



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE ARTES Y LETRAS

CARRERA PEDAGOGÍA EN CASTELLANO Y COMUNICACIÓN

“Relación entre los tipos de liderazgo del profesor y las
emociones de los estudiantes en el aula.”

Carolina Bello Campos

Miriam Burgos Alarcón

Prof. Guía: Sr. Daniel Tello Silva

2013



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Por habernos dado sabiduría, fortaleza, salud, valentía, y no dejarnos solas en los momentos difíciles, y habernos permitido llegar a la meta en este proyecto.

A NUESTROS PADRES, FAMILIA Y AMIGOS:

Con profundo agradecimiento, por ayudarnos a la construcción de nuestro proyecto de vida.

Gracias por su amor, comprensión.

A ustedes debemos gran parte de lo que somos.

A NUESTRO SUPERVISOR DE TESIS:

Al Profesor Daniel Tello Silva por su amabilidad, buena disposición, paciencia, y por el tiempo que dedicó para que este trabajo culminara exitosamente; nuestro agradecimiento sincero.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.3. HIPÓTESIS	11
1.4. OBJETIVOS	11
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	
2.1. LIDERAZGO PROFESOR	12
2.2. EMOCIONES DEL ESTUDIANTE	29
2.3. LIDERAZGO DEL PROFESOR Y EMOCIONES DEL ESTUDIANTE	40
2.4. RESUMEN DEL CAPÍTULO	43
CAPÍTULO 3: MARCO METODOLOGICO	
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	45
3.3. LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	46
3.4. INSTRUMENTOS	46
3.5. PROCEDIMIENTO	47
3.6. CRONOGRAMA	48
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	49



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	62
BIBLIOGRAFÍA	65
ANEXOS	72



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

INTRODUCCIÓN

Verificado está que el mantenimiento de buenas relaciones entre personas que conviven en un mismo sitio es un estimulante al trabajo que se desea efectuar, cualquiera que este sea. En este caso, llevando dicha situación al ámbito educacional, el fomento de relaciones cordiales entre los miembros de un centro educativo supone un rendimiento más elevado; evidentemente una atmósfera placentera propicia un trabajo apropiado.

El trabajo que a continuación se presenta es una investigación de tipo cuantitativo, concentrando la atención en dos aspectos: Liderazgo del profesor y emociones del estudiante dentro del aula.

Concerniente al tema existen numerosas investigaciones, entendemos que, evidentemente no se trata de una inquietud reciente sino que, investigadores han realizado propuestas y formulado hipótesis vinculadas a la preponderancia del profesor y el alcance que ella adquiere en el proceder de los alumnos. Ya en los años sesenta nos encontramos con investigaciones alusivas al trabajo dentro del aula, *“Disciplina escolar”* (Hernández, 1962) es una obra posterior a la Segunda Guerra Mundial; indiscutiblemente dicho acontecimiento generó una patente influencia en los procesos educativos. En los años que sucedieron a la Guerra, como consecuencia de las transgresiones ocurridas, surgieron las políticas de repudio al ejercicio de la fuerza en el cumplimiento de una determinada labor; de manera que en las escuelas los profesores depusieron las conductas dictatoriales para entregar el aprendizaje, dando lugar a la emotividad y al surgimiento de las



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

expresiones de los alumnos, incluyendo estos aspectos en el proceso de aprendizaje creando ambientes propicios para el aprendizaje.(Hernández, 1962)

En la actualidad se sucedieron más investigaciones; encontramos *Los del fondo* (2009), y a su autora, Telma Barreiro, basándose en trabajos hechos por la escuela de Kurt Lewin, asociado al ámbito psicosocial, nos habla de los estilos de ejercicio de la autoridad, considerándolo como modalidades distintas de liderazgo: autoritario, democrático y *laissez faire*. En tal sentido, ella explica, sobre la base de los resultados de tales investigaciones, que esta división tripartita posee diferencias notables; es así como el líder autoritario se caracteriza por dar ordenes, establecer pautas, no acepta críticas ni la participación democrática y las evaluaciones no admiten réplicas; en tanto que, el líder democrático posee un perfil abierto y dispuesto al diálogo, entrega pautas precisas para las tareas a efectuar, acepta críticas y sugerencias y considera los intereses y opiniones del grupo; por último, el líder *laissez faire* da libre albedrío, no provee pautas y solo responde preguntas.(Barreiro, 2009, pág. 79-80)

A diario dentro del aula se establecen estos tipos de ejercicios de liderazgo, de un modo u otro, lo que genera diversas atmósferas de aprendizaje e instaura un clima emocional variado.

Adriana Fredes, en *Reflexiones teóricas* (1993), refiriéndose a investigaciones dentro de la sala de clases, manifiesta que “el clima [de aula] no solo corresponde al tipo de organización sino a la calidad del intercambio emocional e intelectual entre personas y grupos”. (Fredes, 1993, pág.2)



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Entonces, si bien el grupo organizacional dentro del establecimiento y su influencia en el aula ejerce un rol prioritario en cuanto a la creación de un ambiente propicio para la convivencia de todos los entes involucrados en el proceso de formación, del mismo modo y sin duda en mayor medida la calidad del intercambio entre los actores de la comunidad educativa ha de ser orientada a fomentar un pluralismo eficaz, que cree un ambiente democrático en el aula.



1.1. Formulación del problema

La presente investigación intenta dar cuenta de las implicancias de la relación profesor – alumno en las emociones de los estudiantes de nivel medio.

Entenderemos, primeramente, que el clima en el aula lo constituye un buen ejercicio de autoridad docente y las emociones que esta crea en los estudiantes. Esta relación de convivencia dentro del aula sería en palabras de Pérez (2009):

Cultivar las actitudes de apertura, un interés positivo por las diferencias y un respeto por la diversidad, enseñando a reconocer la injusticia, adoptando medidas para superarla, resolviendo las diferencias de manera constructiva y pasando de situaciones de conflicto a la reconciliación y a la reconstrucción social. (Pérez, 1996, pág.11-12).

La variedad de establecimientos educacionales es amplia, las ideologías impartidas por cada uno, de igual modo, también lo es en cuanto a arquitectura; en fin, las diferencias entre escuelas son múltiples. Siendo así ¿Cuánto más será la multiplicidad de caracteres que se insertan cada día al mundo educacional?, en palabras de Pérez (2009) las escuelas "... se han convertido en microcosmos de la diversidad cultural de la sociedad mundial", esto es, pequeños "mundos" en donde a diario conviven personas con posturas totalmente disímiles. (Pérez, 2009, pág. 11)



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

La escuela en sí, posee organización que involucra directivos, administrativos, asistentes de la educación, docentes, padres y apoderados y alumnos, siendo estos últimos nuestros focos de atención en el proceso para la investigación a efectuar. Cada uno de los estudiantes que se congrega en las aulas trae, por consiguiente un bagaje cultural distinto al de sus pares, empero, cuando todos ellos se concentran dentro de la sala de clases es el docente el encargado de aunar cada una de esas características de modo que nadie se sienta alienado sino más bien aceptado con sus virtudes y defectos.

Uno de los roles más preponderantes los ha de ejercer en primera instancia el profesor pues, las relaciones construidas en el aula que favorecerán un clima emocional efectivo serán las que forja este; Assael y Neumann corroboran esto en el estudio etnográfico *Clima emocional en el aula* (1991) señalando que las relaciones son construidas “a partir de la percepción que el maestro tiene de sus alumnos, y de las expectativas y objetivos que derivan de dicha percepción.” (Assael y Neumann, 1991, pág.14)

Si el docente en primera instancia concibe una mala percepción de sus alumnos difícilmente a lo largo de la etapa escolar logrará entender a sus estudiantes, estableciendo una atmósfera cargada de tensión y de pesimismo; en cambio, aquel educador que desde un principio concibe una imagen positiva, factiblemente podrá entablar lazos afectivos efectivos.

No podríamos efectuar una investigación global sin antes conocer las realidades emocionales del aula en los sectores urbanos rurales de nuestra provincia, hecho que otorgará la posibilidad de comprender in situ el actual



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

panorama que se vive dentro de las salas de clases, en cuanto a la injerencia de las emociones en la relación del profesor y sus alumnos. De qué manera una función eficaz del docente incide en las emociones y el mantenimiento de una atmósfera apropiada dentro de la sala.

¿Cómo reaccionan emocionalmente los alumnos ante los distintos estilos de autoridad ejercidos por el profesor?

1.2. Justificación del problema

Este estudio busca conocer cuáles son las emociones que afloran en los estudiantes cuando tienen en frente a un docente que ejerce un dominio excesivo y rudo sobre ellos, a un docente que genera una confianza positiva en cada uno de ellos o a un docente que simplemente los deja ser y les interesa muy poco sus acciones.

Variadas investigaciones consideran que, efectivamente, cuando se ejercen distintos tipos de liderazgo sobre un grupo, las reacciones serán de acuerdo a las acciones que genere el líder; si son positivas las reacciones en pro del equipo serán igualmente positivas, no obstante, si son negativas, de igual modo las reacciones del resto del conjunto serán negativas.

Dado lo anterior, el propósito de esta investigación es analizar la relación liderazgo del profesor y emociones de los estudiantes.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

1.3. Hipótesis

En nuestra hipótesis de investigación afirmaremos que el estilo de liderazgo docente incide en las emociones de los estudiantes en el aula.

1.4. Objetivos

Objetivo General:

- Analizar de qué manera influye el liderazgo del profesor a las emociones de los estudiantes.

Objetivos Específicos:

- Identificar las emociones de los estudiantes.
- Identificar los estilos de liderazgo del profesor.
- Analizar la relación liderazgo-emociones.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

Los estudios realizados con antelación fundamentan sus objetivos y proyecciones en emociones y en la autoridad ejercida por el profesor dentro de la sala de clases; esta investigación en cuanto a la temática no dista mucho de ellos, sin embargo, centra su punto en la provincia de Ñuble, en sectores rurales.

2.1. Subcapítulo Liderazgo

Qué es liderazgo y cómo este influye en las emociones de los estudiantes, podremos saberlo a través de distintas percepciones de autores.

2.1.1. El liderazgo a través de la historia

El liderazgo se ha hecho presente en la vida del hombre desde hace ya varios siglos atrás. En la prehistoria, este, inducido por la necesidad de supervivencia, precisó la presencia de grupos de personas capaces de cooperarse entre ellas, debido a ello es que al no existir alguien que estableciera un cierto grado de orden dentro del conjunto se habría de generar un caos de convivencia, entonces de ahí la necesidad de designar a quienes se encargarían del efectivo desarrollo de determinadas actividades, produciéndose así la división natural del trabajo. (Cabrera y Sayas, 2010). Se entiende por tanto, que en cada área de la vida humana se ha manifestado la necesidad de contar con la dirección de personas capaces de ejercer un dominio eficaz y en pro de los demás; “desde el pasado remoto surgen ecos que testimonian la aparición de líderes y seguidores. Ya desde la época de los



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

egipcios para denominar el liderazgo (seshemet), al líder (seshemu) y al seguidor (shemsu)” (Villanueva, 2008, p.34); para confirmar su planteamiento el mismo autor agrega que “el hecho mismo de asociar la figura del faraón como descendiente de deidades (...), habla de la atribución sobrenatural del poder de ciertas personas sobre otras (Villanueva, 2008, p. 34).

La Antigua Grecia también es cuna de líderes clásicos y que sirven de ejemplo en relación a cómo a lo largo de los años ha ido evolucionando el liderazgo. Así, Sócrates (470 - 399 a. C) utilizaba los lugares públicos de Atenas (plazas y mercados) para impartir sus conocimientos mediante el método conocido como Mayéutica o arte de alumbrar los espíritus; sus seguidores le realizaban preguntas y este le respondía mediante nuevas interrogantes a fin de que la persona pudiera descubrir sus propias verdades. Alcanzó gran popularidad social gracias a su inteligencia y sentido del humor carecido de cinismo. El cinismo vinculado al modo de dar a conocer su sapiencia, las preguntas que realizaba no las hacía para confundir más a las personas, o para hacerlas sentir ignorantes ante él o para burlarse, sino más bien a través de las interrogantes buscaba que sus odores se descubrieran así mismo, que tuvieran un encuentro con su espíritu revelando por consiguiente sus propias verdades y no que otros se las dieran a conocer.

Platón (427- 347) es otro referente de liderazgo de la antigüedad; fundador de la Academia (387 a. C) en donde transmitía sus Diálogos, medio a través el cual daba a conocer sus escritos. Uno de los Diálogos preponderantes es el que alude a los diálogos de la madurez: teoría de las ideas, la inmortalidad del alma, el amor ideal y la ciudad perfecta.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Por último, Aristóteles (nace el año 384 y muere el año 322 a. C), es considerado líder por cuanto aportó en el área del conocimiento del hombre, aspectos relevantes para el líder y el ser humano como tal; “procura en tus estudios no saber más que los otros, sino saberlo mejor “(citado por Madrigal, 2004), es una de sus frases célebres para el crecimiento auto personal , en donde invita a no acumular conocimientos para demostrar la cantidad de ello, más bien propone que se enfatice en la calidad del conocimiento que se posee.(Madrigal. 2004, p. 190-191 y 192).

A continuación un cuadro resumen basado en los periodos del liderazgo, citado por Madrigal (2004) adaptado de McCauley:

Periodo	Acción
Antiguo Egipto	Se preparaba a los faraones para el liderazgo, al que se dedicaba gran análisis y estudio.
Antigüedad	Platón, en La República, describía a los líderes como “ <i>hombres de oro</i> ” para distinguirlos de los artesanos y trabajadores, a quienes llamó “ <i>hombres de bronce</i> ” que, evidentemente, no debían ser líderes. Aristóteles fue responsable del desarrollo como líder de Alejandro Magno. Liderazgo era la denominación del mando de los reyes sobre los súbditos.
Revolución americana	El liderazgo tiene influencia social. Influye en el desarrollo de la democracia.
Teorías contemporáneas	Las habilidades aprendidas y las circunstancias hacen la diferencia



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Fuente: Adaptado de Cynthia D. McCauley, Manual de desarrollo de liderazgo, citado por Berta Madrigal “Liderazgo, Enseñanza y Aprendizaje”, 2004, pág. 23.

2.1.2. Algunas aproximaciones al concepto de liderazgo

Como se explicaba anteriormente, no se ha logrado establecer una concepción universal respecto al liderazgo como tal, no obstante, sí se han postulado teorías enfocadas en otorgar explicaciones Burns en 1978 postuló una teoría que dice relación con el liderazgo transformacional; en este sentido habla de la influencia ejecutada por el líder sobre sus seguidores, en donde este actuará dependiendo de la reacción positiva o adversa por parte de ellos (Castro Solano y Lupano, 2008), Pedraja, Rodríguez y Rodríguez (2008) citando a Bass, Avolio, Jung y Berson(2003) respecto al liderazgo transformacional mencionan que “es una relación de mutua estimulación entre el líder y los seguidores de tal manera que se produce una transformación y una elevación de la moral interna en procura de lograr resultados importantes para la organización”. Esto es, procurar una innovación en las relaciones establecidas dentro del grupo, ya en los aspectos materiales como también en los planos morales en tanto relaciones de valoración del personal inmerso.

Luego, Burns establece una diferenciación entre el enfoque teórico transformacional y el enfoque teórico transaccional. En este último los seguidores solo se limitan a buscar la concreción de intereses propios y por tanto no hay presencia de influencia por parte del líder. Además suele darse



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

cuando el líder premia o castiga tras verificar si el aprendizaje es apropiado y ligado a lo que se enseñó. (Castro y Benatuil, 2007, p. 216-217).

El liderazgo se puede entender como un fenómeno complejo, puesto que no existe solo un modo de concebirlo, por el contrario, diversas disciplinas se han enfocado en su estudio desarrollando una amplia gama de significados no logrando aun una concepción universal; no obstante “gran parte de las escuelas concuerdan que el liderazgo puede ser definido como un proceso natural que ocurre entre una persona -el líder- y sus seguidores”. (Castro y Lupano, 2013, p. 108); “el liderazgo es un camino de desarrollo personal y empieza por tener la capacidad de dirigirse a uno mismo. (Fischman, 2009, p.101); en este plano Fischman alude a que ,en primera instancia, un buen líder debe saber gobernarse así, tener claro sus propias metas personales y propósitos a efectuar, para, posteriormente, guiar al grupo en los objetivos propuestos.(corregido).

De modo más simple pero no menos importante es la conceptualización mencionada por Nusche, Moorman y Pont (2009), citando a OCDE (2001) donde se considera que el liderazgo “implica un proceso de influencia” (p.9); en esta línea, por consiguiente, podemos decir que tanto el líder como sus seguidores pueden “aprender” el uno del otro, influenciándose de modo positivo y fructífero en cuanto al mejor funcionamiento del equipo.

Ahora, el DRAE (2005) define el liderazgo como “condición de líder y ejercicio de dicha condición”, en este sentido alude a la acción que ejerce una persona líder dentro de un grupo común apoyándose en características y facultades superiores a las del resto del conjunto. Es una acción que implica en el cómo es que el líder dirige a su seguidores ,esto es en cuanto a la proposición de ideas respecto a una meta en común que se desea lograr. Será la capacidad



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

de proponer principios (líder) que luego puedan ser considerados como objetivos propios (seguidores) en pro de consolidar posteriormente principios comunes (Horn y Marfan, 2009, p. 83). El líder influye en las acciones que realiza el grupo para alcanzar los objetivos propuestos.

En esta línea y asociado al terreno escolar, se calificará entonces al docente como un líder dentro del establecimiento educacional y consecutivamente dentro de la sala de clases; “los líderes generalmente contribuyen al aprendizaje de los alumnos indirectamente, a través de su influencia sobre otras personas o características de su organización. Su éxito depende mucho de sus decisiones sobre dónde dedicar tiempo, atención y apoyo.” (Bolívar, 2010, pág.18). En esta arista el mismo autor establece:

Sin duda la efectividad de un profesor en la clase está en función de sus capacidades, de las motivaciones y compromiso y de las características del contexto en que trabaja y del entorno externo (social y político). Pero la creación de un ambiente y de unas condiciones de trabajo que favorezcan a su vez un buen trabajo en las aulas es algo que depende de los equipos directivos. (Bolívar, 2010, pág. 17)

Respecto a lo anterior y de igual modo avocándonos al ámbito educativo genérico, se vincula mayormente con la construcción de relaciones positivas dentro de éste, otorgando autoridad para que cada sujeto inmerso, ejerza sus tareas de modo positivo y por tanto, sin represiones. (Harris, 2002 citado por Pedraja, Rodríguez y Villarroel, 2012, p. 379). Así, atañe no solo al docente la tarea de forjar espacios propicios para el aprendizaje efectivo sustentado por sus capacidades de dominio de grupo, de igual modo compete al resto de los



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

actores contribuir a que este proyecto se lleve a cabo de manera positiva. El buen líder-educador debe poseer en esencia habilidades sociales para relacionarse con el grupo, además de una inteligencia emocional para enfrentar sucesos complejos, pues “la capacidad de pensar, de planificar, concentrarse, solventar problemas, tomar decisiones y muchas otras actividades cognitivas indispensables en la vida pueden verse entorpecidas o favorecidas por nuestras emociones.”(Becerra et al. 2011, p.396)

Otras ideas de liderazgo hablan de éste como un fenómeno de influencia grupal, en el que se hace imprescindible sumar esfuerzos individuales para alcanzar los objetivos compartidos por el grupo. (De Lima, Coelho , Adyles, Biolchi, Pires, Schubert (2011), citando a Amestoy, 2008). También se ha de entender como “(...) la habilidad para inspirar confianza y la sensación de que se les apoya a las personas, de cuya competencia y compromiso dependen el buen desempeño”. (Betancourt, Tamez, Medina, Reyes, 2012). Se entiende que, mientras prime un apoyo recíproco entre las partes, del mismo modo los resultados serán más aventajados producto de un trabajo equilibrado y sustentado en relaciones efectivas.

Para concluir, Rice en su obra Aprendizaje de liderazgo (1985) sostiene que: “un líder ha de ser capaz de rodearse de seguidores, vertebrarlos, tomar decisiones en su nombre- con la colaboración o sin ella- y comunicar tales decisiones a otros. El líder tiene que actuar de forma tal que no solo impulse la realización de la tarea sino que logre también la cooperación de sus seguidores a través de la movilización de la suposición básica adecuada.(p.36)



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

2.1.2. Estilos de liderazgo

Dentro de la sociedad existen diversas instituciones ligadas a los ámbitos educativos, políticos, administrativos, empresariales o religiosos; en cada una de ellas siempre habrá una persona que posea facultades y cualidades para dirigir a los demás; en este sentido cada uno se enfoca en la resolución de los problemas que se puedan presentar ocupando un tiempo extenso o bien remediando las dificultades en un lapso temporal mínimo. Pues bien, poseyendo cada ser humano un modo de ser diverso y una modalidad de pensar diferente al resto, así será también la forma de enfrentar y reaccionar frente a los obstáculos. “Los estilos de los grandes líderes varían: unos son tímidos y analíticos, mientras otros proclaman agritos sus ideas desde la cima” (Goleman, 1999, pág. 2). Es así como nos encontraremos con líderes simpáticos y apáticos; dotados de un carácter acogedor o rudo; preocupados por los procesos que pasan sus seguidores fuera del área de trabajo o simplemente indiferente a ello; con capacidad de una escucha activa o solo capaces de escuchar su voz interior (Madrigal, 2004, p.19-20). Por tanto, según sea la personalidad del líder así será su estilo de comportamiento ante quienes están sumergidos en su equipo.

Diversos autores designan de manera diferente los estilos de liderazgo; así se habla de estilo de liderazgo autoritario (Cuadrado, 2009), coercitivo (Madrigal 2004), autocrático o punitivo (Cuadrado, 2009; Figueroa, 2012). Estilo de liderazgo democrático (Madrigal, 2004; Gregory, 2003 citado por Pedraja, Rodríguez Barreda, Sagredo y Segovia, 2009) o asertivo (Figueroa, 2012). Y por último, estilo de liderazgo permisivo (Cuadrado, 2009) inhibicionista



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

(Figueroa, 2012) o laissez faire (Castro Solano y Nader, 2007; Verdú y López (2012); Pedraja et al. 2009). Son algunas de las denominaciones otorgadas.

2.1.3. Estilos de Liderazgo

En consideración de las variadas terminologías y que independiente de ello se desea hablar del mismo tema, es que en este estudio se considerarán las nominaciones de estilo de liderazgo: autoritario, democrático y permisivo que se describen a continuación.

2.1.3.1. Estilo de liderazgo autoritario

El estilo de liderazgo autoritario se vincula con el enfoque transaccional de Burns; uno de los rasgos característicos de los líderes autoritarios, es imponer su poder para que los hechos se realicen como ellos esperan. Este estilo suele ser considerado dañino, los seguidores normalmente no manifiestan sus ideas producto de la visión hermética del líder, piensan que sus planteamientos no serán aceptados sino más bien opacados por las decisiones extremas de éste (Madrigal, 2004, pág.79). Otras referencias aluden a “aquel que intenta imponer su criterio, haciendo que los demás se unan a su postura (...) no cree en la iniciativa de los demás, por lo que no la estimula” (Cuadrado, 2009, pág. 2).

En el plano escolar, cuando el docente utiliza este estilo otorgará una tarea esperando que el estudiante la cumpla a la perfección y según el modelo establecido por él; no dará lugar para que el estudiante cuestione su modalidad de enseñanza o la forma en que emplea sus estrategias, aun cuando estas no sean las más convenientes y propicias. Si el educando no



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

actúa conforme a lo establecido por el, suelen malhumorarse, no obstante, se muestra agrado cuando se obedece a sus directriz. (Figuroa, 2012, citando a Marchesi y Hernández ,2000).

Madrigal (2004) utiliza un cuadro de Goleman (2000) que alude a los Estilos de liderazgo y su impacto en la organización, así, el estilo autoritario se clasifica como sigue:

Estilo	Modus operandi del líder	El estilo en una frase	Inteligencia emocional que subyace	Cuando funciona mejor	Impacto en el clima laboral
Coercitivo	Demanda acatamiento inmediato. Colaboración, liderazgo de equipo, comunicación.	“Has lo que te digo”.	Conducción para obtener logros, iniciativa y autocontrol.	En una crisis, para emprender una estructuración o con empleados problemáticos.	Negativo

Fuente: Daniel Goleman, “Leadership that Gets Results”, Harvard Business Review, núm. 2, vol. 78, 2000, citado por Berta Madrigal “Liderazgo, Enseñanza y Aprendizaje”, 2004, pag.84.

El líder autoritario busca el cumplimiento inmediato de sus órdenes en pro de la obtención de metas sobre todo cuando surge una crisis de diversa índole dentro del área en donde se desempeña. Si bien, en estos casos las estrategias autoritarias pueden tener un resultado positivo, más tarde hay muchas posibilidades que surjan resentimientos por parte de los seguidores por causa de la insensibilidad y falta de empatía del líder en cuanto a los sentimientos de estos.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

2.1.3.2. Estilo de liderazgo democrático

En primera instancia democracia, como término genérico se considera según Madrigal (2004) como:

Una forma de gobierno de una colectividad tan extensa como una sociedad o bien tan limitada como una comunidad local, asociación política o una unidad productiva. En esta, la totalidad de los miembros tiene el derecho y la posibilidad objetiva de intervenir en las decisiones de mayor relevancia colectiva, ya sea de manera directa al expresar personalmente la propia voluntad, o de manera indirecta mediante representantes elegidos de modo libre por el voto popular. (p.136)

En este estilo, el líder demócrata otorga oportunidad para que sus seguidores den a conocer sus posturas frente a diversos temas que puedan surgir. Su apertura al diálogo genera confianza y empatía, por lo que las relaciones interpersonales serán positivas y eficaces. Este modelo de liderazgo alude a aquel que “estimula a los miembros del grupo para que determinen sus objetivos y tomen decisiones, esforzándose porque todos/as participen. La responsabilidad se comparte con todos los integrantes del grupo” (Cuadrado, 2009, p.3). Efectivamente, el líder prioriza en gran medida las opiniones dadas por sus partidarios considerándolas en las posteriores determinaciones que se deban tomar, además no solo da lugar para que un grupo selecto opine sino que práctica una escucha activa abarcando las percepciones de todos los que deseen manifestarse, generando un ambiente apropiado para el dialogo. Al enfocarse en el contexto educativo, docente demócrata será aquel que permite que sus estudiantes planteen sus inquietudes; se muestra empático frente a las necesidades externas al área académica (problemas sociales,



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

emocionales); reconoce al individuo como un ser diferente al resto y único en su esencia; establece normas claras e igualitarias para todos buscando siempre el bien común; refuerza ya positiva o negativamente (si es necesario); entiéndase refuerzo negativo como aquellas sanciones que no dañan psicológica ni menos físicamente al estudiante, si no por aquellas acciones orientadas a corregir las actitudes erradas.

Quienes están inmersos en sistemas democráticos tienden a ser realistas en cuanto a alcanzar las metas que se proponen, tienen claro que hay logros que son factibles de llevar a cabo y que otros sencillamente son inalcanzables. Al respecto, Madrigal también alude al líder democrático basada en Goleman (2000):

Estilo	Modus operandi del líder	El estilo en una frase	Inteligencia emocional que subyace	Cuando funciona mejor	Impacto en el clima laboral
Democrático	Forja consenso a través de la participación.	“Qué piensas”.	Colaboración, liderazgo de equipo, comunicación.	Para generar consenso u obtener datos de empleados valiosos.	Positivo.

Fuente: Daniel Goleman, “Leadership that Gets Results”, Harvard Business Review, núm. 2, vol. 78, 2000, citado por Berta Madrigal “Liderazgo, Enseñanza y Aprendizaje”, 2004, pág. 84

El ejercicio de este estilo genera un impacto positivo, pues generalmente se llega a un consenso en cuanto a los problemas que puedan surgir, consenso llevado a cabo con la colaboración de todas las partes involucradas, siendo



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

entonces la comunicación eficaz y el trabajo en equipo los factores propiciadores de un clima motivador.

2.1.3.3. Estilo de liderazgo permisivo

Por lo general este “estilo en una frase” (Goleman, 2000 citado por Madrigal, 2004)[referencia después de la cita] podría definirse como: “haga lo que se le dé la gana”; en realidad, el líder permisivo da libre arbitrio a sus seguidores para que decida sin importar en que redunde, suele no intervenir en el proceso, puede dar sugerencias no obstante, no aclara en caso de presentarse dudas e interrogantes y no censura si existen errores en el transcurso. (Cuadrado, 2009). Es un estilo *laissez faire* (expresión francesa cuyo significado es: “déjalo ser”) en esencia, es decir “representa la ausencia de transacción de cualquier clase, el líder evita tomar decisiones, no tiene responsabilidad y no usa su autoridad. Es considerada la forma más inefectiva de liderazgo. (Castro y Benatuil, 2007, p. 219).

El docente que considera que el estudiante es capaz de resolver el problema solo, no importando el grado de dificultad –pues piensa que deben aprender cómo es la vida- ; que se enfadan o se preocupan en exceso cuando sus educando le solicitan ayuda; muestran muy poca atención en cuanto a las conductas o simplemente les da igual los logros obtenidos por los estudiantes; será entonces un líder vinculado con un liderazgo permisivo o inhibicionista en tanto ejerce muy poco control en el actuar de sus estudiantes (Figueroa, 2012, p.519). No obstante, solo puede ser efectivo cuando los integrantes poseen experiencia e iniciativa propia, pero llevado al área de formación educacional, difícilmente un estudiante de secundaria, que está inmerso en un contexto vulnerable o no vulnerable, contará con herramientas efectivas para enfrentar



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

un problema de alto grado de dificultad, por el contrario, a menudo necesitará el apoyo y la dirección de un especialista dispuesto a orientar cuando sea necesario.

2.1.4. El liderazgo en la sala de clases

Los establecimientos educacionales suelen ser contextos donde se aprecia una presencia vívida del liderazgo, desde el director del establecimiento, pasando por el docente, hasta el joven que es elegido “presidente” del curso; cada uno de ellos ejerce de acuerdo a las capacidades intelectuales que posee, “dentro de cada escuela individual, el liderazgo puede contribuir a mejorar el aprendizaje de los estudiantes al moldear las condiciones y la situación en las que ocurren la enseñanza y el aprendizaje. Ahora bien, en el caso que nos compete “el profesor de aula requiere tener una visión y misión clara, y ser capaz de realizar su entrega pedagógica hacia la dirección establecida por el equipo directivo, generando un adecuado ambiente de enseñanza – aprendizaje.”(Rojas, 2005, pág. 19-20). En este sentido, si bien el docente es el dueño de su clase, también debe someterse a normas establecidas por quienes ejercen un cargo superior vinculado con las acciones que se realizan a diario dentro del establecimiento.

Ahora, el estudiante también juega un rol importante al estar inmerso dentro de un salón áulico; pueden existir jóvenes con capacidades potenciales para dirigir al curso en cuanto a las decisiones que se deban tomar, ya sea para realizar actividades extra programáticas, elegir representantes del curso para ejercer un cargo dentro del establecimiento, etc. No obstante, si se analiza lo anterior, se puede considerar a tales jóvenes como líderes positivos por



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

cuanto se enfocan en acciones en pro de todos los involucrados. Sin embargo, si existen líderes positivos, de igual modo se puede apreciar diariamente la presencia de jóvenes que definitivamente ejercen un liderazgo completamente negativo; por ejemplo, aquellos que inducen a sus compañeros para hacer la cimarra, o que continuamente incitan a otros para que hagan Bullying al más tímido y callado de la clase, etc. En ambos casos se evidencia tipos de líderes, pero con nortes bastante disímiles. Respecto a esto Rojas (2005) menciona que el liderazgo como tal “puede ser ejercido en todos los niveles dentro de las organizaciones, ya que todos los integrantes de éstas son capaces de ejercerlo de un modo u otro.”. Es decir, cada ser humano, si se propone, es capaz de dirigir a un grupo cuando se presentes circunstancias, pero el modo en cómo dirija, su estilo de liderazgo, será lo que establecerá notables diferencias.

Según Rafael Granada (2010) existirían tres variables vinculadas con situaciones en cuanto a tareas o relaciones en donde se puede reconocer si el liderazgo resulta ser eficaz:

- Las relaciones entre el líder y los miembros del grupo: se refiere al grado de confianza y respeto que exista entre el líder y sus seguidores
- La estructura de la tarea incluye: la claridad y variedad de caminos metas
- El poder según la situación que ocupa e líder.

Pues bien, al establecer un paralelo entre las nociones anteriores y el ejercicio del liderazgo dentro del aula, se puede deducir que, en primer lugar, cuando existen relaciones de respeto y confianza entre el docente y sus alumnos es señal clara de una dirección bien enfocada por parte del líder, con



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

metas claras que en lo posible traten de abarcar la mayor parte de las necesidades presentadas por los miembros, estableciendo consensos y resoluciones equitativas. Respecto a la confianza Hevia (2006) menciona “cuando hay confianza nos sentimos más seguros, más protegidos, menos desamparados. Cuando no la hay, las amenazas aumentan y tenemos la sensación de que corremos peligro”; así, en el plano educativo el estudiante cuando se siente inmerso en un contexto carente de este atributo se sentirá de seguro subestimado viviendo ensimismado y aislado, no siendo capaz de transmitir sus ideas y pensamientos; de igual modo se debe considerar la socialización presente entre los estudiantes, estos al estar inmersos en un contexto de confiabilidad positiva y de respeto, podrán alcanzar altos propósitos tanto a nivel micro (cada alumno) como a nivel macro (grupo en general) que beneficiarán a quienes se vean involucrados tanto emocionalmente como académicamente.

Luego, Granada (2010) se enfoca en la claridad y variedad de caminos metas; cuando el docente tiene claro los objetivos que desea alcanzar junto a sus estudiantes, la dirección al punto final se tornará más expedito que cuando sucede lo contrario. Si el profesor logra transmitir sus propósitos dando a conocer cuáles son los pro y los contra que se podrían presentar en el camino y su alumnado los comprenden y los acata positivamente, entonces se podrá decir que evidentemente el líder posee un dominio de grupo con un norte claro y realista. Ahora, más eficaz será cuando da a entender que no existe solo una vía para lograr los planes propuestos, más bien es preciso buscar diversas alternativas que lleguen al fin esperado, siempre que estos sean válidos y factibles de concretar.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Por último, el autor antes mencionado habla del poder ejercido por el líder en las situaciones en donde se vea involucrado. En este sentido, en el contexto educacional el profesor es dueño de su clase, una vez dentro del aula él sabe cómo habrá de estructurarla, cuáles son las necesidades que observa en sus estudiantes. Por consiguiente, en un grupo evidentemente hay muchos sujetos que poseen características física, psicológicas e intelectuales con un grado de variación importante entre uno y otro; no todos logran captar los mensajes de la misma forma o con la misma rapidez, algunos suelen estar motivados siempre, con ganas de participar en lo que puedan, otros sin embargo muchas veces ni siquiera desean dar una simple opinión cuando se les solicita, ya sea por miedo a quedar en ridículo al equivocarse o porque simplemente no les interesa. Es en estas circunstancias cuando se pone a prueba el estilo de liderazgo presente en el profesor, pues será el quien debe crear estrategias para lograr que todos se sientan considerados, pero ¿serán todas las tácticas expresadas de igual modo?, obviamente no. He aquí entonces cuando se hace presente el liderazgo autoritario, democrático y laissez faire, y como sus nombres los declaran se ejercerán indistintamente, entonces, el dominio que practica el educador será factor importante en los resultados que se observarán más tarde en cuanto a las metas propuestas.

En consecuencia, desarrollar un liderazgo efectivo dentro del aula implica un esfuerzo de ambas partes -profesor y estudiantes-, así también el estilo que se ejerza, si bien depende de cada docente generar ambientes propicios utilizando su rol de manera justa, consecutivamente el estudiante debe poner de su parte para que de este modo las relaciones forjadas sean positivas y productivas.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

2.2. Subcapítulo Emociones

Para comprender mejor qué son las emociones, se hace necesario primeramente conocer la génesis de la temática, qué pensaban los antiguos de ella y así llegar a la actualidad; conocer también algunas concepciones de ciertos autores.

2.2.1. Algo de historia de las emociones

Para hablar de las emociones, es necesario obviamente, remontarse a la época antigua, a los sabios griegos; a corrientes de pensamientos divergente; el caso de Aristóteles y Platón, que concebían las emociones como una reacción inmediata, propia del ser vivo frente a una situación favorable o desfavorable, en el caso del primero y en el caso del segundo, una división tripartita del alma, teniendo en cuenta a través de ello, que el ser humano, se constituye igualmente de lo afectivo, es decir, emoción. En contraposición a estos, estaba la opinión estoica, quienes asociaban la emoción a la ignorancia; los sabios estaban ligados a la razón, las emociones entonces eran un mal que acechaba a la razón. Avanzado los años, ya en la época medieval, el pensamiento cristiano retoma el tema de las emociones; San Agustín y Santo Tomás lo asocian al alma y a la voluntad, para Santo Tomás, hay emociones ligadas al bien y otras al mal. Estos mismos pensamientos continúan a través de los años y en el naturalismo se asocia las emociones con el cuerpo y el Espíritu. Por su parte, Descartes, considera las emociones como afecciones, siendo la alegría y la tristeza las emociones fundamentales. Así diversos autores, a lo largo de los años han propuesto sus ideas, llegando a la época actual en que el sicólogo estadounidense Daniel Goleman, ha



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

introducido su pensamiento acerca de las emociones, considerándolas como un factor importante en el desenvolvimiento social. (Casado y Colomo. 2006)

2.2.2. Algunas definiciones de emociones

Según la RAE, del latín *emotio*, la emoción es la variación profunda pero efímera del ánimo, la cual puede ser agradable o penosa y presentarse junto a cierta conmoción somática. Por otra parte, también señala la Real Academia Española en su diccionario, constituye un interés repleto de expectativa con que se participa en algo que está sucediendo. Dicha definición extraída de la RAE, proporciona además información en manifestando que según lo mostrado en otros estudios, las emociones juegan un papel fundamental en los procesos de salud de una persona. Tal es así que en muchos casos, sucede que una enfermedad se desencadena por una determinada experiencia que genera una emoción particular, es el caso de las fobias o de los trastornos mentales. También hay casos de epilepsia donde las emociones son una causa imperante.

Según Goleman (1996), Psicólogo estadounidense que popularizó el concepto de inteligencia emocional "el término emoción se refiere a un sentimiento y a los pensamientos, los estados biológicos, los estados psicológicos y el tipo de tendencias a la acción que lo caracterizan."

En su blog del mismo nombre, Rafael Bisquerra dice que las emociones son reacciones a las informaciones (conocimientos) que recibimos en nuestras relaciones con el entorno. La intensidad está en función de las evaluaciones subjetivas que realizamos sobre cómo la información recibida va a afectar a



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

nuestro bienestar. En estas evaluaciones subjetivas intervienen conocimientos previos, creencias, objetivos personales, percepción de ambiente provocativo, etc. Una emoción depende de lo que es importante para nosotros. Si la emoción es muy intensa puede producir disfunciones intelectuales o trastornos emocionales (fobia, estrés, depresión)".

Las emociones se podrían definir, en síntesis de las versiones revisadas hasta aquí, como estados internos que se caracterizan por sensaciones, reacciones fisiológicas y conducta expresivas que surgen de modo repentino. Son, por tanto, estados internos que no pueden observarse o medirse de forma directa, y se caracterizan porque a su vertiente psicológica se suman síntomas corporales.

2.2.3. Tipos de emociones

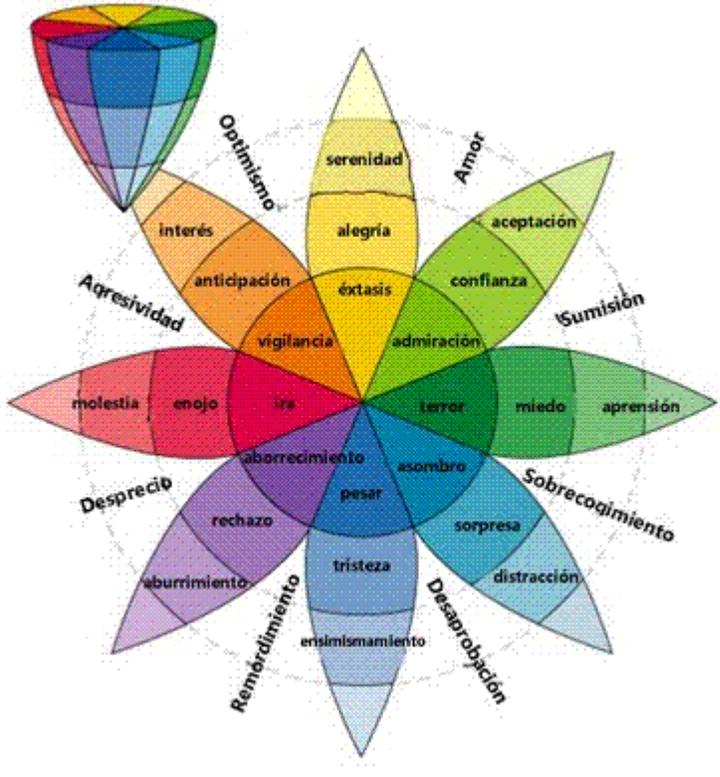
La clasificación de los tipos de emociones puede variar dependiendo de cada experto.

Nos encontramos con la división que hace Robert Plutchik, en el blog Recopilación de contenidos de análisis, una representación gráfica de las emociones; una rueda en la que aparecen la aceptación, el miedo, la sorpresa, la tristeza, aversión, ira, expectación y la alegría. Este autor establece diadas primarias con la suma de dos emociones primarias adyacentes, diadas secundarias con la suma de dos emociones distanciadas por una, diadas terciarias con la suma de dos emociones distanciadas por dos.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Imagen 1



http://princessmonse.files.wordpress.com/2012/03/rueda-de-las-emociones-de-plutchik_espac3b1ol1.gif?w=375

Para la realización de esta investigación, adoptaremos la clasificación que hace Goleman (1996), una clasificación de las emociones primarias. Las denomina como aquellas muy generales de las que se desprenden otras secundarias. Las emociones son muchas y este es un intento por clasificarlas de una manera estructurada. A continuación se presenta dicha clasificación.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

2.2.2.1. Las emociones Primarias

Según Goleman, (1996) las emociones primarias suelen estar acompañadas de claros indicios físicos. Cuando la persona se encuentra deprimido/a, su cuerpo se moviliza para desconectarse o más bien se paraliza. Por el contrario, cuando la persona es feliz, su cuerpo se moviliza para asumir compromisos y acciones positivas. Se activan músculos para apoyar acciones, y su cerebro envía mensajes especiales a sus glándulas endocrinas, que controlan la producción y la liberación de hormonas; y a su sistema nervioso autónomo, que regula los órganos sobre los que las personas no ejercen control voluntario, como el corazón y el estómago.

La clasificación de emociones primarias y sus manifestaciones comprende cuatro, que son, cólera, alegría, miedo y tristeza.

La cólera es un estado emocional que puede abarcar desde una irritación menor hasta una furia intensa. Los efectos físicos de la ira incluyen aumento en las pulsaciones, presión sanguínea y niveles de adrenalina, noradrenalina. Sus manifestaciones son: enojo, mal genio, atropello, fastidio, molestia, furia, resentimiento, hostilidad, animadversión, impaciencia, indignación, ira, irritabilidad, violencia y odio patológico.

La alegría es provocada por acontecimientos que incluyen resultados deseables, como el éxito en una actividad o tarea, el logro personal, el progreso hacia una meta, la obtención de lo que queremos, lograr la estima, ganar respeto, recibir amor o afecto, temer una sorpresa maravillosa o experimentar sensaciones placenteras. La alegría se manifiesta en el disfrute,



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

la felicidad, alivio, capricho, extravagancia, deleite, dicha, diversión, estremecimiento, éxtasis, gratificación, orgullo, placer sensual, satisfacción y manía patológica.

El miedo es una emoción caracterizada por un intenso sentimiento habitualmente desagradable, provocado por la percepción de un peligro, real o supuesto, presente o futuro. Es una emoción primaria que se deriva de la aversión natural al riesgo o la amenaza, y se manifiesta tanto en los animales como en el ser humano. Se manifiesta en ansiedad, desconfianza, fobia, nerviosismo, inquietud, terror, preocupación, aprehensión, remordimiento, sospecha, pavor y pánico patológico.

La tristeza es un estado afectivo provocado por un decaimiento de la moral. Es la expresión del dolor afectivo mediante el llanto, el rostro abatido, la falta de apetito, etc. Su manifestación es la aflicción, autocompasión, melancolía, desaliento, desesperanza, pena, duelo, soledad, depresión y nostalgia.

2.2.2.2. Las emociones secundarias

En el blog Recopilación de contenidos de análisis encontramos que teóricos como Plutchik postulan que las emociones secundarias serían el resultado de fusiones o mezclas de las primarias.

Las emociones secundarias son estas: amor, sorpresa, vergüenza y aversión. El amor, según la RAE, es un conjunto de sentimientos que ligan una persona a otra, o bien a las cosas, ideas, etc. Sus manifestaciones son aceptación,



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

adoración, afinidad, amabilidad, amor desinteresado, caridad, confianza, devoción, dedicación, gentileza y amor obsesivo.

La sorpresa, dice la RAE que es una acción y resultado de sorprender. La sorpresa se manifiesta en asombro, estupefacción, maravilla y shock.

La vergüenza es un sentimiento ocasionado por alguna falta cometida, o por alguna acción deshonrosa y humillante. Se manifiesta en arrepentimiento, humillación, mortificación, pena, remordimiento, culpa y vergüenza.

La aversión es un rechazo o repugnancia frente a alguien o algo. Se manifiesta en repulsión, asco, desdén, desprecio, menosprecio y aberración.

Tanto las emociones primarias como las secundarias casi nunca se presentan aisladas, más bien son una combinación de todas las familias de emociones básicas mencionadas. Por ejemplo, los celos pueden ser una combinación de enojo, tristeza y miedo. Es posible combinar estas por medio del modelo de rueda de Plutchik.

2.2.3. Emociones en el aula

Las definiciones anteriormente trabajadas, nos proporcionan una idea de lo que es emoción, manifestándose estas, tanto interiormente como también afectando la parte corporal de las personas. En la vida cotidiana juegan un papel muy importante, pues dependiendo de la emoción que la persona sienta su entorno se verá afectado igualmente.

Bien sabemos que el período de adolescencia se caracteriza por el gran aumento de la carga emotiva; en “Emociones en la adolescencia”



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

encontramos que el aumento de la emotividad puede tener gran trascendencia. La excitación y la tensión nerviosa generalizadas que acompañan a la emocionabilidad, con frecuencia se extienden a situaciones que no tienen relación con su fuente de origen y afectan de manera intensa la conducta del individuo en algunas situaciones. (Guzmán, n.d.)

En el artículo ya mencionado, “Emociones en la adolescencia”, nos encontramos con una secuenciación de emociones adolescentes, que los mismos, manifiestan frente a situaciones de diversa índole, en nuestro caso señalaremos aquellas concernientes al ámbito educativo.

Teniendo en cuenta, sin duda, la clasificación que Goleman (1996) hace de las emociones; consideraremos en esta mención, emociones tanto primarias como secundarias.

El trabajo en el aula, constituye todo un desafío al momento de tratar las emociones, como ya se decía, los estudiantes se encuentran en una etapa de grandes conflictos emocionales y cualquier situación que se presenta amerita en ellos una sobrecarga emotiva.

El miedo, constituye una emoción del tipo primaria, se trata de un sentimiento desagradable ante algún episodio en que el adolescente se siente vulnerable. Según Emociones en la adolescencia “depende en muchas ocasiones de la edad y se clasifica a grandes rasgos en el miedo a ciertos objetos materiales; miedo a las relaciones sociales y también en miedo relativo a sí mismo”. En cuanto al miedo que se genera dentro del aula el hecho de tener que



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

relacionarse y no tener las suficientes competencias para ello, produce en los estudiantes miedo ante la incipiente respuesta que pueda tener su proceder.

La preocupación, es otra emoción que se genera en la adolescencia; es un tipo de temor que proviene más de causas imaginarias que reales. Los motivos de preocupación en los adolescentes son trabajos escolares, peligros de orden físico, exámenes y test, alguna situación económica-social, calificaciones, capacidad y problemas escolares. El tener que rendir bien ante los procesos y dificultades que dentro de la sala de clases se presentan, provoca en los estudiantes cierto grado de preocupación.

Los estímulos que provocan la ira, que es otra emoción primaria, según la clasificación de Goleman, en los adolescentes están principalmente relacionados con lo social. Las causas más comunes de la ira son: ser objeto de burlas, ser tratados injustamente, verse despojado de sus pertenencias, entre otros. En este caso, el verse vulnerado y avasallado produce en los estudiantes una respuesta agresiva ante ello.

La frustración corresponde a todos los obstáculos que existen en el ambiente o en sí mismo, que impiden satisfacer un deseo o alcanzar la meta que se ha fijado. Las circunstancias que influirían en la frustración serían en primer lugar las deficiencias biológicas, defectos físicos o torpeza intelectual; hábitos o aptitudes inapropiadas, debido a las nuevas situaciones que enfrenta el adolescente.; carencias o riesgos del ambiente, precaria economía, normas y reglamentos que interfieren en sus deseos; conflictos entre motivos opuestos



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

o incompatibles, adolescente que se le prohíbe salir con un grupo de amigos por la mala reputación del grupo.

El pesar es el sentimiento de pena, que en la adolescencia es muy frecuente que se dé debido a acciones negativas de los jóvenes.

En la adolescencia, como en la infancia, la felicidad se halla influida en gran parte por el estado físico general del individuo, aunque la buena salud por sí sola no es capaz de hacer feliz al adolescente. Sin embargo, si este se halla predispuesto a la felicidad por encontrarse en un buen estado físico, cuatro tipos de situaciones pueden provocar esta emoción en grado variable de intensidad. Estas son una buena adaptación intelectual, felicidad por sus estudios; percibir un elemento cómico, disfrutar riéndose de los demás (humor); liberación de energía acumulada, sensación de bienestar y sentimientos de superioridad, tener todo.

El afecto es una reacción emocional determinada por relaciones agradables. En la infancia, el niño le puede tener afecto a objetos y animales domésticos, mientras que en la adolescencia la emoción se asocia primordialmente con personas, nunca con juguetes u objetos animados y solos ocasionalmente con animales domésticos.

Mayormente, en este período se generan emociones del tipo negativas, por los ánimos de superioridad que va adquiriendo el adolescente; el verse coartado en sus intenciones, muchas veces provoca en él ira o frustración,



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

inclusive miedo. La gran parte del tiempo se encuentra desanimado, por lo que la emoción de felicidad y afecto se genera con cierta fugacidad.

El líder debe entender que la labor con adolescentes es, además de desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas; incluye el trabajo con la personalidad de cada uno de ellos, para orientarlos en el aspecto emocional, de manera que genere una ayuda en su formación. (Guzmán, n.d.)



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

2.3. Subcapítulo Emociones-Liderazgo

Las emociones adolescentes son repentinas y fugaces, de manera que pueden suceder emociones negativas y positivas con bastante rapidez. Las variaciones emocionales son rápidas, por lo que el liderazgo ejercido por el docente puede generar un cúmulo de emociones en solo minutos. El psicólogo estadounidense Daniel Goleman ha realizado estudios en relación al liderazgo y emoción como conjunto, aunque en sus pensamientos apunta a las organizaciones empresariales, hemos de asociarlo al liderazgo del docente en el aula. En su texto Qué define a un líder, Goleman menciona que “una persona puede tener un cociente intelectual elevado y una formación técnica impecable, pero ser incapaz de [...] captar las emociones del grupo y conducirlas hacia un resultado positivo”; ello implica que los líderes deben ser capaces de llegar al grupo positivamente y de igual modo, provocar a la vez en las personas una reacción emocional positiva.

Goleman también indica:

Mis investigaciones, junto con otros estudios recientes, demuestran claramente que la inteligencia emocional es el sine qua non del liderazgo. Una persona que carezca de esta puede tener el mejor entrenamiento del mundo, una mente analítica e incisiva y un sinnúmero de ideas, pero no será un gran líder. (1999, pág. 2)

En torno a lo anterior es preciso ahondar un poco en el concepto vinculado a la inteligencia emocional; este es un término que ha tomado un rol muy importante en distintos lugares en donde se trabaja con equipos grandes, dado que, es en estos contextos cuando se pueden apreciar múltiples



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

caracteres poseídos por quienes están inmersos, al igual que variadas reacciones anímicas frente a diferentes hechos. García y Torres (año) citando a Salovey y Mayer (1990) señalan cinco aspectos que definen la inteligencia emocional, a continuación se mencionarán algunos:

o Conocer las propias emociones

El principio de Sócrates “conócete a ti mismo” nos habla de esta pieza clave de la inteligencia emocional: tener conciencia de las propias emociones; reconocer un sentimiento en el momento en que ocurre. Una incapacidad en este sentido nos deja a merced de las emociones incontroladas.

o Reconocer las emociones de los demás

El don de gentes fundamental es la empatía, la cual se basa en el conocimiento de las propias emociones. La empatía es el fundamento del altruismo. Las personas empáticas sintonizan mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean. Esto las hace apropiadas para las profesiones de la ayuda y servicios en sentido amplio (profesores, orientadores, pedagogos, psicólogos, psicopedagogos, médicos, abogados, expertos en ventas, etc.).

o Establecer relaciones

El arte de establecer buenas relaciones con los demás es, en gran medida, la habilidad de manejar sus emociones. La competencia social y las habilidades que conlleva son la base del liderazgo, popularidad y eficiencia interpersonal. Las personas que dominan estas habilidades sociales son capaces de interactuar de forma suave y efectiva con los demás.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Al relacionar las anteriores descripciones, claramente existe un nexo entre la emoción en sí como cualidad inherente del ser humano y el liderazgo presente en él. En el aula, un buen profesor líder será capaz de reconocer en sus estudiantes las emociones que este transmite –si está triste, si está aburrido en la clase, si no presta atención a las lecciones, etc.- y, a partir de ellas, moldear su propio carácter a las circunstancias del contexto, de modo que promueva la mutua comprensión entre él y sus educando y entre los propios escolares, generando un ambiente donde se presencie equidad y respeto.

Cuando el líder es capaz de entablar relaciones sociales positivas, construye un andamiaje firme entre él y sus seguidores, puesto que, el hecho de transmitir cierta empatía permite que los demás pierdan el miedo a expresar sus propios sentimientos e ideas frente a una situación que lo amerite. Si el profesor es un individuo humanitario, que solo llega a la clase a transmitir contenidos considerando a sus jóvenes como meros recipientes en cuyo interior solo deposita la teoría, no cabe la menor duda que establecerá un muro que impedirá que los estudiantes logren sentirse comprendidos y valorados, por el contrario al poseer el docente una faceta humanitaria, dispuesto a reconocer que cada uno de sus alumnos son seres distintos y con características físicas, psicológicas y socioculturales desiguales, permitirá que las relaciones que se construyan sean equilibradas, desinteresadas y fructíferas.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

2.4. Resumen del capítulo

Esta investigación posee como Objetivo General tener una comprensión de cómo las emociones juegan un rol principal en el desarrollo de la clase; los objetivos específicos apuntan a la comprensión e identificación de los agentes que influyen en dicha práctica, y se reflexionará en torno a la realidad existente a nivel específico (sala de clases) lo anteriormente mencionado está situado en el contexto educacional de nuestra provincia, Ñuble.

El Capítulo Primero corresponde al Marco Teórico, donde se definirán las variables a utilizar en el estudio de las emociones en el aula, se especificarán las teorías y autores que respaldan y avalan nuestra investigación y por último se dará a conocer el planteamiento de la hipótesis.

El Segundo Capítulo concierne al Marco Metodológico, donde se señalan la forma en que se medirán las variables, los instrumentos que allí se utilizarán y los pasos a seguir en dicha medición.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

CAPÍTULO 3

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

Esta investigación es estudio correlacional; los estudios correlacionales abarcan aquellos estudios en los que estamos interesados en descubrir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas de un fenómeno y lo hacen mediante el uso de coeficientes de correlación (pág. 207), como lo indica Bisquerra (2009)

Es un estudio basado en el paradigma cuantitativo, “este paradigma se basa en la teoría positivista del conocimiento impulsado desde las ciencias sociales por teóricos como Comte y Durkheim, a fines del siglo XIX y principios del XX. Se impuso como método científico en las ciencias naturales y sociales y, posteriormente, en la educación. Busca hechos o causas con independencia del estado subjetivo de los individuos. Defiende que el conocimiento científico obedece a principios metodológicos únicos” (pág. 21)

3.2. Población y Muestra

La muestra está constituida por 4 establecimientos de enseñanza media de la Provincia de Ñuble, Región del Bío Bío; considerará a cuatro cursos por centro educacional, los que serán elegidos al azar. Cada muestra estará constituida por todos los integrantes del curso, cantidad que, abarcando los seis establecimientos, arrojará aproximadamente un total de 360 estudiantes.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

3.3. Levantamiento de la información

En primer lugar, se tomará contacto con los cuatro colegios seleccionados solicitando autorización a los directores de cada uno de ellos para el proceso de aplicación de los cuestionarios. Tras la confirmación de la autorización se enviará a los padres una carta pidiendo el “asentimiento informado” (Anexos) de la participación de su pupilo en la investigación. Habiendo culminado con el conducto regular se efectuará la investigación.

Nuestro estudio busca medir la incidencia del liderazgo del profesor en las emociones de los estudiantes, considerando si existe relación entre estas variables. En cuanto a los indicadores de la variable estilo de liderazgo del profesor, serán: el estilo autoritario del profesor influye en la emociones de los estudiantes, el estilo democrático del profesor influye en las emociones de los estudiantes, el estilo permisivo del profesor influye en las emociones del estudiante.

3.4. Instrumentos

3.4.1 Estilos de liderazgo

El instrumento a utilizar será un cuestionario titulado Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta)

De B. Bass y B. Avolio Chileno al Contexto Organizacional de Vega y Zabala (2004). La versión ha sido adaptada de acuerdo a los aspectos que se han de medir en esta investigación, por consiguiente tales aspectos serán: liderazgo autoritario, liderazgo democrático y liderazgo permisivo.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

El cuestionario original fue adaptado para implementarlo en el contexto organizacional chileno, sin embargo, la adaptación que se ha hecho en el instrumento de este trabajo dice relación con el cómo perciben los estudiantes el tipo de liderazgo ejercido por el docente dentro del aula.

Este cuestionario se encuentra disponible en los anexos.

3.4.2. Emociones

El Cuestionario que se utilizará en la medición de las emociones es el que fue utilizado en el artículo Emociones en el aula (Ibañez 2002). La versión ha sido adaptada con una ampliación en la lista de emociones, considerando las nombradas en esta investigación. Los aspectos que serán medidos son tanto emociones primarias como sus derivaciones.

Este cuestionario es posible encontrarlo en los anexos.

3.5. Procedimiento

3.5.1. Validación de los instrumentos

En primer lugar se realizarán las modificaciones a los cuestionarios para adaptarlos al contexto en el cual serán aplicados; tras las modificaciones se aplicará un cuestionario piloto de carácter experimental. Posteriormente, con los resultados obtenidos se realizan las modificaciones pertinentes para obtener una versión final del documento.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

3.6. Cronograma

- Etapa 1: Desarrollar un Marco Teórico que coincida con lo que se desea conocer.

Es necesario que en el desarrollo del Marco Teórico exista una total coherencia entre el planteamiento de objetivos y la elección de las variables.

- Etapa 2: Desarrollar un Marco Metodológico

El Marco Metodológico corresponde a la puesta en práctica de todo lo planteado anteriormente en el Marco Teórico.

- Etapa 3: Realizar el levantamiento de datos

Para conocer la información es necesaria la recolección de los datos, ya que son ellos los que nos permitirán obtener algún resultado, o un pleno conocimiento de lo que se está estudiando.

Para el levantamiento de datos se siguen estos pasos:

- Selección de establecimientos
- Pedir autorización al director
- Conversar con los profesores
- Pedir autorización a los padres
- Aplicar cuestionarios



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

- Etapa 4: Analizar los datos

Esta es la etapa en que los resultados son analizados para luego extraer la información y llegar a los resultados y conclusiones correspondientes a la temática tratada en toda la investigación.

Meses Activ.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Desarrollo y Entrega Marco Teórico/ Metodológico	✓	✓	✓	✓	✓				
Aplicación Cuestionario Piloto								✓	
Petición de autorización a Establecimientos								✓	✓
Aplicación Cuestionarios									✓
Informe Final									✓



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

CAPÍTULO 4 RESULTADOS

4.1. Procedimiento

La aplicación de Cuestionarios fue llevada a cabo en cuatro Establecimientos educativos, denominados en esta investigación como Colegios A, B, C y D.

El acceso a la muestra se efectuó primeramente en conversación con los encargados de UTP de las unidades educativas, a quienes se les hizo partícipe del instrumento a aplicar, para tomar conocimiento del material y luego estimar si era posible efectuarse la aplicación allí. En algunos casos, se llegó a ciertos Establecimientos y el encargado de UTP determinó que no era posible la aplicación, por diferentes motivos, entre ellos, no se podía intervenir en los cursos por ensayos SIMCE (2° Medio), rendición de pruebas (4° Medio), y por otras razones que como Jefes Técnicos estimaban no era posible.

Habiendo ya determinado el encargado de UTP que sí era posible aplicarse en su Establecimiento, ubicaban los cursos en los que era posible realizarse, donde no hubiese ningún tipo de evaluaciones para no intervenir en el proceso; en el caso del Colegio C, el Jefe Técnico derivó la responsabilidad en el Orientador, quien en conversación con los profesores, ubicó los Grupos en los que fue aplicada la Encuesta.

Los Colegios A y B, se encuentran fuera de la ciudad de Chillán, en Comunas cercanas; en el Colegio A se tomaron cuatro niveles medios para la aplicación del instrumento. El Grupo 1 corresponde a un Primer año Medio, compuesto de 28 estudiantes, 14 de ellos de sexo masculino y 14 de sexo femenino. El



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

docente en quien se enfocó la encuesta imparte la asignatura de Lenguaje y Comunicación y es de sexo masculino.

El Grupo 2 corresponde a un Segundo año Medio, compuesto de 18 estudiantes, 8 de ellos de sexo masculino y 10 de sexo femenino. El docente en quien se enfocó la encuesta imparte la asignatura de Lenguaje y comunicación y es de sexo masculino.

El tercer grupo corresponde a un Tercer año Medio, compuesto de 15 estudiantes, 11 de ellos de sexo masculino y 4 de sexo femenino. El docente en quien se enfocó la encuesta imparte la asignatura de Artes Visuales y es de sexo masculino. En el momento de aplicar el cuestionario los estudiantes se encontraban distribuidos en diferentes asignaturas de especialidad, es por ello que solo se aplicó solamente a quienes estaban presentes.

El Grupo 4 corresponde a un Cuarto año Medio, compuesto de 10 estudiantes, 3 de ellos de sexo masculino y 7 de sexo femenino. El docente en quien se enfocó la encuesta imparte la asignatura de Química y es de sexo femenino. En esta oportunidad, el cuestionario solo se aplicó a los estudiantes que estaban presentes en el aula, el resto de ellos estaban distribuidos en otras asignaturas de especialidad, por lo que no fue posible que se les aplicara.

En el Colegio B se aplicó el instrumento a cuatro grupos, de los cuales dos corresponden al nivel Segundo Medio. El Grupo 5 corresponde a un Segundo año Medio, compuesto de 32 estudiantes, 10 de ellos de sexo masculino y 20 de sexo femenino; hubo dos sujetos que no especificaron. El docente en quien



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

se enfocó la encuesta imparte la asignatura de Biología y es de sexo femenino.

El Grupo 6 corresponde a un Tercer año Medio, compuesto de 20 estudiantes, 6 de ellos de sexo masculino y 12 de sexo femenino; hubo dos sujetos que no especificaron. El docente en quien se enfocó la encuesta imparte la asignatura de Historia y es de sexo masculino.

El Grupo 7 corresponde a un Cuarto año medio, componiéndose de 13 estudiantes, 7 de ellos de sexo masculino y 6 de sexo femenino. El docente en quien se enfocó la encuesta imparte la asignatura de Lenguaje y comunicación y es de sexo masculino. El número de estudiantes es reducido dado están distribuidos por especialidad, en este caso pertenecen a la especialidad de Turismo Aventura.

El último grupo del Colegio B, corresponde al Grupo 8, un Segundo año Medio, compuesto de 20 estudiantes, 11 de ellos de sexo masculino y 7 de sexo femenino. Hubo 2 sujetos que no especificaron. El docente en quien se enfocó la encuesta imparte la asignatura de Matemática y es de sexo masculino.

Los Colegios C y D, se encuentran ubicados en la ciudad de Chillán, dispuestos en sectores céntricos de la comuna.

En el Colegio C la encuesta se aplicó en solo tres niveles Medios, por la razón que los Cuartos años se encontraban en procesos de nivelación de sus notas y en preparación de PSU. Los grupos en este Colegio corresponden al 9, 10 y 11.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

El Grupo 9 es un Primer año medio compuesto por 28 alumnos en total, al momento de la aplicación del instrumento; 8 de sexo masculino y 20 de sexo femenino. El docente en quien se basó la encuesta imparte la asignatura de Lenguaje y es de sexo femenino.

La totalidad de estudiantes en el grupo 10, también perteneciente al Colegio C, un Segundo Medio, es de 29; 10 de sexo masculino y 19 de sexo femenino. El instrumento aplicado a los estudiantes se basó en el docente que con ellos se encontraba en aquel momento, la profesora de Chino Mandarín.

El grupo 11 está compuesto de estudiantes en su totalidad de sexo femenino, en el Colegio C. La encuesta se hizo sobre la base de la clase impartida en ese momento; la asignatura de Lenguaje y su profesora en un Tercero Medio.

En el caso del Colegio D, la encuesta se aplicó a los cuatro niveles; es necesario considerar en cuanto al Cuarto Nivel, el número se hace reducido por las razones ya mencionadas; el proceso en que se encuentran los Cuartos Medios, es más, en este establecimiento, según lo mencionado existe un alto número de estudiantes de sectores rurales, por lo que al momento de aplicarse la encuesta aún no estaban presentes. Los grupos en este Colegio van del 12 al 15.

El grupo 12, corresponde aun Primero Medio y está compuesto por 16 estudiantes presentes al momento de la aplicación de la encuesta, de los cuales 6 pertenecían al sexo masculino y 10 al femenino. El instrumento aplicado se basó en la clase de Tecnológica impartida por un docente de sexo masculino.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

El grupo 13, Segundo Medio, era también reducido en su número cuando fue aplicada la encuesta; 16 estudiantes, 11 de sexo femenino y 6 masculino quienes respondieron las preguntas considerando a la profesora que estaba con ellos en ese momento, la docente de Lenguaje.

El grupo 14 es solamente de sexo femenino, pertenecientes a un Tercero Medio de Especialidad Técnico Profesional-Párvulo. Las doce estudiantes que respondieron a la encuesta tuvieron como referencia al Profesor (Varón) de Educación Física.

El grupo 15 también pertenece al Colegio D, el que por tratarse de un Cuarto Medio la asistencia es totalmente reducida, debido a la anticipación de término de clases de este nivel. Los estudiantes que se hallaban presentes en ese momento eran nueve, de los cuales 3 eran de sexo femenino y 6 masculinos. La encuesta fue resuelta basándose en la persona del Profesor de Recurso Humanos, una asignatura de la especialidad de Administración de Empresas, que el Colegio D imparte.

Cabe mencionar que las encuestas fueron aplicadas a cuatro establecimientos y que todos ellos pertenecen al sector municipal.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

4.2 Datos descriptivos de la muestra

Se muestran a continuación tres Tablas descriptivas, A, B y C; en las que se manifiesta especificado los colegios, los niveles, las asignaturas y el sexo de profesor y estudiantes a través de números.

Tabla A

COLEGIO		CURSO	
A	74	1°	72
B	85	2°	117
C	89	3°	78
D	53	4°	34

En la Tabla A se muestra los cuatro Colegios en donde se realizó la encuesta; Colegios A, B, C y D, pertenecientes dos de ellos a la comuna de Chillán y los otros restantes a comunas cercanas a la ciudad chillaneja.

Además, la Tabla da cuenta de los cursos en los que se aplicó la encuesta; cursos de nivel medio, de 1° a 4° de los Colegios ya mencionados; habiendo una mayor participación en los Primeros, Segundos y Terceros Medios. El caso de los Cuartos era igual en todos los establecimientos donde se aplicó el instrumento; la asistencia se encontraba en decadencia puesto que ya los estudiantes no asistían a clases, más que a rendir evaluaciones que se les requerían en horarios determinados.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Tabla B

ASIGNATURA	
LENGUAJE	133
BIOLOGÍA	32
CHINO	31
HISTORIA	20
MATEMÁTICA	20
TECNOLÓGICA	16
EDUCACIÓN FÍSICA	12
RECURSOS HUMANOS	9
QUÍMICA	10
ARTES VISUALES	15
OTROS	3

En la Tabla B se muestra la totalidad de las asignaturas en las que se encontraban los alumnos al momento de efectuarse la encuesta y sobre la base de la que respondieron a las preguntas que se les planteaban. Un gran número se aplicó en clase de Lenguaje y Comunicación, seis cursos, repartidos en los Colegios A, B, C y D; en los distintos niveles.

Tabla C

SEXO PROFESOR		SEXO ESTUDIANTE	
FEMENINO	147	FEMENINO	141
MASCUINO	154	MASCULINO	69
		NO RESPONDE	91



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Según se muestra en la Tabla C, existe una predominancia del sexo masculino por sobre el femenino del Profesor, lo que indica que las preguntas realizadas fueron respondidas teniendo como referente a un profesor varón en mayor parte de los casos.

En cuanto al sexo del estudiante, existiría una predominancia del sexo femenino por sobre el masculino, sin embargo, se presenta una alta cantidad de estudiantes que no respondieron a esta pregunta lo que deja en manifiesto la Tabla, 91 estudiantes no responden a esta pregunta.

4.3 Resultados por Liderazgo

A continuación se muestra en la Tabla 1 resultados de liderazgo del profesor según sexo.

Tabla 1

Liderazgo \ Sexo	F	M
Autoritario	1,476	1,535
Democrático	1,582	1,647
Laissez Faire	1,538	1,553

Según la Tabla 1, los profesores de sexo masculino son vistos más Autoritarios que los de sexo femenino, también más Democráticos. Por otra parte los profesores de sexo femenino son vistos menos Laissez-faire que los de sexo masculino.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

4.4 Resultados por Emociones

En la Tabla 2 se muestra cómo son las emociones de los estudiantes respecto de su sexo.

Tabla 2

Emoción \ Sexo	F	M
E. Positiva	2,767	2,812
E. Negativa	1,291	1,347

Según se observa en la Tabla 2, los profesores de sexo masculino promueven más emociones positivas; así como también los mismos promueven más emociones negativas en los estudiantes.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

4.5 Resultados por Liderazgo y Emociones

A continuación se muestra una Tabla de correlación entre estilos de liderazgo y emociones:

Tabla 3

Emoción / Liderazgo	Autoritario	Democrático	Laissez-faire
Emoción Positiva	n.s	0,48	n.s
Emoción Negativa	n.s	-0,26	n.s

*n.s: No significativo

El estilo autoritario y el estilo Laissez-faire, no muestran ser significativos para influenciar las emociones de los estudiantes. En cambio, un estilo democrático influye positivamente ($r=0.48$) las emociones de sus estudiantes y a la vez, se relaciona negativamente con las emociones negativas, en otras palabras, mientras más democrático es el líder (profesor), menos emociones negativas provoca en sus estudiantes.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

La correlación existente entre Liderazgo y Emociones se explica a continuación a través de 6 gráficos:

Gráfico 1

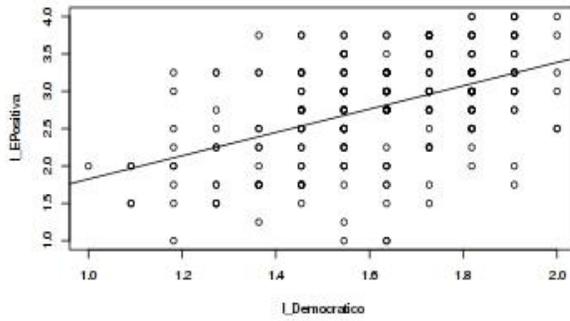


Gráfico 2

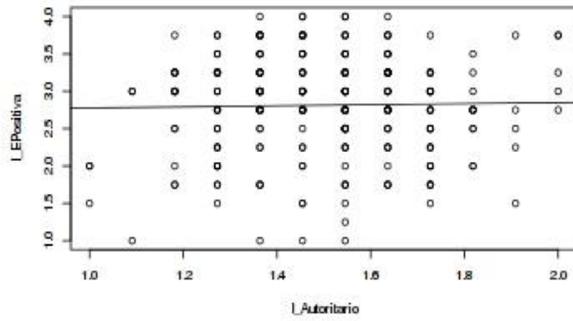


Gráfico 3

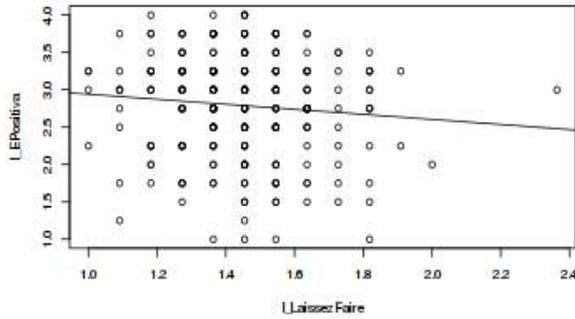


Gráfico 4

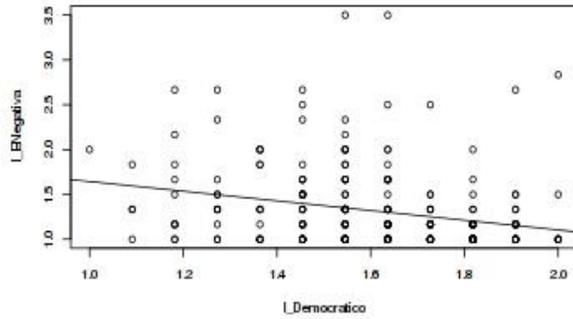


Gráfico 5

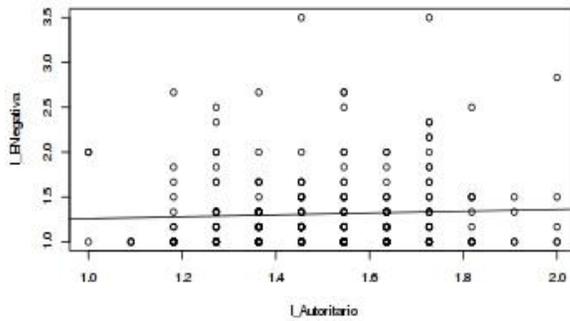
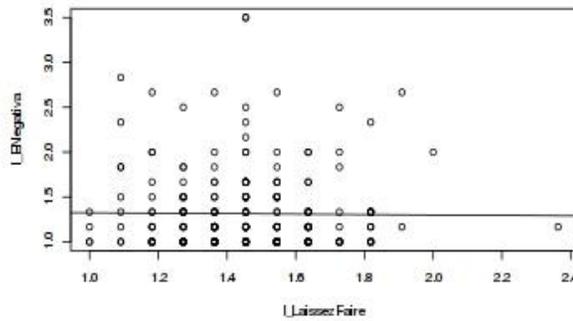


Gráfico 6





UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

En el Gráfico 1 se muestra el Estilo Democrático y su relación con la emoción positiva; se evidencia claramente allí que mientras más democrático es el docente más emociones positivas genera en sus estudiantes.

En el Gráfico 2 se observa que un Líder autoritario no influye en ninguna manera en las emociones positivas de los estudiantes.

Al igual que en el caso anterior, en el Gráfico 3, un Profesor Laissez-faire no influye en las emociones positivas de los estudiantes.

En el Gráfico 4 se observa que un Líder Democrático genera menos emociones negativas en los estudiantes; vale decir, mientras más democrático menos negatividad.

En los Gráficos 5 y 6, con el Liderazgo Autoritario y Laissez-faire ocurre algo similar, en ambos casos la situación es la misma, las emociones de los estudiantes no varían respecto a estos líderes, ello significa que no tiene influencia estos liderazgos en las emociones negativas de los estudiantes



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES

El propósito de esta investigación de tipo correlacional era verificar la relación entre las variables Liderazgo del Profesor y las Emociones del Estudiante; de qué manera influye el Liderazgo del docente en las emociones de sus alumnos. Los tipos de liderazgo considerados son Autoritario, Democrático y Laissez-faire; en cuanto a las emociones estas se dividieron entre positivas y negativas.

La hipótesis sostenida implicaba que, a mayor autoritarismo del líder, mayor iba a ser la emoción negativa que ello generaría; por el contrario, un líder más democrático mayor emoción positiva produciría en sus estudiantes.

El objetivo general era analizar de qué manera influye el liderazgo del profesor en las emociones de los estudiantes; y en cuanto a los objetivos específicos, identificar las emociones, identificar el liderazgo del profesor y analizar la relación entre liderazgo y emociones.

Con respecto a todo lo anterior ya mencionado se concluye que:

A diferencia de lo planteado por Madrigal (2004) , quien argumentaba que un Líder Autoritario provocaría una reacción negativa en el estudiante, en esta investigación no se encuentra evidencia significativa para sostener lo manifestado.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Por otro lado, se reafirma lo mencionado por Madrigal (2004) pues, según las 301 encuestas efectuadas, un Líder Democrático, efectivamente, produce un aumento en las emociones positivas de sus estudiantes, así como también un docente ejerciendo este mismo liderazgo, disminuye las emociones negativas de sus estudiantes.

En cuanto al liderazgo Laissez-faire se planteaba que el docente, mientras más permisivo, mayor positividad provocaría en las emociones de los estudiantes. Sin embargo, la investigación realizada no nos arroja evidencia significativa para sostener dichas afirmaciones.

Uno de los objetivos específicos planteados era analizar la relación entre las emociones de los estudiantes y el liderazgo del profesor, a lo que podemos responder que, un líder Democrático es un factor principal en las reacciones emocionales de los estudiantes; según la investigación realizada los líderes Autoritarios y Laissez-faire no son factores incidentales en las reacciones emocionales de los estudiantes.

Cabe manifestar las limitaciones de este estudio; tratándose de un estudio correlacional no se puede establecer causalidad, esta solo se supone a partir de la teoría revisada, un estudio longitudinal sería necesario para demostrar causalidad.

En cuanto a la representatividad, si bien, se escogieron los colegios al azar, los cursos fueron designados por UTP. Por ello, la generalización de los resultados está restringida a sujetos similares a la muestra.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

El tamaño de la muestra, si bien es de 302, es reducido considerando la totalidad de estudiantes de la provincia.

Finalmente, se sugiere repetir la investigación, utilizando instrumentos más precisos, por ejemplo, en las emociones, donde solo se distinguió entre positivas y negativas.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

BIBLIOGRAFIA

Assael, Jenny. Neumann Elisa (1991): Clima emocional en el aula: un estudio etnográfico de las prácticas sociales: Santiago, Chile: Piie estudios

Barreiro, Telma [2009]: Del fondo: conflictos, vínculos e inclusión en el aula. Buenos Aires: Novedades educativas.

Becerra, Sandra. Mancilla, Juan. Saavedra, July. Tapia, Carmen (2011). Liderazgo de los directivos docentes en contextos vulnerables. Educ.Educ. Vol. 14, No. 2, pp. 389-409 Recuperado el 03 de Abril de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v14n2/v14n2a09.pdf>

Betancourt, Ana, Tamez, Xochitl, Medina, Carolina (2012). Principales estilos de liderazgo de la mujer empresaria en ciudad valles San Luis Potosí, México. Tlatemoani, Revista Académica de investigación, n 3. Recuperado el 14 de Junio de 2013 de <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/10/emhr.pdf>

Bisquerra Alzina, Rafael. Metodología de la investigación educativa. Editorial La Muralla, 2º edición, 2009.Madrid



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Bolívar, Antonio. (2010). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones. *Psicoperspectivas*. Vol.9, n.2, pp. 9-33. Recuperado el 03 de Abril de 2013 de <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242010000200002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-6924. doi:10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112.

Cabrera Ferreiro y Zayas Agüero (2010). Enfoques teóricos en el estudio de la dirección y el liderazgo, su evolución en

Contribuciones a la Economía. Recuperado el 14 de Junio de 2013 de <http://www.eumed.net/ce/2010b/>.

Casado, C. y Colomo, R. (2006, Septiembre). Un breve recorrido por la concepción de las emociones en la Filosofía Occidental. *Revista de Filosofía A Parte Rei*. Pág. 3. Madrid. Recuperado el 03 de Julio de 2013 de <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/casado47.pdf>

Castro Solano, Alejandro. Lupano Perugini, Maria. (2008). Estudios sobre liderazgo. Teoría y evolución. *Psicod debate* 6. Psicología. Cultura y sociedad. Publicaciones. Recuperado el 14 de Junio de 2013 de <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf>.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Céspedes Calderón, Amanda (2008): Educar las emociones: educar para la vida. Santiago de Chile. Editorial Vergara.

Cuadrado Reyes B. (Junio de 2009). Innovación y Experiencias educativas. Recuperado el 27 de Marzo de 2013, de http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_19/BEGONA_CUADRADO_1.pdf

De Lima, Coelho, Adyles, Biolchi, Pires, Schubert (2011). Influencia de los estilos de liderazgo del enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería. Revista electrónica trimestral de enfermería. Recuperado el 14 de Junio de 2013 de <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v10n22/administracion3.pdf>.

Emociones, definición. Recuperado el 03 de Julio de 2013 de <http://www.slideshare.net/didacticAAA/emociones-denificin-y-clasificaciones>

Figuroa, Martha Lorena (2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. Rev. Humanidades Médicas. 2012, vol.12, n.3. pp. 515-530. Recuperado el 03 de Abril de 2013 de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202012000300010&lng=es&nrm=iso. ISSN 1727-8120.

Fischman, David. (2009). El espejo del líder. Santiago de Chile. Editorial Aguilar.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Fredes, Adriana (1993). Reflexiones teóricas: fundamentos del clima organizacional en el aula. Santiago de Chile: CPEIP.

Goleman, Daniel. (1999) Qué define a un líder. Tomado de la revista Dinero Enero 29. Reproducido con autorización de Management Harvard Business Review. Recuperado el 18 de Julio de 2013 de <http://www.rmm.cl/usuarios/jvill1/File/lider.pdf>

Goleman, Daniel. (1996) Inteligencia emocional. 1ª edición Editorial Kairos.

Guzmán, Taurino (n.d). Las emociones en la adolescencia. Revista electrónica Expressa. Córdoba. Recuperado el 03 de Julio de 2013 de <http://www.cetis143.edu.mx/revista/expressa13/emociones.pdf>

Granada Jurado, Rafael. (Marzo, 2010). Revista Innovación y Experiencias Educativas, n 28. Recuperado el 18 de Julio de 2013 de http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_28/RAFAEL_GRANADA_2.pdf

Hevia, Ricardo (2006). Frente a la crisis de sentido, una pedagogía de la confianza. Artículo aparecido en la revista del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC). Recuperado de <http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php->

Hernández Ruiz, Santiago [1962]: Disciplina escolar. México. Fernández editores.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Horn, Andrea y Marfan, Javiera (2010). Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile. Psicoperspectivas. Vol.9, n.2. pp. 82-104. Recuperado el 03 de Abril de 2013 DE <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242010000200005&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-6924. doi:10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-116.

Madrigal Torres, Berta. (2004). Liderazgo: Enseñanza y Aprendizaje. D. F, México. Editorial McGraw- Hill Interamericana.

Pérez Serrano, Gloria [1997]: Como educar para la democracia: Estrategias educativas. Madrid: Popular

Pont, Beatriz, Nusche, Deborah, Moorman, Hunter. Mejorar el liderazgo escolar (2009). Volumen 1: Política y Práctica. OCDE. Recuperado el 11 de Junio de 2013 de <http://www.oecd.org/edu/school/44374937.pdf>

Rodríguez Ponce, Emilio, Rodríguez-Ponce, Juan, Pedraja Rejas, Liliana. (Abril, 2008). Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes y pequeñas y medianas empresas privadas. Revista de Ciencias Sociales v.14 n.1. Maracaibo. Recuperado el 24 de Junio de 2013 de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-95182008000100003&script=sci_arttext

Rice, A. K. (2008). Aprendizaje de liderazgo. Editorial HERDER. Barcelona.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Rojas Ponce, Gloria (2005). Significado que los profesores de un colegio particular pagado, le otorgan a los estilos de liderazgo en esa unidad escolar al equipo directivo. Tesis para optar al grado de Magíster en Educación con mención en Comunidad Educativa y Currículum. Santiago. Recuperado el 12 de Junio de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/rojas_g/sources/rojas_g.pdf

Schain, Robert L [1968]: Empleo de una disciplina eficaz para el mejor gobierno de la clase. México: Teachers Practical Press, Inc.

Vásquez Navarrete, M. Luisa, Rejane Ferreira da Silva, M., Mogollón Pérez, Ana S., Fernández de Sanmamed Santos, M. José, Delgado Gallego, M. Eugenia, Vargas Lorenzo, Ingrid (2006). Introducción a las técnicas cualitativas aplicadas en salud. Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de Publicacions. Barcelona.

Villanueva Sierra, José Juan (2008). La inteligencia emocional rasgo, la autoeficacia para el liderazgo, y su vinculación a procesos afectivos grupales, cognitivos y de desempeño. Tesis doctoral. Universidad de Salamanca. Recurado el 23 de Abril de 2013 de http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/22593/1/DPSA_Inteligencia%20emocional%20rasgo,%20autoeficacia.pdf

Verdú Pons, J. López Ramos, José. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Estudio 2, Vol. 28, n.º 2. Págs. 81-98. Recuperado el 14 de Junio de 2013 de <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v28n2/original2.pdf>



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

ANEXOS



Universidad del Bío-Bío

Facultad de Educación y Humanidades
Departamento de Artes y Letras

CARTA DE ASENTIMIENTO INFORMADO DE APODERADO/TUTOR DE ESTUDIANTE

Investigadores Responsables: Carolina Bello Campos
Miriam Burgos Alarcón

Título del Proyecto: "Influencia entre los tipos de liderazgo del profesor en las emociones de los estudiantes en el aula."

Acta de Asentimiento:

_____, de _____ de 2013

Se me ha solicitado como apoderado/tutor de mi pupilo, estudiante del Establecimiento _____ autorizar a su participación en una investigación que tiene como propósito conocer de qué manera las emociones juegan un rol principal en el efectivo desarrollo de la clase, así como también, identificar los factores que inciden en la reacción emocional de los educandos y reflexionar sobre las carencias emocionales que se evidencian en el aula. En este sentido, autorizo a mi pupilo a participar de esta investigación teniendo presente que:

- a) Se me asegura que esta participación no constituye ningún riesgo para su integridad personal, manteniéndose por ello el anonimato absoluto de mi nombre.
- b) Se asegura que la publicación de los resultados de este estudio no estigmatizarán ni a él, ni a este establecimiento, pues se mantendrá en anonimato absoluto tanto su nombre como el de este Liceo
- c) Los datos obtenidos por su participación, serán utilizados sólo por esta investigación. De otro modo, se me solicitará un nuevo consentimiento por escrito.
- d) Cualquier pregunta que yo quiera hacer en relación con la participación en este estudio, será contestada por las responsables de esta Investigación, cuyo profesor guía es el Señor Daniel Tello Silva; académico del Departamento de Educación y Humanidades de la Universidad del Bío Bío, mail dtello@ubiobio.cl; Anexo directo (042)463506.
- e) Todos los instrumentos de recolección de datos que sean solicitados para proveer información que se relacionen con este estudio, serán sin cargo de ningún tipo para mi persona.
- g) Este asentimiento está dado voluntariamente sin que haya sido forzado(a) u obligado(a).

Apoderado/Tutor Responsable

Investigadores Responsable



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

CUESTIONARIO LIDERAZGO DOCENTE y EMOCIONES DEL ESTUDIANTE

Profesor:	Estudiante:
Asignatura:	Curso:
Sexo:	Sexo:

Instrucciones: En las siguientes páginas se presentan 43 afirmaciones descriptivas; 33 de ellas ligadas con el liderazgo docente y 10 enfocadas con las emociones percibidas por el estudiante. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta con la persona que Ud. está describiendo. En el **Test de liderazgo**, debe marcar con una **A** si está de acuerdo y con un **D** si está en desacuerdo. En tanto, en el **Test de emociones**, marque con una **X** según corresponda (nunca, casi nunca; casi siempre, siempre).

TEST DE LIDERAZGO

1: acuerdo 2: desacuerdo

1. El profesor mantiene relaciones amistosas con los estudiantes, hecho que impiden la imposición de disciplina cuando es necesario.	A	D
2. Según el profesor, los estudiantes obedecen mejor a los profesores amistosos que aquellos que no lo son.	A	D
3. El profesor mantiene una cercanía mínima y poca comunicación con sus estudiantes.	A	D
4. El profesor hace sentir que él es el que manda.	A	D
5. El profesor hace reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.	A	D
6. El profesor no se involucra en la solución de diferencias de opiniones entre sus estudiantes.	A	D
7. El profesor castiga la desobediencia a los reglamentos, pues considera que es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.	A	D
8. El profesor considera que es conveniente explicar el por qué de los objetivos y de las políticas del colegio.	A	D
9. El profesor, cuando un estudiante no está de acuerdo con la solución que él da a un problema, considera que lo mejor, es pedir al estudiante que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.	A	D
10. El profesor, cuando hay que establecer objetivos para el curso, prefiere hacerlo solo.	A	D
11. El profesor mantiene a sus estudiantes informados sobre cualquier decisión que los afecte.	A	D
12. En los trabajos grupales, el profesor establece objetivos, sin embargo, son los estudiantes quienes se reparten el trabajo y determinan la forma de llevarlos a cabo.	A	D
13. El profesor, cuando consulta la opinión por una fecha para realizar una actividad que afecte al curso, se hace lo que él dice.	A	D

14. El profesor, cuando no hay acuerdo en una fecha para realizar una actividad, lo somete a votación.	A	D
15. El profesor considera que, para comunicarse a diario con él, son los estudiantes quienes se deben poner en contacto con su persona.	A	D
16. Según el profesor, cuando se trabaja en grupo, rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.	A	D
17. El profesor considera que, si dos estudiantes están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor es acercarse a ellos y buscar una solución entre los tres.	A	D
18. Según el profesor, los estudiantes que demuestran ser competentes, requieren que el profesor los vigile.	A	D
19. El profesor, cuando se discuten asuntos importantes, no permite que se manifiesten diferencias de opiniones, excepto en privado.	A	D
20. El profesor supervisa las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal con los estudiantes.	A	D
21. El profesor, si dos estudiantes están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, pide que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.	A	D
22. El profesor estima que, un buen docente es aquél que puede expulsar de la sala a un estudiante cuando lo crea necesario.	A	D
23. El profesor considera que, lo mejor que puede hacer para asignar un trabajo a un estudiante, es solicitarle que participe en la preparación de los objetivos.	A	D
24. El profesor considera que, no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con sus estudiantes; acepta el juicio de los estudiantes.	A	D
25. Según el profesor, un estudiante debe lealtad en primer lugar a él.	A	D
26. El profesor considera que, cuando un estudiante critica a otro, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma detallada.	A	D
27. Al profesor le basta obtener datos de cada grupo de trabajo, para comparar resultados y detectar fácilmente los grupos que aprenden menos.	A	D
28. El profesor considera que, cuando se fijan objetivos, no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus estudiantes.	A	D
29. El profesor considera que, cuando se tienen que fijar objetivos, el debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los estudiantes.	A	D
30. El profesor considera que, son los estudiantes mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.	A	D
31. El profesor considera que, no conviene promover reuniones de grupo pequeño con los estudiantes; es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.	A	D
32. El profesor considera que, para tratar los problemas que ocurren dentro del curso, son preferibles los grupos pequeños.	A	D
33. El profesor se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplean sus estudiantes.	A	D

TEST EMOCIONES DE LOS ESTUDIANTES

1: nunca 2: casi nunca 3: casi siempre 4: siempre

1	Me entusiasma venir a las clases con este profesor	__ nunca	__casi nunca	__casi siempre	__siempre
2	En esta clase siento rabia	__ nunca	__casi nunca	__casi siempre	__siempre
3	En las clases con este profesor siento alegría	__ nunca	__casi nunca	__casi siempre	__siempre
4	Me siento inseguro en las clases con este profesor	__ nunca	__casi nunca	__casi siempre	__siempre
5	Me siento triste en clases con este profesor	__ nunca	__casi nunca	__casi siempre	__siempre
6	En clases con este profesor siento vergüenza	__ nunca	__casi nunca	__casi siempre	__siempre
7	En clases con este profesor siento sorpresa	__ nunca	__casi nunca	__casi siempre	__siempre
8	En clases siento rechazo (hacia el profesor o hacia la asignatura)	__ nunca	__casi nunca	__casi siempre	__siempre
9	En clases con este profesor siento miedo	__ nunca	__casi nunca	__casi siempre	__siempre
10	En clases con este profesor me siento satisfecho	__ nunca	__casi nunca	__casi siempre	__siempre