo con las expectativas y objetivos que todos tienen en común, la persona que causa más interacción se le considera como líder informal.

Estos agentes suelen ser personas con carisma, que saben ganarse la confianza de los sujetos, también saben escuchar los problemas y discernir entre éstos para llegar a una posible solución; suelen ser individuos que se encargan de compartir sus conocimientos con sus seguidores, además de procurar el bienestar de ambos.

Caldevilla menciona que “los líderes de opinión informales que tienen poder sobre sus seguidores debido a una característica peculiar y que pueden ejercer como modelos admirados e imitados como líderes de opinión, porque ejercen una presión sobre sus correligionarios para llevar a cabo acciones concretas.” (Caldevilla; s/f: 258).

Es decir, la función del líder informal es hacer que sus seguidores se sientan útiles dentro de la organización del grupo, haciéndolos capaces de realizar cualquier actividad o cumplir con alguna responsabilidad que se les encargue, lo cual ayuda para que los seguidores puedan cumplir con los distintos objetivos que se han planteado dentro de los subgrupos, aprovechando las capacidades y aptitudes de todos los que conforman el núcleo social.

Por último, Según Lusthus (2002), el líder informal se encarga de capacitar a sus compañeros con lo que él sabe, no le importa compartir sus conocimientos con los demás con tal de que así puedan desarrollar actividades de manera efectiva, este tipo de líder guía al grupo, no le ordena cómo deben realizarse las actividades a desarrollar, se preocupa por el bienestar de sus seguidores, toma en cuenta sus opiniones y establece relaciones afectivas más cercanas, así como su comunicación resulta ser bidireccional, con el fin de poder establecer una forma de trabajo organizada dentro de cualquier agrupación.

1.4 Clasificación de los líderes

Los líderes suelen clasificarse, según su estilo, en tres tipos: autócrata, paternalista y demócrata, esto se hace de acuerdo con las características que cada uno posee para ejercer el tipo de liderazgo según su personalidad.

Es importante clasificar a los líderes, ya que no todos funcionan de la misma forma, cada uno maneja o guía al grupo de acuerdo con su forma de pensar y su personalidad, que los hace ser más intensos para poder cumplir con los objetivos establecidos dentro del grupo.

Esta clasificación se hace de acuerdo con la dinámica social y la función psicosocial que cumple cada uno de éstos, también por las cualidades, el carisma, la

importancia que tiene éste dentro de cada grupo, así como los estilos administrativos que cumplen y las responsabilidades que desarrollan.

Resulta importante realizar esta clasificación para determinar la influencia y la capacidad de persuasión que ejercen éstos sobre sus seguidores o subordinados, y la vez, determinar su origen y detectar rasgos que posee cada uno para saber manejarlos y así obtener un mejor resultado dentro del grupo.

1.4.1 Líder autócrata

Como afirma Solano, “el líder autócrata es la persona dominante, que determina las decisiones de la comunidad y ejerce poder sobre ella, parte de que sabe mejor que los demás lo qué se debe hacer y creer” (Solano; 1998: 46).

El líder autócrata es aquella persona que impone su forma de trabajo, para lo cual sus subordinados deberán de adaptarse a él, con el fin de llevar un trabajo armónico y que se les llegue a ver como un equipo; este tipo de liderazgo resulta ser el de mayor influencia sobre sus seguidores, ya que éstos no tienen voz ni voto en cuanto a la toma de decisiones o de estrategias que se deben seguir a la hora de realizar una actividad.

Por su parte, “el líder autocrático es, quien por sí sólo, determina las personas, las normas y las técnicas para llevar a cabo una acción” (Ramsay y Beltrán; 1997: 262).

De acuerdo con lo mencionado en el párrafo anterior, los líderes autocráticos son personas que les gusta trabajar con sus propias reglas y que sean respetadas por los demás, además de que son ellos quienes deciden qué tipo de personas se pueden integrar a su equipo, son también los encargados de analizar las estrategias de trabajo más viables para llevarlas a cabo, o sea que ellos estructuran el sistema de trabajo que se va a seguir, con la finalidad de obtener el éxito deseado.

Para Likert (citado por García y Rojas; 2002), los líderes autocráticos son aquellos que al momento de tomar decisiones de manera centralizada, no les interesan las opiniones de los demás, sólo ven por su beneficio, tiene un sistema de comunicación descendente, lo cual quiere decir que únicamente se dan en un proceso unidireccional, donde el líder autócrata es quien comunica lo que se tiene que hacer; también las relaciones personales que establece éste suelen ser de manera nula, las cuales se dan solamente por la necesidad de comunicar órdenes a los subordinados.

Para González (1998), el líder autócrata es aquél que maneja a sus seguidores como peones y les impone sus criterios sin importar las condiciones en las que se encuentren éstos, en el cual su punto de vista es el único que vale y tiene sentido, una de sus funciones es la dictar órdenes que deben ser cumplidas ciegamente por sus subordinados, ya que al momento de no hacerlo, dejarán de formar parte de la organización o se les castigará de alguna manera.

Este tipo de líder no da libertad de que las personas realicen las acciones que quieran, sino al contrario, supervisa de manera detallada las actividades realizadas por sus subalternos, con el fin de que todo salga de la manera como lo tiene planeado para el cumplimiento de objetivos que van de acuerdo con su grupo.

Retomando a González (1998), menciona que los líderes autocráticos suelen estar conformes con el mando que ejercen, y llegan a sentirse cómodos satisfaciendo el ansia que tienen de ejercer el poder dentro de los grupos, pero a lo largo del tiempo, llegan a sentir que los subordinados lo dejan fuera del grupo, ya que no establecen relaciones sociales dentro de éste, debido a que sólo busca establecer lazos de amistad con los que tienen su misma capacidad intelectual, es por eso que sus puntos de vista no tienen retroalimentación.

Sin embargo, esta autora menciona que los seguidores del líder democrático llegan a perder la “confianza en sí mismos, darán por hecho que sus puntos de vista no tienen validez y acabarán por ser copias del líder, perdiendo los rasgos de su personalidad” (González; 1998: 53), lo cual resulta interesante, ya que muchas de sus actividades se pueden llegar a ser monótonas y no logran un aprendizaje significativo y la vez, dependen del líder para realizar sus actividades.

Ramos (2005) menciona que el líder autócrata es el encargado de asignar los objetivos, así como las funciones de los subordinados y las tareas con las cuales se logrará el cumplimiento de los objetivos, haciendo que sea él quien se encargue de la

supervisión de manera estricta de las acciones de los seguidores, ya que cualquier error es responsabilidad del líder.

Para los altos mandos, ya sea en escuela o en empresas, el estilo de líder autocrático es el ideal para hacerse cargo de responsabilidades importantes, ya que sin importar las razones de los demás éstos harán que los integrantes de los grupos cumplan con los objetivos establecidos por alguna autoridad mayor y dará mejores resultados y eficacia en su trabajo.

1.4.2 Líder paternalista

Llano (2006) afirma que los líderes paternalistas se les determina de esta manera, ya que suelen ser personas nobles, con una alta bondad hacia sus seguidores y una magnanimidad que manifiestan a los demás.

El objetivo de este tipo de líder es brindar protección, desarrollo y al final, la independencia de sus seguidores, llenándolos de herramientas y conocimientos necesarios para que logren triunfar en cualquier tipo de actividad que estén dispuestos a realizar.

Llano (2006) hace una comparación entre el padre de familia y el líder denominado paternalista, y hace mención de que éste no puede existir sin sus allegados o compañeros, así como el padre de familia no puede existir sin sus hijos,

ya que así no puede cumplir con el rol que le corresponde, al igual que el líder sin sus seguidores.

Este tipo de líder debe cumplir con la función de que sus compañeros logren obtener su independencia y poder ser creadores de ideas que lleguen a ser útiles para el grupo, ya que su actividad consiste en crear personas que tengan una personalidad propia y no seres que sean réplicas de él, debido a ello, comparte todos sus conocimientos con los demás y toma en cuenta los puntos de vista de cada individuo en las decisiones que se deban emplear dentro del grupo, pero al final él es el único que tiene esa autoridad.

Para Likert (citado por González; 1998), la función que debe desempeñar el líder paternalista, es un poco democrática-participativa, debido a que consulta con sus subordinados sobre las acciones, propuestas, que los demás tienen, ya que su principal tarea es la de hacer que todos sean participativos y que se involucren en el trabajo tanto dentro como fuera del de éste.

La comunicación que establece el líder paternalista según Likert (citado por González; 1998) es de manera bidireccional, pero aún sigue siendo de manera descendente, es decir sus seguidores en cierta forma no pueden contradecir con lo que el líder les asigne que realicen, sin embargo, las relaciones sociales que tiene con sus seguidores son de manera más directa y más comprensible, haciéndolo así una fuente de motivación para el grupo.

Retomando a Llano (2006), bajo el mando del líder paternalista, él y los seguidores deben de cumplir con funciones de ayudar a los demás, ya que cuando se encuentren con un compañero que sea incapaz de realizar una actividad, se le debe brindar ayuda, lo cual capacitará al sujeto para que la próxima vez que se enfrente a una situación similar sepa cómo resolverla, puesto que se fomenta el trabajo en equipo y la disciplina entre todos los integrantes.

Rodríguez (2006) menciona que los líderes de este tipo, suelen ser personas que inculcan los seguidores la lealtad y el pensamiento único hacia los objetivos que se tienen en común, debido a esto, el paternalista se enfoca en el cumplimiento de objetivos y se preocupa por el bienestar tanto de las personas como del grupo en general.

Otro autor define al líder paternalista como “el típico director débil que deja hacer a sus hombres y que busca más el afecto que el respeto. Es el ingenuo que cree que tratando bien a su gente éstos le querrán, trabajarán y le obedecerán más.” (Salgueiro; 2003: 66).

El líder paternalista trata de tener una relación amigable con sus seguidores, lo cual facilitará que éstos adquieran confianza en sí mismos y puedan desarrollar sus habilidades al máximo.

1.4.3 Líder demócrata

Dentro de la clasificación de los tipos de líder se encuentra el democrático y según Solano, se define como “personas que promueven la participación de todos los miembros de la comunidad y la responsabilidad colectiva en la planificación y ejecución de las tareas” (Solano; 1998: 47).

Suelen ser individuos deseosos de que sus seguidores participen en la toma de decisiones, pero al final es él quien decide y da la última palabra en lo que se tiene que hacer y decide cómo se tiene que llevar a cabo.

Hough (1996) afirma que este tipo de líder brinda a sus seguidores la estabilidad por medio de una planificación de acciones a realizar, así como hacerlos sentir parte del grupo proponiéndoles que participen durante el desarrollo de las actividades, con la finalidad de que el trabajo se lleve a cabo con más facilidad.

Este prototipo de líder, resulta ser fácil de identificar, según menciona Hough (1996), ya que están en constante consulta de lo que opinan acerca de un tema o de un problema y tratan de juntos darles solución a éstos, también se caracterizan por tratar de ayudar siempre a los que presentan dificultad para realizar alguna actividad ofreciéndoles ayuda en el lugar y momento en que la necesiten o la soliciten a los demás. Suelen hacer una serie de retroalimentación acerca de los temas a tratar en cada sesión en que el grupo se encuentra unido.

Por su parte, Márquez y Guayta (2004) mencionan que estos líderes son personas que hacen valer su importancia dentro del grupo, y con ello, su autoridad

para poder ser respetados entre sus compañeros, para que a la hora de que surja un problema, acudan a él y pueda brindar una solución factible sin que alguien resulte desfavorecido.

También son individuos que saben escuchar de tal manera que no intervenga el subjetivismo en las conclusiones que llegue a proporcionar, de igual manera, sabe darse a escuchar para que a la hora de transmitir las actividades a realizar, no exista ningún tipo de interferencia que haga que sus seguidores no logren entender el mensaje que se les brinde.

Continuando con Márquez y Guayta (2004), mencionan que los líderes democráticos están en la constante búsqueda de objetivos comunes y que sean de mayor beneficio para el grupo, ya que así todos podrán trabajar en equipo, para que de esta forma puedan lograr de manera conjunta llegar al cumplimiento de los objetivos planeados al inicio de un proyecto.

Dentro de este camino que tienen que recorrer para el cumplimiento de metas, se presentan algunos problemas entre los individuos del núcleo social, a los cuales el líder tendrá que dar solución de manera creativa y no sancionadora, debe usar la razón de manera objetiva para que pueda discernir la forma más adecuada para solucionar los conflictos, evitando con ello no romper la dinámica del grupo.

Retomando a Hough (1996), los líderes democráticos suelen ser personas flexibles, es decir, abiertos a cualquier opinión que tengan sus seguidores, ya que son

de la idea de que todos ellos tiene la capacidad innata para poder brindar ayuda a los demás, este tipo de liderazgo es favorable, ya que crea un ambiente trabajo confortable debido a que todos los participantes son tratados de una manera semejante, no propician el favoritismo ni la discriminación entre su allegados, es por eso que se les brinda la oportunidad de establecer su propio reglamento para regir su comportamiento.

El dejar que los partidarios aporten ideas y sean parte de la toma de decisiones hace que aumente la autoestima y la motivación, favoreciendo así a la dinámica del grupo, sin embargo, este tipo de liderazgo no resulta sencillo de ejercer, ya que los sujetos en algunas ocasiones se condicionan a que el líder sea quien les indique la próxima actividad a realizar, aunque con esto se obtiene como resultado la dependencia de un individuo a otro, lo mismo sucede al momento que se presenta un problema, los seguidores llegan a pensar a que el líder es el único que tiene la facultad para resolverlo.

Es por eso que los líderes democráticos toman gran importancia en los grupos, aunque se trata de promover la independencia de los seguidores, él sigue siendo elemental para ellos en la toma de cualquier decisión.

De acuerdo con Márquez y Guayta, (2004) los grupos que manejan este tipo de líder resultan obtener un ritmo de trabajo lento pero más eficaz, que permite la expresión y el reforzamiento de las diferentes capacidades y actitudes que los sujetos presentan. La satisfacción de interactividad grupal resulta ser más satisfactoria, ya que

la comunicación existente entre los seguidores y el conductor o líder resulta ser de igual a igual, haciendo más fuerte la relación y la confianza que existe entre éstos.

Martínez, afirma que “el liderazgo democrático se basa en los procedimientos parlamentares y consultivos. Esta modalidad de conducción promueve la cooperación y la amistad entre las personas que constituyen la modalidad educativa” (Martínez; 2007: 69).

Este autor refiere que lo que el líder pretende es lograr en cierta forma que los individuos sean un tanto independientes para que así pueda aumentar la motivación de éstos, logrando asignarles responsabilidades y obligaciones a cada uno de sus seguidores, por medio de la conversación y la consulta de intereses y dudas, buscando en ellos el compromiso por el logro de metas.

El líder democrático, como su nombre lo dice, es aquel que promueve la participación de todos sus allegados, el cual se basa en la confianza mutua para que ambos puedan desarrollar su respectivo papel y así lograr funcionar como equipo.

Una vez analizado este tema, se logra entender que el tema de liderazgo es muy amplio, y que este fenómeno se puede desarrollar de manera eficiente, dependiendo de la personalidad del sujeto. Ahora se dará paso al análisis del capítulo correspondiente a la segunda variable, que es el rendimiento académico.

CAPÍTULO 2

RENDIMIENTO ACADÉMICO

En el presente capítulo se abordará el tema acerca del rendimiento escolar, donde se darán a conocer las características de éste, así como los distintos factores que lo modifican.

2.1 Definición de rendimiento académico.

Como afirma Alves (1990), el rendimiento escolar es la verificación constante de los distintos resultados que se van dando dentro de las aulas, así como el rendimiento y eficacia que presenta el alumno.

Por consiguiente, Alves presenta la siguiente definición: “el verdadero rendimiento escolar es la suma de transformaciones que se operan: a) en el pensamiento, b) en el lenguaje técnico, c) en la manera de obrar, d) en las bases actitudinales del comportamiento de los alumnos en relación con las situaciones y problemas de la materia que enseñamos” (Alves; 1990: 315).

Al realizar la conjugación de estos factores se podrá dar la mejora del rendimiento escolar, ya que no sólo se trata de verificar cuánta materia puede almacenar el discente, sino de cuánta puede incorporar a su conducta o a la manera de resolver los problemas.

Retomando a Alves (1990) el rendimiento escolar se refleja en la personalidad del alumno, haciendo que éste logre tener un aprendizaje maduro para que pueda afrontar los problemas con éxito.

Por otra parte, Martínez presenta su definición del rendimiento académico como “el producto que da el alumnado en los centros de enseñanza y que habitualmente se expresa a través de calificaciones escolares” (Martínez; 2007: 34).

De lo anterior se deriva que toda actividad y conocimientos que el sujeto logre desarrollar dentro del sistema escolar, debe reflejar un verdadero aprendizaje significativo, que debe ser valorado por una calificación, la cual logre dar veracidad y sustentación a que el alumno desarrolló un rendimiento académico eficiente o deficiente.

De acuerdo con la página www.psicopedagogia.com, el rendimiento académico es “el progreso alcanzado por los alumnos en función de los objetivos programáticos previstos” (citado por Mendoza: 2005:13), con base en esta definición se logra entender que todo aprendizaje que va obteniendo el educando está previamente diseñado y guiado, con la finalidad de que se dé un aprendizaje significativo.

Haciendo una comparación con las tres definiciones de los autores mencionados anteriormente, se puede decir que el rendimiento académico está influido por una serie de factores que lo modifican, aun así, se logra desarrollar en el sujeto la capacidad de resolución de problemáticas distintas, las cuales, dentro de la

educación escolarizada ,se miden a través de calificaciones cuantitativas y cualitativas, estas últimas se dan por el cumplimiento de los objetivos establecidos en los planes de estudios.

2.2 La calificación como indicador del rendimiento académico.

Uno de las principales formas de medir el rendimiento académico de los sujetos es la calificación, ya que es uno de los indicadores en muchos de los casos confiable y puede asignarse tanto cuantitativamente como cualitativamente.

Según la Secretaria de Educación Pública, en el artículo 50 de la Ley General de Educación (citada por Mendoza; 2005) se hace mención de que la calificación es la actividad mediante la cual se ve reflejada la adquisición de distintos conocimientos que desarrolla el sujeto, así como la manera en que los logra incorporar a su vida cotidiana, dentro de las actividades realizadas dentro de clases.

Así que cabe mencionar que, el rendimiento académico y las calificaciones son elementos que se complementan entre sí, debido a esto, es importante determinar la definición de las calificaciones y algunas características de dicho concepto.

2.2.1 Concepto de calificación.

Para dar comienzo al presente apartado, es trascendental aclarar que existen un sinnúmero de autores que aportan la definición de calificación, debido a lo cual se retoman las siguientes:

Zarzar (2000) afirma que “la calificación se refiere a la asignación de un número (o de una letra) mediante la cual se mide o determina el nivel de aprendizaje alcanzado por el alumno” (citado por Medrano; 2010: 13).

De acuerdo con esta definición, se logra entender que la calificación es un factor que permite a los docentes comprobar y verificar que los alumnos en verdad estén adquiriendo los conocimientos que le ayuden a desarrollar habilidades y destrezas que complementen su personalidad.

Sin embargo Edel menciona que son “el reflejo de las evaluaciones y/o exámenes donde el alumno ha de demostrar sus conocimientos sobre las distintas áreas o materiales, que el sistema considera necesarios y suficientes para su desarrollo como miembro activo de la sociedad” (citado por Báez; 2010: 16).

De acuerdo con Fernández y Zorrilla (2003), la asignación de la calificación debe ser de acuerdo con el nivel de aprovechamiento que el discente está teniendo dentro del salón de clases, las cuales serán obtenidas por medio de la aplicación de exámenes y el cumplimiento de actividades previamente establecidas para medir con objetividad dicho aprendizaje.

Una vez analizadas las diferentes definiciones que muestran los autores mencionados con anterioridad, se deduce que la calificación llega a ser un indicador que refleja los niveles de aprendizaje que va teniendo el alumno en su preparación dentro del salón de clases, con lo cual se pretende lograr que los sujetos obtengan una adquisición de conocimientos que le permitan adaptarse con facilidad al contexto social.

En los siguientes apartados se examinan los diversos tipos de elementos que tienen incidencia en el rendimiento académico, ya sea en sentido positivo o negativo.

2.3. Factores escolares.

Los factores escolares son aquellos que se dan dentro de las aulas e influyen de manera directa en el rendimiento escolar del alumno, éstos pueden manifestarse de manera diferente en cada individuo o grupo, ya que son componentes externos que las personas no pueden manejar para que resulten favorables en la educación del alumno.

Estos factores pueden ser el docente, el grupo y los compañeros, con quienes el sujeto convive día con día y toma distintos rasgos que pueden modificar su comportamiento dentro del aula de trabajo, lo cual hace que se dé un rendimiento académico alto o bajo.

Otros de los factores pueden ser de índole social, la familia y el nivel cultural, siendo pieza fundamental en desarrollo de las capacidades y comportamientos que el sujeto adopta a lo largo de su vida, los cuales pueden influir de manera directa en el rendimiento escolar de éstos, ya que dentro de este núcleo se forman y en algunos casos determinan los hábitos de estudios que pueden hacer alcanzar altas o bajas calificaciones a los discentes.

2.3.1 Grupo.

De acuerdo con Andueza (2007) los grupos son un conjunto de personas entre los cuales existe una interacción, por el contrario no se le puede llamar grupo a un conjunto de sujetos agrupados en un camión, cine o en algún banco, ya que entre ellos no existe un intercambio de ideas o maneras de convivir.

Por otra parte, Díaz menciona que “la técnica de los grupos operativos se concibe como una alternativa más de las que existe para modernizar la educación” (Díaz: 1993; 36). En este sentido, hace referencia que es importante la formación de grupos, ya que desarrollan la habilidad del trabajo en equipo y a la vez, favorecen que el alumno pueda lograr un aprendizaje significativo al momento de compartir experiencias.

Sin embargo Díaz (1993) refiere que desde la existencia de los grupos en el aula, la relación con el docente dejó de ser dual y paso a convertirse en grupal, haciendo que el aprendizaje se diera de manera colectiva.

Para que un grupo se pueda considerar como tal, afirma Andueza (2007), debe existir un fin común entre los individuos, por el cual puedan unirse para llegar a la obtención de éste, y a la vez, se desarrollen lazos emocionales, lo cual haga que se preocupen y se cuiden unos a otros.

Debido a la existencia de los grupos en el salón de clases, la educación se ha vuelto activa, ya que se vio la posibilidad de que el manejo de los integrantes sería de manera más práctica, debido a que al momento que se obtiene un grupo con un fin común a seguir, resultará sencillo guiarlos por un solo camino y de igual forma.

Continuando con Andueza (2007) entre los grupos existen vínculos maduros e inmaduros, en los cuales los individuos se pueden comportar de diferentes formas, dependiendo de la dinámica que presenten.

Las características del grupo maduro son: que el sujeto desarrolle su habilidad de socializar con los demás, en donde pueda ejercer su libre democracia, así como que dé a conocer sus puntos de vista y acepte los demás, aunque difieran con los suyos; además, que brinde un servicio de cooperación.

El grupo maduro debe saber lo que tiene que hacer para llegar a alcanzar el fin que se han propuesto, además de llegar a encontrar una solución a los problemas que se vayan presentando y a la vez, deben saber tomar las decisiones correctas para que siga funcionando plenamente.

Por último Andueza menciona que “todo grupo es educador por la influencia que ejerce en el individuo al que moldea” (Andueza; 2007: 25).

2.3.2 Docente.

“Dentro de los grupos dinámicos el maestro se convierte en un coordinador de la tarea, su función consiste en planificar el trabajo, aclarar dudas y sugerir, organizando experiencias de aprendizaje y guiando la evaluación.” (Andueza; 2007: 17).

A lo que hace referencia la autora citada, es que el docente es el encargado de guiar a los alumnos y hacer que adquieran el máximo de conocimiento sin que él intervenga tanto, ya que en la actualidad el discente ocupa el papel del maestro, y éste pasó a ser sólo un guía y capacitador para lograr el cumplimiento de los objetivos ya establecidos.

“Toda descripción es asombrosa sí se toma en cuenta que el profesor, como ningún otro profesionista, encuentra en su propia tarea elementos que le permiten tener una dimensión humana y desalienada de la misma” (Díaz; 1993: 96).

De acuerdo con el autor citado, el trabajo del docente es uno de los más enriquecedores, ya que se trabaja con personas en las cuales puede tener influencia para bien y hacerlos que obtengan comportamientos que se consideren adecuados.

La interacción que el docente tiene con sus alumnos cotidianamente, le permite realizar cambios en su personalidad, así como innovar y perfeccionar los comportamientos y actitudes que presentan los discentes, al igual, puede perfeccionar su trabajo conforme a la situación que se presente.

2.3.3 Compañeros

Este componente “se refiere a los compañeros en los dos sentidos identificados: como objetos de conducta y como origen de cambios” (Haith: 2001: 713).

De acuerdo con Haith (2001), las personas suelen formar grupos sociales en los cuales se encuentran en interacción con los compañeros que se encuentran identificados, haciendo que éstos formen parte de su vida y sean capaces de modificar algunas de sus conductas para que así puedan fortalecer mejor ese compañerismo.

La relación que se da con los compañeros pertenecientes a un grupo es de manera directa o frente a frente, debido a esto, los compañeros ayudan al fortalecimiento de las conductas y a precipitar la madurez en los individuos, ya que facilitan la interacción con los demás.

Para finalizar “los compañeros son también importantes como objetos de pensamiento y reflexión sobre el conocimiento social de los sujetos” (Haith; 2001: 713).

Ya finalizado este tema, se darán a conocer los aspectos que corresponden a los factores sociales, que son otros elementos que tienen influencia en el rendimiento académico del individuo.

2.4. Factores sociales.

De acuerdo con Martínez (2007), en lo que concierne a las relaciones sociales dentro del aula, la mayor parte de ellas dependen de la adecuada conexión que exista entre los sujetos pertenecientes al grupo, así como de la fluida comunicación que exista entre estos, la cual los hará que establezcan una relación muy bien cimentada.

Por su parte, Delval (2008) hace referencia a que las relaciones sociales que los individuos puedan desarrollar, se deben a que están condicionadas a un cierto tipo de ambiente, que los hace apreciar las actitudes que los demás consideran útiles, de esta forma los sujetos llegan a sentirse parte de un grupo, procurando deshacerse de las actitudes que él y los demás consideren inútiles, para no perjudicar la relación existente con los demás.

Los factores sociales son elementos que tienen influencia en el rendimiento académico, debido a que todo ser es por naturaleza social, lo cual permite que estos distintos elementos que a continuación se mencionan perjudiquen o aumenten el desempeño de los sujetos dentro de las instituciones educativas.

2.4.1. La familia.

De acuerdo con López (2000) la familia es un núcleo como una unidad organizativa entre sus miembros, en la cual se establecen metas y objetivos que como grupo deben cumplir, además de desarrollar las relaciones conyugales, con los padres e hijos, así como las de mando y obediencia, donde los hijos debe tener en cuenta que los padres son quienes mandan y establecen las reglas con las cuales los individuos tienen que vivir en el hogar y en sociedad.

Para López (2000) la familia cumple una función como institución, ya que es la primera fuente de educación directa que recibe el humano después del nacimiento, en ella se recibe el comportamiento y se adoptan los valores con los cuales el individuo tendrá que vivir y fortalecer día con día.

Asimismo, se adopta la manera de percibir la realidad, ya que ésta tiene influencia de las tradiciones, costumbres, cultura y nivel socioeconómico en la que se encuentra la familia.

Bernal (2005) afirma que la familia es un factor importante en los individuos, ya que éstos no pueden vivir en la soledad, necesitan del contacto con otros seres para que se pueda desarrollar su sociabilidad y con ello su identidad, conformada en parte por la de los integrantes de su familia.

Para finalizar, dentro de la familia “la organización puede llegar a ser profundamente asimilada por los individuos que no se perciba como un factor objetivo

y ordenador de las conductas, sino como un modo espontáneamente unitario y armónico, que fluyera en todo momento de ellos, como si entre todo existiera una cierta armonía preestablecida” (López; 2000: 49).

El planteamiento anterior hace referencia a que en toda estructura social, principalmente en la familia, debe existir un orden que determine el comportamiento de los sujetos, haciendo que su conducta se modifique a lo largo del tiempo.

2.4.2 Nivel sociocultural.

Respecto al nivel sociocultural existen varios factores que lo determinan, el primero de ellos es el económico, para lo cual Álvarez (1999) menciona que la economía es importante en el sujeto, ya que es una de las formas con las cuales se puede elevar el nivel de educación y tener mayor accesibilidad a ésta, así como también se puede llegar a tener un status alto en la sociedad.

También influyen las tradiciones y costumbres que se van adoptando con el paso del tiempo cuando el sujeto va creciendo y conviviendo con personas mayores que él, debido a que son los encargados de transmitir las a las generaciones jóvenes.

De acuerdo con Remolina (2004), dentro de las tradiciones se encuentran las comidas, ya que suelen ser una característica esencial de cada comunidad, en las cuales suelen dar significados importantes a cada alimento, por ejemplo, en la

suposición de que a partir de cierta comida o condimento surge la existencia de la vida humana.

También se puede transmitir el uso de la medicina herbolaria que la mayoría de los ancestros utilizaron para curar sus enfermedades; las tradiciones son costumbres que se transmiten de manera oral, y aunque pasen los años no son olvidadas, de modo que se pueden seguir viviendo y celebrando de manera armónica.

2.5 Factores personales.

Los factores personales son aquellos que cada sujeto posee, y que se van desarrollando y modificando al pasar el tiempo con las experiencias con las cuales se enfrenta a diario.

Estos factores como la inteligencia, la conducta, la personalidad y la motivación son diferentes en cada persona y eso los hace ser únicos, ya que se modifican conforme van recibiendo educación o de acuerdo con las experiencias con las que se enfrenta al pasar el tiempo, y esto constituye la esencia de cada ser haciéndolos únicos dentro de la sociedad.

2.5.1 Personalidad

“En el desarrollo de la personalidad humana se pueden distinguir dos grupos de factores, designados a veces con distinta terminología, pero que sustancialmente conducen siempre a las mismas causas: herencia y ambiente” (Adriani; 1975: 71).

Dentro de la personalidad del sujeto se encuentran factores que la modifican como lo la herencia, esto tiene que ver más con los factores biológicos que son heredados por los padres y que dan forma a la manera de ser de cada persona, así como otros componentes que influyen en ella, como las funciones bioquímicas del cuerpo, la estatura, el peso y el temperamento.

En cuanto a los factores ambientales de la personalidad, se pueden mencionar algunos que la modifican, como la pertenencia a un tipo de familia con la cual el sujeto tiene sus primeras vivencias, ésta se encarga de educar de cierta forma al niño para que tenga un comportamiento adecuado en la sociedad, también se puede mencionar a la cultura y el momento histórico donde se desenvuelva y adquiera valores y costumbres que vayan determinado ciertos comportamientos y actitudes individuales.

Otro factor lo constituyen las experiencias educativas que vaya viviendo el individuo, ya que éstas en gran medida modifican el tipo de pensamiento que vaya obteniendo, de manera que las vaya relacionando con el mundo exterior.

Aunque estos dos factores tengan distintas formas de manifestarse, no quiere decir que se presenten de manera separada, por el contrario, se conjugan para así poder dar origen a la personalidad de cada sujeto y determinar su comportamiento ante la sociedad.

Como afirma Crozier (2001) la personalidad está basada en la genética del sujeto, por lo cual no se puede modificar por los factores sociales, ya que para hacer una modificación en el temperamento del sujeto habría que realizar un cambio total en los genes de éste.

Retomando a Adriani (1975) uno de los factores biológicos que más influye en la construcción de la personalidad es la madurez, ya que juega un papel importante en la adaptación del sujeto al entorno social en el que se va a desenvolver.

Gesell (citado por Adriani; 1975) afirma que la madurez del sujeto determina de manera directa el nivel de aprendizaje, y cuanto mayor sea la madurez superior será la manera de aprender y de relacionar lo aprendido con la forma de actuar en la sociedad y más fuerte tendrá la personalidad.

En cuanto a los factores ambientales, los individuos que tienen relaciones afectivas desde muy temprana edad, tienen un desarrollo superior en cuanto las fuerzas motrices, inteligencia y la estabilidad de relaciones sociales en comparación con las personas que fueron criadas en asilos, haciendo que las personas originarias de los núcleos familiares tengan una personalidad considerada fuerte y estable.

El factor ambiental más importante es el entorno sociocultural donde el sujeto se encuentra, ya que es el grupo más poderoso que tiene influencia en la formación del carácter, el cual se moldea por la influencia de las relaciones que el sujeto establezca dentro de la sociedad, sin olvidar que puede adoptar distintos

comportamientos que puede manifestar de acuerdo con el lugar donde se encuentre interactuando.

Por último, la personalidad es la esencia que cada sujeto manifiesta en las relaciones establecidas con los demás y lo hace ser único e importante de acuerdo con el contexto en el que se ubica.

2.5.2 Inteligencia.

Para Osho (2006) la inteligencia es el crecimiento de la conciencia interna, la cual va aumentando a la vez que se van adquiriendo conocimientos que son tomados a través de la educación y experiencias que el sujeto tiene a través del tiempo, de modo que entre mas educación tenga el sujeto, la inteligencia será más estimulada.

Según Osho (2006), todas las personas nacen inteligentes, sólo es cuestión de ir desarrollando esta cualidad con la práctica en cuanto a la resolución de problemas; cuanto más se tenga desarrollada la inteligencia, resultara fácil dar solución a los problemas y esto a su vez, permitirá aumentar la inteligencia de los sujetos.

En cuanto al concepto nuevo de inteligencias múltiples, según Gardner (citado por Boccardo; 2006) son las que se implementan en todos los campos en los que el

ser humano desarrolla actividades, de las cuales no sólo son las habilidades lógico-matemático ni las verbales, sino todas aquellas que conforman la estructura humana y que ayudan al sujeto a la resolución de problemas mentales y físicos.

La inteligencia múltiple es el desarrollo de las habilidades del ser humano como la interpersonal, la lingüística, la musical, la naturista, la existencial, la lógico-matemática, las cuales no funcionan de manera separada, sino que cada una se complementa con las demás para ayudar al individuo a mejorarse y ser capaz de obtener habilidades distintas.

Otra de las inteligencias que tiene el ser humano es la emocional, la cual para Goleman (citado por Boccardo; 2006) es la encargada de manejar y regular las emociones que pueda presentar el individuo, así como de hacerlo capaz de comprender las emociones de otros, para facilitar el trabajo con éstos y a la vez poder desarrollar la empatía por ellos.

“En cierto modo se tienen dos cerebros y dos clases diferentes de inteligencia: la inteligencia racional y la inteligencia emocional y el funcionamiento de la vida está determinado por ambos” (Boccardo; 2006: 19).

Retomando a Goleman (citado por Boccardo; 2006), se dice que debe existir un adecuado equilibrio entre lo racional y lo emocional, que suele ser subjetivo, ya que la información entra por los sentidos los cuales hacen la función de filtro, esto a su vez,

torna compleja la toma de decisiones, ya que se invade de las emociones que las percepciones puedan producir.

Para finalizar, la acumulación de sentimientos hacen que la persona se vuelva subjetiva, ya que son éstos los que la manipulan, cuando lo deseable sería que se dominara a los sentidos para tomar decisiones correctas y así dar solución a los problemas de manera eficiente.

2.5.3 Conducta

De acuerdo con Tierno (1993) se entiende por conducta al conjunto de las respuestas que tiene un sujeto ante distintos estímulos que va obteniendo, las cuales pueden ser tanto intrínsecas como extrínsecas.

En la medida que se van adquiriendo aprendizajes, la conducta va teniendo cambios, lo cual provoca que los sujetos se adapten con mayor eficiencia a los distintos ámbitos en los que se desenvuelven.

La conducta tiene un proceso descrito por Tierno de la siguiente manera: “el organismo psíquico [...] recibe estimulaciones del ambiente, las selecciona perceptivamente, las almacena en su conciencia, las elabora internamente y de este modo construye su campo fenoménico, su manera peculiar de interpretar la realidad” (Tierno; 1993: 89).

A lo que hace referencia el autor, es que los sujetos son capaces de mantener o modificar su conducta, debido a las experiencias que va teniendo, ya que todo lo que el individuo aprende es guardado en la memoria y él es capaz de relacionarlo con otro medio para así poder realizar su adaptación al entorno en el que se encuentra.

Siguiendo con Tierno (1993) la conducta se compone de cinco factores, entre los que se incluyen la sensación y la percepción, que se dan por medio de los sentidos y así el sujeto es capaz de relacionar todos los conocimientos con su realidad, la atención y la memoria, ya que cada experiencia es guardada para que posteriormente pueda ayudar a la resolución de problemas y a la adaptación que también se puede dar a través de la imaginación.

2.5.4 Motivación

“El ser humano no es solamente inteligencian cognoscitiva, sino que es un ser reactivo que realiza sus acciones por determinados motivos, y ello le origina diversos estados de agrado o desagrado (vida afectiva)” (Tierno; 1993:133).

Como afirma Tierno (1993) la motivación es una expresión que es vivida y sentida por los sujetos, debido a que son quienes experimentan el agrado por ciertas circunstancias que los hacen seguir adelante y no rendirse ante algún problema, sino que por el contrario, los haga enfrentarse a él con mayor entusiasmo y agrado, ya que corresponde a las exigencias que se impone el sujeto para cumplir con sus objetivos.

Por otra parte, el motivo son los factores internos que el sujeto se plantea para llegar a cumplir un determinado fin, lo cual hará que mantenga una conducta favorable y determinada hacia sus ideales.

La motivación para Tierno (1993) está constituida por procesos muy complicados de entender, ya que abarca una amplia escala de necesidades biológicas que hacen a los sujetos sentir la necesidad de realizar algo con lo cual se lleguen a sentir plenos y conformes manteniendo así sus aspiraciones y luchando por llegar a cumplirlas.

Los motivos se llegan a clasificar en diversos tipos, entre los cuales se encuentran los biofisiológicos, éstos son innatos, con los que todos los humanos tienen desde el momento en que nacen y que siguen manteniendo a lo largo de la vida.

Otros motivos pueden surgir por la necesidad, de modo que se puede sentir un alivio físico o mental y así el individuo puede seguir adelante con los planes que ha establecido en un determinado momento.

Los motivos también pueden surgir por las pulsiones, de manera inconsciente, y no dependen de la intención que el sujeto planea tener, de igual manera pueden surgir como impulsos.

Los motivos primarios surgen, según Tierno (1993), a partir de las necesidades básicas que presenta el humano como son: tener la seguridad de la alimentación, la

comodidad personal, sentirse seguros ante situaciones de peligro, tener éxito ante todas las acciones que se presentan a lo largo de la vida, el sexo, ya que es la manera de reproducción de los seres humanos, y por último, el prestigio.

Los siguientes son los motivos psíquicos, que se van adquiriendo socioculturalmente, también son considerados como secundarios; tienen que ver con que cada persona se sienta realizada cada vez que cumpla con uno de ellos y vaya elevando así su status social. Al contrario de los biofisiológicos, éstos se pueden ir cumpliendo y a la vez olvidando, lo cual hace que se tenga la necesidad de generar nuevos motivos para seguir con la realización personal del sujeto.

Los motivos secundarios, aunque se crean por la naturaleza humana, son influidos mayormente por la sociedad donde el individuo se desenvuelve, como las relaciones interpersonales que éste establece, la integración a una cultura donde cambia su manera de interpretar la realidad donde está sumergido, es lo que hace nacer a los a estos motivos.

Los motivos secundarios pueden clasificarse en motivos de logro. Para McClelland (citado por Tierno; 1993), los seres humanos siempre tienden a mejorar el nivel de competitividad en el que se encuentran, tomando en cuenta los niveles que se tenían y a los que se quiere llegar para mejorar su status social.

El motivo de logro surge en los primeros años de vida del sujeto, ya que se da cuando los padres educan a sus hijos, debido a que estos son los que valoran el mínimo esfuerzo que el niño haga.

Atkinson (citado por Tierno; 1993) considera que los sujetos que logran el éxito suelen establecerse metas con una dificultad media, con el fin de sentirse virtuosos, logrando así una estabilidad entre los extremos de lo difícil y lo fácil, de modo que triunfe en cada una de las actividades que ha de realizar.

Por el contrario, los sujetos que tienen tendencia a evitar el fracaso son aquellos que establecen metas extremadamente difíciles o fáciles, ya que las tareas demasiado viables les brindan la seguridad de ser superadas en el intento de realizarlas, mientras que ante las difíciles suelen establecer pretextos, ya que las tareas son muy poco posibles de realizar.

Por último, los motivos de logro surgen con la necesidad de que el sujeto se sienta seguro ante las distintas competencias en las que los individuos se puedan enfrentar.

También pueden clasificarse en motivos de conocimiento, que surgen de la necesidad dar significado a todo lo que rodea al ser y a cuanto sabe de sí mismo, también consiste en dar sentido a todas las cosas con las cuales los humanos tienen contacto, así como a los conocimientos que se van adquiriendo a lo largo de la vida o a las personas con las que establece relaciones.

La esencia de estos motivos es la de dar un significado a la vida, así como para establecer los objetivos que guiarán al sujeto a lo largo de la vida, y cumplir con el fin último que es el de dar coherencia a la conducta humana.

“Abraham Maslow considera la autorrealización como el motivo básico de la conducta humana; pero no es independiente de los demás motivos. El sujeto tiene a satisfacer primeramente los motivos fisiológicos (primarios): hambre, sed, sexo, crianza, etc.” (Tierno; 1993: 141).

Para cumplir con esto, se debe tomar en cuenta que la motivación es la satisfacción del espíritu, mediante los objetos que logren producir un bienestar con las tendencias naturales de las personas.

También se debe tomar en cuenta que la motivación consiste en estimular los motivos que son considerados válidos para lograr la aumentar el deseo de aprender o mejorarse día con día, y así el sujeto pueda llegar a tener altos estándares con respecto a la superación.

Para lograr tener una alta motivación se debe tomar en cuenta que existen dos tipos: la primera es la intrínseca, ésta se manifiesta de manera natural en el sujeto, ya que tiene que ver con los propósitos que él mismo se estableció y asimismo, el sujeto sabe como impulsarse para obtener las recompensas naturales que se darán con el cumplimiento de cada objetivo.

La segunda se denomina extrínseca, también se le suele identificar con los incentivos, se da cuando las recompensas no son naturales, sino influidas por la familia, los docentes y la sociedad en general.

Se da de manera ajena al sujeto, cuando éste no siente la suficiente motivación para realizar las tareas que han sido impuestas y están en discordancia con los objetivos reales de la persona, pueden ser denominadas también como premios y castigos.

En el ámbito educativo los incentivos externos suelen ser recursos que el docente utiliza para despertar en el discente el interés por realizar las actividades escolares, sobre todo en los alumnos que no les otorgan importancia.

Una vez expuestos los aspectos relativos al rendimiento académico, se da por concluido el capítulo y, con él, el marco teórico. En la siguiente parte de este documento se expondrán los elementos metodológicos que estuvieron implicados en la investigación.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se abordará la metodología utilizada en la presente investigación, así como la descripción de la población y del proceso seguido dentro de la recolección de datos mediante la aplicación de instrumentos y, por último, se presentaran las categorías de análisis.

3.1 Metodología

En el presente apartado se describen las características del plan metodológico que dio estructura a la recolección de datos.

3.1.1. Enfoque cualitativo

“El enfoque cualitativo, a veces referido como investigación naturalista, fenomenológico, interpretativa o etnográfica, en una especie de paraguas en la cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos” (Hernández y cols.; 2008: 8).

Es por eso que, como mencionan Hernández y cols. (2008), el método cualitativo es una forma de obtener información de manera objetiva a través de la percepción del sujeto fundamentado en las distintas técnicas que brinda éste método.

El método cualitativo se caracteriza por ser aplicado en ambientes naturales donde el sujeto se desenvuelve continuamente, también porque los significados de las distintas costumbres acontecidas dentro de un contexto determinado, se hacen en su mayoría sin manipular las variables de investigación, es así como este enfoque se vuelve meramente interpretativo.

El enfoque cualitativo posee características que de acuerdo con Hernández y cols., (2008) son las siguientes:

- El investigador se plantea un problema, pero no es seguido de manera estructurada.
- El investigador, en primer lugar, se sumerge en un mundo empírico y posteriormente se relaciona lo vivido con las distintas teorías.
- El enfoque cualitativo evalúa solamente el desarrollo natural de las acciones del sujeto.
- La relación que persigue entre el sujeto y el contexto donde se encuentra inmerso, se concibe solamente a través de la interpretación del investigador.
- El investigador se vuelve parte del contexto para así reflejar la realidad, por medio de representaciones escritas, anotaciones y reflexiones naturalistas.

Por otra parte, como afirma Bisquerra (1989), el método cualitativo es aquel en el que lo individual prevalece sobre lo subjetivo, es decir, el método cualitativo parte de la perspectiva humanística, por lo cual se llega a considerar subjetivo, aun así predominan los rasgos objetivos, debido a que tiene una serie de instrumentos que lo hacen ser imparcial y que no prevalezca lo que el sujeto percibe o interpreta dentro del contexto donde se realiza la investigación.

Es por eso que este tipo de enfoque se le denomina naturalista ya que, como afirman Hernández y cols. (2008), es una serie de realidades subjetivas, las cuales varían por el contexto; la realidad es percibida de diferentes formas, dándole el papel importante al investigador ya que es el encargado de construir dichas realidades.

3.1.2. Estudio etnográfico

El método cualitativo se basa en gran parte de la técnica denominada etnográfica, sobre la cual Álvarez-Gayou “considera que el propósito de la investigación etnográfica es describir y analizar lo que las personas de un sitio, estrato o contexto determinado hacen usualmente; así como los significados que se le dan a ese comportamiento” (Hernández y cols.; 2008: 697).

De acuerdo con Hernández y cols. (2008), el método etnográfico es el que brinda la posibilidad de obtener información detalladamente de las actividades cotidianas del sujeto, en este método se tiene la facilidad de que el investigador se

vuelva parte del contexto en el que se realiza la investigación con el fin de que los datos obtenidos resulten ser objetivos.

Dentro del enfoque etnográfico se puede obtener una mejor comprensión del por qué las distintas sociedades tienen ciertas costumbres, o por qué adoptan comportamientos que los diferencian de los demás.

Por consiguiente, Bisquerra (1989) menciona que el enfoque etnográfico tiene como objetivo el entendimiento de las distintas realidades construidas por los sujetos y recreadas por el investigador, a través de la inmersión que hace éste al contexto donde se lleva a cabo la investigación, en el cual el interesado llega a destinar y pasar mucho de su tiempo en el lugar de estudio, con el fin de alcanzar una realidad objetiva.

3.1.3. Alcance descriptivo

Como menciona Bisquerra acerca del alcance de la investigación descriptivo: “no se manipula ninguna variable. Se limita a observar y describir los fenómenos. Se incluyen dentro de la investigación descriptiva a los estudios de desarrollo, estudios de casos, encuestas, y estudios correlacionales...” (Bisquerra; 1989: 65).

Para lograr la descripción del fenómeno investigado, se basó en la observación, la cual Álvarez-Gayou (2003) califica como, una de las principales fuentes generadoras de conocimiento en los sujetos, con esta técnica se logran obtener datos relevantes, los cuales sirven para fundamentar las investigaciones realizadas.

De acuerdo con Bisquerra, (1989), las variables dentro del método cualitativo no se manipulan, sino por el contrario, se deja que los individuos investigados se comporten de manera cotidiana y el investigador sólo se limita a observar las actividades que desarrolle continuamente, para que así se logre obtener un mejor resultado para obtener la respuesta a las distintas preguntas o dudas planteadas al comienzo de la investigación.

Según Bisquerra, (1989) el investigador sólo debe limitarse a observar costumbres, tradiciones o actividades, sin llegar a modificar o manipular a los individuos, ya que al momento de alterar la variable el estudio se vuelve subjetivo y no se llega a comprobar.

En el mismo sentido, lo que se pretende lograr dentro de este método es que el investigador logre obtener el mayor tipo de información de manera natural, que le ayude a fundamentar la investigación de manera objetiva, ya que algunas veces se considera que la observación es de tipo subjetivo y no se describe lo que en realidad se presenta. El investigador, a lo largo del tiempo, puede ser aceptado por la comunidad donde se encuentra inmerso a pasar desapercibido, lo cual le puede brindar información más amplia acerca de lo que investiga.

3.1.4. Investigación no experimental

La investigación de tipo no experimental es definida por Hernández y cols. como “la investigación se está más cerca de las variables formuladas hipotéticamente como

reales y en consecuencia, tenemos mayor validez externa” (Hernández y cols.; 2008: 222).

De acuerdo con estos autores, el tipo de investigación no experimental, es aquel en donde el contexto que se está investigando no debe ser alterado, para que así pueda arrojar resultados objetivos y que así tengan mayor validez dentro de la investigación.

El mismo investigador debe adaptarse a la forma y estilo de vida que llevan dentro del contexto que se realiza la investigación, para que los sujetos no modifiquen su comportamiento sino por el contrario, se sigan comportando de manera habitual y se logre obtener una investigación objetiva.

3.1.5. Diseño transversal descriptivo

La investigación se basa en el diseño transversal descriptivo, el cual, de acuerdo con Hernández y cols. (2006), sólo recolecta información en un tiempo determinado, con el fin de describir las distintas variables, así como la interrelación que existe entre sujeto y contexto.

Este tipo de diseño tiene como objetivo principal describir las modalidades o incidencia de las variables hacia una acción determinada, lo cual los convierte en un diseño meramente descriptivo de los objetos, situaciones, contextos y comunidades.

3.1.6 Descripción de instrumentos.

A continuación se describirán los instrumentos que utilizaron para la recolección de datos durante el proceso de investigación, como lo son: la observación y el diario de campo como instrumento, la entrevista semiestructurada, y la guía de observación.

Según la perspectiva de Álvarez-Gayou, “la observación consiste en obtener impresiones del mundo circundante por medio de todas las facultades humanas relevantes.” (Álvarez-Gayou; 2003: 104).

Es decir, para poder realizar una observación dentro de una investigación, se deben poner en alerta los cinco sentidos, para que así no se logre escapar ningún detalle o algún suceso importante.

Continuando con Álvarez-Gayou (2003), se menciona que todos los sujetos en la vida cotidiana realizan observaciones, en las cuales se aprenden aspectos nuevos, pero existe una peculiar diferencia entre la observación diaria y la cualitativa, de modo que ésta busca aportar nuevos conocimientos y se maneja de una manera sistémica.

Según Heinemann (2003), la observación es el registro mental de distintos sucesos, pero éstos suelen ser planeados con una finalidad concreta que los hace ser importantes para el investigador; de modo que la observación es el registro de sucesos a través de los sentidos, los cuales son de manera planeada y a la vez tienen utilidad para el estudio.

La observación hace uso de ciertos instrumentos para apoyar el registro detallado, uno de estos es el diario de campo, por lo que Gerson lo concibe “como un instrumento de recopilación de datos con cierto sentido íntimo recuperado por la misma palabra ‘diario’ que implica la descripción detallada de acontecimientos” (citado por Mejía; 2003: 145).

La autora indica que la observación es entendida como el registro de acontecimientos u hechos relevantes que se dan durante el periodo en que se realiza la investigación, dicho instrumento requiere de una libreta en específico donde se realizan todas las anotaciones, para que posteriormente se le dé la interpretación adecuada. Lo anterior permite entender que el diario de campo es el instrumento donde se capta cada detalle por medio de la observación.

Otra técnica utilizada en la presente investigación es la entrevista semiestructurada, la cual la define Álvarez-Gayou como “una conversación que tiene una estructura y un propósito” (Álvarez-Gayou; 2003: 109), es decir, la entrevista es un diálogo que sostienen dos personas, la cual tiene como objetivo profundizar en ciertos temas que son de interés para el investigador, obtenido así ideas más claras de lo que se investigó en un determinado contexto.

De esta forma, lo define Heinemann (2003) como una serie de preguntas que el investigador o interesado le hace a otro sujeto, la dinámica consiste en estimular al sujeto para que brinde información para dar solución a la cuestión actual.

La entrevista cuenta con seis ventajas, de las cuales solo se hace mención de tres desventajas, de acuerdo con Heinemann (2003) son:

- Amplio espectro de aplicación: es posible averiguar hechos no observables.
- No se somete a limitaciones espaciotemporales: los datos obtenidos no están limitados por espacios o tiempos concretos.
- Observación propia y ajena.

Habiendo conocido estos aspectos, se entiende por entrevista como el diálogo que sostienen dos personas, con la finalidad de profundizar en los temas de investigación y en las actitudes del sujeto. Para esto se debe tener una guía de entrevista, que de acuerdo con Álvarez-Gayou (2003) es el diseño preciso de las cuestiones a realizar al sujeto con la finalidad de no salirse del tema y seguir puntualmente cada tema visto dentro de ella.

3.2 descripción de la población

La presente investigación se realizó en la Escuela de Pedagogía en 7° semestre grupo "A", el cual cuenta con 20 integrantes, de los cuales 16 son mujeres y 4 hombres, con edad de 21 a 25 años en promedio.

El salón de clases es amplio y los alumnos pueden desplazarse con facilidad dentro de él a la hora de realizar dinámicas, también cuenta con suficientes bancas para que se dé una comodidad adecuada, para que el alumno pueda prestar atención en clases, el salón no cuenta con ningún arreglo adicional, sólo tiene paredes blancas y el único distractor es una ventana que da hacia la cafetería.

El ambiente de clases puede ser considerado fluido, ya que aunque el grupo se encuentra dividido en subgrupos, a la hora de realizar dinámicas todos participan, y si se trata de solucionar algún tipo de problema que haya surgido entre los integrantes, existe compañerismo y se dan apoyo mutuo para darle solución, el ambiente en el grupo es pasivo aunque a veces se ve modificado por comentarios de burla que hacen los hombres hacia comentarios erróneos de los demás, sin llegar a ocasionar problemas mayores entre todos los sujetos integrantes del grupo.

Normalmente los hombres se sientan en la parte trasera del salón del lado derecho, junto con cuatro compañeras que conforman su subgrupo; en la parte delantera en un grupo de cuatro, se sientan las que son más serias del salón; junto a la puerta se acomodan cinco alumnas y, por último, junto a la ventana están tres discentes, es así como se conforman los cuatro subgrupos que están dentro del grupo.

3.3. Descripción del proceso de investigación

La presente investigación surgió por el interés del autor en estudiar y conocer cómo es la influencia del líder democrático en el rendimiento escolar de los alumnos.

A partir de esto se dio inicio con el planteamiento de la pregunta, en torno a este tema en particular.

La investigación comenzó en marzo de 2010 al realizar una introducción, explicando antecedentes de investigaciones que se han realizado anteriormente acerca del tema; dentro de la introducción se construyó la pregunta de investigación para establecer qué es lo que realmente, o en particular, se quiere estudiar de dicho tema, se establecieron objetivos para seguir un proceso o secuencia a lo que se requiere llegar con la investigación.

En el mes de septiembre de 2010 se comenzó a realizar observaciones dentro del contexto que se pretendía estudiar, por consiguiente se fue llenando el diario de campo con las observaciones que se realizaron en un periodo de dos meses, que a la par también se realizó el marco teórico en la cual se abordaron los capítulos del liderazgo y rendimiento académico, que fueron las dos variables.

Este estudio fue investigado en la Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco en 7° semestre grupo "A", se realizó un análisis con los resultados de observaciones y con la entrevista, que en el siguiente tema derivan en las categorías de análisis.

En primer momento de inició con la observación, la cual se apoyó de una guía de observación, la cual delimitaba a ciertos puntos de interés para la investigación

estos son: la forma de participación de los alumnos, el interés en clases, el ambiente de trabajo, la influencia de un compañero a otro en la forma de tomar decisiones, las características de los líderes identificados y comunicación en los subgrupos con el líder.

Las observaciones iniciaron el día 14 de septiembre de 2010 y finalizaron el día 19 de octubre de 2010, con un total de 15 sesiones divididas en diferentes horarios: el día lunes de 3:00 p.m. a 5:00 p.m., los días martes de 3:00 p.m. a 9:00 p.m. en tres sesiones de dos horas, el día jueves de 3:00 p.m. a 7:00 p.m. durante dos sesiones de dos horas y por último, los viernes de 3:00 p.m. a 5:00 p.m. en una sola sesión.

El cuestionario de la entrevista se realizó a los dos líderes que fueron identificados por medio de las observaciones realizadas durante el proceso de investigación; así como a dos de sus seguidores, con el fin de obtener información acerca de la influencia que ejercen ante el grupo de amigo. La entrevista comprende de nueve reactivos y fue aplicada el día 29 de noviembre.

3.4 Análisis e interpretación de resultados.

Las categorías de análisis de acuerdo con Hernández y cols. (2006), son segmentos del contenido en donde se clasifica la información recolectada para su posterior análisis, es decir, es la organización de los datos en varias categorías según las características comunes que tengan.

El presente apartado se dividió en cuatro categorías que son: identificación del líder democrático, la influencia de líder democrático en el interés y motivación en el rendimiento escolar, la influencia del líder democrático en la integración de grupos en el rendimiento escolar, y como cuarta categoría corresponde a la denominación de la influencia del líder democrático para la toma de decisiones.

Antes de dar inicio con las categorías de análisis, es importante mencionar que para guardar el anonimato de las personas investigadas, se manejará el siguiente formato, se hablará del líder 1 y sus seguidores serán, A, B, C; así como del líder 2 y sus seguidores serán D, E, F. Una vez aclarados estos puntos, se dará paso a la interpretación de resultados.

3.4.1 Identificación del líder democrático.

En la presente categoría de análisis se darán a conocer hechos que se presentaron durante el periodo de observación, que facilitaron la detección de los líderes pertenecientes al contexto donde realizó esta investigación.

Antes de dar inicio es importante recordar una definición mencionada en el marco teórico donde según Solano, “los líderes demócratas son las personas que promueven la participación de todos los miembros de la comunidad y la responsabilidad colectiva en la planificación y ejecución de las tareas” (Solano; 1998: 47).

De acuerdo con la definición antes mencionada, se indica que el 14 de septiembre, dentro del salón el grupo se encontraba dividido en equipos de cuatro integrantes, en el equipo que se dio el hecho por mencionar estaban el líder 1, seguidores A, B y C. “La maestra realizó la pregunta, ¿cuál era el momento indicado para realizar una intervención profesional? En eso el equipo del Líder 1, se juntaron entre ellas y platicaron la respuesta, al momento de completarla, el líder 1 le dijo al seguidor B señalándola con el dedo, *‘dilo tú y lo explicas’*” (D.C.; 2010: 1).

Otro suceso similar sucedió el día 29 de septiembre, mientras se llevaba a cabo la explicación del tema visto en clase, “el maestro preguntó ¿cuál es el orden del modelo curricular? El líder 2, el seguidor D y E se voltearon a ver y éste último dijo: *‘yo creo que me los sé pero no estoy muy segura’* diciéndole al líder 1 y seguidor E (con una sonrisa en la cara y se mostraba desesperada porque ya había levantado la mano para participar); el líder 2 consultó con el seguidor D, le preguntó: ¿qué lo diga? a lo que el seguidor D afirmó con la cabeza, y entre la dos tomaron la decisión de que lo dijera el seguidor E” (D.C.; 2010: 7).

En la entrevista aplicada seguidor A, hace mención que “los líderes democráticos son aquellos que toman en cuenta a sus seguidores antes de tomar alguna decisión importante que pueda afectar al grupo” (Entrevista; 2010).

Una vez mencionados los casos anteriores, se logra relacionar lo indicado en la teoría de Solano (1998), ya que se notó que los líderes tratan de hacer que sus seguidores tengan confianza en sí mismos, que puedan tener una participación valiosa en cuanto a la toma de decisiones, debido a esto, el líder democrático fomenta en sus seguidores la buena comunicación para que sus seguidores, al momento de que se les presenta algún problema, acudan a su líder y entre los dos tomen una decisión factible.

Entonces los líderes democráticos tienen esa característica de hacer participativos a sus seguidores en cualquier contexto o situación, ya que como se observa en los hechos, los líderes antes de tomar alguna decisión o de realizar una toma de decisión, consultan a sus seguidores y él decide cual es la mejor opción para que se realice.

En la observación número 7 el maestro realizó una dinámica en grupos en la cual los alumnos se sentaron por afinidad; “el líder 1 se juntó con sus seguidores A, B, y C, el líder 1 dijo: *‘a ver pásame las hojas A para ver cómo nos dividimos el trabajo’* (leyó las hojas, y volteo a ver a sus seguidoras) les dijo: ‘tú, A y B van a leer y la seguidora C y yo vamos a ir ordenando las ideas principales. ¿eh? Para terminar pronto” (D.C.; 2010: 16).

En la observación número nueve sucedió un hecho similar al anterior, donde “la maestra dijo que se hicieran cuatro equipos, se conformaron de manera en que los alumnos se sintieran conformes; el líder 1 se juntó con sus seguidores A, B y C, en dicha actividad se tenía que dar solución a tres preguntas mediante una lectura, el Líder 1 les dijo: *‘¿Ahora cómo le hacemos, C? ¿Quién crees que deba leer?’* Ella contestó que el seguidor B y que las demás iban resolviendo las preguntas a lo que el líder 1 dijo: *‘sí (moviendo la cabeza), me parece bien pero yo también voy a leer y ustedes resuelven las preguntas’*” (D.C.; 2010: 21).

Otro hecho sucedió el día 5 de octubre, en una dinámica de grupo donde la maestra realizaba una serie de preguntas como forma de retroalimentación, la cual decía *¿qué afecta al ambiente escolar?* en donde se nota la motivación que el líder ejerce en sus seguidores: el seguidor D tenía una respuesta adecuada pero no quería decirla, se notó ya que su líder le decía *‘ándale D’* empujándola del brazo *‘ándale dilo, sí está bien, tú sí sabes de ese tema’*, entonces el seguidor D respondió que la falta de interés del alumno” (D. C; 2010: 27).

En la entrevista aplicada al líder 2, menciona: “una de las funciones del líder es la de tomar decisiones que sean más adecuadas y que más les convengan a su grupo, buscan el bienestar y la satisfacción de sus seguidores.” (Entrevista; 2010).

Estos hechos tienen estrecha relación con lo que menciona Hough (1996) respecto a que este tipo de líder brinda a sus seguidores la estabilidad por medio de una planificación de acciones a realizar así como hacerlos sentir parte del grupo proponiéndoles que participen, que todo lo que dicen tiene valor.

Lo que se entiende por estos hechos es que líder democrático es una persona que escucha las situaciones de los demás, para tomarlos en cuenta a la hora de tomar alguna decisión, y que toda acción que realice el líder tiene repercusión no sólo en él, sino en todos sus seguidores, es por eso que el líder debe identificar cuál es la mejor forma en que deben realizar ciertas actividades.

Otro aspecto que cumplen los líderes, es el de motivar a sus seguidores para que realicen las actividades de manera adecuada con la finalidad de que éstos tengan confianza en sí mismos, y que cuando él no esté, sean capaces de tomar decisiones solos, dependiendo el nivel de disposición a tomar.

Entendiendo así que, los líderes democráticos son aquellos que hacen sentir a sus seguidores como parte de un grupo en donde son valiosos, y que cualquier inquietud que tengan será tomada en cuenta.

Por lo observado, se puede determinar la existencia de dos líderes de carácter democrático, ya que ellos promueven la participación de los sujetos para la toma de decisiones, así como están en constante motivación para que se dé el cumplimiento de metas.

También los líderes identificados delegan responsabilidades para que las actividades se puedan realizar de una manera eficiente, de acuerdo con lo mencionado en las distintas teorías mencionadas dentro del capítulo de liderazgo.

3.4.2 El líder democrático en el interés y motivación en el rendimiento escolar

De acuerdo con Tierno (1993) la motivación es una expresión que es vivida y sentida por los sujetos, debido a que son quienes experimentan el agrado por ciertas cosas que los hacen seguir adelante y no rendirse ante algún problema y que, por el contrario, lo haga enfrentarse a él con mayor entusiasmo y agrado, ya que corresponde a las exigencias que se impone el sujeto para cumplir con sus objetivos.

Una vez definida lo que es la motivación se dará comienzo a la descripción correspondiente a esta categoría.

3.4.2.1 Acciones de la influencia del líder democrático en la motivación para la participación ante las preguntas del docente.

Dentro de la presente categoría se darán a conocer las distintas acciones, donde el líder democrático tiene influencia en los sujetos para motivarlos a participar ante preguntas del docente.

Antes se definirá la motivación de un sujeto a otro, Tierno (1993) muestra la siguiente definición acerca de los motivos secundarios: aunque se crean por la naturaleza humana, son influidos mayormente por la sociedad donde el individuo se desenvuelve, como las relaciones interpersonales que éste establece, la integración a una cultura donde cambia su manera de interpretar la realidad donde está inmerso es lo que hace nacer a los a estos motivos.

El 27 de septiembre de 2010, cuando una maestra, dentro de su dinámica de retroalimentación del tema Problemas Actuales de México, preguntó al grupo ¿Cuáles son los problemas actuales de México? Para lo cual se notó que “...en cuanto la maestra realizó la pregunta, líder 2 y el seguidor D se pusieron a comentar entre ellos en voz baja y por los gestos observados, el líder 2, le tomó la mano a su seguidor y le dijo ‘*si dilo está bien, yo sé que está bien*’ lo cual alentó al seguidor para responder la pregunta del maestro, con la voz alta y una sonrisa “(D.C.; 2010: 14).

Dentro de la entrevista aplicada al seguidor F, menciona que una de las funciones del liderazgo es “el de tomar decisiones más adecuadas que más les convengan a su grupo, buscar el bienestar y la satisfacción de las personas” (Entrevista; 2010) lo cual complementa lo mencionado en el párrafo anterior.

En otra ocasión, se hizo una proyección en cañón que reflejaba una serie de preguntas abiertas que servían como retroalimentación... “la primera cuestión decía ¿Qué aspectos se toman en cuenta para el clima escolar? A lo cual el líder 1 y el seguidor C se pusieron a comentar rápidamente entre ellas, en forma de secreto, el líder 1 le susurró en el oído a su seguidor para que pudiera contestar la pregunta, una vez que terminaron de secretarse, el líder le tocó el brazo a su seguidora C, y la volteó a ver diciéndole, ‘*si eso es, dilo*’ la seguidora contestó que el clima laboral y la discriminación indígena...” (D.C.; 2010: 26).

Esto se relaciona con la teoría, ya que algunas de las veces los sujetos ocupan de que otras personas los motiven y orienten los tipos de motivación que éstos tienen,

ya que como menciona la teoría, los motivos se modifican de acuerdo con el contexto donde se desenvuelven los sujetos, es por eso que dentro de la observación, los sujetos comentan entre sí las posibles respuestas, ya que no se sienten seguros de mencionarlas y necesitan que otra persona los motive para poder realizar esa acción. He aquí donde influye un líder que logra hacer sentir a sus seguidores seguros y capaces de realizar cualquier actividad, ya que como menciona Güell, “en cierto modo las habilidades del liderazgo se manifiestan como una parte de identidad de las personas y por tanto puede ponerse en práctica en cualquier situación” (Güell; 2005:106).

De acuerdo con la entrevista aplicada al líder 1, que puede fundamentar más esta parte, afirma que “la función del líder es tomar el mando del grupo y las decisiones que beneficien a su seguidores, haciéndolos sentirse seguros de aportar sus ideas a los demás” (Entrevista; 2010).

Lo anterior tiene relación con lo mencionado dentro del diario de campo (2010), donde la siguiente actividad describe cómo los sujetos logran afrontar sus problemas al querer hacer mención de lo que opinan, mientras que son auxiliados por un compañero de clase al momento en que el maestro le hace una pregunta.

“El maestro le preguntó las fases que componen el currículum al seguidor D y E, al terminar el maestro las preguntas, se juntaron con el líder 2 en equipo y, murmurando, comentaron las respuestas, además se observó que al momento de comentar las respuestas se hacían bromas y se carcajeaban, entonces el líder 2 dijo:

“Ya así, dí la respuesta tú, seguidor D, y ella comento que el diagnóstico, que ése siempre iba” (D.C.; 2010: 15).

Esta respuesta también tiene relación con el autor Yulk, quien menciona que el liderazgo “se define como el proceso mediante el cual un miembro del grupo (su líder) influye a los otros miembros hacia el logro de objetivos grupales específicos” (citado por Ramos; 2005: 61).

Se logra hacer una relación entre los hechos mencionados anteriormente y la teoría, en donde se indica que el líder ayuda a sus seguidores a que sean capaces de afrontar sus problemas, brindándoles las herramientas necesarias para que juntos puedan llegar al cumplimiento de metas y a la vez, logren que los demás se interesen por aumentar su aprendizaje por medio de las participaciones.

3.4.2.2 Acciones de la influencia del líder democrático en motivación para realizar actividades en el aula, en pequeños grupos.

El día 12 de octubre de 2010, de acuerdo con lo observado se notó, que “el equipo 1 fue liderado por el líder 1, quien inyectaba el ánimo a su equipo para que realizara la actividad, cuando lo proponían algo, ella les sonrío y le dice: *‘sí esa está bien, hay que anotarla todos; se me hace interesante lo que dices, sujeto A’*, además ella estaba aportando ideas lo cual mantenía a los sujetos atentos a lo que ella explicaba acerca del tema” (D.C.; 2010: 33).

Otra acción que se manifestó el día 23 de septiembre de 2010, en la actividad que se estaba desarrollando dentro del salón, donde el grupo se dividió en dos equipos, conformados por cada mitad del salón, donde se apreció que “dentro del equipo número uno, de vez en cuando se distraían por comentarios del seguidor F, y del seguidor E, porque ambos estaban platicando en secreto, y de vez en cuando se reían, haciendo que los demás también voltearan y perdieran la atención de la actividad, pero líder 2 les decía: ‘ya cálmense chiquillos, para terminar rápido y salir a comprar’, pero los dos seguían platicando hasta que el líder 2 volteó a verlos con una mirada fija y fue así como ambos se pusieron a trabajar, el líder 1 continuó dictando, diciéndoles: ‘no hay que salirnos del tema’...” (D.C, 2010: 10).

Estos sucesos se tienen estrecha relación con lo mencionado dentro de la entrevista aplicada al seguidor D, en donde menciona: “creo que es depende de los intereses personales, pero si éste es una persona que aparte de ser líder, se destaca por su inteligencia o habilidades acertadas a la dinámica de las clases, influye considerablemente porque entonces el grupo se verá motivado a competir con él o, en una dado momento, que los demás no aporten y dejarle todo el trabajo al líder que en muchos de los casos es eso: los demás no se atreven a hablar y el líder toma ese papel no precisamente porque sea el mejor, puede ser porque se atreve a hacer lo que los demás no hacen” (Entrevista; 2010).

Los sucesos mencionados hacen referencia a los cambios de motivación, los cuales hacen que los intereses de los alumnos cambien debido a la influencia de otros individuos en donde no sólo influyen los sujetos, sino también contexto en el que se

encuentran, debido a que los sujetos deben tener motivación por realizar actividades en grupo, pero siempre guiados por un líder.

También se muestra como el hecho de que el seguidor no sólo puede ser motivado por aspectos verbales, sino también por el lenguaje corporal, ya que esto los hace sentir más seguros a la hora de participar dentro del salón de clases.

Dichos sucesos se complementan con teoría, ya que para Tierno (1993) la motivación subyace en procesos muy complicados de entender, que abarca una amplia escala de necesidades biológicas que hacen a los sujetos sentir la necesidad de realizar algo con lo cual se lleguen a sentir plenos y conformes, manteniendo así sus aspiraciones y luchando por llegar a cumplirlas.

También por lo que afirma Sánchez, “el liderazgo es la actividad por la cual una persona influye en la conducta creencias y sentimientos de otros miembros del grupo en una dirección intencionada” (citado por Ramos; 1998: 61).

3.4.3 El líder democrático en la integración de grupos en el rendimiento académico.

La presente categoría de análisis hace referencia a la influencia que tiene el líder democrático en la formación y trabajo en equipos, y cómo estas acciones afectan el rendimiento académico del sujeto.

De acuerdo con Andueza (2007), los grupos son un conjunto de personas en los cuales existe una interacción, por el contrario, no se le puede llamar grupo a un conjunto de sujetos agrupados si entre ellos no existe un intercambio de ideas o maneras de convivir.

Lo anterior se ve reflejado dentro del diario de campo en la actividad del día 23 de septiembre de 2010, a las 5:15 p.m. en donde dentro de la dinámica que la maestra aplicaba, el salón tenía que dividirse en dos equipos, los cuales tenían que hacer una lectura respectivamente y se observó que "...el equipo 1 se formó con la mitad del grupo y el 2 con los que quedaron restantes... dentro del equipo 1, los alumnos se veían entusiasmados, alegres y sonrientes, debido a que los grupos se formaron por afinidad y el líder 2 escogió a sus seguidores y las personas que con las que se llevaba bien, en eso se quiso agregar otra persona a la que no le hablaban y el líder 1 le hizo un gesto facial de rechazo, frunciendo la ceja y los seguidores también..." (D.C.; 2010: 9).

Un aspecto que refuerza lo anterior es lo mencionado en la entrevista aplicada al seguidor C, donde se menciona que "los líderes tienen el instinto de cuidar a sus seguidores y es por eso que algunas ocasiones no aceptan gente que no les inspira confianza" (Entrevista; 2010).

Entonces lo observado se puede interpretar de tal manera que el líder en algunas ocasiones determina quién entra a su grupo y quién no, ya que al momento de formarse el grupo todos tenían un fin común, el cual era realizar la actividad

asignada, y una forma de trabajo similar, entonces en el instante de que otro sujeto se quiere incorporar al grupo, los integrantes se sintieron invadidos y apoyaron a su líder para no dejarlo entrar a su núcleo social.

Tal situación se comenta en la entrevista aplicada al seguidor F, lo cual se complementa el suceso anterior, donde se menciona que el líder interviene en la formación de grupos ya que “muchas veces influye mucho porque un líder sabe manejar al grupo o subgrupo, pero en muchas ocasiones un líder no funciona bien, ya que algunos no se dejan influenciar por el líder ni manipular” (Entrevista; 2010).

Por otra parte el día 28 de septiembre de 2010 se observó “en el equipo del líder 2, había una discusión entre el seguidor D y F acerca del tema que se estaba viendo en clase, se notó que los dos querían tener la razón, ya que en el rostro se hacía ver gestos de inconformidad, en ese momento el líder 2, les dijo *‘ya cálmense, voy a anotar ideas de los dos para armar una sola, y dejen de pelear porque los dos tienen razón, ya bajénle’* (señalando con las manos que tuvieran calma)” (D.C, 2010: 16 y 17).

Por su parte, el líder es capaz de cuidar a sus seguidores al grado de que si se presenta una problemática entre ellos, le da la solución más factible de manera que ninguno de los dos salga perjudicado.

Tal como menciona Andueza (2007), unas de las características de los grupos maduros son: que el sujeto desarrolle su habilidad de socializar con los demás, en

donde pueda ejercer su libre democracia, así como que dé a conocer sus puntos de vistas y acepte los demás aunque difieran con los suyos, que brinde un servicio de cooperación, lo cual se refleja totalmente en la pequeña discusión entre los seguidores D y F, donde el líder 2 cumplió con el papel de líder ya que como menciona D' Souza (1998) una de las características más relevantes de los líderes es la capacidad de resolución de problemas que el grupo tenga, ya que cuando surge un conflicto entre sus partidarios, el líder debe actuar de manera imparcial ante las personas o subgrupo, escuchar los motivos que éstos le presentan para poder reconocer la razón del conflicto y así mismo dar solución al respecto.

El día 30 de septiembre de 2010 se observó a las 5:20 p.m. que la maestra dijo que se hicieran cuatro equipos, se conformaron de manera que ellos se sintieran a gusto “el primer equipo se conformó del líder 1, seguidor C y B... el líder 1 recibió las hojas de la lectura que se iba a realizar en la clase, cuando llegó y se sentó, les dijo a sus seguidoras, *‘miren: ya saben que me gusta trabajar rápido, vamos a repartirnos el trabajo, tu seguidor C lee, y el seguidor B y yo escribimos para terminar pronto, yo sé que ustedes pueden’* “. (D.C.; 2010: 21).

Lo anterior va de acuerdo con lo que menciona Andueza, acerca de que “todo grupo es educador, por la influencia que ejerce en el individuo al que moldea” (Andueza; 2007: 25); también el grupo se ve modificado por el líder, debido a que éste es quien toma la decisión para que así el grupo pueda funcionar de manera coherente para cumplir los distintos objetivos que tienen en común. Al igual, coincide la teoría del liderazgo que menciona Adair (2003): quien menciona los términos constructivos, a los

cuales denomina como el pensamiento que el líder tiene de manera grupal, para transformar al grupo de personas en un solo equipo, para que todas lleven la misma orientación y el mismo objetivo en mente.

Dentro de la entrevista aplicada al líder 2, éste menciona que para la formación de grupos, el líder es quien tiene más influjo, ya que “determina características que [el grupo] tendrá, es decir las actitudes son novedosas y suelen imitarlas para permanecer dentro del grupo” (Entrevista; 2010).

El 7 de octubre, mientras transcurrían las clases, al momento en que la maestra realizaba una actividad en grupos, se pudo notar que “la maestra dividió al salón en equipos de tres... los cuales se formaron por afinidad...en un equipo se juntó el líder 1, seguidor A y B, la maestra les dio una lectura de la cual tenían que elaborar un resumen, en eso el líder 1 comentó: *‘yo voy a leer, y entre las tres sacamos las ideas principales y al final lo transcribimos a la libreta para avanzar más rápido’*, a lo que las seguidoras movieron la cabeza para indicar que estaba bien” (D.C.; 2010: 30).

Al igual, el día 12 de octubre de 2010 los alumnos se encontraban haciendo dinámicas y en la segunda de las que estaban realizando “hicieron cuatro equipos para vender un producto a los compañeros restantes para que lo compraran...en el equipo 2, del líder 2, tomó el mando del equipo, ya que estaba con sus seguidores, entonces dijo con voz fuerte: *‘Tú, E, vas a hacer la mamá y tú, F, el papá; yo voy a ser la maestra y el seguidor D la hija, venderemos un diccionario de inglés, vamos a hacerlo bien y con ganas’*” (D.C.; 2010: 33).

La existencia de los grupos en el salón de clases, resulta de gran utilidad, puesto que facilita el dinamismo de las clases; también, como se hace notar en los casos mencionados anteriormente, los líderes no sólo seleccionan a las personas que van a formar parte de su grupo, sino también tienen confianza en sus seguidores para asignar diversas actividades que los ayuden a obtener con más facilidad los objetivos que comparten entre ellos.

La situación anterior fue manifestada por el líder 1 y el líder 2. En el mismo orden de ideas, según D' Souza, (1997) el líder debe ganarse el respeto de todos para que así pueda tener una toma de decisiones sin que afecte al grupo que tiene a su cargo, con el fin de llegar a conclusiones sólidas. Para obtener estos resultados, el líder deberá contar con una excelente comunicación con sus demás compañeros.

Lo que menciona el seguidor B dentro de la entrevista, complementa la aportación anterior: “si existe un buen líder que posea las habilidades necesarias para sobresalir, será seguido por los demás y podrán aprovecharlo para desarrollar muchas habilidades.” (Entrevista; 2010).

3.4.4 La influencia del líder democrático para la toma de decisiones y la participación voluntaria de los sujetos.

Según Lusthus, (2002) un líder informal se encarga de capacitar a sus compañeros con lo que él sabe, no le importa compartir sus conocimientos con los demás con tal de que así puedan desarrollar actividades de manera efectiva, y de cierto modo los líderes llegan a tener influencia en el sujeto para lograr desarrollar habilidades personales.

Lo antes dicho se ve reflejado en la observación realizada el día 21 de septiembre de 2010, en el momento que “el maestro comenzó con la explicación del tema y preguntó: Recuérdeme, ¿qué vimos la clase anterior? ... EL seguidor A y seguidor B denotaban confusión en participar, pues el líder 1 había salido al baño, y entre ellas se comentan las respuestas, y una a otra se decía: *‘dilo tú, A’*, ella le decía: *‘Yo por qué. Qué tal que está mal’*. En ese instante llegó el líder 1 y les dijo: *‘a ver qué pasa’*, ellas le comentaron la situación y el líder 1 dijo: *‘sí, está bien, díganlo, si ya saben ¿por qué no lo dicen?’*” (D.C.; 2010: 7).

De igual manera, ese mismo día se detectó que “líder 2 y seguidor D comentaban entre sí, el líder 2 le decía al seguidor D *‘di tú lo que va en el diagnóstico’*” (D.C.; 2010: 7). Esto se ve reflejado dentro de la teoría que menciona Haith (2001), en la cual sostiene que la relación que se da con los compañeros pertenecientes a un grupo es de manera directa o de frente a frente, debido a esto los compañeros ayudan al fortalecimiento de las conductas y a acelerar la madurez en los individuos, ya que son quienes facilitan la interacción con los demás.

También tiene relación con lo mencionado en la entrevista al seguidor C, ya que menciona: “el líder está empeñado en sobresalir, no por hacer menos a los demás, sino por superarse a sí mismo, suelen tener un influencia que alienta a los demás a tener los mismos resultados” (Entrevista; 2010).

De acuerdo con lo mencionado el día 27 de octubre de 2010, dentro del diario de campo se dice que: “la maestra decidió hacer preguntas abiertas... ¿Cuáles son los problemas actuales en México? Sujeto 1 participó voluntariamente... posteriormente participó el seguidor A diciendo que ‘*el Seguro Social*’. Pero antes de decirlo el líder 1 la aconsejó para que no dijera un aportación incorrecta” (D.C.; 2010: 13).

Otro suceso que se detectó en las observaciones en donde “el maestro planteó una serie de preguntas, una de ellas era los distintos problemas a los que se enfrenta el docente actual. El seguidor D y el líder 2 comentaron entre ellos un problema de manera muy rápida, y el líder 2 dijo: ‘*dilo tú, porque yo ya tengo muchas participaciones*’ y le sonrió, a lo cual el seguidor D mencionó que hacía falta actualización del docente y de los programas educativos” (D.C.; 2010: 14).

Los hechos mencionados se pueden ligar con lo que se menciona a continuación en la entrevista aplicada al líder 1. “Sí el líder es una persona que aparte de serlo, se destaca por su inteligencia o habilidades acertadas a la dinámica de las clases, influye considerablemente porque entonces el grupo se verá motivado a competir con él o, en un dado momento, que los demás no aporten y dejarle todo el

trabajo al líder que en muchos de los casos es eso, los demás no se atreven a hablar y el líder toma ese papel no precisamente porque sea el mejor, puede ser porque se atreve a hacer lo que los demás no hacen” (Entrevista; 2010).

Como se puede observar, los líderes, en este caso el líder democrático, deben tener la capacidad de brindar herramientas que puedan desarrollar habilidades en el sujeto, y que éste adquiera la confianza para poder participar de manera asertiva dentro del salón de clases; estos aspectos pueden determinar la influencia que líder tendrá en sus seguidores.

Por su parte Lusthus (2002), hace referencia a que el líder toma en cuenta las opiniones de los demás, y establece relaciones afectivas más cercanas, así como su comunicación, que resulta ser bidireccional, todo esto para poder establecer una manera de trabajo eficaz y organizada dentro de cualquier agrupación.

La teoría logra complementar lo mencionado en los fragmentos del diario de campo y de la entrevista, ya que al momento de capacitar a los seguidores, el líder se vuelve parte fundamental dentro de los grupos sociales, debido a que son las personas que le brindan seguridad y bienestar a los demás para que así puedan lograr realizar aportaciones de manera correcta y coherente, logrando así que los sujetos se vuelvan en cierta forma independientes y sean capaces de tomar decisiones por sí solos.

De igual manera, el día 30 de septiembre de 2010, se observó durante la dinámica grupal que se realizaba ese día, que “el seguidor E le comentó al líder 2

acerca del tema; antes de realizar su participación, el líder 2 se le acercó para que se la dijera al oído, y cuando el seguidor E terminó, le dijo el líder *'la primeao que dijiste sí está bien, pero en lo segundo no sé, dilo de todas maneras'*; dándole una palmada en la espalda, le comentó: *'no importa si está mal, tú dilo'* y éste hizo una participación.” (D.C.; 2010: 19).

Un hecho similar ocurrió el día 5 de octubre de 2010, “donde la maestra realizó una proyección en cañón, la cual reflejaba una serie de preguntas abiertas que servían como retroalimentación... la primera decía: *¿Qué aspectos se toman en cuenta para el clima escolar?* A lo cual seguidor C levantó la mano, viéndose primero motivada por el líder 1, quien le dijo: *'sí, dilo, eso está bien (sonriéndole y levantándole el dedo pulgar)'*, entonces el seguidor C comentó que el clima laboral y las actitudes de los docentes. Cuando terminó de mencionarlo, el líder uno le dijo: *'¿Ya viste? Y decías que estaba mal.'*” (D.C.; 2010: 26).

Al igual que la entrevista aplicada al seguidor F menciona que “si existe un buen líder que posea las habilidades necesarias para sobresalir y brindarle la confianza necesaria al sujeto, éste podrá hacer que los sujetos aprendan de sus errores, además, así será seguido por los demás.” (Entrevista; 2010).

Como se muestra en los ejemplos y en la entrevista, un aspecto fundamental para que el líder influya en los seguidores es la comunicación, ya que como menciona la teoría de Solano “los líderes demócratas son las personas que promueven la participación de todos los miembros de la comunidad y la responsabilidad colectiva en la planificación y ejecución de las tareas” (Solano; 1998: 47); es lo que se pretende

lograr cuando una persona participa dentro del salón de clases: es capacitado por el líder para que su aportación sea mejor de lo que se pensaba y lo pueda aplicar diariamente.

El día 19 de octubre de 2010, se observó que “en una actividad realizada en clases por la maestra, le preguntó al seguidor A: ¿en qué momento son más importantes los conocimientos que se van adquiriendo? El seguidor A volteó a ver al líder 1, en forma de inseguridad, ya que también volteaba a todos lados y tartamudeaba, en eso el líder 1 se le acercó al oído y le dijo una respuesta, ya que en ese momento contestó diciendo: *‘cuando se da la aplicación los conocimientos en la vida real.’*” (D.C.; 2010: 39).

En la entrevista al seguidor D menciona que “el líder te beneficia porque aprendes automáticamente, más aún que hay cierto peso y responsabilidad que los demás miembros de un grupo suelen dejarle todo al líder. Por ser el representante sabes cómo defenderte, creas tu propia forma de aprender más y de conectar las diferentes opiniones de los demás con lo que quieres lograr. No siempre por ser líder eres el mejor académicamente, depende del tipo de líder que seas, positivo o negativo” (Entrevista; 2010).

Al respecto, la teoría de Hough (1996) afirma que este tipo de líder brinda a sus seguidores la estabilidad por medio de una planificación de acciones a realizar, así como hacerlos sentir parte del grupo proponiéndoles que participen que todo lo que expresan tiene valor y es indispensable saber lo que piensan para mejorar sus

estrategias para la consecución de los objetivos previamente establecidos dentro del grupo.

Es por eso que la capacidad del líder para influir en la personas debe ser apta para que cuando él le brinde la confianza de participar a su seguidor éste lo haga de manera coherente sin tener errores, ya que si los tiene, puede que pierda la confianza que ya tenía, así como se menciona en la entrevista aplicada al Líder 2: “si un buen líder sabe manejar al grupo y apoyarlo será bueno, pero si solamente toma el nombre de líder perjudicará a los demás, ya que puede llevarlos a malas cosas y llega a perturbar el rendimiento” (Entrevista; 2010).

De este modo se puede apreciar la importancia que los líderes democráticos tienen en cuanto al desarrollo personal de los seguidores, ya que les proporciona motivación y seguridad en los diversos procesos grupales.

CONCLUSIONES

Para poder llegar al cumplimiento del objetivo general, primeramente se cumplieron los objetivos particulares, en los cuales se encuentran las definiciones de las variables que abrieron paso a la presente investigación y en las cuales se da alcance a los objetivos conceptuales.

Dentro del capítulo 1 queda cubierto el objetivo uno, el cual implica conocer el concepto de liderazgo, entre cuyas definiciones destaca la hecha por Sánchez: “El liderazgo es la actividad por la cual una persona influye en la conducta creencias y sentimientos de otros miembros del grupo en una dirección intencionada” (Sánchez, citado por Ramos; 1998: 61).

En cuanto al cumplimiento del objetivo 2, queda cubierto dentro del desarrollo del capítulo uno, donde se describen las características y funciones del liderazgo y cómo se ve involucrado en el rendimiento académico de los jóvenes universitarios, quedando así resuelto el análisis de las características del liderazgo.

Respecto a la variable rendimiento académico, que es abordada en el capítulo dos, queda cubierto el objetivo tres, que es definir el concepto de éste; “el verdadero rendimiento escolar es la suma de transformaciones que se operan: a) en el pensamiento, b) en el lenguaje técnico, c) en la manera de obrar, d) en las bases

actitudinales del comportamiento de los alumnos en relación con las situaciones y problemas de la materia que enseñamos” (Alves; 1990: 315).

Los objetivos cuatro y cinco, quedan cubiertos dentro del desarrollo del capítulo 2, llamado rendimiento académico, donde se analizan las características que se ven influidas dentro del mismo y cómo afectan directamente en el desarrollo cognitivo del educando, lo cual ayuda a determinar que el rendimiento escolar de un discente es de suma importancia, ya por medio de él se determinan las distintas cualidades que un sujeto pueda poseer a lo largo de su vida estudiantil, lo cual le permite desarrollarse íntegramente dentro de una sociedad.

El objetivo 6 fue cubierto de manera práctica, ya que trata de determinar la importancia del liderazgo en el rendimiento escolar. Para esto se tuvo que investigar a los sujetos de estudio, en este caso los universitarios de 7° A de la Licenciatura en Pedagogía. Ésto se basó en la observación cualitativa, que consistió en indagar las características de los diferentes tipos de liderazgo y, principalmente, del líder democrático que es en el que se basa la investigación y de cómo se ve inmerso en el rendimiento académico de los alumnos de la institución mencionada.

Una vez finalizadas las observaciones que se necesitaban para la investigación, dentro del capítulo 3 se da la relación de las características principales con las que se puede identificar al líder democrático y la influencia que tiene en los sujetos que lo siguen dentro del aula, el cual intervienen el desarrollo de actividades académicas que les son asignadas, pero que como consecuencia de ello, resultan limitadas o

motivadas dentro del rendimiento académico para que así los sujetos lleguen al cumplimiento de metas que tienen en común.

Habiendo alcanzado el cumplimiento de los objetivos particulares, es así como queda cubierto el objetivo general y se le da respuesta a la pregunta de investigación la cual consiste en la interrogante: ¿cómo influye el líder democrático sobre el rendimiento académico de los alumnos de 7° A de la Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco, de Uruapan, Michoacán?

La investigación arrojó resultados positivos en cuanto a la influencia del líder democrático en el rendimiento académico, ya que de acuerdo con la teoría, con las observaciones y la entrevista aplicada a los alumnos de 7°, hace constar que los líderes identificados dentro del salón de clases influyen de manera positiva, ya que ellos brindan las herramientas necesarias para que los sujetos puedan obtener seguridad al momento de realizar sus actividades dentro del aula.

El líder democrático es importante dentro del grupo, ya que les brinda la motivación y el interés necesario por las clases, para que los sujetos que lo siguen puedan tener un rendimiento académico alto.

BIBLIOGRAFÍA

Adair, John. (2003)
No jefes sino líderes.
Fe Editorial. España.

Adriani Dentici, Ornella. (1975)
Aptitud mental y rendimiento escolar.
Editorial Herder. Barcelona, España.

Alonso Munguía, Enrique Guillermo; Ocegueda Melgoza, Vicente; Castro Medina, Esperanza (2006)
Teoría de las organizaciones.
Editorial Umbral México

Álvarez-Gayou Jurgensosns Juan Luis (2003)
Cómo hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología.
Editorial Paidós México.

Álvarez Méndez J. M. (1999)
Volver a pensar la educación vol. 1
Editorial Ediciones Morata. España

Alvez de Mattos, Luiz (1990)
Compendio de didáctica general
Editorial Kapelusz, México

Andueza, María (2007)
Dinámica de grupos en educación
Editorial Trillas, 4ª edición, México

Báez Mora, María Rosario (2010)
La influencia de los hábitos alimenticios en el rendimiento académico.
Tesis inédita de la Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco A.C. Uruapan Michoacán.

Bernal Martínez de Sosa, Aurora (2005)
La familia como ámbito educativo
Editorial Ediciones Rialp S.A. Madrid.

Bisquerra Alzina, Rafael (1989)
Metodología de la investigación educativa.
Editorial CEAC. Barcelona.

Boccardo, Renzo (2006)
Creatividad en la ingeniería de diseño
Editorial Equinoccio.

Crozier W. Ray (2001)
Diferencias individuales en el aprendizaje, personalidad rendimiento escolar.
Editorial Narcea. S.A. de ediciones, Madrid, España.

Curós Villa M. Pilar, Rodríguez Serrano Juan C. (2005)
Desarrollo del factor humano
Editorial Voc, Barcelona

Delval, Juan (2008)
El desarrollo humano
Siglo XXI de España editores S.A de C.V. España

Díaz Barriga, Ángel (1993)
Tarea docente
Editorial Patria, S. A. de C.V, México

D´Souza, Anthony (1997)
Descubre tu liderazgo
Editorial Sal Terra, España

D´Souza, Anthony (1998)
Éxito en el liderazgo
Editorial Sal Terra, España

Fernández Lomelín Ma. Teresa, Zorrilla Fierro Margarita María (2003)
La evaluación de la educación básica en México 1990-2000: una mirada contraluz
México

García Lizano, Nidia; Rojas Porras, Marta (2002)
La administración escolar: para el cambio y el mejoramiento de las instituciones
educativas.
Editorial de la Universidad de Costa Rica, Costa Rica

González García, María Del Carmen (1998)
Cómo mejorar las relaciones humanas
Editorial Fiscales ISEF, S.A. México

Güell, Manuel (2005)
¿Por qué he dicho blanco si quería decir negro?
Editorial Editorial Grao de IRIF, S.L. España

Haith M. Marshal (2001)
Psicología infantil
Editorial Ariel Psicología. México.

Heinemann Klaus (2003)
Introducción a la metodología de la investigación empírica: en las ciencias del deporte
Paidotribo Editorial. Buenos Aires.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández-Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar.
(2006)
Metodología de la Investigación.
Editorial McGraw-Hill. México.

Hough, Margaret (1996)
Técnicas de Orientación Psicológica
Editorial Narcea, España

Llano Fuentes, Carlos (2006)
Humildad y liderazgo: ¿necesita el empresario ser humilde?
Editorial Ediciones RUZ, México.

López Enrique Martín (2000)
Familia y sociedad, una introducción a la sociología de la familia
Editorial Ediciones Rialp S.A. Madrid.

Lusthus, Charles (2002)
Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño
Editorial Banco interamericano de Desarrollo, Washington, D.C.

Márquez Fernando, Guayta Rafael (2004)
Métodos y medios en promoción y educación para la salud
Editorial UOC, Barcelona, España

Martínez-Otero Valentín (2007)
La buena educación: reflexiones y propuestas de psicopedagogía humanista
Editorial Antrhopos editorial, Barcelona.

Medrano Vásquez, Daniel Alejandro (2010)
El impacto de las actitudes hacia la educación sobre el rendimiento académico a nivel
medio superior.
Tesis inédita de la Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco, A.C. Uruapan,
Michoacán.

Mejía Arauz, Rebeca. (2003)

Tras las vetas de la investigación cualitativa: perspectivas y acercamientos desde la práctica.
Iteso. México.

Mendoza Calderón Carlos Alberto (2005)
La capacidad intelectual y su correspondencia con el rendimiento académico de los alumnos en sexto grado de primaria.
Tesis inédita de la Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco A.C. Uruapan, Michoacán.

Osho. (2006)
Inteligencia
Editorial Plaza y Janes editores S. A. México.

Pont, Beatriz; Nusche, Deborah (2008)
Mejorar el liderazgo escolar: vol. 1 Política y Práctica
Editorial OCED. México.

Ramos López, M. Amparo (2005)
Mujeres y liderazgo: una nueva forma de dirigir
Editorial Puv. México.

Ramsay, Jorge; Beltrán, Luis R. (1997)
Extensión agraria: estrategia para el desarrollo rural
Editorial Fundación CIARA.

Remolina López, María Teresa (2004)
Tradiciones de México
Editorial Selector. México.

Rodríguez Alcaide, José Javier; Rodríguez Zapatero Maribel (2006)
El liderazgo en la empresa familiar
Editorial Cátedra PRASA, Córdoba.

Salgueiro, Amado (2003)
Como ser eficaz y administrar su tiempo
Editorial Díaz de Santos, España

Solano Siles Anargerie (1998)
Extensión del centro infantil a la comunidad
Editorial Editorial EUNED, Costa Rica.

Soria Víctor Manuel (2004)

Relaciones humanas
Editorial Limusa. México.

Tierno Jiménez, Bernabé (1993)
Del fracaso al éxito escolar.
Editorial Plaza y Janes. México.

Entrevista para los líderes y seguidores

1. ¿Qué opinas acerca del tema de liderazgo?
2. ¿Cuál es la función del líder dentro del grupo?
3. ¿Conoces algún líder? ¿Cómo lo identificaste?
4. ¿Cuál es la importancia del liderazgo en el rendimiento escolar?
5. ¿Conoces la clasificación de los líderes? ¿Cuál es?
6. ¿Qué conoces acerca del líder democrático?
7. ¿Crees que identificando al líder facilite el manejo del grupo por parte del docente?
¿Por qué?
8. ¿Cómo consideras que un líder influya en la formación de subgrupos?
9. ¿Cómo consideras que un líder influya en el interés por las clases?

Guía de observación grupal

- Participación de los alumnos.
- El interés en clases.
- El ambiente de trabajo.
- La influencia de un compañero a otro en la forma de tomar decisiones.
- Las características de los líderes identificados.
- Comunicación en los subgrupos con el líder.