

**PREFERENCIAS EN NIÑOS DE 12 Y 14 AÑOS POR ESTILOS DE LIDERAZGO  
TRANSFORMACIONAL Y TRANSACCIONAL**

**SANDRA MILENA ISAZA CUÉLLAR**

**Tesis para obtener el título de magíster en la Maestría de Desarrollo  
Educativo y Social**

**Director**

**Ps. ALFONSO SÁNCHEZ PILONIETA**

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
CENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO (CINDE)  
BOGOTÁ D.C**

**2009**

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

---

**Firma del jurado**

---

**Firma del jurado**

---

**Bogotá, 06 de Agosto de 2009**

**Tipo de Documento:** Tesis de Grado

**Título:** Preferencia por estilos de liderazgo Transformacional o Transaccional en niños de 10 y 14 años.

**Acceso al Documento:** Universidad Pedagógica Nacional – CINDE

**Autor:** ISAZA CUÉLLAR, Sandra Milena

**Publicación:** Bogotá, 10 de Agosto 2009, 96p.

**Unidad Patrocinante:** CINDE convenio Universidad Pedagógica Nacional.

**Palabras Clave:** Socialización Política, Liderazgo Transformacional y Liderazgo Transaccional

**Descripción RAE:**

En este proyecto de investigación, la autora tuvo como propósito realizar un estudio cuasi experimental con niños de 10 a 14 años en donde se simulaban una serie de tareas (3) y los niños interactuarían con dos estilos de liderazgo el transformacional y transaccional. El resultado demostró que los niños prefieren trabajar con líderes transformacionales. En la discusión se propuso que esta decisión pudo haber sido influenciada de manera significativa por las pautas de interacción construidas durante los procesos de socialización política que se dan en el hogar entre padres e hijos.

**Fuentes: BIBLIOGRAFÍA**

Arnoletto, J (2007). Glosario de conceptos políticos usuales. Ed. Eudmednet, texto completo en <http://www.eumed.net/dices/listado.php?dic=3>

Baumrind, D. (1967). Child-care practices anteceding three patterns of preschool behavior. *Genetic Psychology Monographs*, 75, 43-88.

Castillo. E (1999-2000). PFPD Educación, Socialización Política y Democracia. Programa de formación en Educación, Facultad de Ciencias: Bogotá. Universidad de los Andes.

Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. & van Engen, M. (2003). Transformational, Transactional, and Laissez Faire Leadership styles: A metaanalysis comparing women and men en *Psychological Buletin*, Vol 129, No4, pág 569-591.

Elliott, C & Stead, V (2008) Learning from Leading Women's Experience: Towards a Sociological Understanding en *Journal of leadership and organizational*. London: Sage Publications Vol 4(2): 159–180.

Goethals, G (2005) Presidential Leadership en *Annual review Psychology*. Massachusetts: Department of Psychology, Williams College, Williamstown. Vol 56: 545-570

García, A (1999) Introducción al Sociograma. Página web <http://www.aplicaciones.info/utiles/sociogra.htm>, consultada el 12 de diciembre de 2008. España, Teruel Ediciones

Groves KS (2005) Gender differences in social and emotional skills and charismatic leadership en *Journal of leadership and organizational studies*, Vol 11 No 3.

Gunter, B. y Mcaleer, J. (1997). *Children and Televisión*. Nueva York, Routledge.

Hare, A. (1962) *Handbook of small group research*. New York: Macmillan. Pág. 416 - 496

Harris, A (2005) *Loading for Chalkface: An overview of school leadership*. London, Sage publications.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México, Mc Graw Hill. Pág.

Hoffman, L, Paris, S y Hall, E (1995) *Psicología del Desarrollo Hoy*. Madrid, Mc Graw Hill. Pág. 205 - 331

Huerta, J. y García, E. (2008) La formación de los ciudadanos: el papel de la televisión y la comunicación humana en la socialización política en *UNIrevista*. México, Nueva época, núm. 10, pág. 163-189.

Huerta, J., Bañuelos, B., Rodríguez, A., Luz, S., Gómez, C. (2006) El rol de la televisión en la socialización política de los niños: resultados preliminares en *UNIrevista*. México, Nueva época, No 3, Vol. 1pág. 1-13.

Kramer, Roderick & Messick, David (2005) *The Psychology of Leadership*. London. LEA publishers.

Lewin, K., Lippit, R. and White, R.K. (1946; 1970). "Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates." En, P. L. Harriman (Ed.), *Twentieth Century Psychology: Recent Developments in Psychology*. New York, the Philosophical Library.

Liebes. T, Katz. E y Ribak. R(1991) Ideological Reproduction en *Political Behavior*, 13 (3), Págs. 273-252.

Liebes. Tamar y Ribak. R (1992) The contribution of family culture to political participation, political outlook, and its reproduction en *Communication Research*, 19 (5). Págs. 618-641.

Morales. F, Gaviria. E, Moya. M y Cuadrado. I (2007) *Psicología Social*. Madrid. Mc Graw Hill Editores. Pág. 125 – 194.

### **Contenidos:**

Introducción, Justificación, Objetivos, La Socialización Política Como Marco Para Comprender El Liderazgo, ¿Cómo se articula el Liderazgo con la Socialización Política?, Origen del Líder, Estilos de liderazgo, Liderazgo Escolar, Metodología,

Procedimiento, Participantes, diseño de investigación, muestreo, Variables, Instrumentos, Materiales, Resultados y Discusión.

### **Metodología:** METODOLOGÍA

*Procedimiento:* En la primera etapa demoró 4 semanas, se seleccionaron e implementaron los instrumentos de recolección de la información con el grupo de niños (sociogramas, encuestas socio demográficas y test de estilos de liderazgo), esto para caracterizar el grupo e identificar al niño líder. Al finalizar esta etapa se tabularon los resultados y se determinó cuál es el niño líder, qué estilo de liderazgo predomina en su interacción y cuáles son las características del grupo con relación a unas pautas de crianza, concretamente: el apoyo que sus padres les brindan en los deberes académicos, sus hábitos de estudio y otras actividades desarrolladas fuera del aula de clase. La siguiente etapa se realizó durante siete semanas. Durante las dos primeras semanas se entrenó al líder en cada estilo de liderazgo mediante scripts o guiones que incluyen pautas de interacción dependiendo del estilo de liderazgo para que cada líder pueda promover su elección en el grupo de trabajo. De igual manera, durante la tercera semana se hizo un monitoreo a los estudiantes líderes sobre las conductas y repertorios verbales que debían tener durante las siguientes cuatro semanas, que demoraba el experimento. En la última etapa se recogieron los resultados finales, se procesaron y se analizaron.

*Diseño:* El alcance de esta investigación es exploratorio y pretende establecer una relación entre la variable independiente, los patrones de interacción social entre el líder y sus seguidores, y la variable dependiente, la preferencia y el comportamiento de elección hacia un estilo de liderazgo. El diseño de esta investigación es cuasi experimental con post prueba y grupo control. El tipo de diseño experimental en esta investigación es un experimento natural que se desarrolla con un grupo de estudiantes de los cursos de séptimo sin que medie ningún tipo de intervención intencionada.

*Variables:* Variable Independiente: Patrones de interacción social del Liderazgo. La variable Dependiente: Conducta de elección

*Instrumentos:* sociogramas, encuestas socio demográficas y test de estilos de liderazgo

*Materiales:* Rompecabezas de 210 piezas, 20 Pliegos de papel periódico, 2 tarros grandes de Colbón, Tarros de vinilos de diferentes colores: azul, amarillo y rojo, negro y blanco, Pinceles de diferentes grosores, Lápices, Tajalápices, Imagen de caricatura Manga: Presea, Recipientes para lavar los pinceles y mezclar colores, Atlas de Colombia

### **Conclusiones:**

Los niños, en general, prefieren trabajar con líderes transformacionales. A partir de estos resultados se puede proponer un estudio próximo que indague sobre qué tanta probabilidad tienen los sujetos que hicieron parte de esta investigación por votar, por candidatos que representen un estilo de liderazgo transformacional.

Recordemos como lo dice Smith (2000) que a partir de los agentes que intervienen en la construcción de la cultura política, se puede identificar un desarrollo intencional hacia modelos de participación política definidos. Si se compara el estilo de liderazgo preferido hacia el profesor y el estilo de liderazgo hacia los compañeros de trabajo en ambos grupos, tanto en séptimo B como en séptimo A, se puede asumir que también existe diferencia a la hora de escoger un líder "para el logro de un tarea como líder que los escuche sobre sus problemas". Por ejemplo, cuando se le preguntó al curso de 7B sobre las razones que tenían para escoger al docente preferido (en este caso el de educación física con estilo de liderazgo laissez faire), ellos respondieron que: -era porque con él se podía hablar sin sentirse juzgados-.

De igual manera el curso de 7 A respondió ante la misma pregunta: - "el profesor de historia es más relajado que los demás profesores y tiene claro que a nosotros no nos gusta copiar, copiar y copiar sino discutir las ideas"- . Esto permite concluir que si el grupo busca un líder para lograr un resultado, en donde ellos estén comprometidos ambos cursos prefieren un estilo de liderazgo más estructurado como es el caso del transformacional, pero si el grupo busca un líder que los oriente en temas socio afectivos, ellos prefieren un líder menos estructurado, con el cual se sientan más cómodos para hablar.

**Fecha Elaboración resumen:**

Día: 10

Mes: Agosto

Año: 2009

## Tabla de Contenido

Introducción.....	1
Antecedentes y Justificación.....	3
Objetivos.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
Marco Teórico.....	8
Metodología.....	27
Procedimiento.....	27
Participantes.....	30
Diseño de Investigación.....	30
Muestreo.....	31
Variables.....	32
Instrumentos.....	32
Materiales.....	35
Resultados.....	36
Discusión.....	43
Bibliografía.....	49
Anexo A Encuesta.....	52
Anexo B Sociograma.....	56
Anexo C Test de Estilos de Liderazgo.....	64
Anexo D Scripts para el Liderazgo.....	69
Anexo E Instrucciones para la actividad con Papel Maché.....	73
Anexo F Instrucciones para la actividad de Caricatura.....	74
Anexo G Instrucciones para la actividad Rompecabezas.....	83
Anexo H Formato de consentimiento Informado.....	86
Tabla A Resultados de Sociograma 7 B.....	88
Tabla B Resultados de Sociograma 7 A.....	91
Tabla C Resultados de Encuesta Sociodemográfica 7 A.....	94
Tabla C Resultados de Encuesta Sociodemográfica 7 B.....	95

## **INTRODUCCIÓN**

El objetivo de investigar por las preferencias en los estilos de liderazgo (Transaccional y Transformacional) surge de la inquietud por conocer cómo las pautas de interacción social, determinan la construcción del sujeto político, especialmente en un sujeto que opina y escoge sus afiliaciones políticas hacia un líder o hacia un partido político. Este proceso, forma parte del amplio y complejo aprendizaje por el cual los sujetos modifican los contenidos del mundo (socialización secundaria) que han legado sus antecesores (socialización primaria) y a su vez se enmarca desde un horizonte más preciso como lo es la socialización política. Desarrollar una cultura de preferencia hacia un estilo de liderazgo específico, se evidencia y se pone a prueba en las diversas dinámicas de interacción del niño con sus compañeros de grupo y dependiendo de cómo sean éstas, se puede establecer relaciones que probablemente determinarán cómo ellos están construyendo los comportamientos políticos futuros.

Este proyecto se realizó en un colegio privado de Bogotá, con estudiantes del curso séptimo grado cuyo estrato social oscila entre 3 y 4. El objetivo es conocer la preferencia que tienen los niños hacia un estilo de liderazgo determinado en un compañero par. Para cumplir con el objetivo propuesto, se diseñó un experimento que se llevó a cabo en tres momentos. El primer momento consistió en la caracterización del grupo de estudiantes mediante los instrumentos seleccionados previamente (cuestionarios de datos sociodemográficos, sociogramas y test de estilos de liderazgo). Con base en los resultados obtenidos en el sociograma, se identificó al líder y se caracterizó su estilo de liderazgo, esto en aras de tener en cuenta qué rasgos marcan de manera significativa su estilo de liderazgo y cómo se deben controlar en el experimento, de manera que en el momento de la interacción con los miembros del grupo no emerjan de manera automática y confundan a los seguidores con las pautas de interacción correspondientes al estilo de liderazgo a representar. El segundo momento consistió en la ejecución de las actividades, en donde el líder mostraba pautas de interacción propias del liderazgo a



representar. Las actividades desarrolladas fueron tres. En la primera actividad se planeó que el estilo de liderazgo fuera el *laissez faire* dado que bajo esta condición el grupo podía escoger la tarea que quería realizar y esto a su vez serviría como una condición de control para determinar que la actividad no fuera la que viciara la preferencia por el estilo de liderazgo, sino las pautas de interacción en sí mismas. De tal manera que la actividad más llamativa para los integrantes del grupo se realizaría bajo un estilo de liderazgo neutral para efectos de la investigación (*laissez faire*). En la segunda actividad se escogió de manera aleatoria el estilo de liderazgo, resultando así el estilo Transformacional. Dadas las características de este estilo, el grupo escogió por mutuo acuerdo con el líder la actividad que iban a realizar. En el tercer encuentro solo quedaba la opción del liderazgo Transaccional. Este estilo se caracterizó porque el líder asignaba la actividad a realizar sin tener en cuenta la opinión de los miembros del grupo.

Al finalizar el experimento se pidió a los participantes que escogieran el estilo de liderazgo con el que más les había gustado trabajar y por qué razón. Los resultados demuestran que los niños se sienten mejor trabajando con líderes transformacionales. En la discusión se propone que esta decisión pudo haber sido influenciada de manera significativa por las pautas de interacción construidas durante los procesos de socialización política que se dan en el hogar entre padres e hijos.

## ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Las preferencias políticas, de los adultos, por el estilo de liderazgo tienen su origen en los procesos de socialización política de los que fueron objeto en sus primeros años. Las características de la familia y sus niveles de comunicación familiar juegan un papel importante en la reproducción ideológica. En sociedades con diferenciaciones internas extremas la transmisión a los hijos de una ideología moderada parece exigir de la familia un mayor nivel cultural. En Israel, por ejemplo, según Liebes y Ribak (1991), la reproducción de una ideología moderada entre los jóvenes necesita como apoyo que sus padres tengan altos niveles educativos, para que los hijos puedan resistir las condiciones desfavorables a la moderación ideológica prevalecientes en la sociedad. Por otro lado, afirman los autores (1992) que, dependiendo de si las familias son socio-orientadas (buscan la adecuación de los valores de los hijos al entorno) o conceptualmente-orientadas (estimulan a los hijos a reflexionar sobre los valores), se establecen patrones comunicacionales intrafamiliares que limitan o estimulan respectivamente la libre expresión de los hijos, lo cual repercute en que sus visiones políticas sean radicales y reducidas o moderadas y amplias.

El objetivo de esta investigación es conocer las condiciones actuales de las actitudes hacia los asuntos políticos que tienen los niños con edades entre 10 y 14 años, específicamente, conocer los intereses o preferencias que están construyendo hacia un estilo de liderazgo determinado (transformacional o transaccional), y vislumbrar en qué medida se está formando una nueva generación de ciudadanos, conscientes y participativos cuyas preferencias se dirigen a determinada cultura de lealtad o afiliación política. El marco de general de referencia en el que se desarrolla esta investigación parte de la definición de socialización política propuesta por Castillo (1999-2000) quien se apoya en los aportes de la sociología y versa de la siguiente manera:

*“Por socialización política entendemos, el conjunto de procesos históricos de internalización, objetivación y legitimación de los submundos institucionales a través de los cuales se definen los modos de organización y participación de lo público. Estas dinámicas de socialización determinan la formación del*

*sujeto político, en particular en una diversidad de escenarios y experiencias desde las cuales se definen representaciones, conocimientos y actuaciones en lo público”.*

Arnoletto (2007) amplía el concepto con los diferentes tipos de socialización política existentes. Para efectos de esta investigación solo se tendrá en cuenta el tipo de socialización política implícita indirecta. La primera hace referencia a “el proceso anteriormente definido con la precisión de que éste es asistemático y consecuencia de experiencias vitales, no coordinadas y parcialmente casuales” es decir no es realizada con el objeto deliberado de difundir determinadas ideas y valores políticos. En cuanto al concepto de socialización política indirecto; es porque se va a hablar de trasmisión de contenidos que no son políticos en sí pero que tienen luego consecuencias políticas (por ejemplo, la internalización de la autoridad paterna, que luego incide en el modo de entender la autoridad política).

El proceso de aprendizaje sobre simbologías políticas comienza desde la temprana edad, y durante él, los individuos aprenden y modifican los contenidos del mundo que les han legado sus antecesores. Comienza desde los primeros años e influye en la generación de *valores* (concepciones políticas), *actitudes* (predisposición a la acción o decisión), *lealtades* (ataduras afectivas a partidos políticos, a líderes, a grupos, a clases sociales, etc.) y *afectan la política y al sistema político*. En este proyecto de investigación, se considera importante revisar a partir de la elección de dos estilos de liderazgo en particular (transformacional y transaccional), cuál es el preferido por los niños de un colegio privado de Bogotá, esto con el ánimo de esbozar una primera aproximación sobre cómo están construyendo los niños sus comportamientos políticos futuros.

En el ámbito escolar es reciente la preocupación por comprender el tema del liderazgo, pero no la necesidad de generar líderes que contribuyan con el progreso del país. Pareciera que mientras las instituciones educativas se afanan por generar líderes, no se ha logrado aclarar qué tipo de líder es el que se quiere modelar ni mucho menos si este se ajusta a la cultura del colegio o si bien este líder que se forma será también líder en otros contextos. Es en los años

noventa que comienzan a realizarse investigaciones al respecto condensando gran variedad de estudios a nivel teórico y casi ninguno, por lo menos publicados o difundidos, a nivel práctico. Así mismo y a pesar de contar con una amplia literatura al respecto poco es lo que se ha concluido sobre la relación causal que hay entre el líder y su desempeño o el rendimiento escolar eficiente. A pesar de haber estos puntos ciegos en el tema del liderazgo se cuenta con un interés marcado en países como Canadá, EEUU y Londres, entre otros, por apoyar investigaciones en el ámbito escolar que permitan construir sus proyectos educativos escolares y/o políticas educativas sobre la base de este constructo: el liderazgo (Harris, 2005).

De acuerdo con lo anterior, los antecedentes de investigación que definen conceptualmente y caracterizan el liderazgo no son escasos, sin embargo sí lo son las investigaciones sobre las preferencias que tienen los seguidores de los líderes hacia uno u otro estilo de liderazgo. De igual manera hoy en día no se habla de las características del líder sino de los tipos de liderazgo que surgen en un grupo de trabajo y cuál de esos estilos es el más apropiado para trabajar con determinado equipo. Para efectos de esta investigación se trabajará con los más estudiados que son, el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional, y así mismo el presente estudio se enfocará más en las preferencias que tienen los seguidores de los líderes que en estos últimos. Se trabajó con grupos de colegios dado que los grupos se encontraban ya conformados, los niños habían consolidado sus dinámicas y sus relaciones interpersonales, y el grupo había pasado por varias etapas desde su conformación hasta la designación de líderes.

Con base en los resultados que se obtengan en esta investigación el colegio podrá agenciar programas escolares relevantes a través de los líderes que mayor aceptación tienen en el grupo, ya que conociendo las preferencias hacia un estilo de liderazgo, en el grupo de estudiantes, se pueden articular programas extracurriculares que fortalezcan sus estrategias de persuasión y convocatoria, o por el contrario se pueden implementar correctivos que definan cuál es el estilo de liderazgo que se quiere formar en los estudiantes de dicho colegio. Adicionalmente, existe un interés marcado por la investigadora en determinar si las condiciones

actuales, marcadas por un escenario político, académico y socio económico afectan la preferencia por un estilo de liderazgo en particular. Desde la perspectiva de la Psicología Política y en particular desde los estudios sobre el tema del liderazgo, esta investigación puede contribuir con información que permita comprender una parte del complejo proceso de formación de comportamientos políticos electorales de los votantes. Esto en últimas puede subrayar la responsabilidad que tienen los colegios en su aporte a la formación de sujetos políticos, participativos y atentos a la realidad social.

#### Formulación Del Problema

¿Qué patrones de interacción, correspondientes a los estilos de liderazgo Transaccional y

Transformacional, eligen los niños de edades comprendidas entre 10 y 14 años para su trabajo en grupo de pares escolares?

#### Formulación de la Hipótesis

Los dos grupos de niños de séptimo grado del colegio Miguel Antonio Caro, presentan una mayor preferencia por el estilo de liderazgo Transformacional que por el estilo de liderazgo Transaccional, para su trabajo en grupo de pares escolares.

## **OBJETIVOS**

### Objetivo General

Identificar cuáles patrones de interacción de los dos estilos de liderazgo (Transformacional y transaccional) tienen mayor preferencia en los niños.

### Objetivos Específicos:

Explicitar las razones por las cuales se sustenta la preferencia por el estilo de liderazgo Transformacional.

Explicitar las razones por las cuales se sustenta la preferencia por el estilo de liderazgo Transaccional.

## MARCO TEÓRICO

### La Socialización Política Como Marco Para Comprender El Liderazgo

La base teórica general sobre la cual se enmarca este proyecto de investigación es la socialización política. Por socialización entendemos el proceso por el cual una sociedad, la familia y otras instituciones o personas especializadas y delegadas por ellas, transmiten el legado cultural, de modo formal o informal, a los nuevos integrantes, en diferentes secuencias y con distintos rituales, según las edades y los géneros. Dependiendo de las experiencias que los sujetos tengan se configurará su percepción del mundo social y político, configurando esta representación como el mundo real. Huerta y García (2008) proponen una definición sobre socialización política similar a la que propone Castillo (1999-2000) y además resaltan el papel que cumplen los agentes de socialización en la construcción de un sujeto político:

*Por socialización política se entiende el proceso por el que los individuos desarrollan concepciones de sí mismos y su mundo, así como del mundo político, incluyendo sus experiencias directas, juicios e inferencias sobre el conocimiento que en ese momento poseen. En los procesos de socialización existen agentes como la familia, los amigos, la escuela y los medios de comunicación que contribuyen al proceso de internalización de los conceptos políticos (Huerta, J & García, E, 2008).*

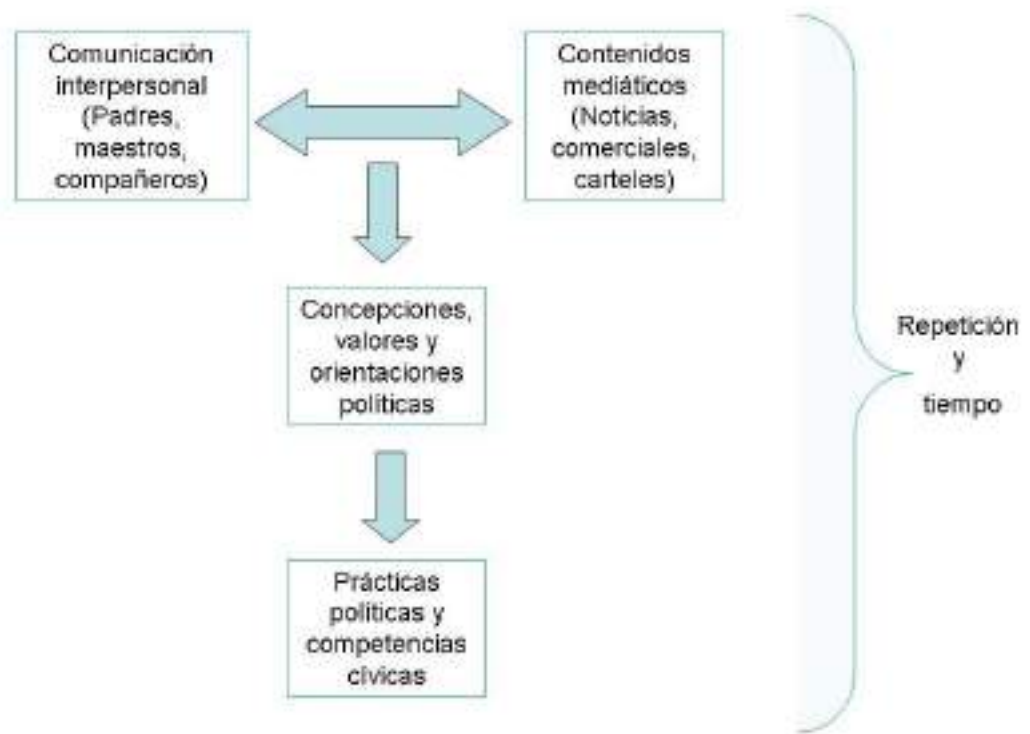


Figura 1. Gráfico sobre los elementos que intervienen en el proceso de Socialización Política

Referirse a la socialización política desde una perspectiva psicológica, obliga a plantear dos condiciones, como lo propone Sabucedo (1996): El desarrollo de sistemas políticos y el desarrollo de la identidad política de los individuos. La primera enmarca aquellas definiciones que muestran cómo las actitudes, creencias, conocimientos políticos, modelos de comportamiento, tendencias conductuales, etc., de los ciudadanos influyen en el sistema político. La segunda incluiría la construcción de un sujeto que adquiere sus orientaciones políticas particulares, sus conocimientos, sentimientos y evaluaciones respecto de su mundo político. Esta investigación se enmarca en la segunda condición ya que se propone asumir que dentro de este complejo proceso de socialización política los sujetos, en este caso los niños, están inmersos en unas dinámicas de grupo que desde la perspectiva sociocognitiva producen pensamientos sociales, valores y actitudes respecto al poder y la vida política. En este sentido la escuela tiene parte de la responsabilidad por instruir a sujetos sociales y dotarlos de



competencias a partir de las que sea factible su inserción social, productiva y política (Nateras, 2007).

Otro agente que participa en el proceso de socialización política es la familia, ésta juega también un papel importante y casi decisivo en sus miembros ya que, como primer agente socializador, tiene la función de mostrar conocimientos, pareceres y valoraciones que se tienen respecto a lo político. Incluso esos conocimientos se enseñan al dar cuenta de alguna actitud favorable o desfavorable hacia algo o alguien. El poder de influencia que tiene la familia (junto con los medios de comunicación) sobre sus miembros depende de las dinámicas familiares y/o sociales que se desarrollen al interior de ellas, como por ejemplo el interés que se muestre respecto a los asuntos públicos, culturales y socioeconómicos será una opción a tener en cuenta como sujeto político. De hecho, a partir de los agentes que intervienen en la construcción de la cultura política, se puede identificar un desarrollo intencional hacia modelos de participación política definidos (Smith, 2000). Es así como los niños son considerados como sujetos políticos en construcción y se les prepara para el ejercicio de roles asignados o adquiridos que garantizan la integración y continuidad del sistema.

### **¿Cómo se articula el Liderazgo con la Socialización Política?**

Mediante estudios empíricos en Estados Unidos, y particularmente desde las investigaciones estudiantes-padres de Michigan realizadas en 1965 y 1973, se ha demostrado que, en condiciones de estabilidad democrática, la familia tiene un papel relevante en la transmisión de lealtades partidistas a los hijos según sea el nivel de interés y participación en la política de los padres. A mayores niveles de participación e interés en la política mayor es la probabilidad de que los padres transmitan a sus hijos sus mismas lealtades partidistas o afiliaciones a líderes políticos, y esto también se manifiesta en las preferencias electorales por partidos y en la posibilidad de mayor participación electoral de los hijos. Por el contrario, si la participación y nivel de interés en la política de los padres son bajos tiende a haber entre los hijos mayor dispersión en las preferencias partidistas y crecimiento de la independencia política. De igual

manera, las actuales circunstancias por las que atraviesa nuestro país, la apertura y pluralidad de partidos políticos, las afiliaciones a dichos partidos, el aumento de participación de la mujer en las esferas políticas y las injerencias que tiene la rama ejecutiva sobre la legislativa, entre otras circunstancias, hacen que la configuración de las estructuras de poder varíen y por lo tanto marquen preferencias por los diferentes estilos de ostentar el poder. De acuerdo con Gunter y McAleer (1997), los niños empiezan a tomar conciencia acerca de los asuntos políticos durante los primeros años de escuela y son capaces no sólo de articular ciertos argumentos al respecto, sino de identificar figuras de poder e instituciones políticas.

La familia, han señalado (McDevitt y Chaffe 2002 citados por Huerta y García 2008) constituye un sistema social que mantiene el balance en distintos dominios de la interacción social, incluyendo la competencia social, incrementando además la asimilación política y generando la motivación al voto y otras formas de participación fuera del hogar. En este proceso formativo en el tema político, agregan los investigadores, la adquisición de conocimiento y opiniones va acompañada por la discusión con los padres.

Varios autores observan distintas actitudes derivadas de la socialización política como el cinismo, la apatía, la ignorancia, preocupación política, falta de confianza en el gobierno (Buckingham, 2000 citado por Huerta, Bañuelos, Rodríguez, Luz y Gómez, 2006), entusiasmo, aburrimiento, desinterés en cuestiones políticas, (Tapia, 2003 citado por Huerta, H. y Cols. 2006) o el escepticismo (Weintraub y Pinkleton, 2001 citado por Huerta, H. y Cols. 2006). Esto lleva a pensar que de esta misma forma la concepción del poder, o por lo menos de quien lo ostenta, tendrá sus seguidores como también sus detractores unos más apáticos e indiferentes y otros más apasionados y participativos. El aspecto cognitivo en la valoración de la democracia ha sido también una preocupación de los modelos de intervención en países como Gran Bretaña y Estados Unidos. De hecho, una de las razones por las que los programas cívicos intervienen a partir del 6º año de primaria, es porque se conoce que a esa edad los niños han concretado su proceso de maduración intelectual, que les llevará a “cristalizar” la disposición cívica que muestren para entonces (Sears y Valentino 1997 citado por Huerta y García, 2008).

En los escenarios políticos se oye frecuentemente que no hay representantes con el “carisma” suficiente para ofrecer propuestas novedosas de cada partido político, v.g.: el caso de Colombia en donde se habla de un mandatario que tiene el mayor porcentaje de favoritismo, elegido por los colombianos como su líder durante dos períodos presidenciales consecutivos. La razón, según algunos, es que no hay líderes que puedan darle continuidad a los programas establecidos por el presidente actual. Pero, ¿será cierta esta afirmación o simplemente es una excusa que tenemos los colombianos para legitimar nuestra preferencia por cierto tipo de liderazgo y no otro? Hacer una investigación de tipo experimental, sobre las preferencias hacia un estilo de liderazgo específico, con población electoral adulta resultaría interesante pero a su vez muy difícil, ya que hasta el momento no se puede afirmar que existan procesos electorales que den cuenta de un proceso transparente de elección del líder. Y esto lo respaldan las ya conocidas variables intervinientes que entran a jugar un papel importante en la elección de un candidato electoral y afectan la transparencia del ejercicio del voto como son los favores políticos, el transporte y pérdida de votos y la compra de votos entre otros. Cabe anotar que el presidente Álvaro Uribe es el mandatario con mayor grado de popularidad en Iberoamérica, un 85% lo ubica en un primer lugar dentro del estudio adelantado por el CIMA denominado “iberobarómetro 2008”. En Iberoamérica los gobernantes tienen un nivel relativamente alto de aprobación; de 22 países, once registran porcentajes de aprobación hacia sus presidentes del 50%. 2.401 personas fueron entrevistadas en países como: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, EE.UU. (Latinos), El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, entre otras. ¿Pero qué hace tan popular al presidente Uribe?

En el escenario laboral actual, los hallazgos recientes demuestran que existe una preferencia marcada y significativa por el estilo transaccional de liderazgo del hombre que por el transformacional de la mujer (Elliott & Stead, 2008). Esta conclusión a su vez está apoyada por Groves (2005) quien también evidencia que dicha preferencia es el resultado de un proceso de socialización en una cultura machista. Si estas preferencias se dan como resultado de un proceso de socialización que marca claramente diferencias de género, puede ocurrir lo mismo

en el proceso de socialización política al transmitir valores y actitudes favorables o desfavorables hacia uno u otro estilo de liderazgo.

### Origen del Líder

El psicólogo Kurt Lewin en 1939 en su afán por resolver los conflictos sociales emprendió una investigación sobre el impacto que tienen tres líderes con diferentes estilos (transaccional, transformacional y el *laissez faire*) en sus respectivos grupos de trabajo, en una escuela de los EEUU, y encontró que hay una predilección por el estilo de liderazgo transformacional en lugar del transaccional. La relación encontrada por Lewin, Lippit, & White (1946) en su investigación denominada "Patrones de Agresividad en un clima social creado experimentalmente" demostró que 19 de 20 niños preferían el estilo transformacional frente al transaccional. Sin embargo estos patrones de liderazgo se dan en relaciones de diadas adulto-niño, en donde el adulto toma la función de líder del grupo. ¿Será igual cuando la relación entre el líder y el estudiante se dan en una diada de pares o iguales, es decir estudiante- estudiante?

De acuerdo con Reicher y Hopkings (2003), citado por Morales, Gaviria, Moya & Cuadrado (2007):

*"la posibilidad de que haya un líder dentro de un grupo social depende de la existencia de una identidad social compartida. Sin dicha identidad no hay nada que una a líderes y seguidores, no hay consenso para que un líder los represente y por tanto el liderazgo es imposible"* (Pág. 192).

Es claro que para que un líder emerja dentro de una comunidad, éste debe estar inmerso en un grupo social. Por grupo social entendemos a un conjunto de personas que desempeñan roles recíprocos dentro de la sociedad. El grupo se caracteriza por tener forma estructurada y ser duradero a través de los años. Los miembros de un grupo actúan de acuerdo con unas mismas normas, valores y fines acordados y necesarios para el bien común.

El líder generalmente desarrolla un fuerte sentido de pertenencia dentro del grupo y siente que además comparte una cultura con los demás miembros del grupo. Hare (1962) en su manual de investigaciones de grupos pequeños afirma que no necesariamente el líder comparte igualdad en el nivel económico sino que interactúa para un proyecto común o formando un subgrupo discordante, que eventualmente adquiere un carácter de controlador. La potencialidad de un grupo social es obviamente robusta porque además de reafirmar las construcciones sociales que forman la trama de la sociedad, pueden también sublevarse y atacar esa misma trama. Al igual que lo hace un partido opositor en el Parlamento, en el aula el comportamiento intrusivo por parte de un subgrupo puede minar las bases del orden establecido socialmente. Para Hare lo que hace al grupo denominarse como tal es la interacción social que se da al interior del mismo. Los líderes son el punto fuerte de la trama de estas interacciones.

Los grupos se pueden dividir en diferentes clases:

Grupos primarios: la familia. Formada ante todo por la convivencia diaria.

Grupos secundarios: la escuela, el trabajo, los equipos deportivos y los grupos artísticos, entre otros. Formados sobre todo por intereses afines, proyectos claros, el libre acuerdo y cooperación. Los grupos que en esta investigación serán objeto de análisis son grupos secundarios, es decir grupos que se han conformado a lo largo de sus estudios en primaria y bachillerato.

Características:

- Por más pequeño que sea el grupo, cada miembro desempeña un papel.
- Dentro de un grupo hay contacto y comunicación entre sus miembros.
- El grupo tiene sus normas y comportamientos que con el tiempo se convierten en costumbres.

- El grupo posee ciertos intereses y valores que llegan a ser aceptados o rechazados por sus miembros.

En este orden de ideas es claro que el líder del grupo es el reflejo de las interacciones de los miembros del grupo y por lo tanto describe muy bien las características de cada uno de ellos. De igual manera el líder debe ser capaz de promover autoconfianza entre los miembros del grupo, establecer pautas y metas claras para el grupo y motivar a los miembros del grupo a disminuir la discrepancia entre las metas establecidas y el desempeño actual del grupo, es decir, motiva al grupo a hacer cambios necesarios cuando estos se deban hacer. En otras palabras ser líder implica decirle al grupo qué hacer y cómo hacerlo.

La presente investigación, asume el liderazgo como un proceso psicológico de construcción social que ha sido definido desde diferentes ámbitos entre ellos el escolar, político y organizacional entre otros. De igual forma se reconoce que así como hay una variedad de escenarios preocupados por el tema del liderazgo, también hay variedad de fuentes bibliográficas y autores desde diferentes disciplinas que se refieren al tema por lo que hace difícil tener una sola definición de liderazgo. En el mercado existen por lo menos 600 libros (Kramer & Messick, 2005) que hablan sobre el liderazgo y cada uno con una definición muy propia del contexto en el que se desarrolla el autor. Algunos textos han sido escritos por académicos otros por líderes empíricos que quieren compartir su experiencia y así un sin número de autores han querido compartir experiencias o investigaciones más rigurosas sobre el tema del liderazgo.

Al respecto, estos dos autores, encontraron un método de investigación que permite definir liderazgo, en términos de quienes se han expresado al respecto, el público a quien va dirigido y el objetivo que persigue cada publicación. A partir de una técnica de procesamiento de información basada en redes neuronales denominada "Kohonen Network", los autores tomaron alrededor de 300 libros referentes al tema, y luego de haber alimentado la red neuronal las categorías que emergieron dieron a lugar las siguientes conclusiones:

- El liderazgo se puede entender desde las diferentes audiencias que compran los libros: reporteros, historiadores, militares, consultores de negocios, investigadores, educadores, líderes religiosos, políticos y deportistas.
- Los libros sobre liderazgo se han escrito con el objetivo de (1) desarrollar el personal de una empresa, (2) desarrollar empleados que agencien de forma eficiente cambios organizacionales y (3) investigar en el ámbito académico la forma de potencializar las cualidades del ser humano.
- Las áreas que más han publicado al respecto son: personajes exitosos en el campo de los negocios y que se hacen expertos en el tema y uno que otro académico.

En esta investigación, de todo el material disponible, se ha preferido las fuentes que provienen de artículos indexados en revistas científicas que han desarrollado teorías robustas acerca del liderazgo.

Para comprender un poco más el liderazgo y sus estilos a continuación me permito definir este término, de acuerdo con lo que se ha trabajado desde la teoría de la identidad social. Según Kramer & Messick (2005), "el liderazgo es un término relacional que identifica una interacción, hay líder si hay seguidores y hay seguidores si hay líder. Algunas personas son capaces de persuadir a otras, para adoptar nuevas actitudes, valores y metas. El líder debe ser capaz de transformar acciones individuales en acciones grupales".

Pero ¿qué caracteriza al líder? O bien, ¿qué tiene el líder de "especial" para que la gente lo siga? Baldwin y Cols (1939), Ackerson y Cols (1942), Bellingrath y Cols (1935), Guilford y Cols (1952), Drake y Cols (1939), Bell y Hall y Cols (1954), Fox y Cols (1964) y Burnett y Cols (1951) citados por Messick y Kramer (2005), coinciden en afirmar que el líder es una persona responsable con sus obligaciones, desea dominar, es consistente en sus opiniones y acciones, es perseverante, cuenta con alto nivel de energía física, son personas orientadas al logro, son

persuasivos, se caracterizan por ser audaces y decididos, poseen alto nivel de confianza en sí mismos, son empáticos con el grupo, tienen alto nivel de autocontrol, son estables emocionalmente y cooperadores. Vale la pena aclarar que los estilos de liderazgo que este proyecto piensa investigar son: Democrático o bien conocido como Transformacional y el Autocrático o bien conocido como Transaccional. Los términos “democrático” y “autocrático” fueron acuñados inicialmente por Lewin en 1939, y posteriormente se denominaron respectivamente, “transformacional” y “transaccional”. Existe un tercer estilo que es el *laissez faire*, acuñado por Lewin en el mismo año, que hace referencia a un líder que está ausente, que poco interviene en las decisiones que toma el grupo. Aunque en la práctica es una forma de no liderazgo efectivo, el líder sigue siendo el responsable del grupo, designado para ser vocero de las decisiones que sean tomadas. Adicionalmente, Lewin y Cols (1946) descubrieron que los niños que estaban bajo la influencia de un estilo de liderazgo *laissez faire* fueron los menos productivos a la hora de mostrar resultados en la tarea, menos independientes por lo que demandaban mayor participación del líder y más conflictivos por lo que no lograron cumplir con la meta como los otros dos estilos de liderazgo.

### **Estilos de Liderazgo**

En la revisión de la literatura actual, se encontró que además de las características inherentes al líder, los estilos de liderazgo mencionados en la sección anterior son las categorías predominantes que marcan significativamente el desempeño del líder frente a los otros. De acuerdo con Burns (1978), citado por Goethals (2005), el líder transaccional es aquel que toma la iniciativa para establecer contacto con otras personas con el propósito de intercambiar cosas de interés o aspectos que él considera de valor ya sea económico, político o de naturaleza psicológica. Este tipo de líder intenta asegurar los beneficios de cualquier índole y el seguidor en retribución, le ofrece legitimar la autoridad de su líder. En este caso el líder establece una relación con sus seguidores parecida a una relación comercial entre vendedor y comprador. Harris (2005) expone las siguientes características propias del líder transaccional:



- Se dirige a su equipo de trabajo, desde una base clara de poder, que le ha construido y legitimado su grupo de trabajo.
- Se concentra en la meta de la tarea y delega responsabilidades a los miembros del grupo.
- Evidencia desde un comienzo la relación de intercambio y ganancia para ambas partes que se da durante el trabajo entre el líder y el grupo.
- Establece claramente la jerarquía entre él y su grupo de trabajo.
- La relación que se construye entre el seguidor y el líder transaccional es de dependencia hacia este último.
- El líder diseña la estrategia para alcanzar la meta sin contar con su equipo de trabajo.
- No le importan las características culturales de la organización, sino el proceso sobre el cual va a trabajar.

Lewin y Cols. (1946) realizaron una investigación con niños en la que tenían como propósito conocer las dinámicas que se suscitan en un grupo de trabajo y determinar qué estilo de liderazgo prefieren los niños. En su investigación el maestro participaba como la figura de líder avalado por los niños. Le pidieron que recreara las tres formas de liderazgo conocidas en tres actividades diferentes: transaccional, transformacional y *laissez faire*. Los hallazgos al finalizar la investigación arrojaron información relacionada con las diferentes formas de trabajo de cada estilo de liderazgo, cómo se ve afectado el proceso de toma de decisiones del grupo con cada estilo y cuándo es más conveniente un estilo y no otro.

Según los investigadores el líder transaccional, tiene claras las expectativas de la tarea sobre qué debe hacerse, cómo debe hacerse y cuándo debe hacerse. En esta relación de líder y seguidores hay una clara división de sus roles y estatus. El líder transaccional toma

decisiones independientemente de si hay consenso o no en el grupo. La toma de decisiones fue menos creativa bajo el control de un líder transaccional. El abuso de este estilo es visto como controlador, mandón y dictatorial. Este estilo de liderazgo es mejor aplicarlo en situaciones en donde hay muy poco tiempo para tomar decisiones, o cuando el líder es el que más domina, entre los miembros del grupo, el tema y las estrategias que deberán tomarse.

Por el contrario el líder transformacional se compromete con una o más personas de tal forma que tanto el líder como el seguidor hacen que emerja un alto nivel de motivación y desarrollo moral dentro del grupo. Burns menciona como prototipo de este estilo de liderazgo a Gandhi quien elevó a millones de indios a reflexionar sobre sí mismos y su condición política y económica. Esto significa que el líder transformacional tiene un alto poder de modificar radicalmente los valores y motivos que gobiernan al grupo. Harris (2005) expone las siguientes características propias del líder transformacional:

- El líder y su grupo construyen la estrategia para alcanzar la meta, que a su vez es consensuada entre ambas partes.
- Se preocupa por hacerle seguimiento a cada miembro del grupo, empoderándolo y estimulándolo intelectualmente.
- Da herramientas a cada miembro del grupo para que éste pueda cumplir con la tarea por la que se responsabilizó.
- Refuerza cada pequeño logro que se obtiene y de manera personalizada.
- Construyen relaciones con la comunidad en general.
- Tienen en cuenta los valores y la cultura de la organización y los modela.

Para Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen (2003) los estilos de liderazgo son patrones de comportamiento mostrados por el líder que, al igual que los anteriores autores, se presentan bajo las dos mismas categorías, y agregan los autores que el líder transformacional establece

un rol de modelo, se gana la confianza de sus seguidores, establece metas y desarrolla planes para ejecutarlas, son enemigos del status quo, apoderan<sup>1</sup> a sus seguidores y se aseguran por encima de cualquier cosa de desarrollar el potencial humano de su grupo. Por el contrario el líder transaccional tiende a establecer relaciones jerárquicas o de subordinación, premian a sus seguidores por el desempeño satisfactorio y se ocupan de los errores y fallas cometidas por el grupo en aras de lograr los estándares de la tarea requeridos y esperan a que los problemas surjan en el grupo y luego intervienen en ellos.

En la investigación de Lewin y cols. (1946) el estilo de liderazgo transformacional se denominó inicialmente liderazgo democrático o participativo. También se encontró que este liderazgo resulta ser muy efectivo a la hora de revisar los resultados en una tarea. El líder transformacional orienta a los miembros del grupo en las acciones que deben tomar pero se integra en las acciones y colabora en cada tarea que se requiera. En el estudio de Lewin los niños que pertenecían a este grupo fueron menos productivos que los que estaban bajo la dirección del líder transaccional sin embargo sus contribuciones fueron de mucha más alta calidad. El líder transformacional se asegura de que todos los miembros participen activamente en la tarea, pero la última palabra la tiene él. Los miembros del grupo se sienten comprometidos más motivados y son más creativos.

Lewin y cols. (1946) describieron las pautas de interacción y los resultados de la tarea de un grupo bajo el tipo de liderazgo delegativo o *laissez faire* así:

- Los niños que estuvieron bajo este tipo de liderazgo fueron menos productivos, que los otros dos grupos, en los resultados de la tarea.
  
- Los niños hicieron más preguntas a su líder sobre cómo proceder en la tarea.

---

<sup>1</sup> En la literatura sobre el tema se suele traducir la palabra "empowerment" por "empoderar"; en este escrito se utilizará la palabra "apoderar", aceptada oficialmente por la Real Academia de la Lengua.

- Mostraron menos cooperación con sus compañeros en la realización de la tarea.
- Los niños fueron incapaces de trabajar independientemente.
- Los líderes delegativos ofrecen muy poca o ninguna asesoría a los miembros del grupo en aspectos relacionados con la tarea.
- El líder toma correctivos mucho después de que el error o el problema ha avanzado.

Cabe anotar que ninguno de los tres estilos de liderazgo es mejor o peor. Por ejemplo el estilo de liderazgo *laissez faire* puede ser efectivo en grupos donde cada miembro está altamente calificado para desempeñar una tarea y su motivación es alta.

Adicionalmente, psicólogos del desarrollo se han interesado en cómo el estilo de liderazgo de los padres impacta en el desarrollo del niño. A pesar de que es muy difícil establecer relaciones entre las acciones específicas de los padres y el desarrollo de la personalidad de los niños, investigadores han descubierto, de manera contundente relaciones entre el estilo de liderazgo paterno y el efecto en los niños. A principios de los 60s la psicóloga Diana Baumrind (1967), condujo un estudio con más de 100 niños en edades preescolares, utilizando observación naturalista, entrevista con los padres y otros métodos de investigación. La conclusión fue la siguiente: Dependiendo de cómo sean las pautas de crianza con las que se formaron los padres, gobernadas por el estilo de liderazgo transformacional, transaccional o *laissez faire*, así mismo serán las estrategias de disciplina que utilizan en la formación de sus hijos, sus pautas de crianza y afecto, sus estilos de comunicación y las expectativas de control que tienen.

En los padres con estilo de liderazgo transaccional, los niños están esperando seguir reglas estrictamente establecidas por los padres. Incumplir las normas implica castigo. Los padres fallan al explicar el por qué de las normas y cuando lo niños les preguntan, ellos simplemente

responden – porque lo digo yo y punto. Estos padres tienen altas demandas de sus hijos pero no son responsivos. De acuerdo con Baumrind (1967), estos padres son obedientes, orientados al status y esperan que sus órdenes sean seguidas sin explicación. Frecuentemente monitorean los deberes de sus hijos y son claros a la hora de mostrar qué es lo que esperan de sus hijos. Los niños que crecen bajo este estilo de liderazgo generalmente son obedientes y competentes en sus tareas, pero ellos puntúan bajo en test de felicidad, autoestima y habilidades sociales. En cuanto a los hijos de los padres permisivos o *laissez faire*, éstos suelen puntuar bajo en test de autocontrol, en escalas de felicidad y generalmente suelen presentar bajo rendimiento académico, en comparación con sus padres. Por último suelen presentar problemas con la autoridad.

Quienes escogen al líder en cierta medida están escogiendo a su padre (Goethals, 2005), están escogiendo a la figura que va a legitimar sus necesidades, sueños y deseos. Aunque en la mayoría de las ocasiones el líder venda tan solo promesas, la “forma” en que vende esas promesas es lo que afecta poderosamente la elección de sus seguidores. Investigaciones relacionadas corroboran el hecho de que la forma en que se presenta el líder o por lo menos el tiempo de exposición del rostro del líder afecta significativamente el voto de elección de sus seguidores. La investigadora coincide con Ballew y Todorov (2007) citados por Goethals (2005), en afirmar que es el estilo de liderazgo el que influye en el proceso de elección como también lo propone Burns en 1978 (citado por Goethal, 2005).

Existen diversas disciplinas, entre ellas la sociología, la psicología social y la ciencia política entre otras, que han aportado propuestas interesantes sobre la elección de los líderes, unas enfocando sus análisis a la afiliación política del elector, otros a los aspectos sociodemográficos que condicionan la elección del líder y otros, como es el caso de esta investigación, que se interesan por descifrar las preferencias que tiene el seguidor, hacia las características psicosociales de su líder.

## Liderazgo Escolar

En el campo del liderazgo escolar son Londres, Canadá, EEUU y Australia los países que están dominando las investigaciones en el tema. Al respecto, Harris (2005) cita algunos autores como Sergiovanni (2001), y Leithwood (1995), quienes además de relacionar los dos estilos de liderazgo mencionados anteriormente se refieren a otros como el administrativo e instruccional. Estos se han venido revisando cuidadosamente en la teoría del liderazgo y cuentan con vastos estudios a nivel teórico desde finales de los años 80s y comienzos de los 90s, sin embargo, muy pocos de estos estudios se han extrapolado a la práctica. Adicionalmente, y con base en ellos se han venido delineando las políticas de educación en los países mencionados. Estas políticas no solo se han diseñado para comprender el fenómeno del liderazgo sino también para apoderar a los maestros en aras de formar multiplicadores de líderes que contribuyan y participen activamente en las políticas, valores y la misión de la escuela. La misma autora Harris (2005) sugiere que aunque se han realizado varias investigaciones sobre el liderazgo, todavía permanecen preguntas sin resolver como: 1) la relación que existe entre el cambio y mejoría a largo plazo que presenta una organización cuando cuenta con líderes, 2) cuál es la clase de liderazgo requerida para lograr un cambio y una mejoría en la escuela y 3) qué tipos de liderazgo se requieren durante los cambios o estados por los que pasa una organización. A pesar de haberse realizado varios estudios son pocas las investigaciones que reportan interés por el tema del contexto. Para finalizar, la misma autora sugiere la necesidad de realizar más investigaciones longitudinales y transculturales que evidencien la relación que hay entre el líder escolar y su futuro desempeño en la organización en la que trabajará.

Dada la revisión previa, el interés puntual de este proyecto consiste en conocer qué pautas de interacción correspondientes a los estilos de liderazgo prefieren los niños del colegio Miguel Antonio Caro con edades comprendidas entre 12 y 14 años y que están cursando séptimo grado. A continuación se harán algunas consideraciones relevantes para comprender las razones que tiene la investigadora en seleccionar este tipo de población y no otra.

Las edades de los niños fueron seleccionadas con base en la teoría de desarrollo psicosocial de Erik Erikson, según la cual el niño a esta edad busca ser reconocido como ser social y desarrolla sus habilidades de diligencia y competencia. En otras palabras, los niños desarrollan su capacidad de trabajo y evitan los sentimientos de inferioridad hacia su propia eficacia, se dan cuenta de que pueden obtener reconocimiento al hacer cosas y se preparan para asimilar los papeles de los adultos. Si no se alaba a los niños por sus logros es fácil que desarrollen sentimientos de inferioridad. Además, cognoscitivamente hablando y según Jean Piaget, “su afectividad se caracteriza por nuevos sentimientos morales y principalmente, por una organización de la voluntad que desembocan en una mejor integración del yo y en un ajuste más eficaz de la vida afectiva” (Piaget, 1973; pp 75). Este sentimiento que emerge interviene en la función de cooperación entre los niños y se presenta lo que conocemos como respeto mutuo entre los niños. El respeto mutuo entre los niños, se da cuando se atribuyen entre ellos un valor personal, cuando hay reciprocidad fundada en la estimación que un niño siente hacia su compañero y en situaciones de colaboración que incluyan autoridad. Es entonces cuando empezamos a delinear cómo se va a dar entre un grupo de niños la preferencia por un estilo de liderazgo transaccional o transformacional. Como bien lo afirma Piaget, el producto que se desprende del respeto mutuo es el concepto de justicia, concepto que juega un papel muy importante a la hora de revisar las relaciones entre los niños y el líder del grupo. Los niños a esta edad tienen la idea de la justicia basada no en la sumisión sino en la igualdad y la retribución, que proviene de la cooperación y el respeto mutuo entre los niños. Si esto es así se podría predecir que el líder que tendría mayor posibilidad de elección sería el transformacional.

El tema de la valoración del otro juega un papel muy importante dado que dependiendo de cómo se da esta colaboración, por ejemplo ante la resolución de algún problema, se podría pensar en la preferencia por un estilo de liderazgo transaccional o en uno transformacional. Según Azmitia, M y Perlmutter, M (1989) citados por Hoffman, Paris y Hall (1995), a medida que los niños se vuelven más competentes, se hacen más receptivos con los socios expertos o

líderes que les ofrecen aportes y que los llevan a actuar o pensar en estrategias que lo conduzcan a la meta.

De igual manera Wallon (1974) afirma que “un niño entre los diez y catorce años, elige a sus camaradas por afinidades o repulsiones morales, más que por la ayuda que este último le pueda suministrar al resolver una tarea; en otras palabras, el niño ya no escoge a su líder por conveniencia sino por afectos”. Este aspecto hace más interesante este proyecto de investigación ya que no sólo se está teniendo en cuenta la ayuda que el líder le pueda ofrecer al niño ante la consecución de una meta, también las afinidades y el interés que tiene el niño por ese otro. Es decir si el voto está determinado por los gustos o por afinidades pensaremos entonces que a quién eligieron será la descripción de cómo es el grupo, descripción que le resultará oportuna a las directivas del colegio para cualquier actividad que requiera una descripción del grupo.

Los niños entre los doce y catorce años son capaces de comprender que tanto ellos como otras personas son capaces de considerar simultáneamente sus puntos de vista entre sí. Pueden ponerse como testigos de la interacción y ver cómo lo interpretaría una tercera persona. Así mismo y según Piaget, el aprendizaje ya se ha autoregulado y se ha vuelto estratégico.

Es importante aclarar que el método que se va a desarrollar en la presente investigación, no incluye estrategias para cada estilo de liderazgo radicalmente transaccionales, de *laissez faire* o transformacionales, sino más bien pautas de interacción que tienen que ver con la frecuencia en acercamientos o intercambios que se dan entre el líder y los miembros del grupo, dependiendo de la pauta que marca cada estilo. Por lo tanto no habrá comportamientos que puedan afectar las relaciones interpersonales del líder con sus demás compañeros.

En la actualidad y en el país, existen diferentes organizaciones entre muchas otras, por mencionar algunas, la Organización **Fulbright** – que cuenta con un programa para la formación de líderes Afrodescendientes, el **Ministerio de Educación Nacional y la red de Colombia Aprende** tienen un programa de Liderazgo y Convivencia Ciudadana y la Asociación



Colombiana de Jóvenes (**ACJ**) - que cuenta con un currículo unificado para la formación de líderes juveniles. También existen disciplinas, en el ámbito internacional que han hechos aportes significativos desarrollando marcos teóricos para la comprensión de estos comportamientos que en conjunto hacen al líder (la **psicología** – Bulletin Psychological Bulletin, los **administradores de empresas** – Journal of Leadership and Organizational Studies). Esos teóricos de las correspondientes ramas del conocimiento han investigado sobre los estilos del líder pero ninguno se ha interesado por la preferencia que tienen los niños por un estilo de liderazgo, ni en Bogotá ni en la actualidad. Por esto resulta relevante avanzar hacia la comprensión de dichas inclinaciones, en aras de aportar elementos conceptuales que permitan diseñar y construir posteriormente estrategias de persuasión que direccionen la elección de los electores. Cabe resaltar que la elección del grupo escolar obedece a dos razones; una que tiene que ver con la conveniencia de encontrar un grupo ya conformado y maduro en el cual hay un líder con determinadas características y segundo, porque en este grupo de población infantil es más fácil controlar otras variables que afectan la elección del líder, como por ejemplo compra de votos o conteos mal hechos.

## METODOLOGÍA

### Procedimiento

Esta investigación fue diseñada para ser desarrollada en 3 etapas, cuya duración fue de tres meses. A continuación se describen:

#### *Etapas*

##### *Etapas*

Selección e implementación de los instrumentos de recolección de la información (sociogramas, encuestas socio demográficas y test de estilos de liderazgo) al interior del grupo de niños para caracterizar el grupo e identificar al niño líder.

*Duración:* Cuatro semanas. Esta corresponde a la fase de diagnóstico, es decir durante este tiempo se seleccionaron los instrumentos más pertinentes para la recolección de información, y se aplicaron al interior del grupo. Se emplearon tres instrumentos: **encuesta (ver anexo A)**, **sociograma (ver anexo B)** y **Quiz de estilos de liderazgo (ver anexo C)**. La *encuesta* se utilizó para identificar las características socio demográficas de los niños (hábitos de estudio, núcleo familiar, nivel de escolaridad de los padres, intereses académicos, preferencias por estilo de autoridad del maestro, antigüedad en el colegio, consistencia de los padres en los estilos de corregir a sus hijos), el *sociograma* para identificar al niño con mayor aceptación dentro del grupo de niños, es decir el niño con mayor favoritismo entre sus compañeros tanto para hacer trabajos con él como para ser su amigo. El sociograma fue acompañado por el *Quiz de estilos de liderazgo* para conocer cuál es el estilo que predomina en el niño con mayor favoritismo o preferencia entre sus compañeros. Al finalizar esta etapa se tabularon los resultados y se determinó cuál es el niño líder, qué estilo de liderazgo predomina en su interacción y cuáles son las características del grupo con relación a unas pautas de crianza, concretamente: el apoyo que sus padres les brindan en los deberes académicos, sus hábitos de estudio y otras actividades desarrolladas fuera del aula de clase.

Se diseñaron las 3 actividades que se llevaron a cabo con los estudiantes y el líder, y los formatos de registro (que tienen correspondencia con los script de cada estilo de liderazgo que se les entregaron a los niños líderes).

También se diseñó cómo se iban a procesar los datos recolectados con cada instrumento y al final del experimento.

### *Etapas 2*

Ejecución del Programa de Evaluación de Pautas de interacción del Líder con el grupo. Entrenamiento al líder en tareas específicas y patrones de interacción propios de cada estilo de liderazgo (transaccional, transformacional y *laissez faire*)

*Duración:* Esta fase se realizó durante siete semanas. Durante las dos primeras semanas se entrenó al líder en cada estilo de liderazgo mediante scripts o guiones (ver anexo D) que incluyen pautas de interacción dependiendo del estilo de liderazgo para que cada líder pueda promover su elección en el grupo de trabajo. De igual manera, durante la tercera semana se hizo un monitoreo a los estudiantes líderes sobre las conductas y repertorios verbales que debían tener durante las siguientes cuatro semanas, que demoraba el experimento. (Para mayores detalles sobre las características de las actividades, ver anexos, E, F y G)

Como se mencionó previamente, para la primera sesión cada uno de los grupos tuvo el estilo de liderazgo *laissez faire*, en el cual el grupo mismo eligió la primera actividad a desarrollar. En la segunda sesión se seleccionó de manera aleatoria el estilo de liderazgo que le correspondía desempeñar al líder. La selección de la actividad que se realizó dependía del estilo: se escogía por consenso entre el grupo y el líder si el estilo de liderazgo era transformacional y se escogía por el líder únicamente si el estilo de liderazgo era transaccional.

### *Etapas 3*

**Identificar cuál patrón de interacción de los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional o *laissez faire*) prefieren los niños.**

*Duración:* Esta fase demoró tres semanas. En esta fase se recogieron los resultados finales, se procesaron y se analizaron. El procesamiento de resultados se hizo de la siguiente manera:

*Encuesta Sociodemográfica:* Esta encuesta se diseñó pensando en obtener información relevante para el análisis de los resultados. De esta manera se incluyeron las siguientes categorías de análisis: Nivel de escolaridad de los padres, responsables o cuidadores de los niños, constitución del núcleo familiar, alianzas familiares, pautas de crianza (métodos de corrección y consistencia entre los padres o cuidadores responsables ante la corrección) hábitos de estudio, materias preferidas por los estudiantes y antigüedad en el colegio. La información se organizó de acuerdo con estas categorías y se comparó con los resultados obtenidos.

*Sociograma:* Los resultados reportados por el sociograma arrojaban quién era el estudiante más querido por sus compañeros (A), quién el más admirado por su desempeño académico (B) y quién era el estudiante rechazado por el curso (C). Ser mencionado en el numeral A o B daba punto y ser mencionado en el numeral C quitaba punto. De tal manera que se obtenía el mayor puntaje (tanto positivo como negativo) en la medida en que un estudiante fuera mencionado por sus compañeros del curso, ya fuera para ganar puntos o que se le restaran. Entonces, luego de obtener el total de puntos (positivos y negativos), los estudiantes que tenían puntos negativos se les restaba de los que tuvieran positivos, y quedaba el puntaje neto. Esta puntuación final fue la que se tomó para ubicar al niño con mayor preferencia en el curso.

El numeral C se tuvo en cuenta para controlar cómo, un personaje rechazado por su curso podría influir en el trabajo en equipo durante el experimento (en caso de que llegara a salir escogido de manera aleatoria para participar en el grupo de trabajo con el líder).

*El Quiz de estilos de liderazgo:* Se aplicó a los niños cuyos puntajes demostraban ser los de mayor preferencia por sus compañeros de curso. Los resultados se organizaron de acuerdo con la categoría a la que pertenecía cada reactivo. En total el quiz contiene 18 reactivos distribuidos de la siguiente manera: los ítems número 1, 2, 8, 10, 12 y 13 corresponden al estilo

de liderazgo transformacional. Los ítems número 3, 4, 5, 6, 7 y 17 corresponden al estilo de liderazgo transaccional y los ítems número 9, 11, 14, 15, 16 y 18 corresponden al estilo de liderazgo laissez faire.

Una vez realizaron las 3 actividades se escogió una sesión aparte para hacer la evaluación y retroalimentación respectiva frente a la preferencia del líder. A continuación las siguientes preguntas que se hicieron en la sesión de evaluación:

- ¿Con qué estilo de trabajo del líder te sentiste mejor? Y ¿por qué? Esta pregunta es relevante ya que parte del trabajo en esta investigación consiste en determinar cuáles son los criterios que emplean los seguidores para seleccionar a sus líderes.
- ¿Se cumplió el objetivo de la actividad?
- ¿En qué actividad te sentiste más a gusto trabajando?

### **Participantes**

Estudiantes de séptimo grado del colegio Miguel Antonio Caro. El promedio de edad es de 13 años.

### **Diseño de Investigación**

El alcance de esta investigación es exploratorio y pretende establecer una relación entre la variable independiente, los patrones de interacción social entre el líder y sus seguidores, y la variable dependiente, la preferencia y el comportamiento de elección hacia un estilo de liderazgo. El diseño de esta investigación es cuasiexperimental con posprueba y grupo control (Hernández, Fernandez y Baptista, 2003) en el que hay una variable independiente que tiene dos valores (que corresponden a los dos estilos de liderazgo) y tres momentos en los que se miden las variables. La selección de éste, es particularmente útil para estudiar problemas en los cuales no se puede tener control absoluto de las situaciones, pero se pretende tener el mayor

control posible, aún cuando se estén usando grupos ya formados. El tipo de diseño experimental en esta investigación es un experimento natural que se desarrolla con un grupo de estudiantes de los cursos de séptimo sin que medie ningún tipo de intervención intencionada. Las interacciones entre el líder y los miembros del grupo se dan de forma natural o circunstancial y luego se evalúan la presencia de dichas interacciones con el fin de evaluar el efecto de las mismas en las preferencias que tienen los estudiantes por un estilo de liderazgo u otro.

El grupo control será el grupo que trabaja inicialmente con el estilo de liderazgo *laissez faire*. En este estilo los participantes del grupo tienen la posibilidad de elegir la actividad que suponemos será la que les resulta más atractiva y así en los otros dos momentos no será esta preferencia un factor que vicie los resultados a la hora de escoger el estilo de liderazgo más atractivo. El estilo de liderazgo *laissez faire* se considera como grupo de control pues no hay una influencia directa de parte del líder hacia su grupo; como esta es la variable independiente, si no se presenta se puede hacer una comparación con los otros dos estilos, en los cuales sí hay una influencia directa por parte del líder.

La hipótesis de trabajo asume que existe mayor preferencia de los seguidores hacia los comportamientos exhibidos por el líder transformacional.

### **Muestreo**

Del total de estudiantes de cada curso fueron seleccionados de manera aleatoria cinco de ellos, quienes conformaron la muestra de trabajo que participó en las actividades. Los estudiantes que tomaron parte en las sesiones experimentales lo hicieron de manera voluntaria y bajo consentimiento informado. Cada uno de los dos equipos fue dirigido por el mismo líder durante las tres actividades, las cuales fueron: elaboración de un mapa en relieve con papel maché, una caricatura tipo animé y un rompecabezas. El líder en cada actividad representó uno de tres roles: *laissez faire*, transformacional y transaccional.

## Variables

*Variable Independiente:* Patrones de interacción social del Liderazgo

*Definición Conceptual:* Toda interacción tiene lugar en un escenario. Es decir, dentro de un entorno físico, psicológico, histórico e incluso temporal, donde las personas se convierten en actores sociales, sacando a relucir aquellos aspectos de su identidad que parecen más útiles y mejor valorados en dicha situación. Las interacciones sociales del líder tienen lugar en un contexto de reglas de comportamiento establecidas, y de patrones subyacentes. Por ejemplo, el estilo de liderazgo Transaccional tiene pautas de interacción social que están enfocadas exclusivamente a velar por su agenda de trabajo, sus propios intereses, y sólo consideran como válida su forma de hacer las tareas, proyectar una meta o establecer una metodología de trabajo. En otro lugar están los líderes transformacionales quienes se inclinan a percibir los intereses y necesidades de los demás, buscan que cada decisión que se tome con el equipo sea consensuada y se preocupan por que los demás miembros del equipo se sientan cómodos con las tareas que desarrollan. Estas condiciones los hacen diferentes en sus experiencias de interacción social.

*Definición Operacional:* Todas aquellas conductas, exhibidas por el líder, de intercambio social y correspondientes al estilo de liderazgo Transaccional o transformacional. Registro de conductas propias del líder transaccional y registro de conductas del líder transformacional. Este registro lo realizará la investigadora.

*Variable Dependiente:* Conducta de elección

*Definición Conceptual:* Sidman, (2001) hace un análisis conductual de la "conducta de votar o escoger a alguien" como una conducta de elección, que se daría en una situación de laboratorio y menciona que ésta se vería afectada por las posibles consecuencias del voto. No obstante afirma el autor, que el problema es que a nivel humano, las consecuencias no son

inmediatas, sino demoradas, e interviene el lenguaje y la experiencia previa del individuo sobre ese comportamiento de votar y las características asociadas a los candidatos.

Así mismo continúa afirmando:

*En una "conducta de elección" en laboratorio tendrá mayor probabilidad aquella que esté asociada a contingencias de reforzamiento más fuertes, en este caso, podría ser aquel candidato/a que reforzaría en el futuro al votante (preferido, simpático, agradable, humano, seguro, decidido, mandatario, dialogante, etc.) según su historia y conocimiento sobre ese candidato.*

*Pero también puede darse una "conducta de elección por evitación", mantenida por reforzamiento negativo. En este caso la conducta del votante estaría controlada por la evitación de algunas posibles consecuencias desagradables, y no tanto por las preferencias personales. En este ejemplo, sería cuando se dan amenazas de cualquier tipo antes de la votación, y en la publicidad sugieren que van a quitar las pensiones a los ancianos, que va a venir la "horda roja", que van a quitar la libertad personal, que va a aumentar la delincuencia o el terrorismo, que va a disminuir el nivel de vida, que va a imponerse el capitalismo salvaje, que se va a producir el desorden social, etc. Desde luego, es aversivo, totalmente cuando se dan condiciones de amenazas físicas de cualquier tipo, sea del estado o de cualquier grupo terrorista.*

*En este último caso, se estaría dando también una conducta de elección, pero ante variables muy diferentes de la primera. No es una elección entre posibles reforzadores, sino entre eventos aversivos, y como tal realmente podría considerarse una elección coercitiva y poco libre desde el comportamiento del votante. Para que se den unas condiciones de una votación democrática, teóricamente deben producirse unas circunstancias que favorezcan el primer tipo de elección, entre distintos candidatos-reforzadores, y sin ningún tipo de coerción. (Sidman, 2001)*



*Definición Operacional:* Esta variable se medirá contando el número de votos a favor del estilo de liderazgo exhibido por el estudiante.

#### *Control de variables*

*Relación previa del líder con el equipo de trabajo.* El estudiante que fue elegido como líder no supo, antes del experimento, qué compañeros serían los que iban a trabajar con él.

*Edad.* Se escogió el curso de 7mo en donde los estudiantes tuvieran edades comprendidas entre 10 y 14 años.

### **Instrumentos**

Se aplicaron tres instrumentos:

Encuesta socio demográfica, esta permitió conocer generalidades en aspectos característicos de los niños en cuanto las siguientes categorías: Edad, antigüedad en el colegio, nivel de involucramiento de los padres en el proceso académico del hijo, pautas de crianza (consistencia y estilos de corrección) y actividades extraacadémicas del niño.

Sociograma que sirvió para conocer cuáles estudiantes tienen mayor aceptación y preferencia entre sus compañeros y cuáles están siendo marginados o rechazados por los miembros del curso.

Quiz de Estilos de liderazgo: Este quiz fue creado por Kendra Von Wagner, psicóloga, especialista en educación y desarrollo infantil. Actualmente trabaja en la Universidad estatal de Idaho y apoya la maestría en Ciencias de la educación, específicamente en el curso de énfasis en el desarrollo de tecnologías para la educación en la universidad estatal de Boise. A pesar de no haber encontrado información sobre la validez de este instrumento, se puede afirmar que los reactivos que contiene esta prueba se adecúan a la validez de contenido en tanto que el quiz incluye ítems relacionados con la teoría de los tres estilos de liderazgo mencionadas en el marco teórico de esta investigación.

## Materiales

- ✓ Rompecabezas de 210 piezas
- ✓ 20 Pliegos de papel periódico
- ✓ 2 tarros grandes de Colbón
- ✓ Tarros de vinilos de diferentes colores: azul, amarillo y rojo, negro y blanco
- ✓ Pinceles de diferentes grosores.
- ✓ Lápices
- ✓ Tajalápices
- ✓ Imagen de caricatura Manga: Presea
- ✓ Recipientes para lavar los pinceles y mezclar colores
- ✓ Atlas de Colombia



## RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados, en el mismo orden en que se plantean las etapas de trabajo.

### *Aplicación de la Encuesta Sociodemográfica*

CURSO 7B: 13 años. Grado escolaridad del padre: 8 Técnicos, 11 Profesionales, 5 Bachilleres, 2 estudiantes no escribieron el grado de escolaridad de sus padres. Grado de escolaridad de la madre: 7 Profesionales, 13 Técnicas y 4 Bachilleres. 7 estudiantes viven en hogares de padres separados. Los estudiantes cuando llegan del colegio a la casa, suelen descansar un rato, comer algo y luego hacer las tareas. 11 estudiantes suelen hacer sus tareas sin contar con algún apoyo, a 7 de ellos suele colaborarles la madre, a 3 de ellos sus hermanos y a 2 su padre. El profesor preferido por los estudiantes es el de Educación Física. 14 estudiantes tienen más confianza en su madre, 5 de ellos en su padre, 3 en sus hermanos, 1 en los tíos y 1 en nadie. El tiempo promedio que llevan estudiando en el colegio es de tres años. 15 estudiantes cuentan con padres que han hecho ver a los mismos, pautas claras en la crianza especialmente en cuanto a las expectativas que los padres tienen frente al desempeño académico de sus hijos. 13 estudiantes cuentan con padres de familia que implementan correctivos en sus hijos retirando beneficios a sus hijos, 2 estudiantes reportan tener padres que no aplican correctivos con ellos y 9 de ellos reportan no tener claridad frente a los correctivos que suelen utilizar los padres con ellos. (Ver tabla C)

CURSO 7A: 13 años. Grado escolaridad del padre: 5 Técnicos, 20 Profesionales, y ninguno bachiller. Grado de escolaridad de la madre: 14 Profesionales, 6 Técnicas y 7 Bachilleres. 9 estudiantes viven en hogares de padres separados. Los estudiantes cuando llegan del colegio a la casa, suelen descansar un rato, comer algo y luego hacer las tareas. 5 estudiantes suelen hacer sus tareas sin contar con algún apoyo, a 13 de ellos suele colaborarles la madre, a 1 de ellos sus hermanos, a 2 su abuelita y a 5 su padre. El profesor preferido por los estudiantes es el de Historia. 20 estudiantes tienen más confianza en su madre, 6 de ellos en su padre y 1 en

sus abuelos. El tiempo promedio que llevan estudiando en el colegio es de cuatro años. 22 estudiantes cuentan con padres que han hecho ver a los mismos, pautas claras en la crianza especialmente en cuanto a las expectativas que los padres tienen frente al desempeño académico de sus hijos. 20 estudiantes cuentan con padres de familia que implementan correctivos en sus hijos retirando beneficios a sus hijos, 3 estudiantes reportan tener padres que aplican correctivos castigando la conducta y 4 de ellos reportan no tener claridad frente a los correctivos que suelen utilizar los padres con ellos. (ver tabla C)

#### *Aplicación del Sociograma*

Al estudiante líder del curso 7 B los estudiantes lo perciben como una persona trabajadora, constante y responsable, lista, de la cual se pueden aprender muchas cosas y que sabe liderar actividades y coordinar el grupo. Por el contrario al estudiante rechazado los estudiantes lo perciben como una persona en la mayoría de los casos grosera, que abusa de sus compañeros y mentiroso. (ver tabla A)

Al estudiante líder del curso 7 A los estudiantes lo perciben como una persona trabajadora, constante y responsable, estudiosa de quien se puede tomar ejemplo, que sabe liderar actividades y coordinar el grupo y con quien pueden llevarse fácilmente. Por el contrario al estudiante rechazado los estudiantes lo perciben como una persona en la mayoría de los casos grosera y que abusa de sus compañeros. (ver tabla B)

#### *Aplicación de Test Estilos de liderazgo*

Líder del curso 7 B: El estilo de liderazgo es predominantemente *laissez faire*. Este estilo de liderazgo permite a su grupo tomar sus propias decisiones. Adicionalmente los líderes de este estilo confían en las cualidades de su grupo. Él es consciente de que no es experto en todas las áreas y situaciones y por lo tanto delega dichas responsabilidades a otros. Durante la tarea, ofrecen muy poca guía u orientación a los miembros de su grupo, e incluso delegan la toma de decisiones a su grupo.

Líder del curso 7 A: Tiene un estilo de liderazgo transformacional. Permite la opinión y participación de miembros del grupo cuando se están tomando decisiones o solucionando algún problema, aunque él suele tomar la última palabra en la solución concertada. Los miembros del grupo tienden a estar motivados por este estilo de liderazgo. Este estilo de liderazgo suele llevar a decisiones seguras y efectivas aunque el líder no sea experto en las áreas de trabajo.

Se aplicó el test de estilos de liderazgo a los profesores con mayor puntaje en preferencia, esto con el ánimo de corroborar la información sobre la preferencia en estilos de liderazgo. Los profesores con mayor puntaje de favoritismo fueron:

Curso 7 B profesor de Educación Física: Su estilo de liderazgo es *laissez faire*.

Curso 7 A profesor de Historia: Su estilo de liderazgo es *laissez faire*.

En la realización de las actividades se encontró lo siguiente: Cabe anotar, antes de exponer los resultados, que con tres semanas de anterioridad se les dio a los líderes el libreto de cómo debían comportarse dependiendo del estilo de liderazgo. Previamente cada uno de ellos había sido informado sobre el estilo de liderazgo que tenía cada cual, esto con el objetivo de que ellos tuvieran claro cuál era el estilo predominante en ellos y cuánto esfuerzo debían hacer para ocultar los rasgos más sobresalientes de sí mismos en cualquiera de los otros dos estilos de liderazgo que debían representar. Adicionalmente se consideró este tiempo como apropiado, de modo que si los niños tenían preguntas al respecto, ellos se comunicarían con la investigadora y aclararían las dudas referentes a su forma de comportarse en cada situación o estilo de liderazgo. La directora del proyecto estuvo al tanto de cada pregunta y unos minutos antes de cada actividad se reunió con los niños para supervisar que el “papel” de líder estuviera claro. También ensayaron cómo iban a ser sus gestos y ademanes puesto que la comunicación no verbal juega un papel determinante a la hora de asumir completamente el rol de líder transformacional, transaccional y *laissez faire*. La investigadora informó a los grupos antes de cada actividad, que los resultados serían comparados con otros equipos y con base en los resultados, el equipo ganador se llevaría un premio. El premio fue establecido y acordado con el

director académico del colegio, quien definió que se daría una unidad más en la nota de la asignatura de comportamiento y salud correspondiente al corte del periodo evaluado.

#### *Actividad con el curso de 7 A*

El primer encuentro estaba determinado por el estilo de liderazgo *laissez faire*. Como se dijo antes, este estilo se presenta primero para que los estudiantes escogiesen la actividad más preferida por todos. Controlando la posibilidad de escoger la actividad que más les atraía a los niños, se descartaría que no fuera la actividad en sí la que marcaría el gusto por el líder, sino su estilo de liderazgo. El líder tenía su guión establecido sobre cómo debía proceder con su estilo. Cada actividad, estaba diseñada para ejecutarse máximo en una hora y 15 minutos. El tiempo mínimo estaba determinado por el rendimiento del grupo. Para escoger a los demás miembros del grupo se procedió a escoger de manera aleatoria cinco estudiantes del curso, ellos estarían con el líder en los tres momentos. Una vez se conformó el grupo de trabajo, el líder dejó a sus compañeros que escogieran la actividad que iban a realizar. La actividad que escogieron fue el Mapa de Colombia en papel Maché. El equipo empezó a buscar en un atlas de Colombia el mapa con las tres cordilleras y sus recursos hidrográficos. Una vez lo identificaron el grupo decidió que Luisa debía pintar el mapa en la base. Gina, Paula y Nicolás, se pusieron a hablar mientras que Luisa dibujaba. El “vocero” (denominado así por el grupo) John le llamó la atención a las tres niñas que se habían dedicado a charlar y las integró a la actividad. Durante la actividad no hubo comunicación entre los miembros del grupo, y los pocos diálogos fueron para culpar a los otros porque se agotaba el tiempo y la actividad aún estaba incompleta. No hubo un acercamiento al líder para preguntar cómo hacer la actividad. Una vez culminado el tiempo, se les preguntó sobre qué opinaban del resultado de la tarea, ante lo cual ellos mismos la juzgaron como deficiente. Adicionalmente culparon al líder por no haberles colaborado en la actividad. El líder les respondió que ellos en ningún momento le preguntaron qué ni cómo hacer la tarea de manera más eficiente. El grupo trabajó sin coordinación en las tareas y el resultado no cumplió la meta esperada.

En el segundo encuentro el estilo de liderazgo se escogió aleatoriamente. Salió el transformacional. La actividad la consensuaron entre el líder y el grupo escogiendo la caricatura manga. El líder tenía claro qué conductas debía presentar bajo el estilo de liderazgo transformacional. En esta sesión ocurrió algo que no se esperaba y es que en el momento en que el líder se apodera de la situación, el grupo parece no tomarlo en cuenta y responden a las instrucciones que da el “vocero del grupo” John. El grupo no valida al líder como líder y en los momentos en que intenta delegar responsabilidades los resultados son infructuosos. En cuanto a los resultados esperados, especialmente la calidad del trabajo y puntualidad en la entrega, la meta no se cumplió. Los miembros del grupo comentan sobre el resultado del trabajo final y se desaniman aún más a pesar de sus esfuerzos por cumplir con el objetivo de la tarea.

La tercera y última actividad fue el rompecabezas y el estilo de liderazgo que correspondió fue el transaccional. El líder desplegó su repertorio de conductas propias del estilo del liderazgo transaccional y asignó a cada miembro la tarea que debía realizar. El grupo se mostró pasivo ante la actividad y sólo el “vocero” del grupo (John) logró activar los ánimos en aras de culminar la tarea. Al finalizar el tiempo cumplieron con el objetivo que era terminar con el rompecabezas. Incluso lo terminaron antes del tiempo establecido.

Una vez terminadas las tres sesiones se formulan las siguientes preguntas:

¿Con qué estilo de trabajo del líder te sentiste mejor? Y ¿por qué? Esta pregunta es relevante ya que parte del trabajo en esta investigación consiste en determinar cuáles son los criterios que emplean los seguidores para seleccionar a sus líderes.

Los miembros del grupo respondieron que con ninguno. Los participantes mostraron una actitud de inconformidad con el líder. No asumieron la responsabilidad de sus actos y básicamente terminaron decepcionados del trabajo del líder. Se encontraron respuestas como: el nunca nos dijo qué teníamos que hacer ni cómo hacerlo. Sus críticas refirieron siempre el poco o nulo acompañamiento del líder.

¿Se cumplió el objetivo de la actividad?

Sólo en la actividad del rompecabezas.

¿En qué actividad te sentiste más a gusto trabajando?

La actividad que más les gustó, a los cinco integrantes del grupo fue la de la caricatura manga a pesar de no haberla terminado.

#### *Actividad con el curso de 7 B*

El grupo escogió la actividad del mapa en papel maché. El equipo asignó la responsabilidad de pintar el mapa en la base a Nicolás. Mientras que Juan José, Mateo, David y Santiago lo veían pintar. Durante la actividad se evidenció que no sabían cómo hacer la tarea, tampoco le preguntaron al líder, solo hasta cuando faltaban 5 minutos para que se terminara la actividad. Adicionalmente el vídeo que se tomó, evidenció que los miembros del equipo se desmotivaron, trabajaron independientemente y terminaron abandonando la tarea. Juan José tomó la vocería del grupo y le dijo a cada compañero lo que debía ir haciendo. El resultado de la tarea no cumplió con la meta esperada.

En el segundo encuentro el estilo de liderazgo se jugó a cara y sello. Salió el transformacional por lo cual el líder debía asumir el estilo de liderazgo correspondiente, el grupo de manera consensuada con el líder escoge hacer el rompecabezas entre dos opciones que tenían: la caricatura y el rompecabezas. El líder, al comienzo de la actividad, se reúne con el grupo y pregunta por intereses y habilidades que cada uno tiene y estima convenientes para realizar la actividad. El grupo consciente de los resultados obtenidos en la actividad anterior decide pedirle al líder asesoría sobre cómo realizar la caricatura, del mismo modo que el líder será más participativo. El líder cuestiona a David porque no está trabajando en equipo sino de manera aislada. Al finalizar el tiempo destinado para la actividad se recogió el resultado; la meta se cumplió. Los miembros del grupo se sienten satisfechos con la tarea, debido al trabajo mancomunado y coordinado de cada uno de los miembros. Sin embargo el líder llamó la



atención a David porque no vio que estuviera comprometido con la responsabilidad asignada. Cabe anotar que el comportamiento de David siempre ha reflejado indiferencia y apatía en los trabajos en grupo. La coordinadora del curso reporta que David siempre ha trabajado de manera independiente, y el colegio no ha hecho nada al respecto por integrarlo en las actividades académicas.

La tercera actividad estuvo regida por el estilo de liderazgo transaccional y tenían que dibujar la caricatura manga. Los resultados fueron mucho peores que los de las dos actividades anteriores. El líder no asumió su rol y el grupo se desordenó, el líder estuvo molestando con los demás niños y no se concentró en su papel.

Una vez terminadas las tres sesiones se formulan las siguientes preguntas:

¿Con qué estilo de trabajo del líder te sentiste mejor? Y ¿por qué? Esta pregunta es relevante ya que parte del trabajo en esta investigación consiste en determinar cuáles son los criterios que emplean los seguidores para seleccionar a sus líderes.

Los cinco miembros del grupo respondieron que preferían el estilo de liderazgo transformacional. También coincidieron que Rafael es muy buen líder y que se sienten respaldados por él.

¿Se cumplió el objetivo de la actividad?

Solo se cumplió en la actividad del rompecabezas. En las otras dos actividades no cumplieron el objetivo.

¿En qué actividad te sentiste más a gusto trabajando?

Los cinco integrantes reportaron que la actividad que más les gustó realizar fue la del rompecabezas. La razón fue porque terminaron la actividad y se sintieron a gusto con el resultado.

## DISCUSIÓN

Esta discusión se realizará a partir de los resultados obtenidos en el curso 7 B y posteriormente se presentará la discusión de los resultados obtenidos en el curso 7 A. Esto debido a que se asume que cada grupo es diferente en cuanto a la características de cada miembro que lo conforma y en cuanto a las dinámicas que se han construido a lo largo de la historia de la vida del grupo.

El grupo de los estudiantes del curso 7 B escogió a un compañero líder cuyas características corresponden al estilo de liderazgo *laissez faire*. Las características que tiene el profesor con mayor índice de favoritismo (el profesor de Educación Física) en cuanto a su estilo de liderazgo corresponden igualmente al *laissez faire*. De manera sorpresiva, el estilo de liderazgo preferido al final del experimento fue el transformacional, diferente a lo que ellos esperan de su maestro y del estilo de liderazgo que ostenta el líder. Esto puede deberse a que una cosa es trabajar con un líder en una situación en donde se espera que el grupo cumpla con el objetivo y otra escoger a un líder para que los represente ante alguna tarea. En la primera situación el grupo tiene expectativas altas por cumplir con la meta mientras que en la segunda el grupo no está poniendo en juego su "autoimagen" frente al resultado. De acuerdo con los resultados, el grupo prefirió trabajar con un estilo de liderazgo más estructurado que permitiera cumplir con la tarea. Eso significa que si el liderazgo va a basarse en el cumplimiento de una tarea se prefiere el transformacional mientras que el estilo de liderazgo *laissez faire* se prefiere mientras no comprometa su autoimagen.

El grupo parece sentirse más cómodo cuando sus compañeros (pares) asumen una conducta directiva que controla su desempeño. De acuerdo con lo que afirma Sidman (2001) la elección de una persona se dará cuando está asociada a contingencias de reforzamiento o bien por contingencias de elección por evitación. De acuerdo con lo anterior, los estudiantes eligen a su líder del curso porque piensan que pueden obtener beneficios como aprender de él y obtener una buena nota cuando trabajan en equipo. Además lo consideran una persona

constante y responsable, de quien se puede aprender muchas cosas incluyendo el liderar actividades y coordinarlas. De acuerdo con la respuesta de los niños frente al motivo que tienen para escoger al profesor de Educación Física, se reporta que él es relajado y que no requiere de métodos coercitivos para hacer que ellos “marchen”. De manera sorpresiva, en la sesión experimental, al escoger el estilo de liderazgo preferido, no reportaron sentirse a gusto con ninguno de los estilos representados por el líder. En las relaciones entre pares es decir, estudiante – estudiante (especialmente en la situación experimental), si el niño líder refleja un comportamiento relacionado con el estilo de liderazgo *laissez faire*, los niños no lo tienen en cuenta. En cambio en la relación entre el adulto (con el mismo estilo de liderazgo que el estudiante líder) – estudiante, parece haber una condición inherente al hecho de -ser adulto- que el niño ya conoce (por la semejanza que puede tener el maestro con sus padres) e influye en la aceptación del estilo de liderazgo. De un total de 24 estudiantes del grado séptimo, 11 de ellos no tienen hábitos de estudio, y tampoco cuentan con un guía (ya sea del padre o el cuidador) que sirva de apoyo en la casa para las dudas que tengan frente a alguna tarea. Esto indica que hay una clara preferencia por el estilo de liderazgo que aprendieron en su casa como lo confirma Smith (2000) cuando hace referencia a la familia e indica: “el poder de influencia que tiene la familia (junto con los medios de comunicación) sobre sus miembros depende de las dinámicas familiares y/o sociales que se desarrollen al interior de ellas”. Aquí, el modelo de líder que ellos tienen más cerca, es el *laissez faire* en tanto que los padres, (de acuerdo con la información obtenida de los estudiantes en la encuesta sociodemográfica) casi no participan en los procesos académicos de sus hijos debido a las condiciones limitadas del horario y de las responsabilidades que sus empleos les exige. De igual manera el colegio está reafirmando esta preferencia al contar con un modelo de comportamiento como el docente cuyo estilo de liderazgo es el mismo de sus padres.

A partir de estos resultados se puede proponer un estudio próximo que indague sobre qué tanta probabilidad tienen los sujetos que hicieron parte de esta investigación por votar, por candidatos que representen un estilo de liderazgo transformacional. Recordemos como lo dice

Smith (2000) que a partir de los agentes que intervienen en la construcción de la cultura política, se puede identificar un desarrollo intencional hacia modelos de participación política definidos. En este sentido y como lo afirma Nateras (2007), “la escuela tiene parte de la responsabilidad por instruir a sujetos sociales y dotarlos de competencias a partir de las que sea factible su inserción social, productiva y política”.

Adicionalmente, en este curso la pasividad e inconformidad del grupo de trabajo en relación al líder designado sorprende. El estudiante, quien obtuvo en el sociograma la mayoría de votaciones de preferencia, no es asumido como líder del grupo. ¿Por qué? Desde el punto de vista teórico, el análisis de las dinámicas efectivas de liderazgo implica dos elementos: 1) la admiración, aprecio y respeto hacia la figura del líder por parte de los seguidores y 2) el tiempo necesario para crear vínculos entre el líder y sus seguidores. Parece ser que ésta última condición es relevante, ya que, como lo afirma Reicher y Hopkings (2003), citado por Morales, Gaviria, Moya & Cuadrado (2007) *“la posibilidad de que haya un líder dentro de un grupo social depende de la existencia de una identidad social compartida. Sin dicha identidad no hay nada que una a líderes y seguidores, no hay consenso para que un líder los represente y por tanto el liderazgo es imposible”* (pág 6). Según el análisis sociodemográfico realizado previamente a la situación experimental formulada, el estudiante designado como líder del curso 7 B tiene muy poco tiempo de convivencia con su grupo. Mientras que en promedio los niños se conocen desde hace cuatro años, el líder lleva con ellos tan solo un año. Parece que no ha habido tiempo suficiente para que su función de organización sea reconocida y validada por sus seguidores. Aunque en esta situación las habilidades son apreciadas por sus compañeros, el líder requiere de más tiempo (es decir un año no es suficiente) para apoderarse de su rol, de lo contrario es muy difícil que logre agenciar procesos efectivos en su grupo. De igual forma Platow, Hoar, Reid, Harley y Morrison (1997), citados por Morales, Gaviria, Moya & Cuadrado (2007) demostraron que el apoyo a un líder depende de hasta qué punto este mostraba favoritismo hacia la categoría definida por el grupo y cómo los participantes percibían que éste representaba las normas relevantes de la misma. Desde esta perspectiva, la habilidad del líder

de 7b, quedó limitada a la consideración del grupo y perdió habilidades para crear el contexto y la autonomía para lograr la meta.

Llama la atención, cómo la efectividad del liderazgo depende de cuánto el líder se perciba como el mejor exponente de una categoría que construye el grupo de sí mismo, y cómo el poder de movilizar masas queda sometido a la identidad social compartida. En este sentido, pudo ocurrir que el grupo decidió quien era el mejor exponente de dicha categoría, pero el líder no estaba compartiendo dichas características con el grupo.

En cuanto a los resultados obtenidos en la encuesta sociodemográfica del curso 7 A se puede afirmar lo siguiente:

Los estudiantes del curso 7 A tienen preferencia por el estilo de liderazgo transformacional (característico del líder del curso). Sin embargo el estilo de liderazgo del profesor que puntuó con el mayor grado de favoritismo (el profesor de Historia), es *laissez faire*. Al final del experimento los estudiantes reportaron mayor preferencia por el estilo de liderazgo transformacional, corroborando su preferencia inicial. Sin embargo llama la atención ¿por qué los estudiantes del curso 7 A tienen preferencias diferentes hacia los estilos de liderazgo en la relación estudiante-estudiante y adulto-estudiante? Al igual que en el otro curso, con este grupo se presenta la diferencia en las preferencias por el estilo de liderazgo que hay entre el maestro y el estudiante y entre estudiante – estudiante. Es posible que este hallazgo pueda deberse a la situación de competencia que estaba mediando en el experimento, mientras que en la clase con el docente los integrantes no están compitiendo con otro grupo. Esto debido a lo que también se comentó anteriormente con el grupo de séptimo B. Una cosa es trabajar con un líder en una situación en donde se espera que el grupo cumpla con el objetivo y otra escoger a un líder para que los represente ante alguna tarea. En la situación experimental el grupo tiene expectativas altas por cumplir con la meta mientras que en la segunda el grupo no está poniendo en juego su “autoimagen” frente al resultado, sino que es el estudiante elegido quien sabrá arreglárselas. De acuerdo con los resultados, el grupo prefirió trabajar con un estilo de liderazgo más estructurado

que permitiera cumplir con la tarea. Eso significa que si el liderazgo va a basarse en el cumplimiento de una tarea se prefiere el transformacional mientras que el estilo de liderazgo *laissez faire* se prefiere mientras no comprometa su autoimagen

De acuerdo con lo que afirma Sidman (2001) la elección de una persona se da cuando está asociada a contingencias de reforzamiento o bien por contingencias de elección por evitación. En este experimento los estudiantes eligen a su líder del curso porque lo perciben como una persona trabajadora, constante y responsable, estudiosa de quien se puede tomar ejemplo, que sabe liderar actividades y coordinar el grupo y con quien pueden llevársela fácilmente. Cuando se le preguntó al grupo por la opinión que les merece el profesor de Historia, ellos respondieron que él “es pilo y sabe enseñar”. Además consideran que el profesor de Historia es exigente pero que combina esa característica con alegría que contagia cuando desarrolla su clase. Al final de la sesión experimental, se reafirma la preferencia por el estilo de liderazgo transformacional.

De un total de 27 estudiantes del grado séptimo, tan solo 5 de ellos no tienen hábitos de estudio, y tampoco cuentan con un guía (ya sea del padre o el cuidador) que sirva de apoyo en la casa para las dudas que tengan frente alguna tarea. Esta condición caracteriza al curso, como un grupo que cuenta con padres de familia que en su mayoría se preocupan por tener el control de sus hijos y de asesorarlos en las tareas, aspecto que es característico del estilo de liderazgo transformacional. Esto indica que hay una clara preferencia por el estilo de liderazgo que aprendieron en su casa como lo confirma Smith (2000) cuando hace referencia a la familia e indica: “el poder de influencia que tiene la familia (junto con los medios de comunicación) sobre sus miembros depende de las dinámicas familiares y/o sociales que se desarrollen al interior de ellas”.

A partir de estos resultados se puede proponer un estudio próximo que indague sobre qué tanta probabilidad tienen los sujetos que hicieron parte de esta investigación por votar, por candidatos que representen un estilo de liderazgo transformacional. Recordemos como lo dice

Smith (2000) que a partir de los agentes que intervienen en la construcción de la cultura política, se puede identificar un desarrollo intencional hacia modelos de participación política definidos.

Si se compara el estilo de liderazgo preferido hacia el profesor y el estilo de liderazgo hacia los compañeros de trabajo en ambos grupos, tanto en séptimo B como en séptimo A, se puede asumir que también existe diferencia a la hora de escoger un líder "para el logro de un tarea como líder que los escuche sobre sus problemas". Por ejemplo, cuando se le preguntó al curso de 7B sobre las razones que tenían para escoger al docente preferido (en este caso el de educación física con estilo de liderazgo *laissez faire*), ellos respondieron que: -era porque con él se podía hablar sin sentirse juzgados-.

De igual manera el curso de 7 A respondió ante la misma pregunta: - "el profesor de historia es más relajado que los demás profesores y tiene claro que a nosotros no nos gusta copiar, copiar y copiar sino discutir las ideas"- . Esto permite concluir que si el grupo busca un líder para lograr un resultado, en donde ellos estén comprometidos ambos cursos prefieren un estilo de liderazgo más estructurado como es el caso del transformacional, pero si el grupo busca un líder que los oriente en temas socioafectivos, ellos prefieren un líder menos estructurado, con el cual se sientan más cómodos para hablar.

## BIBLIOGRAFÍA

Arnoletto, J (2007). Glosario de conceptos políticos usuales. Ed. Eudmednet, texto completo en <http://www.eumed.net/dices/listado.php?dic=3>

Baumrind, D. (1967). Child-care practices anteceding three patterns of preschool behavior. *Genetic Psychology Monographs*, 75, 43-88.

Castillo. E (1999-2000). *PFPD Educación, Socialización Política y Democracia*. Programa de formación en Educación, Facultad de Ciencias: Bogotá. Universidad de los Andes.

Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. & van Engen, M. (2003). Transformational, Transactional, and Laissez Faire Leadership styles: A metaanalysis comparing women and men en *Psychological Buletin*, Vol 129, No4, pág 569-591.

Elliott, C & Stead, V (2008) Learning from Leading Women's Experience: Towards a Sociological Understanding en *Journal of leadership and organizational*. London: Sage Publications Vol 4(2): 159–180.

Goethals, G (2005) Presidential Leadership en *Annual review Psychology*. Massachusetts: Department of Psychology, Williams College, Williamstown. Vol 56: 545-570

García, A (1999) Introducción al Sociograma. Página web <http://www.aplicaciones.info/utiles/sociogra.htm>, consultada el 12 de diciembre de 2008. España, Teruel Ediciones

Groves KS (2005) Gender differences in social and emotional skills and charismatic leadership en *Journal of leadership and organizational studies*, Vol 11 No 3.

Gunter, B. y Mcaleer, J. (1997). *Children and Televisión*. Nueva York, Routledge.

Hare, A. (1962) *Handbook of small group research*. New York: Macmillan. Pág. 416 - 496



Harris, A (2005) Loading for Chalkface: An overview of school leadership. London, Sage publications.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. México, Mc Graw Hill. Pág.

Hoffman, L, Paris, S y Hall, E (1995) Psicología del Desarrollo Hoy. Madrid, Mc Graw Hill. Pág. 205 - 331

Huerta, J. y García, E. (2008) *La formación de los ciudadanos: el papel de la televisión y la comunicación humana en la socialización política* en UNIrevista. México, Nueva época, núm. 10, pág. 163-189.

Huerta, J., Bañuelos, B., Rodríguez, A., Luz, S., Gómez, C. (2006) El rol de la televisión en la socialización política de los niños: resultados preliminares en UNIrevista. México, Nueva época, No 3, Vol. 1pág. 1-13.

Kramer, Roderick & Messick, David (2005) The Psychology of Leadership. London. LEA publishers.

Lewin, K., Lippit, R. and White, R.K. (1946; 1970). "Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates." En, P. L. Harriman (Ed.), Twentieth Century Psychology: Recent Developments in Psychology. New York, the Philosophical Library.

Liebes. T, Katz. E y Ribak. R(1991) Ideological Reproduction en Political Behavior, 13 (3), Págs. 273-252.

Liebes. Tamar y Ribak. R (1992) The contribution of family culture to political participation, political outlook, and its reproduction en Communication Research, 19 (5). Págs. 618-641.

Morales. F, Gaviria. E, Moya. M y Cuadrado. I (2007) Psicología Social. Madrid. Mc Graw Hill Editores. Pág. 125 – 194.

Nateras, J (2007) Información política en estudiantes de primaria y secundaria en RMIE, Vol 12, No35, pág 1357 – 1403.

Piaget, J (1973) Seis estudios de Psicología. Barcelona, Barral Editores. Pág. 54 - 82

Sabucedo, J.M. (1996). Psicología Política. Madrid: Síntesis. Pág 113 - 121

Sidman, M. (2001) "Positive reinforcenent in diplomacy: How?", *Living & Learning*, 1, 2, 4-5.  
Autorización: *Living & Learning*, Boletín del Cambridge Center for Behavioral Studies

Smith, M (2000) Educación, Socialización Política y Cultura en Perfiles Educativos. México: Universidad Autónoma de México: No 87 pág 1- 17

Wallon, H (1974) La evolución psicológica del niño. México, Grijalbo Editores. Pág. 182-197

**Anexo A**

**ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA**

Nombre:

Edad:

Curso:

Nombre del Padre: \_\_\_\_\_

Ocupación: \_\_\_\_\_

Escolaridad: \_\_\_\_\_

Nombre de la Madre: \_\_\_\_\_

Ocupación: \_\_\_\_\_

Escolaridad: \_\_\_\_\_

1) Actualmente vivo con: Marque con una X el parentesco

Padre ( )

Madre ( )

Abuela ( )

Abuelo ( )

Tío ( )

Tía ( )

Hermanos ( )

Otro, ¿quién? ( ) \_\_\_\_\_

2) Cuando llego a mi casa, después de la jornada escolar, lo primero que hago es:  
Ordene de de 1 a 5, siendo 1 lo primero, 2 lo segundo y así sucesivamente hasta llegar al 5 que es lo último que hago.

- 1. \_\_\_\_\_
- 2. \_\_\_\_\_
- 3. \_\_\_\_\_
- 4. \_\_\_\_\_
- 5. \_\_\_\_\_

3) Considero que mi desempeño académico es:

- Bueno ( )
- Normal ( )
- Deficiente ( )

4) Mi materia preferida en el colegio es:

Nombre de la materia: \_\_\_\_\_

Nombre del Profesor: \_\_\_\_\_

5) Cuando llego del colegio, la persona la persona que me colabora con mis tareas es:

- Padre ( )
- Madre ( )
- Abuela ( )
- Abuelo ( )
- Tío ( )

Tía ( )

Otro, ¿quién? ( ) \_\_\_\_\_

6) ¿Qué personas son importantes para mí? Escriba la(s) persona(s) con quienes actualmente tiene un efecto especial o relación continua o permanente:

PARENTESCO

7) ¿Cuántos años llevo estudiando en el colegio?

Escriba el número: \_\_\_\_\_

8) Mis actividades preferidas en el tiempo libre son: Escríbalas en orden de interés, siendo (a) la que más me gusta y (c) la que menos me gusta.

a. \_\_\_\_\_

b. \_\_\_\_\_

c. \_\_\_\_\_

9) Escriba al frente de cada afirmación, una **(V)** si es verdadera o una **(F)** si es falsa.

Para mi mamá es más importante que yo tenga un buen rendimiento académico. ( )

Para mi papá es más importante que yo tenga un buen rendimiento académico. ( )

Para mi papá es más importante que yo tenga buena disciplina. ( )

Para mi mamá es más importante que yo tenga buena disciplina. ( )

10) El castigo que más me ha afectado fue:

---

La razón por la que me castigaron fue:

---

Quién me castigó fue:

Parentesco: \_\_\_\_\_