

872743



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

INCORPORACIÓN No. 8727-43 A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

27

ESCUELA DE PEDAGOGÍA

**“ INFLUENCIA DEL LIDERAZGO, EN EL
RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS
DE TERCER AÑO GRUPO “A” DE LA ESCUELA DE
DERECHO, EN LA UNIVERSIDAD DON VASCO.”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

LICENCIADO EN PEDAGOGÍA

P R E S E N T A :

Leticia Sánchez Méndez

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

URUAPAN,

MICHOACÁN,

2000





Universidad Nacional
Autónoma de México



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.



UNIVERSIDAD
DON VASCO
A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

CLAVE UNAM 8727-43

ESCUELA DE PEDAGOGÍA

ENTRONQUE CARRETERA A PATZCUARO 1100

APARTADO POSTAL 66 TELS.: 4-25-26 Y 4-17-46

URUAPAN, MICHOACAN

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN DE TESIS

NOMBRE DEL ALUMNO SANCHEZ MEJIDEZ LETICIA
A. PATERNO A. MATERNO NOMBRE(S)

SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS: (TÍTULO COMPLETO)

" INFLUENCIA DEL LIDERAZGO, EN EL RENDIMIENTO
ACADEMICO DE LOS ALUMNOS DE TERCER AÑO GRUPO "A" DE LA
ESCUELA DE DERECHO, EN LA UNIVERSIDAD DON VASCO."

OBSERVACIONES:

URUAPAN, MICH., A 15 DE JUNIO DEL 2000


ASESOR


ALUMNO


DIRECTOR TÉCNICO

Los niños aprenden lo que viven

Si un niño vive criticando,
aprende a condenar.

Si un niño vive en un ambiente hostil,
aprende a pelear.

Si un niño vive ridiculizado,
aprende a ser tímido.

Si un niño vive avergonzado,
aprende a sentirse culpable.

Si un niño vive con tolerancia,
aprende a ser paciente.

Si un niño vive con aliento,
aprende a tener confianza.

Si un niño vive estimulado,
aprende a apreciar.

Si un niño vive con honradez,
aprende a ser justo.

Si un niño vive con seguridad,
aprende a tener fe.

Si un niño vive con aprobación,
aprende a valorarse.

Si un niño vive con aceptación y amistad,
aprende a encontrar el amor en el mundo.

Gerothy L. Nolte

DEDICATORIA

A MIS PADRES:

Sr. EMIGDIO SÁNCHEZ CALVILLO y Sra. VICTORIA MENDEZ TAVERA.
Por haberme enseñado, que en esta vida triunfa el que trasciende fracase o no. Así como por el gran apoyo y esfuerzo que juntos hemos realizado en mi formación profesional, pero ante todo, por haberme dado la vida, por apoyarme siempre, por darme su fe y su confianza y por su gran amor y cariño.

A MI HERMANA Y SU ESPOSO:

Dra. MÓNICA SÁNCHEZ MÉNDEZ, por estar siempre a mi lado y apoyarme en todo momento, además de ser mi hermana mayor y el ejemplo que me ayudo a seguir siempre adelante.

Dr. A. ALEJANDRO CARRO PINZÓN, por su ayuda incondicional, cariño, sabios consejos y su confianza en mí, pero ante todo, "Alex" gracias por ser como mi hermano.

A MI HERMANA:

VICTORIA SÁNCHEZ MÉNDEZ, por su compañía, cariño y apoyo que son muy importantes para mí.

A MI SOBRINO:

A. ALEJANDRO CARRO SANCHEZ (Alejandrito), por ser quien conforta y amortigua todos mis momentos difíciles y uno de los motivos más grandes de alegría en mi vida.

EN MEMORIA:

DEL SR. JESUS MORENO MARTINEZ.

A MIS TIOS:

En especial a mi tío **MANUEL SANCHEZ CALVILLO**, Que es como si estuviera a mi lado, como siempre.

A MIS ABUELOS:

SRA. INES TAVERA SILVA

SRA. ELENA CALVILLO DE SANCHEZ Y JESUS SANCHEZ GUZMAN, por darle vida e infundar ese espíritu de superación en mis padres.

A MIS PADRINOS:

SR. ALFREDO HEREDIA MENDEZ Y ESPOSA SRA. MARCELA ALTAMIRANO DUEÑAS, por brindarnos tan bella amistad y confianza.

A ESA PERSONA ESPECIAL:

Por ayudarme a vencer todos los obstáculos que se me atravesaron y por darme confianza para lograr la realización de mis objetivos.

A MIS AMIGOS.

Salma, Miguel, Karla, Marcos, Verónica, Sandro, Mayra y Alejandro, por entenderme y estar a mi lado a pesar de todo.

AGRADECIMIENTOS

A mi Dios, por dejarme sentirlo tantas veces.

A la Escuela de Pedagogía, por brindarme la oportunidad de formarme como profesional.

A la Universidad Don Vasco, por dar el acceso y oportunidad de hacernos hombres de bien.

A mis Maestros, por enseñarme y enriquecerme a través de su conocimiento y valores.

A mi Asesora Mónica Jiménez Palomino, por su disponibilidad en la revisión del trabajo y por las sugerencias hechas para la realización del mismo.

A mi Maestro José Carlos Minchaca Ochoa, por enseñarme que todo es posible, y a tomar las cosas con filosofía.

Al Sr. Jesús Moreno Martínez, que aunque ya no está con nosotros nunca olvido su amistad, confianza y sabios consejos.

INDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUCCION..... | 1 |
| Planteamiento. | |
| Justificación. | |
| Objetivos. | |
| Metodología. | |
| Marco de referencia..... | 10 |
| | |
| MARCO TEORICO..... | 15 |
| CAPITULO 1. - EL LIDERAZGO..... | 17 |
| | |
| 1.1 Liderazgo y líder..... | 18 |
| 1.2 Características del líder..... | 25 |
| 1.2.1 Líder y funciones de grupo..... | 29 |
| 1.3 Tipos de líder y sus funciones..... | 32 |
| 1.3.1 Líder Autocrático, Democrático y Laissez-Faire..... | 33 |
| 1.3.2 Líder de trabajo y social..... | 36 |
| 1.3.3 Líder positivo y negativo..... | 39 |
| | |
| CAPITULO 2. - EL RENDIMIENTO ACADEMICO..... | 44 |
| 2.1. Definición y características de rendimiento académico..... | 45 |

| | |
|---|----|
| 2.2. Rendimiento académico y escuela..... | 48 |
| 2.3. Factores que influyen en el rendimiento académico..... | 51 |

CAPITULO 3. LIDERAZGO, GRUPO ESCOLAR

Y RENDIMIENTO ACADEMICO; TRINOMIO

FUNCIONAL DEL CONTEXTO ESCOLAR DESDE

| | |
|---|-----------|
| UNA PERSPECTIVA CONSTRUCTIVISTA..... | 56 |
|---|-----------|

| | |
|--|----|
| 3.1. Grupo escolar y liderazgo, 2 roles en un mismo sujeto..... | 57 |
| 3.2. Rendimiento académico- efecto de aprendizaje cooperativo..... | 59 |
| 3.3. Grupos escolares y aprendizaje cooperativo..... | 63 |

CAPITULO 4.-ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....68

| | |
|--|----|
| 4.1.- Metodología..... | 69 |
| 4.1.1.-Diseño de la muestra..... | 70 |
| 4.1.2.-Diseño de los instrumentos..... | 71 |
| 4.2.- Los tipos de liderazgo que se dan en el grupo escolar..... | 73 |
| 4.2.1.-Líder de trabajo..... | 74 |
| 4.2.2.- Líder social..... | 77 |
| 4.3.- Caracterización del Rendimiento Académico | 79 |

| | |
|--|-----|
| 4.4.- Los diferentes subgrupos guiados por un liderazgo individual, en relación con el rendimiento Académico..... | 81 |
| 4.4.1.- El liderazgo de trabajo y el rendimiento académico..... | 82 |
| 4.4.2.- El liderazgo social y el rendimiento académico..... | 85 |
| | |
| CONCLUSIONES..... | 87 |
| PROPUESTA..... | 89 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 95 |
| GLOSARIO..... | 99 |
| ANEXOS..... | 103 |

INTRODUCCION

ANTECEDENTES

En el funcionamiento de los grupos, escolares y conformados de manera formal se nos presenta en forma más o menos cotidiana, el fenómeno de bajo rendimiento académico en determinados grupos.

Podríamos suponer, que este fenómeno tiende a disminuir de manera significativa en el nivel profesional, sin embargo no podemos negar que sigue existiendo y muchas de las veces asociado a la identificación con una figura significativa dentro del grupo, y que ha sido a su vez determinada por el mismo grupo.

Dentro del rendimiento académico se han estudiado diversos factores que afectan o determinan a éste, como: la falta de motivación en el alumno, deficiencias didácticas en la práctica docente, desconocimiento de técnicas de estudio por parte del alumno y estimulación familiar; se considera con frecuencia que el liderazgo grupal es uno de los factores que afectan o influyen en el rendimiento académico, y que aún no ha sido investigado dentro de la Universidad Don Vasco (U.D.V) como una interrelación.

Se considera sumamente importante el papel del liderazgo a este nivel, pero aún más en la Licenciatura de Derecho donde dicha característica es requisito indispensable para quien pretenda desarrollarse en dicho campo; se han podido observar fuertes conflictos por la toma de control de los grupos en esta escuela, provocando la creación de subgrupos y afectando de manera indirecta el rendimiento escolar.

Esta situación se ha manejado con frecuencia dentro de las reuniones docentes; y dado a conocer por pláticas que tienen los maestros con los grupos, y las charlas en particular, teniendo así información de referencia, aunque también sólo sobre algunos aspectos tratados dentro de las reuniones. Quedando así, al descubierto la inquietud docente sobre la influencia que tienen determinados alumnos o alumno, dentro de su grupo; ya que consideran que en muchas de las veces ayudan o afectan negativamente.

Dentro de los grupos se pueden observar, diferentes minigrupos existentes y problemas que se han suscitado entre los mismos, afectando así sus relaciones interpersonales, y la desunión total de los alumnos dentro del grupo, creando por ende un ambiente hostil. Este se refleja tanto en el rendimiento académico como en: la dinámica grupal dentro del proceso académico de enseñanza - aprendizaje

La investigación se llevará a cabo en el grupo de tercero "A" en la Escuela de Derecho de la Universidad Don Vasco.

La población del grupo es de 44 alumnos, dentro de los cuales hay 27 hombres y 17 mujeres, con edades de los 20 a los 30 años, con nivel socioeconómico medio alto, y en su mayoría con padres profesionistas, y ligados a esa área laboral.

Con la finalidad de que el problema quede más especificado, es necesario aclarar que:

Al referirnos, en este caso al liderazgo, nos estaremos enfocando al ejercicio de la autoridad interiorizada, la cual es aceptada por un grupo ubicada en una persona específica que normalmente es elegida por los mismos compañeros, aclarando que en el grupo de referencia no existe un solo líder sino varios y con diferentes características.

Ahora bien el rendimiento académico no lo vamos a observar de acuerdo a cuantas materias logran memorizar los alumnos, sino más bien se tratará de ver realmente cuanto de ellas logran incorporar verdaderamente a su conducta, manifestando esto en su manera de actuar, así como también al poder resolver problemas y saber utilizar lo aprendido dentro de sus clases. Por lo tanto, el rendimiento académico se determina como parte importante en el desarrollo personal e integral del alumno.

La utilidad de la investigación, es tener más información sobre esta problemática, para detectar así la influencia que tienen los líderes o líder sobre el rendimiento académico, en un determinado grupo. Y saber aprovechar los resultados para sugerir, de que manera el grupo desarrolle al máximo sus

capacidades en el factor rendimiento académico, propiciando además la participación de los docentes dentro de sus grupos, ya no como un observador indiferente si no como gente preparada que es, y buscar el provecho en común, determinando en buenos términos así, el aprovechamiento académico del grupo de manera integral.

También obtener información que sirva a posteriores investigaciones sobre el tema, además de ofrecer alternativas de manejo en un salón sobre este problema; ya que dentro de la Universidad Don Vasco, el liderazgo interrelacionado con el rendimiento académico no ha sido investigado.

Es muy importante también, en el sentido de que se podrá proporcionar los datos, que permitan a quienes manejan grupos problemáticos, identificar el tipo de liderazgo que se ejerce y las alternativas de manejo más adecuadas al mismo.

Esto se hizo importante a través de llevar la materia de Dinámica de grupos, donde surgió la curiosidad por investigar más aun acerca de este tema de liderazgo, y al observar la problemática que presenta el grupo elegido de la Escuela de Derecho, por referencia de parte de una hermana mía que forma parte de dicho grupo. Es visible que el grupo se encuentra dividido, las relaciones interpersonales no se están dando de manera adecuada y se ha generado un ambiente hostil, situación que lleva al grupo a estar en constantes conflictos. Esto hace que el aprendizaje y el rendimiento académico no alcance el nivel requerido, ya que la motivación, sentimientos, objetivos, metas y normas estén enfocadas hacia otras expectativas muy diferentes de las que iniciaron.

Por ello la importancia, de llevar a un grupo a terminar las metas y objetivos que tienen al ingresar a la carrera creando un ambiente apropiado a través de los líderes que tiene el grupo con apoyo de los docentes, para que funcione más acertadamente para los estudiantes.

Los objetivos perseguidos en esta investigación serán los siguientes:

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la influencia del liderazgo en el rendimiento académico de tercer año grupo "A" de la Escuela de Derecho de la Universidad Don Vasco.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar los tipos de liderazgo que se dan en el grupo escolar.
- Caracterizar el Rendimiento Académico.
- Establecer la relación que existe entre los diferentes tipos de liderazgo identificados en el grupo, y su relación con el rendimiento académico.

HIPOTESIS:

- El liderazgo es un factor que influye, en el rendimiento académico de los alumnos de tercer año grupo "A" de la Escuela de Derecho en la Universidad Don Vasco.

V. D. Rendimiento Académico.

V. I. Liderazgo.

INDICADORES:

V.D.- Rendimiento Académico.

- 1.-Participación en clases
- 2.-Entrega oportuna de trabajos
- 3.-Calidad en entrega de trabajos.
- 4.-Participación en trabajos de equipo
- 5.-Atención en clases
- 6.-Manejo de conceptos.

DELIMITACIONES Y LIMITACIONES

Una de las limitantes para realizar esta investigación, es el lograr, a través del rapport, que la información proporcionada por los sujetos en estudio sea veraz, otra de las limitantes sería que los supuestos problemas de subgrupos no tengan como causa de origen, implicaciones con el liderazgo, asimismo el que los docentes no realicen dinámicas didácticas que permitan evidenciar la interacción de los sujetos de manera grupal.

La investigación se llevará a cabo en el grupo de tercero "A", en la Escuela de Derecho, dentro de la Universidad Don Vasco. Las unidades de investigación presentan las características señaladas al inicio por lo que, de querer generalizar los resultados de la investigación, deberá tenerse cuidado en que la población posea características similares.

La población del grupo es de 44 alumnos, dentro de los cuales hay 27 hombres y 17 mujeres, con edades de los 20 a 30 años, con un nivel socioeconómico medio alto, y en su mayoría con padres profesionistas y ligados a esa área laboral.

METODOLOGIA

Este estudio se considera una investigación de campo para la cual se ha elegido el método Etnográfico, porque de acuerdo al problema a investigar se pretende observar y describir cómo esta constituida la organización del grupo o subgrupos dentro del salón, de acuerdo a la existencia de un líder o líderes, y principalmente la influencia que tienen estos en el rendimiento académico de los alumnos a investigar.

Sabemos, que el método Etnográfico nos ayuda a describir, a reconstruir analíticamente escenarios de grupos, dentro de este método también se permite al investigador conocer de manera más amplia los comportamientos o características de un grupo de personas.

Para esta investigación se está llevando a cabo, una selección del problema, formulación de hipótesis que nos permitirá un refinamiento mayor del problema a estudiar; la recopilación de datos que se extraerán gracias a las observaciones no participantes dentro del grupo de la Escuela de Derecho, así como la importancia que tendrá, para esta recopilación de datos: las entrevistas y pláticas con los alumnos y docentes, los registros de las observaciones que se harán en el diario de campo, en los cuestionarios aplicados a maestros y alumnos del grupo permitirán obtener, muestras representativas, así como una considerable cantidad de datos relacionados con las variables del trabajo de tesis, se hará un análisis de los datos teóricos- práctico con respecto al problema

general y a la hipótesis llegando así al informe de resultados en donde se plantearán las conclusiones, en base, a las cuales se realizará la elaboración de una propuesta

MARCO DE REFERENCIA

Una panorámica general acerca de los aspectos que caracterizan a la Universidad Don Vasco, donde se llevará a cabo la investigación de tesis; nos ayudará para emprender los referentes del medio ambiente de donde surgen los datos obtenidos.

LA UNIVERSIDAD DON VASCO:

Gracias al señor cura José Luis Sahagún de la Parra y el Pbro. Gonzalo Gutiérrez Guzmán creó lo que ahora conocemos como la Universidad Don Vasco, con el objetivo de dar un nuevo enfoque en la formación de los jóvenes.

La principal preocupación de estas dos grandes personas, era que los jóvenes no pudieran seguir estudiando por cuestiones económicas o de traslado hacia otras ciudades donde sí había universidades, y fue así como idearon posibles soluciones a diversos problemas, como los ya anteriormente mencionados, creando una institución a la que decidieron llamarla "Instituto Cultural Don Vasco" en honor a Don Vasco de Quiroga.

Ambos decidieron establecer diversas características y objetivos, tales como: ser una escuela para servicio de todos, generar un ambiente de interrelación y viviendo con sencillez, que acudan tanto hombres como mujeres, y

a su vez dar acogida a profesores cultos, recibiendo a jóvenes seminaristas también. En el año de 1964 se dio vida legal a Don Vasco, constituyéndose la Asociación Civil.

La misión de la Universidad Don Vasco, es ser una institución de educación forjadora de personas fuertes en cuanto a espíritu; y que estén conscientes de su trascendencia, en cuanto a su origen y destino, reconstructores además de la sociedad desde una amplia y mejor perspectiva.

La filosofía de la Universidad Don Vasco está orientada a la tradición humanista, cuyo propósito es centrar la educación en el perfeccionamiento y realización del hombre. En este sentido, se busca mediante un proceso; como lo es la educación, desarrollar las capacidades y habilidades de la persona, posteriormente estas se lanzarán a humanizar su mundo, elevándose a sí misma y haciendo crecer a los demás, (ZALAPA, 1992:3)

También se busca el perfeccionamiento y la realización del hombre, desarrollando todas sus capacidades y habilidades. Por todo esto la labor de la Universidad Don Vasco, es ayudar al joven a extraer capacidades como el conocimiento y el amor. El lema de la Universidad se basa en la "Integración y Superación". El primer término se refiere a la unión en general, - como lo es la familia; de mentes, los esfuerzos en conjunto, la interrelación de las clases sociales y los avances científicos. Y en el último, se refiere a los propósitos de la Universidad, ya que esta busca el desarrollo de todas las capacidades y la práctica de éstas, en beneficio de los demás también. (Idem)

Esta Universidad cuenta ahora, con 10 escuelas entre las cuales se encuentran las escuelas de Pedagogía, Derecho y Trabajo social en el área de Ciencias Sociales. Para servicio interno de los estudiantes; se cuenta con un departamento de investigación social, de informática y una biblioteca conectada al banco de información hemerográfica del Consejo Nacional para la Ciencia y la Tecnología, consta con más de 10,000 ejemplares. También cuenta con un auditorio, una compañía de teatro, cafetería y un grupo coral.

ESCUELA DE DERECHO:

Entre las Licenciaturas que ofrece la Universidad Don Vasco, en el área de las Ciencias Sociales tal y como se menciona, se encuentra la Escuela de Derecho, la cual inició sus actividades en 1995, rigiéndose bajo los principios de Justicia, Bien común y Paz social.

El objetivo que tiene esta escuela, es el de formar al estudiante con conocimientos y habilidades suficientes para comprender y evaluar el campo de la problemática inherentes al Derecho.

El plan de estudios de la Licenciatura de Derecho comprende tres tareas principales; Derecho privado, Derecho público y Derecho social, estas tienen como finalidad brindar una formación actual, integral, científica y humanística tanto en lo teórico como en lo práctico, lo cual servirá para que los estudiantes dentro de su

formación presenten sus servicios y prácticas en diversos lugares en los que posteriormente podrán desarrollarse como abogados.

Para ingresar a la carrera se ha considerado el siguiente perfil:

Tener hábitos de estudio, habilidad de comprensión lectora, habilidad de análisis e interpretación de las leyes, espíritu crítico, **capacidad de liderazgo**, de persuasión y habilidad verbal.

En la formación que se les brinda a los alumnos se busca que coadyuve al desarrollo y a la búsqueda de ordenamientos jurídicos que posibiliten el desenvolvimiento pleno de las capacidades y habilidades, para que sean capaces de interpretar y aplicar adecuadamente la reglamentación jurídica con los fines del Derecho y las nuevas exigencias de la sociedad.

Como parte de la Universidad Don Vasco, la Escuela de Derecho se rige por el gobierno establecido en ella; como lo es la Asociación Civil, el Rector, Director General, Consejo Consultativo y Directores Técnicos.

El director técnico es la persona encargada de la escuela de Derecho, es la cabeza principal y es quien contrata de manera directa el personal docente. El subdirector técnico coordina junto con el director algunas actividades dentro de la escuela. Su función específica es de apoyo al director técnico y cuando éste no se encuentra toma decisiones.

El personal docente está formado por 23 profesores los cuales están contratados por hora/clase. Dos de estos profesores son el director y subdirector técnico. Ellos cubren un horario de 16:00 a 20:00 horas.

Los docentes que laboran en esta escuela están titulados, a excepción del maestro de inglés. Para impartir alguna materia debe cubrir el perfil profesiográfico que demanda la UNAM. Todos los maestros, sin incluir al de inglés son licenciados en derecho. De estos, hay un mínimo porcentaje con alguna especialidad y otro mínimo se encuentra cursando maestría.

La mayoría de los profesores están contratados por asignatura, por lo cual se desempeñan profesionalmente en trabajos de su propia profesión.

La formación pedagógica del profesorado es mínima, ya que los maestros con más experiencia en esta línea han recibido cursos, la mayoría de ellos impartidos por la escuela de pedagogía de la misma Universidad, sin embargo, la mayoría de la planta docente apenas se ha incursionado en el ámbito de la docencia sin tener ningún curso ni experiencia.

Sólo el director técnico posee un diplomado de un 80% en docencia universitario pero no concluido.

Durante el semestre se realizan de tres a cuatro reuniones generales, en ellas se comentan asuntos académico-administrativos. Mientras las reuniones de tipo sólo académico se llevan a cabo cada 15 días.

La Escuela de Derecho como parte de la institución, comparte también las instalaciones del laboratorio, salas de vídeo, auditorio, biblioteca, departamento de informática, cafetería, proyectores y canchas deportivas.

MARCO TEORICO

Como preámbulo a cada uno de los capítulos, se darán bases teóricas que fundamentaron o soportaron en ésta investigación, y para ello se citarán a diversos autores, así como sus posturas. Esto resolverá conjuntamente con la investigación de campo, a los objetivos e hipótesis planteados al inicio de ésta.

Con relación al primer capítulo sobre el liderazgo, se encontraron posturas afines entre varios autores, por ejemplo: El liderazgo es necesario en todo tipo de organización humana, y que el liderazgo es un proceso a través del cual se influye en las actividades de un individuo o grupo, y que el líder, grupo y situación determinan quién será el líder y que va a desempeñar; esto corrobora la importancia del líder en tanto el grupo que lo determina; por lo que, para esta investigación se guiará por de los experimentos de Lewin, Lippit y white, sobre el liderazgo y las distinciones de éstos; como los tres tipos de liderazgo, que se describirán de acuerdo a la postura del teórico J.A.C.Brown, quien nos define 1.- a) líder autocrático, del b) líder democrático y c) el líder laissez-faire. También se manejarán otros dos tipos de liderazgo como lo es el 2.- líder social y líder de trabajo, y dentro de la última clasificación se hablará acerca del 3.- líder positivo y el líder negativo. Además de retomar a Zanjoc por sus estudios acerca de la dependencia de conductas grupales en el liderazgo.

Y dentro del segundo y tercer capítulo, se hablará, acerca de la teoría de Allport ya que juzgaba la actividad en conjunto, como facilitador en el rendimiento del individuo. Esto nos llevará a conocer la información necesaria para detectar el liderazgo en el rendimiento académico.

Para describir el concepto de rendimiento académico, se hará mayor énfasis a Luis A. Mattos; quien nos muestra claramente las principales características del rendimiento académico, además de tratar ampliamente el tema, que nos llevará a obtener y lograr el cumplimiento de los objetivos previstos en la investigación de campo.

CAPITULO 1 EL LIDERAZGO

CAPITULO 1. - EL LIDERAZGO

1.1. - LÍDER Y LIDERAZGO.

Para cubrir las expectativas y objetivos de la investigación nos adentraremos a lo que es propiamente el tema, dentro del cual, se lograran obtener bases y conocimientos teóricos que sustenten la misma, facilitando así todo el proceso y desarrollo de ésta.

En el primer capítulo se aborda, lo que es un líder así como sus características, funciones, y los diferentes tipos que existen de éste.

Esto nos dará un panorama de lo que es el liderazgo y la participación que éste tiene dentro de un grupo, y para ello es importante saber que, cuando los seres humanos interactuamos durante cierto tiempo para llegar a una meta común, creamos una estructura u organización de grupo. Dentro del cual, se pueden diferenciar a los miembros ya sea por su poder o influencia efectiva que tengan para poder controlar la conducta de los otras miembros del grupo. Estos miembros, tendrán la responsabilidad de ayudar al grupo de acuerdo con las metas que se hayan propuesto, aunque muchos de estos tendrán una meta diferente a la que el grupo espera de acuerdo a su organización.

Como toda organización o grupo, surge la necesidad de crear y acordar normas y objetivos que regulen la misma, y para ello surge también la necesidad

de alguien que lleve a cabo el cumplimiento de estas normas y objetivos. Para éste cumplimiento, es necesario de una persona o personas que funjan como líderes, que lleven al grupo al logro de sus metas y objetivos a través de su función de liderazgo.

Para explicar estos términos, nos adentraremos más profundamente a éste capítulo, haciendo la clara diferencia que se da entre lo que es el término de líder y liderazgo, encontrando que..."líder se le designa al jefe o dirigente de un grupo; y lo que hace que un grupo lo elija, es por el alto grado de sus capacidades para alcanzar los fines que el grupo tiene planteado" (SANCHEZ, 1997: 224) y por su parte el liderazgo; "es el ejercicio de la autoridad interiorizada, la cual es aceptada por un grupo ubicada en una persona específica que normalmente es elegida por los mismos"(Idem).

Por lo que un líder, generalmente se le designa a la persona que actúa o funge como jefe o dirigente de cualquier grupo social. Y para que éste sea un líder, normalmente es necesario, tener capacidades para alcanzar los fines deseados que se plantean para lograr las metas con relación a la unión del grupo enfocado al logro del objetivo. Por tanto la función será entonces lo que se conoce como liderazgo, que es en sí, el ejercicio del poder sobre el grupo, y cuya relación con los miembros del grupo se irá modificando.

Dentro de un grupo u organización, todos hemos adquirido en algún momento o lugar un recuerdo dentro del cual estuvimos vinculados con un líder; y sobre las experiencias y emociones que esto nos provocó; como la admiración, el

temor, respeto, ansiedad, e ira, entre otros; esto pudo ser en situaciones diferentes o iguales dentro de determinados grupos sociales, como: la familia, con respecto al padre; la escuela de acuerdo a algún maestro; como sociedad con un político o presidente, y así sucesivamente; podemos observar que de una manera u otra siempre estamos o hemos estado vinculados, a un tipo o varios tipos de liderazgo, que generalmente rigen nuestras vidas, y que en muchos de los casos, influyen sobre nosotros.

Ahora bien podemos decir que el liderazgo, no se considera una posesión de rasgos combinados sino que más bien, en cada caso, la relación entre el rasgo y el papel de líder es más importante considerando la naturaleza detallada de dicho papel: ya que los rasgos del líder eficiente están estrechamente relacionados con las funciones que desempeñarán otras personas, la regla mas general sería concentrarse en la tarea que desempeña y elegir a aquellos que tienen deseos y la capacidad para desempeñar la tarea. Todavía hay algo más que señalar a esto, ya que al parecer el liderazgo se basa en una relación de trabajo entre miembros de un grupo, en el que el líder adquiere su estatus especial mediante la participación activa y la demostración de su capacidad para llevar a cabo determinadas tareas, por que de ser lo contrario, estos ni siquiera serian contemplados dentro de la lista de los líderes del grupo, o tratarían de que éste o estos fueran desechados.

Hasta ahora los hallazgos de las investigaciones de varios sociólogos como Krench, Crutchfield y Ballachehey, (1962) nos indican que los líderes no poseen cualidades que los distinguan nítidamente de los no líderes; y que quienes serán los

líderes, dependerán y dependen de un complejo de fuerzas, que obviamente no permiten predicción. Y finalmente, que el liderazgo como posición está ampliamente difundida, además de que en su mayoría de una u otra forma queremos gobernar la vida de los demás, o influimos en diversas situaciones y circunstancias dentro de éstas.

Esto se pudo observar claramente, dentro del salón donde se realizó la investigación, en principio, porque es una carrera que pide que su alumnado tenga capacidad de liderazgo, lo que hace que todos los maestros forjen a los alumnos de acuerdo a las conductas establecidas, reafirmando que los alumnos de éste salón en particular desarrollen la actitud de ser líderes asumiéndolo como una característica natural y/o espontánea. La concepción de liderazgo comprende la idea de que un líder verdadero ejerce más influencia sobre el grupo y que sus actividades resaltan más que las de los miembros promedio también. Sin embargo, en teoría no se está de acuerdo en que los tipos específicos de influencia sean exclusivos del liderazgo. Al respecto Cattell, dice y propone que "cualquier miembro del grupo ejerce liderazgo hasta el grado en que las propiedades del grupo queden modificadas por su presencia en el grupo " (VELA, 1990:333). Según este punto de vista, Cattell nos refiere que, todas las funciones del grupo (es decir, todas las acciones de los miembros que ayuden a que el grupo obtenga los estados deseados), son funciones de liderazgo. Aunque tal concepción es más amplia que las nociones de liderazgo, ya que las más populares tienen nítidas ventajas teóricas; a) una de las más importantes, es considerar al liderazgo y a la ejecución en grupo como algo que se encuentra

necesariamente relacionado entre sí. Al identificar actos de liderazgo, la investigación debe determinar ante todo, qué estados valora el grupo en un momento determinado; después, descubrir las funciones adecuadas para lograr esos estados y, finalmente, determinar qué acciones de los miembros del grupo ayudan a obtener cosas tales como el logro de las metas, la viabilidad de grupo, las relaciones humanas satisfactorias, la satisfacción para los miembros, un mínimo costo para estos, entre otros, en resumen se puede decir que es todo aquello que dé la ejecución del grupo. **b)** Otra ventaja, es la consideración del liderazgo como algo que una persona puede manifestar en grados variables, y no algo que se tiene en su totalidad o que no se tiene en lo absoluto. Por lo mismo, cualquier miembro del grupo puede poseer liderazgo en cierto grado, sin tomar en cuenta su oficio o posición, formalmente designados. Por lo que, de acuerdo con esta concepción de liderazgo, resultará en verdad raro que se pueda hablar adecuadamente del líder de un grupo, de manera total.

Algunos teóricos prefieren no abandonar la idea popular de liderazgo y restringir el término para que incluya la ejecución de una serie menor de funciones de grupo, como planear, tomar decisiones y coordinar. Tal enfoque afirma el concepto esencialmente funcional de liderazgo, pero usa la palabra "liderazgo" para referirse a una clase especial de funciones. En este sentido Krech y Crutchfield, han enumerado catorce funciones que puede ejecutar un líder: "como, ejecutivo, planeador, creador de una política, experto representante externo del grupo, controlador de las relaciones internas, proveedor de las recompensas y castigos, árbitro, ejemplo, símbolo de grupo, sustituto de la responsabilidad,

ideólogo, figura paterna, también como un chivo expiatorio". (WITTAKER, 1985:34).

Por lo dicho hasta el momento, es posible que podamos deducir de aquí tres teorías sobre el liderazgo encontradas en el libro de (Whittaker; 1987:118): donde hace hincapié principalmente, al individuo como líder, otra, en su situación y la última con referencia en la interacción entre las dos anteriores, que proponen como análisis sobre esta problemática de lo que es realmente un líder.

De acuerdo a la primera la podemos llamar como:

La teoría del gran hombre; por que en esta se afirma que algunos individuos se vuelven líderes porque desde el nacimiento presentan ciertas características que los sitúan de una manera aparte de los demás. La idea del dicho donde refiere que " Los caudillos nacen no se hacen " encaja muy bien aquí.

Otra sería la teoría de los tiempos, por que esta hace hincapié en la situación o en las circunstancias, ya que esta teoría supone que el liderazgo esta determinado en gran parte por azar, ya que tal vez esta persona se encuentra en el lugar adecuado, en circunstancias de igual manera o el momento muy propicio, como lo fue en ese entonces Hitler en Alemania en 1933, donde en ese momento satisfacía las necesidades e intereses de la gran mayoría, porque de otra forma o en otro lugar lo hubieran ignorado e incluso tachado de loco.

La última teoría, sería la teoría de la interacción, esta teoría del liderazgo nos ayudará a comprender los efectos que un líder puede ejercer sobre un grupo y los límites en los que funciona. Gibb (1954) indicó que " la función del líder es representar y dar expresión a las necesidades y los deseos del grupo y contribuir de modo positivo a satisfacer esas necesidades. Hasta donde lleve a cabo esto, seguirá siendo el líder; cuando no logre cumplir su función, se lo eliminará. Y fracasará en cuanto a sus seguidores perciban que sus necesidades y metas difieren de las de ellos".(Whittaker; 1987: 119)

Al reconocer que el líder es una parte integral del grupo al que dirige y que sus funciones están claramente limitadas, se evitan generalizaciones como las que se dan en las dos anteriores teorías.

En resumen esta teoría de la interacción, hace hincapié en las variables, por ello que se le da el nombre de teoría de la interacción, en esta se determina al liderazgo, no de acuerdo a cualidades personales únicas, sino a la posición del líder en relación con aquellas cualidades que exigen las metas u objetivos de un grupo en particular, y a la de sus seguidores.

Desprendiéndonos de la información anterior, se puede hacer el comentario de lo que es el liderazgo para Gibb (1954). De aquí podemos desprender otra teoría que nos da, al presentarnos, un gran concepto que se acerca a la anterior teoría de la interacción, ya que nos menciona, "que el liderazgo es un fenómeno de interacción. El que un individuo tome el papel de líder no sólo depende de las necesidades de tal papel en el grupo y de los atributos de la personalidad de ese individuo, sino de que los miembros consideren que satisface las necesidades del

papel. Estas, a su vez, varían según se altera la situación y la tarea" (Whittaker, 1987: 109). En términos generales, se puede decirse que el liderazgo está en función de la personalidad, de una situación social y de la interacción que hay entre ambas.

Lo que nos hace buscar, unas características, o las necesidades que tiene un grupo de conocer características específicas, que contribuya a la búsqueda de un líder que logre llevar al grupo a cumplir sus metas y objetivos.

1.2.CARACTERISTICAS DEL LIDER.

Por lo anterior, dentro de éste apartado y de una manera más específica, se determina el enfoque que tomamos en la investigación sobre las características del líder. Reafirmando que se considerará como tal a aquel que surge en la interacción tanto de su personalidad como de las necesidades del grupo.

Comenzaremos especificando que en estudios sobre éste tema, Bird compone una lista de rasgos que parecen diferenciar a los líderes de los seguidores, pero terminó descubriendo, que sólo un 5% de los rasgos incluidos en la lista eran común a cuatro o más de los estudios examinados. Y en una revisión de estudios más recientes, Stodgill (1948) llegó a una conclusión muy parecida.

En muchos de los estudios aparecían conclusiones contradictorias, aunque cinco de los factores parecen estar asociados congruentemente con el liderazgo como lo es: la inteligencia, el logro, confiabilidad o responsabilidad, participación social y estatus socioeconómico; sin embargo, estos factores tienen poco significado, si no se tiene en cuenta la situación. Y para ello Stodgill dice " que una persona no se vuelve líder en virtud de que posea alguna combinación de rasgos, sino que el patrón de características personales debe tener alguna relación atringente con las características, actividades y metas de los seguidores". (Whittaker, 1987:111). Se ve claramente que un análisis adecuado al liderazgo no sólo obliga a estudiar los líderes, sino también la situación de estos".

Dentro de los estudios realizados por diversos teóricos como: Gowin (1915), Gibb (1954), Dunkerly (1949), Mann (1959), Stoodgill(1948), Cartwright y Zander (1968) han investigado sobre el liderazgo, dos clases o categorías principales de variables:

- ❖ La primera es de acuerdo a las *características físicas*.

Donde informan, que en general, los líderes son más saludables que los seguidores y que tienen un nivel de energía superior, pero, al igual que con las características físicas de la estatura y el peso, las diferencias no son claras.

- ❖ La segunda clase o categoría que estudiaron, fueron:

Las *diferencias psicológicas*, y de todas las características estudiadas se ha visto que la inteligencia es la que con mayor frecuencia se asocia con el liderazgo. Gibb nos dice que los líderes son más inteligentes que sus seguidores; pero uno de los resultados, muy interesante por cierto surgió de estos estudios al descubrir

que no deben superar los líderes a sus seguidores, por un margen demasiado grande, pues las discrepancias de consideración entre la inteligencia de los líderes y la de sus seguidores se opone al seguimiento de una relación de liderazgo, y esto tal vez, por que la magnitud de las discrepancias dificultan que los participantes logren un propósito unificado.

En conclusión podemos decir que los líderes se diferencian de sus seguidores en ciertas características psicológicas, como es la inteligencia, pero no en un sentido absoluto. El líder de un grupo particular puede ser relativamente más inteligente que las personas a las que guía o tener, relativamente, más confianza en sí mismo. Lo oportuno aquí, es recordar que el grado en que esos rasgos se asocien de un modo significativo con el liderazgo dependerá del grado en que otras personas del grupo manifiesten los mismos rasgos. En un grupo particular se puede asociar el liderazgo con cierto nivel de inteligencia, pero en otro, el mismo nivel se encontrará muy por debajo de la inteligencia mínima requerida por el liderazgo. Debido a esto y a que se sabe que el liderazgo está relacionado con las situaciones en que se encuentre al grupo, cabe afirmar con alguna certeza que hasta el momento no se han ideado pruebas psicológicas capaces de predecir el liderazgo con cierto grado de confiabilidad.

Una creencia bastante extendida acerca de los líderes, es que son más populares que sus seguidores; pero Hollander indicó, "que la simple inclinación por una persona no significa que vaya a satisfacer un papel de liderazgo en el grupo"(Wittaker, 1987: 115)

Ahora bien, dentro de nuestra cultura, hay un estereotipo de las supuestas apariencias que debe de tener un líder. Y de acuerdo a estas, la persona o individuo que se acerque más al estereotipo; es el que tendrá más probabilidades de ser un líder.

Y este estereotipo, a través de diversas investigaciones por teóricos, revelan varios rasgos y características que son de gran importancia, como:

- Aceptación social
- Prestigio
- Status socioeconómico
- Aptitudes
- Participación social
- Ser inteligente
- Buen rendimiento escolar
- Tener valores
- Buena apariencia
- Ciertas características de personalidad; como el ser sociable, desinteresado; etc.

Estos estereotipos o características se acercan en mucho a diferenciar o el poder diferenciar a un líder, o el buscar a un líder que lleve al grupo al logro de sus metas.

1.2.1. LIDER Y FUNCIONES DE GRUPO.

Sí un grupo busca el logro de sus metas, entonces se sobreentenderá que esto dependerá en gran medida de la función que tenga el líder dentro de éste.

Por eso el desacuerdo al enfocar los rasgos, ha dado lugar a que se considere el liderazgo que hace hincapié en las características del grupo y en las características personales. Las investigaciones realizadas dentro de esta orientación, no intentan hallar en los líderes ciertos rasgos invariables. Más bien intentan descubrir qué acciones necesitan realizar los grupos en distintas condiciones para lograr sus metas o otros estados apreciados, y cómo participan en esas acciones de grupo los distintos miembros del mismo. Se considera el liderazgo como ejecución de aquellos actos que ayudarán a que el grupo logre los resultados preferidos, puede llamarse a tales actos, funcionales del grupo. Hablando con mayor precisión, el liderazgo deberá consistir de acciones por parte de los miembros que ayudarán a determinar las metas del grupo, a hacer que el grupo se mueva hacia dichas metas, a mejorar la calidad de las interacciones entre los miembros, a desarrollar la cohesión de grupo y a facilitarle recursos. En principio, el liderazgo puede realizarlo un miembro del grupo o varios. Esto, dentro del grupo estudiado en ésta investigación no se ve reflejado, lo que indica que el grupo parece no tener metas en común o que son sean resueltas de manera diferente, haciéndolo más difícil para algunos por la división de grupos o más fácil

para otros aunque sea por encima de estos, y todo ello por falta de cohesión y recursos que logren facilitar el proceso de aprendizaje en el grupo.

Muchos escritores han hecho hincapié en este punto de vista, como Gibb, Cattell, Redl, entre otros; el común denominador que existe entre estos teóricos incluye en que: los grupos se diferencian entre sí por varios motivos, y las acciones necesarias para lograr estados valiosos en un grupo pueden ser por completo diferentes a los de otros. De acuerdo con esto, la naturaleza del liderazgo y los rasgos de los líderes serán diferentes de un grupo al otro.

Aspectos como la naturaleza de un grupo, las metas de un grupo, la estructura, las actitudes o necesidades de los miembros y las expectativas puestas al grupo por su ambiente externo ayudan a determinar que función del grupo será necesaria en un momento determinado y quién de entre los miembros la ejecutará. Más sin embargo, la diversidad de meta que hay en el grupo, llega a establecer, como en el grupo estudiado la existencia de subgrupos

El concepto de función de grupo o de liderazgo contiene dos ideas importantes. Anotamos la primera al indicar que en principio, cualquier miembro del grupo puede ser líder en el sentido de poder actuar para servir a las funciones de grupo, la segunda idea, es que muchas conductas y distintas pueden servir a una función determinada. De acuerdo a esto, una variedad de acciones ejecutadas por otra variedad de personas puede servir a una y la misma función de liderazgo.

Así como la naturaleza de la tarea del grupo influye sobre las clases de conducta de líder que surgen en el grupo, es de suponer que las necesidades específicas para mantener el grupo influyan en la conducta de liderazgo. Si

subgrupos en conflicto amenazan la existencia del grupo, sería de esperar que la persona conductora buscara en gran medida una conducta mediadora. Pero si el problema del grupo es de tener poco prestigio en la comunidad, de modo que los miembros lo abandonen, se necesitará en el líder actividades por completo diferentes. Por desgracia, gran parte de los estudios cuidadosamente controlados dedicados a la conducta del líder se han realizado en grupos temporalmente organizados, donde casi por necesidad los miembros no se preocupan por preservar el grupo. Y este problema, se pudo observar dentro del salón donde se realizó la investigación de campo, que nos hace ver el problema y problemas que están presentando los alumnos dentro su desarrollo en el proceso de aprendizaje, por la diversidad de metas y objetivos que tiene cada uno, dificultando aún más esto, por la falta de unión para el logro de sus objetivos y metas iniciales. Encontrando también que no existe precaución por parte de los alumnos para modificar dicha situación. Aún más no es visible un líder común que persiga como objetivo la integración del grupo.

Entonces, aunque poco se sepa de los procesos impuestos, es aparente y visible que factores de situación internos y externos del grupo, influirán sobre la naturaleza de la conducta de liderazgo escogida para ejecutar las funciones del grupo.

Esto nos hace suponer, que es importante el tipo de líder y las funciones que éste desempeña, por lo que, las características más específicas y claras de un líder nos haría o encontrar al líder ideal para el logro de metas de determinado grupo, en este caso, el que sé esta investigando o el saber y tener conocimiento,

que tipo de líder o líderes están rigiendo a dicho grupo y así poder saber o determinar la línea de trabajo o desenvolvimiento que vaya a tener, a lo largo del proceso enseñanza- aprendizaje.

1.3. TIPOS DE LIDER Y SUS FUNCIONES.

Como se mencionó en el anterior capítulo, podemos observar que el líder o liderazgo tiene diferentes formas de ser y actuar, de acuerdo a ello se decidió apoyarse en tres tipos de clasificaciones, de acuerdo a características específicas que diferentes teóricos se han encargado de realizar. Dichas clasificaciones son: a).- el líder autocrático, democrático, laissez- faire, b).- el líder de trabajo y líder social c),.- líderes positivos y negativos.

Y para ello, dentro de nuestro primer subtema citaremos a J.A.C. Brown, quién nos muestra los tres primeros tipos de líderes, que mencionamos, y dentro de los cuales logra dar una clasificación muy acertada de la conducción que tiene el liderazgo dentro de un grupo.

Esto, hará que podamos clasificar el tipo o tipos de liderazgo que se esta llevando a cabo dentro del grupo donde sé esta realizando la investigación de campo, a la vez de determinarnos hacia donde se dirigen las metas del mismo, como se mencionó anteriormente.

1.3.1. LIDER AUTOCRATICO, DEMOCRATICO Y LAISSEZ-FAIRE.

Esta clasificación tiene como enfoque la interacción social entre los miembros del grupo y el líder, caracterizando sobre todo un aspecto socioemocional.

El primer tipo de líder es:

a).- El líder autocrático, como su mismo nombre lo dice, toma las decisiones únicamente por él, dentro de los grupos el jefe concentra el mayor número de elecciones y de rechazos, él también es el que determina las actividades y las técnicas.

J.A.C. Brown (1960) distingue y clasifica dentro de éste tipo de líder tres tipos de autócrata, dentro de los cuales se encuentran:

El autócrata estricto, que es severo pero a la vez justo no delega su autoridad, se comporta como un hombre totalmente desprovisto de afectividad y de generosidad, que se muestra en toda circunstancia impersonal, realista, sino mezquino.

Generalmente conservador que se rodea de viejos amigos, a los que sabe otorgar satisfacción.

Otro es el *autócrata benevolente*, afligido por una conciencia no conformista, y sintiéndose responsable de sus colaboradores actúa por su bien, al mismo tiempo

que espera de ellos manifestaciones de reconocimiento, queriéndose sentir estimado sin dejar por esto de ser un centralizador y conservador.

El último es el *autócrata incompetente*, dentro de este, esencialmente una persona infantil, que no tiene ni para mandar los medios intelectuales ni tampoco el equilibrio afectivo necesario. Animado de una gran voluntad de poder a pesar de su profunda y grande falta de seguridad, es obsequioso con sus superiores, le gusta y humilla a sus colaboradores, y más aún, sobre todo a quienes envidian su talento y claro que los denigra sin pensarlo dos veces sistemáticamente. Casi siempre se niega a todo, miente a los compromisos que son útiles para su carrera. Es un débil que compensa su sentimiento de inferioridad a través de comportamientos impulsivos, y muy a menudo contradictorios por su naturaleza veleidosa.

El segundo tipo de líder es:

b). El líder demócrata, conjuntamente con los demás miembros del grupo toman las decisiones y toda política es un asunto de discusión para llegar aún a acuerdo conjuntamente entre todos.

Dentro de éste, Brown también señala tipos, de demócrata y son dos:

El demócrata auténtico, este se considera el jefe y director del grupo. Él sabe delegar su autoridad; es sensible al clima del grupo, respecto al cual siente que trasciende a los miembros del grupo. Su permanente objetivo es tratar de crear realmente las condiciones que permitan obtener la participación del grupo en la elaboración y ejecución de las decisiones que les conciernen a todos. Rara vez se les ve en convivencias.

El segundo y último es, *el Pseudo demócrata*, que quiere parecerse al anterior, pero no puede lograrlo por la falta de madurez afectiva y su profunda actitud en relación con la autoridad: tratando de convencer y muy a menudo de seducir, por así decirlo, es experto en lograr mediante o con procedimientos más eficaces que le permitan estar temporalmente en un grupo, la ilusión de cierta autonomía, y que en el mejor de los casos este resulta ser sólo un hábil manipulador de los demás.

En los grupos democráticos, cuando se quiere criticar o alabar a alguien, el líder es objetivo o se basa en los hechos que ve.

El tercer y último tipo de líder dentro de ésta clasificación es:

c). El Laissez-faire, dentro de este grupo, el jefe sólo, está representado prácticamente, por que éste deja o hace recaer el trabajo en un consejero de él. Y muchas de las veces se limitan a su función de representante del grupo, recibiendo a los visitantes, banquetes o los elogios del grupo, y esto sólo en las manifestaciones exteriores, por lo que observamos, su papel sólo se reduce a la concepción de las relaciones públicas.

En el grupo, los individuos tienen la libertad completa para tomar las decisiones del grupo o de individuo, dando esto una mínima participación del líder y sí es que esta se da, y para la división de tareas del grupo, el líder no interviene en nada.

Esto dentro de la investigación, nos hará saber si los líderes o alguno de ellos presenta determinadas características anteriormente señaladas que nos ayuden a resolver algunas de las problemáticas que plantea o muestra el grupo observado, y así poder resolver a su vez los objetivos planteados como primer instancia.

Ahora bien en relación, a la consecución del objetivo nos podemos enfocar a otra división, como lo es:

1.3.2. LIDER DE TRABAJO Y SOCIAL.

Como primer tipo de líder, a continuación se hablará de:

El líder de trabajo Este se forma, para ejecutar alguna tarea en forma más eficiente al elegir y coordinar la conducta y los recursos de un conjunto de individuos, Y el propósito fundamental de muchos grupos tales como equipos de investigación, comisiones, fuerzas para llevar a cabo tareas y ciertos tipos de comités, es el de resolver problemas. Y esto, a menudo se lleva a cabo de manera inicial en el grupo, y consiste en la organización de éste; donde el líder establecerá

un objetivo general para el proceso del grupo con respecto al cual todos los miembros de éste, deben de estar de acuerdo. Por lo cual, el líder iniciará de acuerdo a los objetivos que se plantearon a crear una atmósfera de facilitación, donde haga éste posible el proceso del grupo, y este proceso no es otra cosa, más que la preparación hacia el logro de las metas, permitiendo al grupo adherirse a través de la base facilitadora.

Ahora bien, la atmósfera facilitadora, para la consecución del objetivo se dará a través de proporcionar ciertas condiciones a los miembros del grupo, como el contacto psicológico, donde los miembros y el líder deben de estar juntos y los miembros perciban ésta actitud activa por parte del líder, además de dar orientación, donde el grupo pueda claramente percibir, entre lo que es y lo que le gustaría ser, y para ello el líder debe de estar consciente de sus propios sentimientos y no tener miedo de comunicarlos, para poder ser congruente. También es importante que el líder haga sentir al grupo como parte de él, y para ello es importante que sostenga que cada miembro del salón es valioso, aún cuando la conducta de algunos no lo sea, y todo esto, se llevará a cabo a través de que el líder tenga empatía y pueda establecer claramente desde un inicio estos puntos antes mencionados.

La tarea del grupo puede ser muy específica, o puede tener que ver con tareas las cuales sean más subjetivas o personales de cada miembro, pero como se observó, el líder de trabajo en cualquiera de los casos, desde un inicio define la formación conjuntamente con el grupo de reglas y elementos que los lleven al logro de metas iniciales, poniendo mucho énfasis en la resolución de los

problemas, y de acuerdo a esto, se espera que el líder desarrolle según Bales(1951), los papeles de:

- Iniciador-energizador.
- Buscador de información o de opinión.
- Dador de información u opiniones
- Elaborador, coordinador o ambos.
- Orientador-evaluador.
- Técnico en procedimientos.

Ahora, con respecto al líder social podemos decir que:

En la actualidad sabemos que no es simplemente la presencia física de otras personas la que afecta a la conducta, sino, más bien factores como los que se refieren a la forma en que los participantes están relacionados unos con otros; ya sean personas extrañas, amigos o rivales o las actitudes que aportan a ésta situación.

La primera característica a la que nos referiremos, será al individuo o miembro, que actúa positivamente dentro de un grupo, esta persona trata de ser demasiado amistosa que intenta dar seguridad a quienes lo siguen y al grupo en general; para él, es muy importante que todos se sientan parte del grupo.

El líder social, deja que sus amistades dentro del grupo interfieran con el progreso del mismo, en esta situación el grupo cambia, del enfoque de la razón

sobre su formación, a un interés por mantener una atmósfera amistosa. Y esto frecuentemente impide a los individuos la verdadera interacción de unos con otros, en forma significativa. Esto entonces se compara con aquel líder que esta tan involucrado por que todos los miembros del grupo lo quieren, que nunca ayuda a los mismos.

En fin, es un líder que sí bien es inteligente o no, no es algo que le sea de interés principal en el grupo, ya que se enfoca más, en lo que es la línea de diversión, al ser bueno para organizar fiestas, crear convivios, y sobre todo sabe estar al día de los cumpleaños y reventones que hay dentro de la carrera.

Además de estas clasificaciones, también se encuentran otros tipos de líderes, que hacen que el grupo se mueva dentro de una línea ya sea positiva o negativa que influya en el tipo de formación y superación que van a tomar los alumnos, así como el giro que el grupo tome dentro de su contexto socio cultural.

1.1.3 LIDER POSITIVO Y NEGATIVO

El enfoque de estas clasificaciones, se pueden describir de la siguiente manera:

Un líder, de un grupo elige cualquier línea o enfoque en su forma de actuar o ser dentro de éste, las cuales serían: 1).- facilitar la comunicación y dar

confianza al grupo, para la consecución de las metas,2).- y otra sería la actitud, dentro del grupo,

1.- La primera clasificación, a que nos referiremos será al **líder positivo** dentro de un grupo, esta persona trata de ser demasiado amistosa que intenta dar seguridad a quienes lo siguen y al grupo en general para él, es muy importante que todos se sientan parte del grupo. Por lo que facilita la comunicación y da confianza dentro del grupo.

El líder positivo desde de las primeras sesiones u etapas, se presenta como un modelo de conductas deseadas por el grupo, ya que éste, reduce la tensión, ansiedad, timidez y la inseguridad de las personas dentro del grupo, haciendo que estos participen dentro de todo el proceso. Y por ello, el líder aquí siempre intenta comprender todas las fuerzas que hay dentro de su grupo que contribuyen e interfieren con las metas planteadas por el mismo, por lo que el líder a través de sus usos, hábitos o su rutina normal, intenta dar un estado de control por medio de su habilidad para predecir la mayoría de los eventos, y no sólo predecir sino saber resolver dichos problemas, según estos se vayan presentando.

Podemos resumir diciendo que el líder positivo busca, más que nada proporcionar ayuda, facilita el reducir la tensión dentro del grupo, y trata de mostrar una comprensión hacia el mismo.

Para Bales (1951), el papel positivo del individuo es el de fungir como un:

a).- *facilitador o animador*, ya que este debe de dar amistad y seguridad al grupo para que todos se sientan parte de él, y el proceso de éste se de bien y se llegue a logro de las metas.

b).- *Como un portero o expedidor*, porque, trata de que todos sigan o lleven a cabo normas establecida por los mismos, además de fungir muchas veces como árbitro, al irlos guiando para que no pierdan el rumbo de sus normas establecidas como lo mencionamos al principio.

c).- *Un establecedor de metas o estándares*, como el nombre lo indica éste, intenta desde un principio buscar metas y objetivos altas, y busca el que estas se lleven a cabo, para obtener o llegar a las metas finales.

d).- *Un armonizador o conciliador*, éste busca las formas y maneras, por las cuales el grupo se encuentre equilibrado y bajo control tratando que los subgrupos se integren al resto del grupo, y que las diferencias de los miembros no tengan consecuencias problemáticas a través de la mediación de estos.

e).- *Comprometedor o neutralizador*, dentro de este se busca dar soluciones a problemas mencionados en el anterior párrafo, a través de sugerencias y alternativas para los mismos.

f).- *Observador del grupo*, para conocer los problemas del grupo es necesaria una observación constante hacia él, y saber así saber sus necesidades, además de permitirle una retroalimentación al mismo.

g).- *Seguidor o neutro*, éste sólo se encuentra dentro del grupo y lo sigue dando su visto bueno sin participar a fondo con el mismo.

2.- La siguiente clasificación que se presentará, será el líder negativo.

Aquí, éste líder o líderes presentan también conductas deseadas por el grupo, y llega a cumplir los objetivos y metas que el grupo se planteó al inicio de éste.

Pero de manera inversa a las metas y objetivos planteados líneas arriba; (que es el obtener a alumnos adaptados positivamente dentro de su sociedad y con un contexto sociocultural también positivo), existe la predisposición a una desestabilización, al grado de la inadaptación social, a través de un contexto sociocultural negativo que se va creando. Esto nos dice que, las personas dirigidas lo requieren así, ya que trabaja en la consecución de las y objetivos.

Y para entender a lo que nos referimos con la inadaptación social, diremos que es un proceso para resolver problemas, para restablecer el equilibrio y volver de la perturbación a la satisfacción, reducir impulsos, disminuir la tensión emocional, eliminar estimulaciones negativas persistentes, lo cual implica un factor importante dentro de la adaptación social, como lo es la motivación. También se supone que existe una dirección en el proceso de realizar una adaptación; dicha dirección tiene como objetivo el lograr la armonización en el trabajo colectivo de los componentes de una personalidad y de ésta a su vez con el medio ambiente.

Aunque existen algunas discrepancias entre diversos autores, la mayoría coinciden en afirmar que existe una definición concreta del término adaptación; pero James O. Whittaker nos proporciona una serie de características de las actitudes de una persona bien adaptada más o menos de la siguiente forma:

- "Existe autoaprecio y reconocimiento de sus limitaciones.
- Se contempla como elemento aceptado dentro de su sociedad, pero conservando su individualidad e independencia.
- Tiene capacidad para formar relaciones satisfactorias con otras personas.
- Muestra una relación normal frente a las funciones corporales.
- También muestra una reacción normal frente a la tensión e hipersensibilidad, o en otro caso las elimina generalmente es productiva y feliz." (ESCOTET; 1974: pp.21)

Por ello, cuando una persona muestra una tendencia significativa contraria a dichas actitudes, se piensa en ella en términos de desajuste o desadaptación.

Y esto, lo podemos observar dentro de los grupos que hacen referencia a esta clasificación.

CAPITULO 2
EL RENDIMIENTO ACADEMICO

CAPITULO 2. EL RENDIMIENTO ACADEMICO.

El enfoque que a continuación se dará sobre el rendimiento académico será sobre la vertiente de interés para la investigación, ya que de esta depende en gran medida en la forma de cómo se da y que influencias tiene para que éste se de.

2.1. DEFINICION Y CARACTERISTICAS DE RENDIMIENTO ACADEMICO.

A lo largo del presente subtema se describirá el concepto de rendimiento académico. Un autor en el que se ha puesto mayor énfasis en éste subtema, es Luiz A. Mattos (1991), que muestra claramente las principales características del rendimiento académico y trata ampliamente aspectos sobresalientes del tema.

Como inicio mencionaremos, que en la enseñanza, como en todas las demás actividades humanas que se organizan con la mira de lograr objetivos bien definidos, la verificación de los resultados obtenidos y su evaluación constituyen una fase necesaria y obligatoria. Los resultados de la enseñanza forman en su conjunto lo que se convino en llamar el "rendimiento escolar". Pero antes de analizar otras cosas, será necesario establecer con bastante claridad el concepto de rendimiento académico.

El rendimiento viene del latín "rendere" que significa "dar fruto o utilidad a una cosa." El Diccionario Pedagógico editado por Ediplasa en 1991, define el rendimiento como, " El resultado de un proceso independiente de trabajo realizado por un individuo o un grupo. Todos los tipos de rendimiento, y en especial el rendimiento escolar, son el resultado de numerosos factores procedentes de todas las capas y ámbitos de las personas...".

" El verdadero rendimiento académico, consiste en la suma de transformaciones que se operan: en el lenguaje técnico, en la manera de obrar, en las bases actitudinales del comportamiento de los alumnos". (Mattos. 1990:3159)

Por lo general el rendimiento académico o escolar es considerado como la capacidad de los alumnos para expresar en forma escrita un determinado tema que el maestro considere el más importante o tal vez elegido al azar. Muchas veces se considera al rendimiento académico como la capacidad de dar respuestas prefabricadas o aprendidas de memoria sobre ciertas preguntas que el maestro elabora con respecto al tema. Pero frecuentemente nos damos cuenta de que tales definiciones son simples y erróneas, ya que analizando el verdadero rendimiento académico, veremos que consiste en una suma de transformaciones que ocurren dentro del pensamiento como lo es el lenguaje, así como también en la manera de comportarse, actuar, dentro de las bases de actitud en el comportamiento de los alumnos con relación a las situaciones y problemas de la materia.

Según Mattos (1985), el rendimiento escolar se ve reflejado en la manera que los alumnos tratan de comprender ciertas situaciones específicas que se

plantean en la asignatura y tratan de resolver los problemas reales que se les presentan además de utilizar un lenguaje elevado de acuerdo a su nivel de estudios, sabiendo a la vez interpretarlo y ubicarlo en su vida diaria. Otros factores que se consideran como elementos representativos del rendimiento escolar son la manera de comportarse y obrar ante situaciones que se presentan en el grupo, las actitudes y dinámicas afectivas que se observan en el mismo.

El rendimiento académico que adquiere el alumno al finalizar el curso, es necesario que sea bien definido, y estos tendrían que integrar su aprendizaje a su vida cotidiana, adecuándolos a su propia personalidad, para recurrir a ellos cuando los necesiten, les ayuden a resolver problemas y principalmente los sigan utilizando a lo largo de su vida escolar.

Es imprescindible mencionar que el rendimiento académico es de gran importancia dentro de la personalidad del individuo pues, forma una parte esencial dentro de su desarrollo, ya que va a depender de éste la manera en que resuelva sus propios problemas y los beneficios que le puedan traer consigo los resultados obtenidos.

Entendido así, el rendimiento escolar se convierte en una contribución sustancial para el desarrollo de la personalidad de los alumnos. Éste debe emerger del proceso de aprendizaje más maduro, más rico y dotado por así decirlo, de recursos superiores para afrontar con éxito los problemas de la vida y de la profesión. La captación formal de contenidos se valoran en los exámenes, pues constituyen el auténtico rendimiento escolar. Sin embargo no de manera cuantitativa sino cualitativa, por lo cual este segundo aspecto se evalúa con: su

participación en clases, entrega de trabajos y su calidad, atención en clases, manejo de conceptos y la participación en la realización de trabajos en equipo, manera de comportarse, actuar con relación a las situaciones y problemas de la materia; de esto se tomó muy en cuenta lo señalado anteriormente para la realización de la investigación de campo.

Esto apoya el concepto que se tiene de rendimiento escolar al evidenciar o mostrar que su enfoque se dirige hacia la preparación del sujeto en una directriz de formación integral.

2.2 RENDIMIENTO ACADEMICO Y ESCUELA.

Si observamos que el rendimiento es algo importante dentro del desempeño y evaluación de un alumno, entonces podemos suponer que el rendimiento académico debe de ser aún más importante para una escuela, la cual pretende al igual que todas las instituciones escolares el rendimiento y aprovechamiento que tengan sus alumnos durante el proceso de aprendizaje, durante el ciclo o tiempo de su estudio; aún más a un nivel superior, como el caso de ésta investigación que se llevó a cabo dentro del grupo de la Licenciatura en Derecho de 5to semestre "A".

Además de que, este apartado nos ayudará a resolver los objetivos planteados al principio, ya que la investigación se realizará dentro de una escuela,

evaluando el rendimiento académico que presenten los alumnos del salón antes mencionado.

Se sabe que la escuela constituye una sociedad a escala, por lo cual Allport (1924), juzgaba que la actividad en conjunto facilita el rendimiento del individuo. De aquí se da el origen del término de facilitación social para referirse a éste fenómeno, de rendimiento académico.

Para obtener un buen rendimiento de las actividades escolares, es necesario tomar en cuenta los siguientes factores como lo son: el lograr un autoconocimiento, interés o motivación que se tenga al realizar actividades dentro o fuera del salón de clases, las participaciones a lo largo de la clase son de gran importancia, pues van a permitir adquirir el aprendizaje de manera significativa; y para participar en clase, se debe de estar dispuesto a hacerlo, mostrar interés en la clase manteniendo el deseo interno de aprender constantemente.

En el ambiente escolar es bien claro que la presencia de otros influye en la conducta de una persona, ya que como Zajonc (1966), sugiere, "que la presencia de otros influye sobre la conducta de una determinada persona de la siguiente manera: facilitando la emisión de respuestas previamente aprendidas y dificultando el aprendizaje de nuestras conductas que se encuentra abierto en el ambiente escolar".

Ahora bien a lo largo de la vida, el ser humano se enfrenta a una serie de motivos ó propósitos que influirán de alguna manera en sus actitudes o en la forma de comportarse.

Los motivos intervienen en la persona de dos formas distintas: puede ser de manera superficial y pasajera, esta va a ejercer su influencia durante unos momentos, tanto en la conducta como en la actitud de la persona. O ya sea de manera profunda penetrando en las actitudes y comportamiento a lo largo de la vida del individuo. Este aspecto adquiere un papel muy importante en la escuela:

" Motivar, es despertar el interés y la atención de los alumnos por valores contenidos en la materia, excitando en ellos el interés de aprenderla, el gusto de estudiarla y la satisfacción de cumplir las tareas que exige". (Mattos, 1990:144) En el mismo tema Michel (1991), afirma que la motivación es necesaria en el aprendizaje de los individuos; que es de vital importancia el despertar el interés, estimulándolo para seguir adelante y así logren alcanzar sus objetivos y metas ya previstas.

Que se tenga confianza en sí mismo, también es una forma de estar motivado que favorecerá el cumplimiento de las metas y objetivos que se tengan. Con los objetivos planeados, interés, deseo de lograr algo, la utilización de técnicas de estudio eficientes, confianza en sí mismo y el cuestionamiento constante del aprendizaje se podrá llevar a cabo el aprendizaje de manera óptima.

Si se toma en cuenta los factores anteriores llevándolos a cabo, el rendimiento de las actividades que se obtengan serán óptimas y se obtendrán muchas satisfacciones, además de que se puede decir que ya se tiene el 50% del éxito que se persigue lograr al final del curso.

2.3. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO.

Se desarrollaron dentro de este apartado, de manera más específica algunos factores de los mencionados anteriormente exployándose en la variable que se sostiene en esta investigación.

A lo largo del trabajo, nos hemos dado cuenta de que existen diversos factores que afectan y determinan el rumbo que toma un grupo, además que éste, se ve afectado o influye dentro del rendimiento académico de una forma u otra

Por eso se afirma que existen diversos factores que intervienen en el rendimiento escolar dentro de lo que es la Escuela.

Algunos de estos factores serían; los, hábitos de estudio, métodos pedagógicos de enseñanza, ambiente familiar, la motivación en el alumno y liderazgo. Se considera con frecuencia que el liderazgo grupal es uno de los factores que afectan o influyen más en el rendimiento escolar porque, como veremos en el siguiente capítulo, el éxito de cualquier grupo, es una función de las capacidades del líder o líderes y de la calidad de estas relaciones entre los miembros, además de la interacción entre el líder y el grupo.

Otros aspectos, ya antes mencionados se harán referencia de una manera más general, considerando que también son importantes influencias para el rendimiento escolar y que unidas a la variable del liderazgo determinan el resultado final en cuanto a éste objetivo.

**Liderazgo:* Tan importante para determinar sus acciones, es para el grupo el tipo de individuos que lo compongan como la estructura que adopte dicho grupo expresándolo en su líder y en cada uno de sus elementos. Entendido como la estructura, la conjugación de elementos constitutivos de un todo, cuya razón de ser se define por su funcionalidad con miras a un objetivo determinado.

Los otros factores revisados son:

**La cultura:* ya que la experiencia de un individuo en y a través de ésta determina su comportamiento dentro o en un grupo, aunque obviamente, los grupos pueden crear nuevas formas de conducta que resultan con el tiempo en un cambio cultural.

Aún cuando los elementos de identidad de un grupo derivan de la cultura, no hay 2 individuos que experimenten una cultura de la misma forma. Una sociedad pluralista contiene diferencias regionales, étnicas y de clases socioeconómicas que permiten amplias variaciones en los estilos de vida y los valores culturales, como lo es en nuestra ciudad de Uruapan; que se encuentra constituida por diferentes etnias y por lo tanto tiene diferentes estilos de vida y valores culturales.

* De acuerdo a los *objetivos perseguidos*, es por que, si hay un claro propósito para la existencia del grupo, los miembros serán capaces de desarrollar una identidad con dicho propósito, ya que satisface una necesidad personal. Sin embargo, si el propósito del grupo esta vagamente definido o si los miembros del

grupo no se identifican personalmente con la finalidad, habrá un proceso más lento y sobre todo difícil en el proceso y desarrollo de las metas del grupo.

**La influencia del medio familiar* en los resultados escolares son a través de cuatro factores necesarios y fundamentales como son: el nivel educativo relacionado con la escolaridad que tienen los padres, la cantidad y calidad de libros, periódicos y revistas que se leen en casa, así como el tipo de actividades que se realizan; el factor económico, que se refiere al ingreso con el que cuenta la familia, ocupación del padre o de los padres, el número de hijos y las condiciones de vida en general con las que cuentan; las actitudes, y la postura de los padres respecto de la futura profesión de los hijos, así como el estímulo de los padres al trabajo de estos; y la afectividad, de acuerdo a los cuidados y disciplina en casa.

**La práctica docente*, es también uno de los factores que influyen en el rendimiento y aprovechamiento de los alumnos, ya que la buena utilización de métodos, técnicas y conducción de un grupo facilita la comprensión y el aprendizaje de los contenidos que él este dando; esto por otra parte nos muestra una dificultad al acceso de aprendizaje de los alumnos cuando existe una deficiencia didáctica en la práctica de los docentes. Esto se puede observar, en la mayoría de los maestros de la Escuela de Derecho, debido a que muchos de ellos están realizando sus primeras práctica como docentes.

**La motivación en el alumno:*

Las motivaciones intervienen en la persona de dos formas distintas:

1.- Puede ser de manera superficial y pasajera; esta ejerce influencia durante unos momentos, tanto en la conducta como en la actitud de la persona

2.- O ya sea de manera profunda, donde esta llegue a las actitudes y comportamiento a lo largo de la vida del individuo. Por eso, " Motivar, es despertar el interés y la atención de los alumnos por valores contenidos en la materia, excitando a ellos el interés de aprenderla, el gusto de estudiarla y la satisfacción de cumplir las tareas que exige" (MATTOS, 1991:144).

La motivación es necesaria en el aprendizaje de los individuos; "es de vital importancia el despertar el interés, estimulándolo para seguir adelante y así logre alcanzar sus objetivos y metas previstas". (MICHEL, 1991:22).

Con esto se puede decir, que un estudiante motivado, muestra el deseo de aprender y cada día se esfuerza por estudiar y realizar los trabajos y actividades escolares de la mejor manera.

Una persona para entender y aprovechar la clase, es primordial que cuente con interés de prepararse continuamente, para que cuando haya terminado el curso no piense que sólo ha perdido el tiempo, sino que se de cuenta, que en verdad ha aprendido cosas nuevas y ha obtenido mejores conocimientos, por ello se dice que es importante tener el interés natural de los alumnos para así poder obtener un rendimiento académico.

Como individuo debe de estar consciente de sus aptitudes intelectuales, que consisten en conocer su propia capacidad intelectual, así como sus habilidades en las que destaca y se le facilita, es necesario también de que en el estudio el alumno conozca el orden con el que trabaja, si tiene o no la capacidad para llevar a cabo el desarrollo de alguna asignatura, o sí utiliza un método que le permita rendir al máximo dentro de alguna área.

Si el alumno se conoce así mismo podrá desarrollar contenidos, organizar racionalmente su tiempo, elaborar un sistema que le permita sacar las cosas esenciales de las explicaciones del profesor, en sí podrá obtener buenos hábitos de estudio que le permitan obtener un mejor rendimiento académico.

CAPITULO 3

LIDERAZGO, GRUPO ESCOLAR Y RENDIMIENTO

ACADEMICO; TRINOMIO FUNCIONAL DEL CONTEXTO

ESCOLAR DESDE UNA PERSPECTIVA

CONSTRUCTIVISTA.

CAPITULO 3 LIDERAZGO, GRUPO ESCOLAR Y RENDIMIENTO ACADEMICO; TRINOMIO FUNCIONAL DEL CONTEXTO ESCOLAR DESDE UNA PERSPECTIVA CONSTRUCTIVISTA.

En este capítulo se pretende apoyar la relación que existe entre ambos conceptos, y de acuerdo a esto poder resolver en gran medida la importancia y relevancia del problema que presenta ésta tesis, además de tener la información que nos lleve a observar más directamente esa influencia.

3.1.-PERTENENCIA AL GRUPO ESCOLAR Y LIDERAZGO, DOS ROLES EN UN MISMO SUJETO.

Después de conocer, lo referente al liderazgo, sus funciones, características y saber que éste influye en gran medida dentro del grupo y en sus actitudes, así como también en la obtención de sus metas, se podrá observar entonces como el rol que juegan los líderes es doble, ya que son parte del grupo y son los líderes.

Y para ello se dirá, que el éxito de cualquier grupo es una función de las capacidades del líder, la calidad de las relaciones entre los miembros, y la interacción entre el líder y el grupo.

Las formas del liderazgo varían tal y como se ha mostrado; las suposiciones filosóficas y dinámicas relativas a la conducción varían también de un individuo a otro. Sin embargo, algo que se puede afirmar sin temor a equivocarse, "es que los grupos están más cerca del liderazgo y de los líderes, que ninguna otra cosa. El líder es el centro del proceso, independientemente de su punto de vista personal sobre el liderazgo". (Andueza, M. 1975: 115) Por que la primera y última responsabilidad de lo que ocurra en el grupo se encuentra centrado en el líder y no importa que tan voluntaria o renuente haya aceptado el cargo. La presencia del líder, el acto de ofrecer el servicio, quiera o no, lo coloca en la posición de evaluar la actividad propuesta y de llevar la responsabilidad principal de lo que ocurra en el grupo. Por esto, la presencia del líder es indispensable, ya que da aprobación, es apoyo, seguridad, restricciones, límites, prohibiciones castigos y por que no, también es amor. El líder puede delegar esta responsabilidad en el grupo como un todo, o en individuos del grupo, en mayor o menor grado como se menciona en capítulos anteriores, así como este también puede ser desafiado, resistido, atacado, seducido e incluso rechazado en varios momentos de su liderazgo. Sin embargo, el líder no deja de ser el foco de todas las dinámicas, y el aprendizaje se realiza a través de su presencia.

Esto, estará en gran medida a cargo del líder o líderes, tanto de sus características para trabajar como la forma en que estos influyan en el grupo, así también dentro de sus actitudes en la obtención o realización de sus metas. Con estas situaciones podemos mostrar como el líder pertenece y es líder de un grupo, que son dos roles en un mismo sujeto.

Ejemplificando esa situación marcaremos el manejo y relación que tienen los líderes en su grupo, de acuerdo a los tipos y características que presentan líderes:

Líder democrático, "trabaja en cooperación con el grupo para establecer las metas, las direcciones y los procedimientos, el líder democrático, no acepta la responsabilidad completa por el grupo, sino comparte ésta con sus miembros se ve así mismo como la persona que puede facilitar el proceso de desarrollo humano". (James, C. 1981: 288)

Líder laissez-faire, "es el líder que de ja hacer, además de ser simplemente otro miembro del grupo. Se trata de una experiencia de conducción libre en la cual las piezas caen por sí mismas en los lugares que corresponden". (Idem)

Con esto se refuerza la idea de pensar, en la importancia e influencia que tienen los líderes ante sus seguidores, basándonos en las responsabilidades y situaciones que en ellos recaen, además de observar el doble rol que estos juegan en un grupo.

3.2.- GRUPOS ESCOLARES Y APRENDIZAJE COOPERATIVO

Los grupos escolares como su mismo nombre lo dice, nacen de un sistema social que funciona regido por instituciones (ya sean jurídicas, económicas políticas, etc.) dentro de un segmento particular de la realidad social en que

vivimos y como lo es la escuela, y es aquí precisamente donde surgen los grupos escolares; dentro del cual, un conjunto de personas persiguen fines determinados, y para alcanzar estos, se crea un sistema de normas que funciona para regular la ejecución y organización de un grupo.

Y para mantenerse en el curso de sus objetivos. Las normas deben responder a:

- ◆ Las relaciones afectivas.
- ◆ Relaciones de control, autoridad y toma de decisiones
- ◆ Relaciones de aceptación.
- ◆ Y éstas se clasifican en:
 - ◆ Normas formales.
 - ◆ Normas enunciadas explícitamente.
 - ◆ Normas no explícitas e informales.
 - ◆ Normas inconscientes.

Por otro lado, el aprendizaje cooperativo es aquel que en opinión de Arendes (1994), sus raíces intelectuales se encuentran en una tradición educativa que enfatiza un pensamiento y una práctica democrática, en el aprendizaje activo y en el respeto al pluralismo en sociedades multiculturales.

Por lo que, el enfoque del aprendizaje cooperativo debe promover que sus estudiantes:

- Se sientan involucrados en relaciones con compañeros que se preocupan por ellos y los apoyan.
- Sean capaces de influir en las personas con quienes están involucrados.
- Disfruten el aprendizaje.

Además, el aprendizaje significativo se caracteriza por dos aspectos:

1.- *Un elevado grado de igualdad.* Entendida como el grado, que debe de haber en la simetría entre los roles desempeñados por los participantes en una actividad grupal.

2.- *Un grado de mutualidad variable.* Donde se entiende que la mutualidad, es el grado e conexión, profundidad y su bidireccionalidad en las transacciones comunicativas. Y se dice que la mutualidad es variable en función de que exista o no una competencia entre los diferentes equipos, ya sea produciendo una mayor o menor distribución de responsabilidades o roles entre los miembros, y de que la estructura de la recompensa sea naturaleza extrínseca o intrínseca. Pero no olvidemos que "los más altos niveles de esta mutualidad se darán cuando se promueva la planificación y la discusión conjunta, además se favorezca el intercambio de roles y se delimite la división del trabajo entre los miembros". (COLL, 1990: 343)

Cabe aclarar que no todos los grupos de trabajo es un grupo de aprendizaje cooperativo. Simplemente colocar a los estudiantes en grupo y decirles que trabajen juntos no significa que deseen o sepan cooperar.

Un ejemplo de ello, son los grupos de trabajo tradicionales, dichos así por que suele suceder que algunos de los alumnos con más habilidades asume el liderazgo tal donde sólo ellos se benefician de la experiencia a expensas de los miembros con menos habilidades, por lo que sólo son algunos los que trabajan académicamente y otros sólo cubren funciones de apoyo. Algo que si parece muy claro es que, esta división inadecuada de funciones aunada a un esquema competitivo al interior del "grupo" donde llegan a manifestarse en luchas por el poder, conflictos obviamente divisionistas que crean una segregación de los miembros (subgrupos). Estos grupos se orientan no tanto por el trabajo a desempeñar, sino por la conformidad a la autoridad, con la que establecen una dependencia inadecuada.

Partiendo de la reflexión anterior, sería importante conocer los componentes esenciales del aprendizaje cooperativo de a cuerdo a la:

- ◆ *Interdependencia positiva.* Que se da cuando los estudiantes perciben un vínculo con sus compañeros de grupo de forma tal que no pueden lograr el éxito sin ellos(y viceversa) y que deben coordinar sus esfuerzos con los de sus compañeros para poder complementar una tarea. Observando esta situación se dirá entonces que, los alumnos comparten sus recursos, se propician apoyo mutuo y celebran juntos su éxito

- ◆ *Interacción promocional cara a cara.*

- ♦ *Valoración personal-responsabilidad personal*".

(DÍAZ, B. 1998:58)

3.3.- RENDIMIENTO ACADÉMICO- EFECTO DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO.

Como se ha comentado en varias ocasiones, el alumno no aprende en solitario, sino que, por el contrario, **"La actividad autoestructurante del sujeto estará mediada por la influencia de los otros, y por ello el aprendizaje es en realidad una actividad de reconstrucción de los saberes de una cultura. En el ámbito escolar, la posibilidad de enriquecer nuestro conocimiento, ampliar nuestras expectativas y desarrollarnos como personas está determinada por la comunicación y el contacto interpersonal con los docentes y más aún con sus compañeros de grupo".** (DÍAZ, B. 1998:49)

Por tanto, desde secciones anteriores quedó establecida la importancia de la interacción que se establece entre el alumno con las personas que lo rodean, por lo cual no puede dejarse de lado el análisis de la influencia educativa que ejercen los compañeros de clase.

Reflexionando lo anterior, se podrá decir, sin dejar de reconocer que la enseñanza debe de individualizarse en el sentido de permitir a cada alumno trabajar con independencia y a su propio ritmo, que también es muy importante, el

promover la colaboración y el trabajo grupal. Ya que se ha demostrado que los estudiantes aprenden más, les agrada más la escuela, establecen mejores relaciones con los demás, aumenta su autoestima y aprenden habilidades sociales más efectivas cuando trabajan en grupos cooperativos que al hacerlo de manera individualista y competitiva. Ya que, en opinión de Arendes (1994), las raíces intelectuales del aprendizaje cooperativo se encuentran en una tradición educativa que enfatiza un pensamiento y una práctica democrática, en el aprendizaje activo y en el respeto al pluralismo en sociedades multiculturales como esta.

A través de las actividades académicas cooperativas, los individuos establecen metas que son benéficas para sí mismos y para los demás miembros del grupo buscando así maximizar tanto su aprendizaje como el de los otros. El equipo trabaja junto hasta que todos los miembros del grupo han entendido y completado la actividad con éxito.

Cabe mencionar que las relaciones entre iguales pueden incluso constituir para algunos estudiantes las primeras relaciones en cuyo seno tienen lugar aspectos como la socialización, la adquisición de competencias sociales, el control de los impulsos agresivos, el incremento académico.

"El trabajo en equipos cooperativos tiene objetos en el *rendimiento académico* de los participantes así como en las relaciones socioafectivas que se establecen entre ellos." (COLL, 1990: 340)

David y Roger Johnson (1988) coordinadores del Centro para el Aprendizaje Cooperativo concluyen que el:

1. Rendimiento Académico. Determina que las situaciones de aprendizaje cooperativo son superiores a las de aprendizaje competitivo e individualista en áreas y tareas muy diversas, tanto las que implican la adquisición, retención y transferencia de conocimientos, como las de naturaleza más conceptual. No obstante, en tareas simples, mecánicas o de ejercitación mediante sobreaprendizaje, las situaciones competitivas fueron superiores en rendimiento. Y que en las:
2. Relaciones socioafectivas. Se observan mejoras en las relaciones interpersonales de los alumnos que toman parte en situaciones cooperativas. Particularmente se incrementaron el respeto mutuo, la solidaridad y los sentimientos recíprocos de obligación y ayuda, así como la capacidad de adoptar perspectivas ajenas. Un efecto remarcable fue el incremento de la autoestima de los estudiantes, incluso de aquellos que habían tenido al inicio un rendimiento y auto estima bajos.

Por lo tanto para Lott (1966), la cohesión (congenialidad) que se da en los grupos afecta el resultado de trabajo, ya que, cuando hay colaboración en una situación para la resolución de un problema, la simple presencia de colegas que simpatizan entre sí puede aumentar la eficiencia de la cooperación, aumentando claro está, la motivación hacia las tareas y así proporcionar una fuente de

reforzamiento social mutuo, respecto de la conclusión y solución favorable de la tarea.

Esto, estará en gran medida a cargo del líder o líderes, ya que este, es el que, como observamos en renglones arriba influye en gran medida dentro del grupo, así como también dentro de sus actitudes y la obtención o realización de sus metas.

Otro punto importante a rescatar aquí, es la competencia y cooperación que se da en los grupos.

Ya que, la competencia es una forma de motivación basada en el mejoramiento personal, pero la competencia así como tiene efectos deseables también los tiene indeseables en el desarrollo de la personalidad. Por el lado positivo se puede decir que estimula los esfuerzos y la productividad individuales, promoviendo así, normas y aspiraciones más altas que reducen por ende la brecha que hay en las capacidades y la ejecución de estas. Para Maller (1929), la competencia hace que los juegos de grupo sean más interesantes y las tareas cotidianas sean menos monótonas.

Pero, el lado negativo promueve sentimientos de insuficiencia en los alumnos menos capaces, alientandolos a retirarse de actividades en las que no destacan. Además de conducir a un clima de grupo tenso, hostil, vengativo y negativo, exagerando el valor al aprovechamiento.

Es importante aquí rescatar la influencia, que el líder o los líderes tienen en la dinámica que se presenta en un grupo, además de ello depende el

aprovechamiento y rendimiento que tienen los alumnos de manera individual y grupal en el logro de sus tareas y metas.

Esta información nos hace retomar la historia del hombre desde sus inicios, y donde por supuesto diversas teorías e hipótesis del hombre nos han llevado a saber que no aprendemos de una manera solitaria sino en comunidad, ya sea dentro de un grupo o sociedad de personas que facilitan nuestro aprendizaje.

CAPITULO 4
ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

CAPITULO 4.-ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Dentro de este capítulo, como el mismo tema lo indica, se describirán e interpretarán los resultados obtenidos a través de la investigación de campo basados y relacionados en un mayor grado con la información teórica que cubre en un 50% los objetivos que se pretendían para dar solución y respuesta a este tema y el otro 50% la información de campo que a continuación se dará y arrojará los resultados que nos permitirán dar una conclusión y propuesta a esta investigación.

Y para ello, iniciaremos describiendo a través de que método, técnica e instrumentos se obtuvieron los datos de la investigación de campo.

4.1.- METODOLOGIA UTILIZADA.

En esta investigación el método que se siguió fue el Etnográfico, puesto que se fundamenta sobre todo en la descripción de las características de los alumnos del 3 año de la Escuela de Derecho en la Universidad Don Vasco y de los tipos de liderazgo en la misma, así como la influencia de los tipos de liderazgo en el rendimiento escolar.

Se utilizaron las técnicas de observación, la encuesta y entrevista, e instrumentos como: el diario de campo y cuestionarios (uno para la encuesta a los alumnos, otro para los docentes y otro para la guía de entrevista).

4.1.1.- DISEÑO DE MUESTRA.

Las muestras que se tomaron fueron no aleatorias de tipo intencional selectivo o de juicio.

Una muestra de diseño fue a partir de una población de 43 alumnos de un sólo grupo. Y que se selecciono a consideración, en principio de la Escuela de Derecho por que presentan características de líderes, además de tener como perfil de egreso la capacidad de liderazgo. También se selecciono este grupo en particular por que todos los compañeros se conocen mejor y sus relaciones no son tan cambiantes, e incluso los maestros tienen un conocimiento más claro, de acuerdo a las experiencias con sus alumnos en clases, además de tener una estructura grupal más sólida a los grupos anteriores, también es por que, de acuerdo a conocimientos anteriores estos jóvenes presentan más problemas de grupo que los otros grupos que se encuentran en ese año.

4.1.2.- DISEÑO DE LOS INSTRUMENTOS.

Para obtener la información necesaria en esta investigación se requirió utilizar cuatro instrumentos, estos fueron: Diario de campo, un cuestionario aplicado en la encuesta a los alumnos, y otro cuestionario aplicado a los maestros, además de una guía de entrevista aplicada a los maestros.

Por medio de la encuesta se aplicó un cuestionario que contenía 4 preguntas, este se utilizó para detectar principalmente la organización y relación que tiene el grupo y los líderes que se encuentran dentro del salón. Las 4 preguntas fueron cerradas. Otro de los cuestionarios fue para los docentes, de acuerdo a una escala de valores que se le hizo de manera seleccionada a 6 alumnos sobre su desempeño y rendimiento escolar, por que estos presentaban un mayor número de seguidores y condiciones apropiadas para determinar el tipo de liderazgo y la influencia que estos ejercen a sus seguidores.

El diario de campo fue utilizado para anotar los datos acerca de la cohesividad del grupo, detectar que tipo de líderes son de acuerdo a las clasificaciones ya establecidas. Además de ver la influencia que tienen esos líderes en el rendimiento escolar de sus de más compañeros.

Las observaciones se realizaron durante el mes de Noviembre y Diciembre de 1999 y Enero del 2000, tratando de rescatar datos de la mayoría de las diferentes materias.

Un instrumento más que se utilizó fue un cuestionario con el fin de que sirviera como guía para las entrevistas que se aplicaron a los docentes. Esta permitió rescatar datos más personales ellos como: opiniones propias, percepción del ambiente escolar, la influencia que tienen los líderes y los subgrupos en el rendimiento de sus seguidores. Este instrumento consta de 5 preguntas, todas ellas son abiertas, puesto que sólo de esta manera se obtendría los datos personales mencionados anteriormente. Además, esta entrevista ayudo a obtener información más firme e importante que se utilizó a lo largo de la interpretación y que se tomó en cuenta al hacer la propuesta de solución.

Para comenzar a describir la información de campo obtenida se podrá decir que:

La información que a continuación se dará en las siguientes unidades de análisis, será la interpretación de los resultados obtenidos a través de la investigación de campo con el grupo seleccionado. Esto se clasificó, de manera que pudiera resolver los objetivos e hipótesis planteados al inicio de la investigación y para ello dentro de la primera unidad de análisis se describen e interpretan los tipos de liderazgo encontradas dentro del grupo, y sus características; en la segunda unidad de análisis se determino y caracterizó al rendimiento académico de una manera cualitativa y no cuantitativa que nos apoyara más a determinar la influencia, y así poder resolver nuestros objetivos de una manera más veraz y objetiva, a través del aprendizaje significativo que presenten los alumnos observados; el tercer y último capítulo de estas unidades

de análisis da respuesta a nuestra hipótesis y tema principal, ya que este último describirá, como los tipos de liderazgo encontrados dentro del grupo influyeron en el rendimiento académico de los alumnos del grupo seleccionado.

4.2. LOS TIPOS DE LIDERAZGO QUE SE DAN EN EL GRUPO ESCOLAR.

Comenzando con la primera interpretación se dirá, que:

Los tipos de liderazgo que observados dentro del grupo escolar, donde se realizó esta investigación fueron:

- a).- El liderazgo de trabajo relacionado con el democrático y.
- b).- El liderazgo social relacionado con el laissez-faire.

Pero antes de poder desglosar las observaciones realizadas dentro del grupo, es importante describir y explicar a través de qué técnica o instrumento se obtuvo la información necesaria para resolver esta unidad de análisis.

Para ello se realizó una observación no participante asentada en un diario de campo, además de un sociograma (anexo 1) que nos permitió corroborar las

relaciones interpersonales, estructura y cohesión observadas en la dinámica del grupo.

Como primera información obtenida a través del sociograma, se observa que el grupo está dividido en varios subgrupos; por lo que se presentan diversos líderes ver (anexo 1) siendo tres, los que tienen un número mayor de seguidores, marcándose cada uno de ellos en los números 4, 12 y 38 (ver anexo 1/3), por lo que nos enfocamos más a estos subgrupos. También se observan 7 alumnos que se desenvuelven solos o que no están dentro de algún subgrupo (anexo 1), destacándose además que las relaciones entre los subgrupos, es negativa, encontrándose en particular 3 alumnos fuertemente rechazados.

Los tres tipos de líderes más denotados, se clasificaron dentro de los dos tipos mencionados de liderazgo:

El líder social relacionado con el laissez-faire y el líder de trabajo relacionado con el democrático.

4.2.1.-LÍDER DE TRABAJO.

A través de las observaciones y del sociograma que se enfocó más hacia lo que es este aspecto de trabajo, se detectaron características mencionadas anteriormente en el capítulo 1, al decir, que el líder de trabajo se forma para ejecutar alguna tarea en forma más eficiente al elegir y coordinar la

conducta y los recursos de un conjunto de individuos. Y el propósito fundamental de los grupos, tales como equipos de investigación, comisiones, fuerzas para llevar a cabo tareas y ciertos tipos de comités, son el de resolver problemas. Y esto, a menudo se lleva a cabo de manera inicial en el grupo, y consiste en la organización del grupo; donde el líder establecerá un objetivo general para el proceso del grupo con respecto al cual todos los miembros de éste, deben de estar de acuerdo. Por lo cual, el líder iniciará de acuerdo a los objetivos que se plantearon a crear una atmósfera de facilitación, donde haga éste posible el proceso del grupo, y este proceso no es otra cosa, más que la preparación hacia el logro de las metas, permitiendo al grupo adherirse a través de la base facilitadora describiéndonos así como es y como actúa un líder de trabajo. Dentro de este tipo calificaron 2 alumnos con mayor cantidad de seguidores que el resto de los subgrupos encontrados, el primer alumno que mencionaremos es el número 4 quién además es la jefa de grupo de su salón, ella motiva a sus demás compañeros y en particular a su grupo de compañeros o seguidores, de acuerdo a la atmósfera creada que facilita sus objetivos y metas.

Esto fue detectado en las clases de Procesal civil, donde expuso junto con sus compañeros o seguidores un tema, este denotaba una buena organización previa, además de que la comunicación entre ellos era buena, por que unos a otros se apoyaban en el transcurso de su exposición, aclarando puntos que alguno de sus compañeros de exposición no tenían muy claros o pedían lo explicara o aclarara cuando no lo sabían bien. Algo también importante es que trataba de orientar e incitar a sus demás compañeros a realizar una mejor exposición,

motivándolos a buscar más información de la que los maestros les daban para la exposición. (DIARIO, 25/11/1999.)

En la clase Derecho del Trabajo, esta alumna es una de las que inicia la participación y busca problemas o temas de relación para que el resto del grupo lo reflexione o analice, haciendo con esto, que el grupo en su generalidad participe y se incluya dentro de esa dinámica, esta situación produce, que el grupo o la mayoría ejemplifique y comprenda más fácilmente el tema o de lo que se esta hablando en clases. (DIARIO. 8,10 y 13/12/1999).

Otro de los líderes de trabajo encontrados dentro del salón, fue el número 38, quién a su vez, al igual que la compañera anterior, también propicia la participación de sus demás compañeros, pero a diferencia de la compañera anterior, tiene una mejor comunicación con todos sus compañeros, esto se observa dentro del sociograma realizado en el anexo 1/3, donde Se encontró que ninguno de sus compañeros de grupo lo rechaza o tiene una actitud negativa hacia él.

En la materia de Ingles, es el compañero que proporciona más ayuda a los demás, ya que facilita la comprensión de los conceptos y desarrollo de los textos, pero ante todo da tips de ayuda para la mejor comprensión y aprendizaje del idioma de ingles. (DIARIO. 10/11/12/1999-2000)

Ejemplo de su labor persuasiva la muestro en el siguiente relato:

Quando el maestro de la asignatura de Amparo se retraso 10 minutos y no llegaba a clases los compañeros más negativos y problemáticos del salón decidieron suspender las clases, y este compañero (N0.38) hizo cambiar de

opinión a los demás al expresar y explicar, que la tolerancia es de 15 minutos y que estos no habían transcurrido además de saber que el maestro era uno de los que casi nunca faltaba a sus clases a menos de mencionarlo con anterioridad cosa que nunca mencionó, al llegar a un acuerdo decidieron esperar a que llegara el maestro, cosa que al cabo de 5 minutos sucedió. (DIARIO. 10/01/2000.)

Estas situaciones propician, que los compañeros que están a su lado busquen obtener las mismas metas y objetivos que el compañero, pero además éstos se refuerzan al momento de tratar de ser como el o actuar de una manera parecida.

4.2.2.-LÍDER SOCIAL

La alumna número12, fue elegida por mostrar un número superior de seguidores en particular, que el resto(ver anexo1/3). Además de ser una de las alumnas que presenta dichas características sobre los líderes sociales, y donde se mencionaba que busca más, el ser aceptada, tener una atmósfera de sociabilidad, organizar fiestas y parrandas como dirían ellos. Sus actitudes dentro de las clases denotan esas características al ser una de las alumnas más inquietas, su atención es difusa, dentro de las clases conversa mucho con sus compañeros y se la pasa escribiéndoles y mandando recados cosa que distrae mucho a los que se encuentran cerca de ella y de sus compañeros, la mayoría de los maestros, le llaman la atención.

Por esas circunstancias y situaciones mencionadas renglones arriba, la alumna al llegar a tener problemas con algunos profesores por ejemplo: con el maestro de la asignatura de Inglés, por que en una clase la alumna estaba hablando mucho y pasándose recados con algunos de sus amigos y compañeros, por lo tanto el maestro decidió decirle que se saliera de la clase después de varias llamadas de atención, cosa que la alumna no atendió pero sí respondió de una manera muy grosera, y de a cuerdo a esa situación el maestro decidió ir a reportarla con el director por su falta de respeto hacia lo que estaba realizando el maestro en clases, suspendiéndola así a tres de sus clases y que la compañera acepto de manera burlesca. (DIARIO. 4/12/1999)

En fin, como se había ya explicado en el capítulo 1, que sí bien es un líder inteligente o no, no es algo que le sea de interés principal a los compañeros que la siguen, ya que esta se enfoca más, en lo que es la línea de diversión, al ser bueno para organizar fiestas, crear convivios, y sobre todo sabe estar al día de los cumpleaños y reventones que hay dentro de la carrera, esto crea intereses diferentes a los que se habían propuesto al inicio de su carrera.

4.3.-¿CÓMO SE CARACTERIZO EL RENDIMIENTO?

Para la realización de la investigación, el rendimiento académico se caracterizó y conceptualizó de manera cualitativa básicamente, ya que como pudimos observar en el capítulo número 2, donde según Mattos (1985), el rendimiento escolar se ve reflejado en la manera que los alumnos tratan de comprender ciertas situaciones específicas que se plantean en la asignatura y tratan de resolver los problemas reales que se les presentan además de utilizar un lenguaje elevado de acuerdo a su nivel de estudios, sabiendo a la vez interpretar lo y ubicarlo en su vida diaria. Otros factores que se consideran como elementos representativos del rendimiento escolar son la manera de comportarse y obrar ante situaciones que se presentan en el grupo, las actitudes y dinámicas afectivas que se observan en el mismo.

De acuerdo a este concepto las observaciones se basaron en factores que favorecían el rendimiento académico de los alumnos a través de la participación puntualidad y calidad en entrega de trabajos, trabajo en equipo, realización de los trabajos dentro del grupo, desenvolvimiento al desarrollar problemas y situaciones en clases acerca de un problema dado por el maestro y el manejo de conceptos.

Además de ser necesaria esta conceptualización ya que la influencia que se da, se denota más en la forma de actuar y conducirse dentro del grupo en cuanto a su rendimiento académico, por que permite observar como determinados líderes

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

influyen en su forma de participar en clases, integrarse a la participación de un trabajo en equipo o simplemente resolver determinados problemas o situaciones que se les presentan, para evaluar este aspecto se aplicaron dos cuestionarios a los docentes donde se enfoca sólo a dichas características. (anexo 2)

Estos cuestionarios permitieron obtener más información y directa sobre el rendimiento que tienen los alumnos y así hacer una comparación entre el resultado de aprovechamiento que tuvieron los dos tipos de líderes y el resultado que presentaron sus seguidores

Esto muestra que una conceptualización cuantitativa en esta investigación no resolvería muchos de nuestros objetivos, por que, es menos objetiva al observar como se desarrolló el estudiante o que intereses y motivos determinaron sus calificaciones ya sean de 5 o 9 por ejemplo. Y el rendimiento académico cualitativo da respuesta a los objetivos e hipótesis planteados al inicio de la investigación.

Ya que a través del diario de campo se observó directamente, como se desarrollaban y trabajaban los alumnos donde se llevo a cabo la investigación dentro de su proceso enseñanza- aprendizaje, al ver sus exposiciones en clases sobre algún tema en particular, la participación que ellos hacían al momento de estar escuchando la clase, al hacer uso de sus ideas a través de conceptos formados y moldeados de acuerdo a sus experiencias pasadas de aprendizaje y también a través de la dinámica que desempeñaba el grupo en general al momento de acceder al conocimiento.

4.4.- LOS DIFERENTES SUBGRUPOS GUIADOS POR UN LIDERAZGO INDIVIDUAL, EN RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO ACADÉMICO.

Como observamos en un inicio, el grupo se encuentra dividido en varios subgrupos además de encontrar a 7 alumnos fuera de cualquier subgrupo, dentro de los cuales hay líderes y alumnos que son fuertemente rechazados; esto a creado influencias grandes en cuanto al rendimiento académico que tiene el grupo en general, por que existen rencillas entre los subgrupos y el rechazo que se le da a algunos alumnos cambia su forma de actuar al darle menos importancia a lo que realizan; además de haber demasiadas relaciones negativas y de conflicto entre los mismos compañeros al observar que los objetivos y metas se forman a través de diferentes posturas cosa que crea un caos y confusión al momento de seguir cierto camino o determinar cual situación ayudaría mejor a obtener las metas y objetivos planteados a lo largo de su carrera. (ver anexo 1/2 y 1/3 las relaciones negativas)

Para observar más directamente la influencia se seleccionaron 3 líderes que influyen fuertemente, ya que el número de seguidores es más grande que el resto de los demás líderes encontrados y por ello los resultados de la investigación son más visibles que la del resto del grupo. Dos de ellos son líderes de trabajo los números 4, 38 (anexo 1/3), y uno es líder social el número 12 (anexo 1/3). Pero

en general se puede decir que el grupo y sus líderes son de trabajo, esto mencionado a través de la entrevista realizada a los docentes

Esto denota que la influencia se ejerce en subgrupos por la división tan grande en que se encuentra el grupo, y no de manera general como se a dado en otros grupos.

Reforzando lo anterior, se dirá que la respuesta, que nos dieron lo maestros en la pregunta 3 de la entrevista, nos da en gran parte la respuesta a este tema (ver anexo 3), donde se muestra que 80% de los maestros nos dicen que los líderes que se encuentran dentro del salón influyen en el rendimiento de sus seguidores, por eso, se da la relación entre estos dos conceptos marcados en este tema.

4.4.1.-INFLUENCIA DE LOS LÍDERES DE TRABAJO EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE SUS SEGUIDORES.

Los alumnos número 4 y 38, son los líderes de trabajo encontrados dentro del grupo de 3 año de Derecho, que denotan más la influencia que ejercen por el número mayor de seguidores, a la del resto de los subgrupos.

Eso se observó primeramente a través del diario de campo, por que la participación y desempeño que tienen los líderes, además de las respuestas

realizada por los maestros, a través de la escala de rendimiento desempeñada por los alumnos líderes en sus clases, (ver anexo 2) es la misma que realizan sus seguidores en diversas situaciones, una de ellas son: al momento de crear juntos exposiciones de trabajo, la dedicación a sus estudio, un menor grado de reprobación que el resto del grupo, mayor atención en clases debido a su interés y motivación, mayor fluidez al expresarse, además de tener conceptos más acertados acerca de los temas que tratan.(DIARIO, 11/12 de 1999 y 01del 2000)

Esto se refuerza con la entrevista realizada a los docentes, donde se describe más detalladamente el rendimiento y desempeño académico que tiene el líder y sus seguidores dentro del salón.

Ahora bien, el rendimiento que muestra el subgrupo número 1, influenciado por el líder # 4 dentro de la pregunta núm.1 de la entrevista realizada, denota que los resultados no son tan variantes ya que los 3 seguidores presentan las mismas características en cuanto a atención en clases, participación en la entrega de trabajos, calidad en entrega de trabajos, manejo de conceptos, entrega oportuna de trabajos y la participación en clases, y son algo variantes, debido a que los seguidores se apoyan y orientan mucho en lo que la líder hace y realiza, por lo que, el líder muestra mayores capacidades al momento de realizar determinada tarea, observándose esto aún más al momento de influir en sus seguidores y convencerlos a través de la definición conjunta de las reglas y elementos que los lleven al logro de sus metas, poniendo así mucho énfasis en la resolución de los problemas, y el trabajo que propone el líder, al ser él, un buscador de información, de opinión y orientador, además de crear una atmósfera de facilitación donde éste

hace posible y más fácil el proceso de su subgrupo. Esto lo podemos rescatar en el capítulo 1 tema 1.3.2, que nos habla más detalladamente acerca de ello.

El grupo número 2, tiene al líder # 38 y de igual forma que el anterior éste tiene 3 seguidores, que de a cuerdo, a lo que los maestros comentaron en la pregunta # 1 y 4 de la entrevista (anexo 3) sobre éste subgrupo, es que es, el que más participa dentro del salón y uno de los subgrupos de trabajo que mejor han sabido resolver y solucionar los problemas que se les presentan en clases con los trabajos.

En el salón de clases se muestran activos al momento de estar participando, además la entrega de trabajos, su atención, el manejo de conceptos, participación en equipo es buena, ya que dentro de sus exposiciones y participaciones denotan un aprendizaje e investigación previo (DIARIO. 11/12 de 1999 y 01del 2000). Por esto se puede decir que comparten los mismos intereses hacia el trabajo que realizan en el grupo y que su líder sí ejerce influencia en el aprovechamiento y empeño que ellos ponen, ya que al momento de decidir y dar una primera opinión la da el líder y es aceptada sin poner mucha resistencia a ello, además de ser uno de los que muestra más apoyo a sus compañeros al dar orientación, reforzar la motivación que ellos tienen por lo que realizan y ser uno de los que obtuvo mejor rendimiento que el de sus compañeros que lo siguen (anexo 2/6).

4.4.2.-INFLUENCIA DE LOS LÍDERES SOCIALES EN EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE SUS SEGUIDORES.

Como observamos anteriormente, sólo se encontró en el grupo un subgrupo social como lo es el de la líder número 12, quien al igual, que los otros dos grupos presenta 3 seguidores, pero que a diferencia de los otros grupos anteriores, éste líder no influye en el rendimiento y aprovechamiento de sus seguidores, por que los anteriores manejan una dinámica donde se interviene más en el trabajo escolar, y por tanto en éste líder los intereses y motivación que se juegan son más enfocados a sus relaciones sociales y búsqueda de la diversión solamente.

Esto se vio, al momento de hacer el acto de desaparición que hacían todos en el horario de clases y muy frecuentemente, además de ser los primeros y primeras que estaban puestos para organizar una fiesta o reventón como dicen ellos.(DIARIO, 10/11/12, DE 1999-2000)

Respecto al rendimiento y aprovechamiento que presentaban los demás compañeros y seguidores de ésta líder, se observo a través del diario de campo y la entrevista hecha a los docentes, que dos de los tres seguidores presentan un rendimiento bueno y muy diferente al que la líder presento, esto nos indica que la relación, amistad y afinidad es sólo y en gran medida enfocado hacia lo social y diversión

Pero además, de las situaciones presentadas es importante aquí recordar que el acceso al aprendizaje es muy diferente ya que en lo que uno o dos de ellos

tiene que estudiar mucho, otro sólo tiene que recordar lo que vio o estuvo atento en clases y es por eso que sólo unos aprovechan el estar frente al grupo de trabajo y los demás o el resto no.

Esto denota, que de acuerdo al tipo o tipos de liderazgo que se encuentren dentro de un salón van a determinar la influencia ya sea positiva o negativa, de trabajo o social, democrático o autocrático, o bien el grado en que éste se presenta, y que mucho de ello se debe a las características, objetivos y metas presentadas por el grupo en un inicio, para así determinar ellos mismos el liderazgo o los tipos de líderes que se requieren y necesitan en su formación. Por lo que dentro de éste salón, el líder social no encaja y ayuda a lograr las expectativas que la mayoría del grupo presento (grupo de trabajo).

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

Con ésta investigación de campo se puede concluir que respecto a la hipótesis planteada al inicio de la investigación, lo siguiente:

La hipótesis se acepta en un 75%, dado que de los 3 líderes, los dos que son considerados como líderes democráticos y de trabajo ejercen una influencia directa sobre el rendimiento académico de sus seguidores, mientras que el tercer líder ubicado como líder laissez-faire y enfocado a lo social no ejerce influencia alguna sobre el rendimiento académico de sus seguidores.

De está manera podemos concluir que el tipo de liderazgo de trabajo y democrático requerido de acuerdo a las características del grupo, es influyente en el nivel de rendimiento académico de los miembros de la misma.

Esto se logró, a través de la respuesta que se dio a los objetivos particulares, que pudieron mostrarnos las situaciones que se daban dentro del salón donde se llevo a cabo la investigación, y así determinar de acuerdo a dicha investigación (de campo), los resultados que renglones arriba se han presentado.

PROPUESTA

PROPUESTA.

JUSTIFICACIÓN:

En relación y de acuerdo a los resultados de la investigación teórica, y sobre todo la de campo, se considera muy importante, crear una programa de ayuda a los docentes que les permitan estructurar el proceso de enseñanza: con situaciones de aprendizaje cooperativo y significativos a sus alumnos y grupos de trabajo, donde estos se pueda apoyar y organizar de una manera más dinámica y conjunta donde los líderes que se encuentren dentro del grupo favorezcan aún más esa relación de grupo y rendimiento de sus compañeros.

Y para ello, se propondrá un programa que resuelva muchas de las situaciones aquí marcadas:

TEMÁTICA PROPUESTA:

“Conducción y organización de grupos educativos”.

Para los docentes de la Escuela de Derecho.

APRENDIZAJES A LOGRAR:

Objetivo General.

Analizar y vivenciar los conceptos fundamentales de grupos en situación educativa.

Objetivos Particulares.

1. Analizar el concepto de grupo.
2. Analizar las diversas categorías de agrupamiento.
3. Analizar los distintos métodos de investigación de los grupos pequeños.
4. Analizar los diversos factores que condicionan la dinámica de los grupos en proceso educativo.
5. Explorar y vivenciar tales factores en el propio grupo académico.
6. Analizar las propuestas para el trabajo en grupos en proceso educativo que presenta la teoría de los grupos pequeños o escolares.
7. Aplicar técnicas de conducción grupal.
8. Elaboración de manual de dinámicas grupales.

CONTENIDOS:

Temas:

- ◆ Conceptos de grupo y métodos de investigación de grupos.
- ◆ La dinámica de grupos en educación.
- ◆ La operatividad, de la dinámica grupal en el contexto educativo.

El desarrollo se encuentra en el programa que se elaboró (ver anexo 4)

UNIDADES DIDACTICAS:

Los contenidos propuestos se abordarán de forma teórica y se confrontarán con la práctica de los maestros, por lo tanto la modalidad didáctica a utilizar será el

seminario , el cual Sánchez Cerezo lo define como trabajo intelectual de nivel medio superior que tiene por finalidad la investigación científica, el trabajo en equipo, la actividad y participación.. Además se propone en forma de seminario, por que se pretende un aprendizaje activo, ya que los miembros, no recibirán toda la información elaborada sino que tendrán que completarla con su experiencia. Otra razón de ser seminario es con el objeto de abarcar todos los contenidos propuestos y lograr un aprendizaje significativo en los asistentes.

TIEMPOS:

Este seminario consta de 42hrs, se realiza en un mes y medio, los días sábado de 08:00am a 15:00pm; Se determinó el día sábado debido a las múltiples ocupaciones de los docentes que asistirán y por la variedad e importancia de los contenidos que se abordarán en este seminario.

PERSONAL REQUERIDO:

Este seminario se llevará a cabo por un Licenciado en Pedagogía.

Se requiere un pedagogo, ya que es el encargado de diseñar y llevar a cabo un seminario, también de poseer los conocimientos necesarios sobre la organización y conducción de un grupo, además de conocer técnicas y dinámicas grupales que van de acuerdo a las características de los jóvenes y por ende el grupo.

ALGUNAS IDEAS DE LOGÍSTICA:

- Pizarrón
- Rotafolio
- Proyector de acetatos Y diapositivas.
- T. V. y videos

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

Es indispensable para conocer los antecedentes, necesidades, avances y logros de los asistentes al seminario.

Por ello se utilizaron los siguientes tipos y momentos de evaluación en los docentes:

Evaluación Diagnóstica.

INICIAL.- A través, del nivel de conocimientos que tienen sobre los contenidos a tratar, a lo largo de todo el seminario.

Evaluación Formativa

INTERMEDIA.- A través de la retroalimentación constante, de acuerdo al rescate de experiencias ubicadas en los contenidos a tratar.

Evaluación Sumativa.

FINAL.- A través de:

- El nivel de conocimientos obtenidos.

- La apropiación de contenidos.
- En la retroalimentación final, de acuerdo a un producto final.

BIBLIOGRAFIA

- ALVES DE MATTOS, Luis. 1990. "Compendio de didáctica general" Ed, Kapelusz.
- ANDUEZA, Maria. 1975. "Dinámica de grupos en educación". Ed. Edicol, S. A.
- ANUIES. 1989. "Trayectoria escolar en la Educación superior" SEP México.
- ANZIEU, Didier. 1964. "La dinámica de los grupos" Ed. Kapelusz Buenos Aires.
- AROLDO, Rodríguez. 1983. "Psicología social" Ed, Trillas México D.F.
- ASTIVERA, Armando. 1972. "Metodología de la investigación educativa" Ed. CINCEL, S.A. Madrid, España.
- AUSUBEL, P. David. 1990. " Psicología Educativa" Ed. Trillas México D.F.
- BLEGER, J. 1988. Temas de psicología: entrevista y grupos" Ed. Nueva visión, Buenos Aires.
- CARTWRIGHT, Dorwin. 1986. "Dinámica de grupos: Investigación y Teoría" Ed. Trillas México D.F.

CIRIGLIANO. 1990. "Dinámica de grupos y educación" Ed. El Ateneo México D.F.

COLL, C. 1990. "Desarrollo Psicológico y Educativo II". Ed. Alianza , Madrid.

COLL, C. 1993. "El constructivismo en el aula " Ed. Graó, Barcelona.

DÍAZ BARRIGA, Frida. 1998. "Estrategias docentes para un aprendizaje significativo" Ed. McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A de C.V.

DÍAZ BARRIGA, Frida. 1989. "Aprendizaje significativo y organizadores anticipados" Ed. Facultad de Psicología de la UNAM.

DIDIER, Anzieu y Jacques. 1971. "La dinámica de los grupos pequeños". Ed. Kapelusz, Buenos A.

"ENCICLOPEDIA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN" (1999). Ediciones Euroméxico, S.A. C.V.

ERNEST, R. 1983. "Teorías del aprendizaje" Ed. Trillas México D.F.

ESCOTET, Miguel Angel 1974. "Manual del Cuestionario Investigativo de la Personalidad". Ed. Pedagógicas Latinoamericanas.

GONZALES, N. José de Jesús. 1994. "Dinámicas de grupos. Técnicas y tácticas" Ed. Pax México, D. F.

HANSEN, Jones C. Y Warner Smith. 1918 "Asesoramiento de grupos" El manual moderno. S.A. México D.F.

HILGARD, Ernest. 1983. "Teorías del aprendizaje" Ed. Trillas México D.F pp.

JAMES, C. 1981. "Asesoramiento de grupos". Ed. Manual Moderno.

KATS, Daniel.1990. "Psicología Social de las Organizaciones" Ed. Trillas México D.F.

LATAPI, Pablo. 1991. "Aprendizaje y rendimiento" SEP Nueva imagen México.

LIBERMAN. 1985. "Trabajo Social, el niño y su familia" Editorial PAXMEX, México.

MATTOS, Luis. 1985. "Compendio de Didáctica General" Editorial kapelusz, Buenos Aires, Argentina.

MICKINNEY, Fitzgerald. 1982. "Psicología de desarrollo, edad adolescente" Ed. Manual moderno. 2da. Edición México D.F.

NAPIER, R.W. 1985. "Grupos teoría y experiencia" Ed. Trillas México D.F.

PREDUECHNI, G. 1985. "Psicología Social" Ed. Cartagos y letras, Argentina.

ROGERS, C. 1963. "Grupos de encuentro" Ed. Amorrout, Buenos Aires.

STEPHEN, R.C. 1993. "Liderazgo para la excelencia" Ed. Paidos Buenos Aires.

SANCHEZ, C.S. 1997 "Diccionario de las ciencias de la educación" Ed, Santillana México, D.F.

VELA, Jesús A.. 1991. "Técnicas y prácticas de las relaciones humanas" Ed. Librería Parroquial. S. A, de C. V.

WHITTAKER, James. 1987. "La Psicología Social, Mundo de Hoy" Ed. Trillas México D.F.

WITTAKER, James. 1985. "Psicología General" Ed. Trillas México D.

ZALAPA Ríos, Héctor (1992)"Nuestra historia, nuestra filosofía" En Universidad Don Vasco. Uruapan Mich.

GLOSARIO

LIDER

Anglicismo que se emplea para designar al jefe o dirigente de un grupo. Generalmente, la característica que hace que una persona se convierta en líder es el despliegue de las capacidades necesarias para alcanzar los fines que el grupo tiene planteados.

LIDERAZGO

Función realizada dentro de un grupo por el líder. Generalmente implica una relación desigual, conocida y aceptada por las partes implicadas con los otros miembros del grupo.

RENDIMIENTO ACADEMICO

Se refiere a cuantas materias logran incorporar los alumnos verdaderamente a su convertirse en una gran ayuda para el desarrollo personal e integral del alumno, conducta, manifestado esto en su manera de sentir, así como también el poder resolver problemas y saber utilizar lo aprendido dentro y fuera de su grupo escolar. Así entonces, el rendimiento académico logrará

GRUPO FORMAL

Estos presentan una jerarquía de estatus explícita, para la que se han elegido funcionarios o representantes, y normas y reglamentos que gobiernan la conducta de los miembros.

GRUPO INFORMAL

No tienen un código de conducta escrito, es usual que los miembros compartan maneras comunes de conducirse (normas sociales).

SOCIOGRAMA

Técnica sociométrica creada por Jacob Moreno, permite descubrir las interacciones y los tipos de asociación que existen en los grupos; pone a su vez en evidencia la posición de cada miembro, las preferencias y rechazos, la existencia de subgrupos, etc. Vale decir, ofrece un conocimiento concreto, experimental y cuantitativo de la estructura espontánea e informal de los grupos.

INFLUENCIA

Acto de influencia es cualquier conducta que produzca un efecto sobre otra conducta, estado psicológico o cualquiera otra condición. Incluye prácticamente cualquier transacción interpersonal que ejerza efectos psicológicos o conductuales.

ADAPTACION SOCIAL

Identificación con el grupo social al que pertenecemos. Aceptación de los cánones sociales.

ETNOGRAFÍA. (dentro del método descriptivo)

El Término etnografía deriva de la antropología y significa literalmente "Descripción del modo de vida de una raza o un grupo de individuos". Además, la etnografía es descriptiva por definición y se mueve dentro del enfoque de la investigación cualitativa.

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Ocurre cuando la información nueva por aprender se relaciona con la información previa ya existente en la estructura cognitiva del alumno de forma no arbitraria ni el pie de la tetra; para llevarlo a cabo debe de existir una disposición favorable del aprendiz así como significación lógica en los contenidos o materiales de aprendizaje.

APRENDIZAJE COOPERATIVO

Situación de aprendizaje en la cual los participantes establecen metas que son benéficas para sí mismos y para los demás miembros del grupo, buscando maximizar tanto su aprendizaje como el de los otros. Se sustenta en el concepto de interdependencia positiva.

CONSTRUCTIVISMO

Confluencia de diversos enfoques psicológicos que enfatizan la existencia y prevalencia de los procesos activos de autoestructuración y reconstrucción de los saberes culturales, los cuales permiten explicar la génesis del comportamiento y del aprendizaje.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO

Nombre. _____

Los siguientes datos serán utilizados de manera estrictamente confidencial y enfocada objetivamente a la investigación, por lo cual te suplicamos te expreses en la mayor veracidad posible.

- 1.- Menciona el nombre completo del compañero (a) con la cual te gusta realizar trabajos escolares (mayor preferencia).
- 2.- Menciona el nombre completo del compañero (a) con la cual no te gustaría realizar trabajos escolares.
- 3.- De tus compañeros ¿quién crees que te eligió para la primera pregunta?
- 4.- De tus compañeros ¿quién crees que te eligió para la segunda pregunta?

ANEXO 1/1

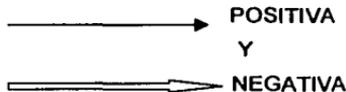
SOCIOGRAMA

(INSTRUCCIONES)

- ❖ Dentro del grupo investigado, existen 4 subgrupos con poca estabilidad, dado que la percepción positiva no es recíproca: esto se puede observar a través del anexo número 4.

- ◆ Donde:

Las flechas indican la relación:



- ◆ El jefe de grupo es una de las alumnas, que se encuentra dentro de los líderes más sobresalientes.
- ◆ Y dentro del anexo 6 se pueden observar los alumnos líderes, y son:
 - El número 4 que es mujer.
 - El número 12 que es mujer.
 - El número 38 que es hombre
- ◆ Estos están representados de:

● .- Que son los alumnos líderes con más seguidores.

ANEXO 1/1

- ❖ A través del sociograma que se encuentra en el anexo 6, se observa también a los alumnos más rechazados, entre los cuales se encuentran:

El número 8 que es mujer.

El número 20 que es mujer.

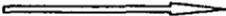
- ◆ Dentro de los cuales:

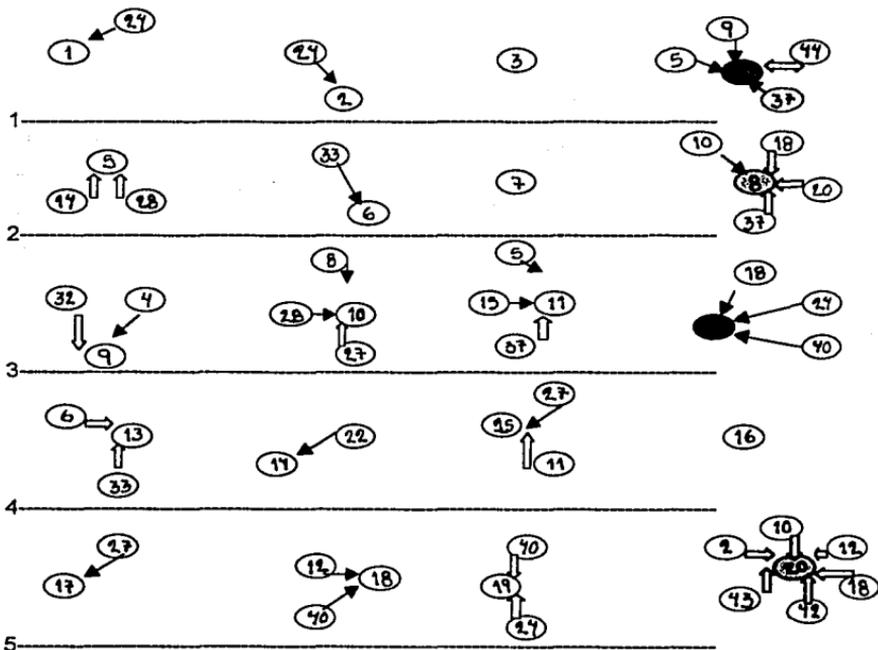
 - Son los alumnos más rechazados.

ANEXO 1/2

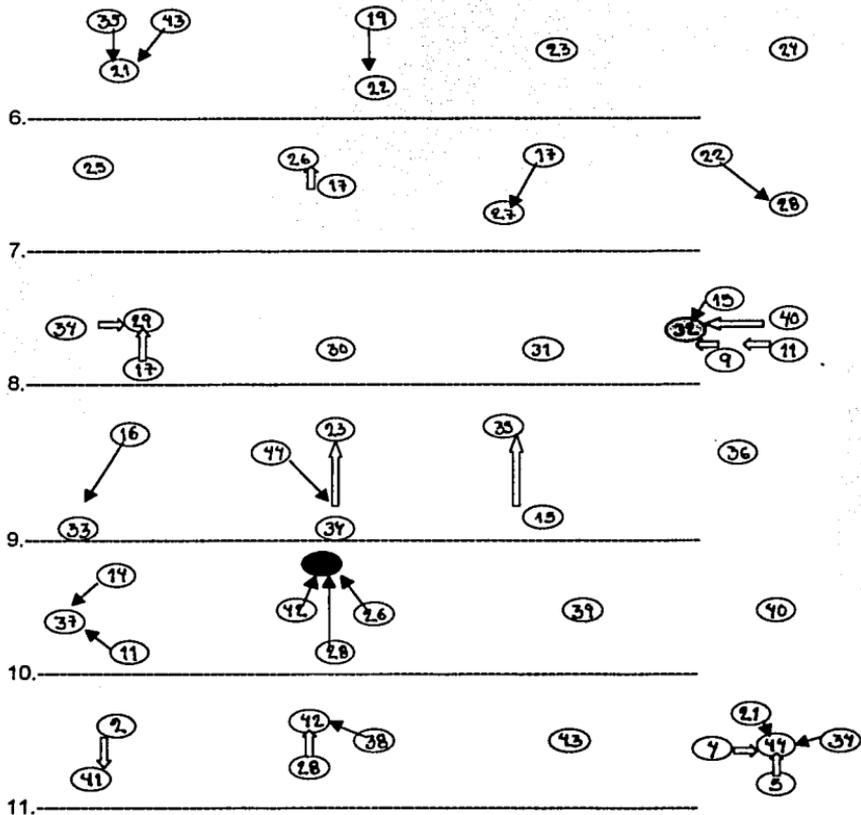
SOCIOGRAMA

Las respuestas positivas hacia sus compañeros están marcadas con la fecha: 

Las respuestas negativas hacia sus compañeros están marcadas con la fecha: 



ANEXO 1/2

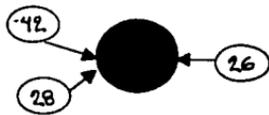
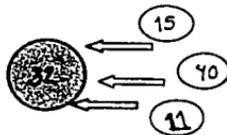
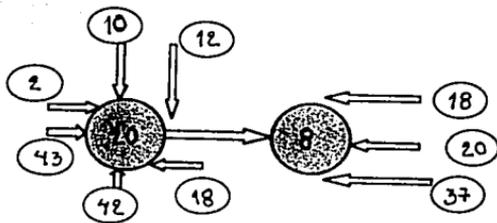
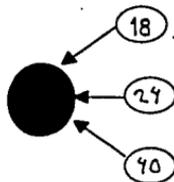
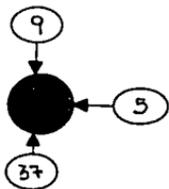


ANEXO 1/3

LOS ALUMNOS LIDERES Y RECHAZADOS

Los alumnos líderes con más seguidores son los de color:  __

Los alumnos más rechazados son los de color:  _____



ANEXO 2

PARA LOS MAESTROS EN RELACION A SU MATERIA.

Obj.- Esto nos permitirá observar el desempeño del alumno, para conocer que Rendimiento lleva dentro de su salón de clases, y para ello es importante, el contestar la siguiente escala.

Cómo evaluaría los siguientes sujetos en los aspectos mencionados, de acuerdo a la siguiente escala: Mal (M), Regular (R), Bien (B), Muy Bien (MB).

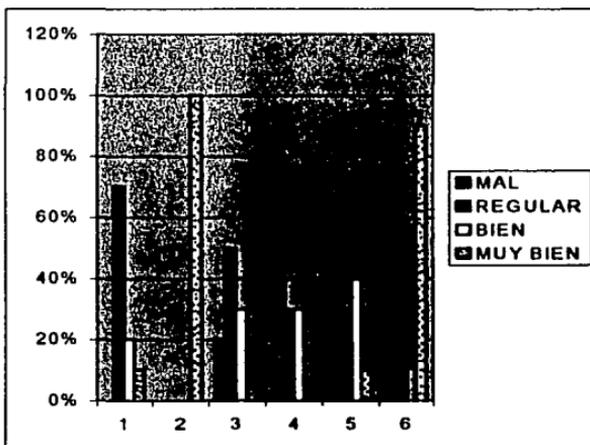
NOMBREASPECTOS

| | PARTICIPACION EN CLASES | ENTREGA OPORTUNA DE TRABAJOS | CALIDAD EN ENTREGA DE TRABAJOS | PARTICIPACION EN TRABAJOS DE EQUIPO | ATENCION EN CLASES | MANEJO DE CONCEPTOS |
|--|-------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|--------------------|---------------------|
| ARRIAGA ESPARZA JESSICA ERTEMISA | | | | | | |
| MONTANO LAGUNAS BLANCA. L | | | | | | |
| ESTRADA NUÑEZ KARLA MONICA | | | | | | |
| ROBLES ESQUIVEL JOSE ANTONIO | | | | | | |
| CORTEZ GOMEZ MARIA LUISA | | | | | | |
| GUIZAR OSEGUE- RA MARIA DEL CARMEN | | | | | | |

ANEXO 2/1

EL rendimiento académico de la alumna número cuatro, de acuerdo a sus maestros fue:

| | | | | | | |
|------------------|------------|----------------|-------------|-----------------|--------------|------------------------------|
| <u>ALUMNO 4</u> | 0% | 70% | 20% | 10% | 100% | <u>COLUMNA</u> <u>(1)</u> |
| <u>ALUMNO 8</u> | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | <u>COLUMNA</u> <u>(2)</u> |
| <u>ALUMNO 12</u> | 20% | 50% | 30% | 0% | 100% | <u>COLUMNA</u> <u>(3)</u> |
| <u>ALUMNO 20</u> | 40% | 30% | 30% | 0% | 100% | <u>COLUMNA</u> <u>(4)</u> |
| <u>ALUMNO 32</u> | 20% | 30% | 40% | 10% | 100% | <u>COLUMNA</u> <u>(5)</u> |
| <u>ALUMNO 38</u> | 0% | 10% | 0% | 90% | 100% | <u>COLUMNA</u> <u>(6)</u> |
| | <u>MAL</u> | <u>REGULAR</u> | <u>BIEN</u> | <u>MUY BIEN</u> | <u>TOTAL</u> | |

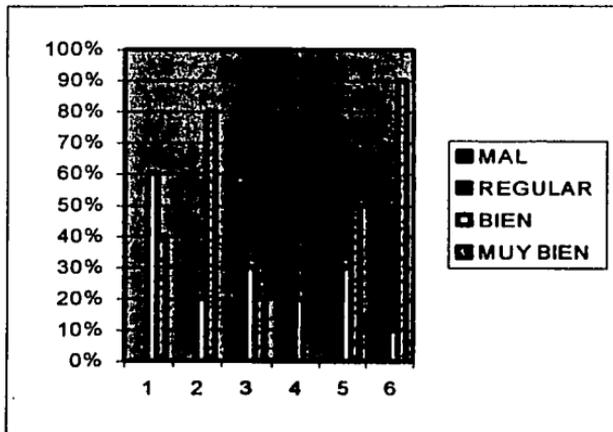


TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 2/2

EL rendimiento académico de la alumna número ocho, de acuerdo a sus maestros fue:

| | MAL | REGULAR | BIEN | MUY BIEN | TOTAL | |
|------------------|-----|---------|------|----------|-------|--------------------|
| <u>ALUMNO 4</u> | 0% | 0% | 60% | 40% | 100% | <u>COLUMNA (1)</u> |
| <u>ALUMNO 8</u> | 0% | 0% | 20% | 80% | 100% | <u>COLUMNA (2)</u> |
| <u>ALUMNO 12</u> | 10% | 40% | 30% | 20% | 100% | <u>COLUMNA (3)</u> |
| <u>ALUMNO 20</u> | 30% | 40% | 20% | 10% | 100% | <u>COLUMNA (4)</u> |
| <u>ALUMNO 32</u> | 0% | 20% | 30% | 50% | 100% | <u>COLUMNA (5)</u> |
| <u>ALUMNO 38</u> | 0% | 0% | 10% | 90% | 100% | <u>COLUMNA (6)</u> |

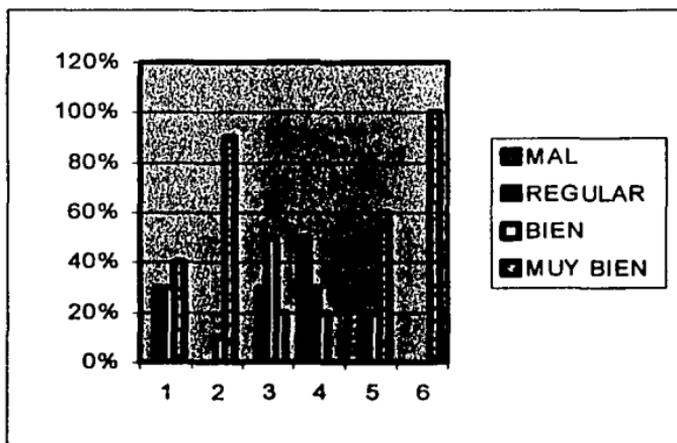


TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 2/3

EL rendimiento académico de la **alumna número doce**, de acuerdo a sus maestros fue:

| | MAL | REGULAR | BIEN | MUY BIEN | TOTAL | |
|------------------|-----|---------|------|----------|-------|--------------------|
| <u>ALUMNO 4</u> | 0% | 30% | 30% | 40% | 100% | <u>COLUMNA (1)</u> |
| <u>ALUMNO 8</u> | 0% | 0% | 10% | 90% | 100% | <u>COLUMNA (2)</u> |
| <u>ALUMNO 12</u> | 0% | 30% | 50% | 20% | 100% | <u>COLUMNA (3)</u> |
| <u>ALUMNO 20</u> | 50% | 30% | 20% | 0% | 100% | <u>COLUMNA (4)</u> |
| <u>ALUMNO 32</u> | 0% | 20% | 20% | 60% | 100% | <u>COLUMNA (5)</u> |
| <u>ALUMNO 38</u> | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | <u>COLUMNA (6)</u> |

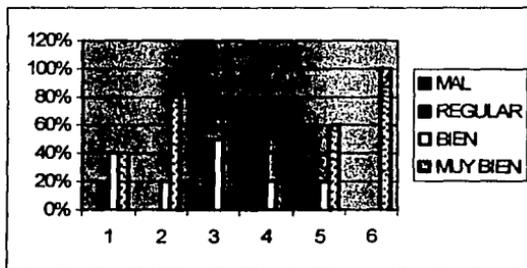


TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 2/4

EL rendimiento académico de la **alumna número veinte**, de acuerdo a sus maestros fue:

| | <u>MAL</u> | <u>REGULAR</u> | <u>BIEN</u> | <u>MUY BIEN</u> | <u>TOTAL</u> | |
|------------------|------------|----------------|-------------|-----------------|--------------|--------------------|
| <u>ALUMNO 4</u> | 0% | 20% | 40% | 40% | 100% | <u>COLUMNA (1)</u> |
| <u>ALUMNO 8</u> | 0% | 0% | 20% | 80% | 100% | <u>COLUMNA (2)</u> |
| <u>ALUMNO 12</u> | 0% | 50% | 50% | 0% | 100% | <u>COLUMNA (3)</u> |
| <u>ALUMNO 20</u> | 30% | 50% | 20% | 0% | 100% | <u>COLUMNA (4)</u> |
| <u>ALUMNO 32</u> | 0% | 20% | 20% | 60% | 100% | <u>COLUMNA (5)</u> |
| <u>ALUMNO 38</u> | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | <u>COLUMNA (6)</u> |

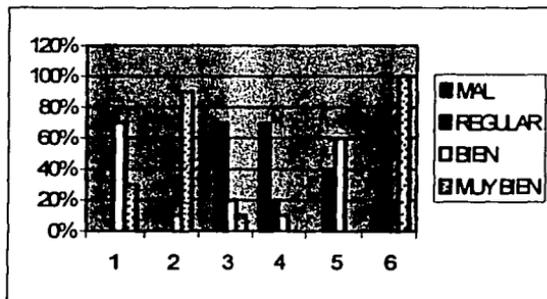


TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 2/5

EL rendimiento académico de la **alumna número treinta y dos**, de acuerdo a sus maestros fue:

| | | | | | | |
|------------------|------------|----------------|-------------|-----------------|--------------|-----------------------|
| <u>ALUMNO 4</u> | 0% | 0% | 70% | 30% | 100% | <u>COLUMNA</u> (1) |
| <u>ALUMNO 8</u> | 0% | 0% | 10% | 90% | 100% | <u>COLUMNA</u> (2) |
| <u>ALUMNO 12</u> | 0% | 70% | 20% | 10% | 100% | <u>COLUMNA</u> (3) |
| <u>ALUMNO 20</u> | 70% | 20% | 10% | 0% | 100% | <u>COLUMNA</u> (4) |
| <u>ALUMNO 32</u> | 0% | 40% | 60% | 0% | 100% | <u>COLUMNA</u> (5) |
| <u>ALUMNO 38</u> | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | <u>COLUMNA</u> (6) |
| | <u>MAL</u> | <u>REGULAR</u> | <u>BIEN</u> | <u>MUY BIEN</u> | <u>TOTAL</u> | |

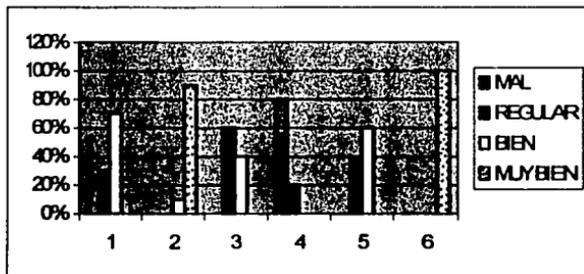


TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 2/6

EL rendimiento académico del **alumno número treita y ocho**, de a cuerdo a sus maestros fue:

| | | | | | | |
|------------------|------------|----------------|-------------|-----------------|--------------|------------------------------|
| <u>ALUMNO 4</u> | 0% | 30% | 70% | 0% | 100% | <u>COLUMNA</u> <u>(1)</u> |
| <u>ALUMNO 8</u> | 0% | 0% | 10% | 90% | 100% | <u>COLUMNA</u> <u>(2)</u> |
| <u>ALUMNO 12</u> | 0% | 60% | 40% | 0% | 100% | <u>COLUMNA</u> <u>(3)</u> |
| <u>ALUMNO 20</u> | 80% | 20% | 0% | 0% | 100% | <u>COLUMNA</u> <u>(4)</u> |
| <u>ALUMNO 32</u> | 0% | 40% | 60% | 0% | 100% | <u>COLUMNA</u> <u>(5)</u> |
| <u>ALUMNO 38</u> | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | <u>COLUMNA</u> <u>(6)</u> |
| | <u>MAL</u> | <u>REGULAR</u> | <u>BIEN</u> | <u>MUY BIEN</u> | <u>TOTAL</u> | |



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 3

GUIA DE ENTREVISTA

1.-Se encontraron 3 subgrupos, cómo es el desarrollo académico de cada uno.

a).Participación en clases.

b).Entrega oportuna de trabajos.

c).Calidad en entrega de trabajos.

d).Participación en trabajos de equipo.

e). Atención en clase.

f). Manejo de conceptos.

2.- ¿La existencia de subgrupos que hay en el salón afecta el rendimiento escolar de los alumnos?

SÍ _____ NO _____ ¿Porqué? _____

3.- ¿Los alumnos líderes de cada subgrupo que hay en el salón, influyen en el rendimiento escolar de los compañeros que están cerca de ellos?

SÍ _____ NO _____ ¿Porqué? _____

4.- ¿Cuál de los subgrupos tiene mejor desarrollo académico?.(comparativa)

5.- ¿Considera importante, el que ustedes como docentes y los alumnos tengan un mayor conocimiento sobre la estructura y dinámica que presenta el grupo o los grupos para la obtención de mejores resultados en el rendimiento escolar de sus alumnos? Sí _____ NO _____ ¿Porqué? _____

ANEXO 4

OBJETIVO GENERAL: ANALIZAR Y VIVENCIAR LOS CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE GRUPO.DENTRO DE UNA SITUACIÓN EDUCATIVA

HORAS: 42hrs.

| OBJETIVOS ESPECIFICOS | SUBTEMAS | TECNICAS | FECHA | TIEMPO |
|---|---|---|----------------------|---------|
| <p>- Analizar el concepto de grupo.</p> <p>- Analizar las diversas categorías de agrupamiento.</p> <p>Analizar los distintos métodos de investigación de los grupos pequeños.</p> | <p>Análisis de conceptos fundamentales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio. • Grupo. • Dinámica. • Educación. <p>Los diversos tipos de agrupamiento. Naturaleza de la dinámica de grupos. Métodos de estudio de los grupos pequeños.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Interrogatorio. • Plenaria. • Discusión de lecturas. • Exposición de asistentes y del que guía el aprendizaje. | 02/03 del 2001 | 14 hrs. |

| RECURSOS DIDACTICOS | EVALUACION | BIBLIOGRAFIA |
|--|--|--|
| <p>Pizarrón, Rotafolios, Proyector de acetatos y diapositivas, T.V. y Videos</p> | <p>- Reporte de lecturas. - Participación. - Exposiciones.</p> | <p>ANDUEZA, María. "Dinámica de grupos en educación".</p> <p>ANZIEU, Didier. "La dinámica de los grupos"</p> <p>AROLD, Rodríguez.. "Psicología social"</p> <p>HILGARD, Ernest. "Teorías del aprendizaje"</p> <p>JAMES, C. 1961. "Asesoramiento de grupos".</p> |

OBJETIVO GENERAL: ANALIZAR Y VIVENCIAR LOS CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE GRUPO, DENTRO DE UNA SITUACIÓN EDUCATIVA

HORAS: 42hrs.

| OBJETIVOS ESPECIFICOS | SUBTEMAS | TECNICAS | FECHA | TIEMPO |
|--|--|---|-------------------------------|----------------|
| <p>- Analizar los diversos factores que condicionan la dinámica de los grupos en proceso educativo.</p> <p>- Explorar y vivenciar tales factores dentro del grupo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Personalidad de los miembros. • Liderazgo. • Atracción. • Comunicación. • Cohesividad. • Actitudes. • Roles. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plenaria. ▪ Dinámica y ejercicios vivenciales. ▪ Juego de roles. ▪ Sociodramas. ▪ Interrogatorio. | <p>02/03 del 2001</p> | <p>14 hrs.</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>RECURSOS DIDACTICOS</p> <p>Pizarrón, Rotafolios, Proyector de acetatos y diapositivas, T.V. y Videos</p> | <p>EVALUACION</p> <p>- Elaboración del manual. - Participación. - Ensayos.</p> | <p>BIBLIOGRAFIA</p> <p>BLEGER, J. Temas de psicología: entrevista y grupos"</p> <p>CARTWRIGHT, Dorwin.. "Dinámica de grupos: Investigación y Teoría"</p> <p>CIRIGLIANO. "Dinámica de grupos y educación"</p> <p>HANSEN, Jones C. Y Warner Smith. "Asesoramiento de grupos"</p> |
|--|---|---|

OBJETIVO GENERAL: ANALIZAR Y VIVENCIAR LOS CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE GRUPO.

DENTRO DE UNA SITUACIÓN EDUCATIVA

HORAS: 42hrs.

| OBJETIVOS ESPECIFICOS | SUBTEMAS | TECNICAS | FECHA | TIEMPO |
|--|--|---|----------------------|---------|
| <p>- Analizar las propuestas para el trabajo en grupos en proceso educativo que presenta la teoría de los grupos pequeños.</p> <p>- Aplicar técnicas de conducción grupal.</p> <p>- Elaboración de manual de dinámicas grupales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Dinámicas para la conducción didáctica del grupo. • El grupo de encuentro. • El grupo T. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Asesoría de la elaboración del manual ▪ Plenaria. ▪ Mesa redonda. ▪ Panel. | 02/03 del 2001 | 14 hrs. |

| | | |
|--|--|--|
| <p>RECURSOS DIDACTICOS</p> <p>Pizarrón, Rotafolios, Proyector de acetatos y diapositivas, T.V. y Vídeos</p> | <p>EVALUACION</p> <p>- Participación. - Trabajo final</p> | <p>BIBLIOGRAFIA COLL, C. "Desarrollo Psicológico y Educativo II". DIDIER, Anzieu y Jacques. "La dinámica de los grupos pequeños". ROGERS, C.. "Grupos de encuentro"</p> |
|--|--|--|