



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

Unidad Iztapalapa

Ciencias Sociales y Humanidades

Año de investigación:

Psicología Social de las Organizaciones

Tesis:

Análisis de los estilos de liderazgo atribuidos por los adolescentes en una organización escultista-religiosa

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA SOCIAL

Presentan:

Mayén Rodríguez Laura Mariana
Delgado Martínez Benjamín

MATRICULAS:

200219562

98329874

Asesor
Juan Antonio
Barrera Méndez

Lector
Juan Manuel
Herrera Caballero

México D.F. Julio, 2005

A nuestros padres, por todo su apoyo y su comprensión durante este tiempo

A nuestra Institución, porque nos abrió las puertas y nos brindó todas las facilidades en la realización de este proyecto

A nuestros asesores, el Lic. Juan Antonio Barrera y el Lic. Juan Manuel Herrera ,ya que sin su guía no hubiésemos podido solos

A nuestros amigos y a todos aquellos que de una u otra forma siempre estuvieron ahí

GRACIAS!!

Mariana y Benjamín

Índice

Abstract	6
Introducción	8
Capítulo 1 Liderazgo	
1.1 Liderazgo	13
1.1.1 Concepto	13
1.1.2 Estilos	13
1.1.3 Análisis de las tareas	15
1.1.4 Rasgos o características	16
1.2 Tipos de dominación	19
1.2.1 Dominación tradicional	19
1.2.2 Dominación carismática	20
1.2.3 Dominación legal	20
Capítulo 2 Atribución	
2.1 Teoría de la atribución	21
2.1.1 Atribución causal	21
2.1.2 Atribución social	22
2.2 Conceptos y categorías	24
2.2.1 Prototipos	25
Capítulo 3 Organizaciones y grupos	
3.1 Que son las organizaciones y las estructuras que la componen	27
3.1.1 Historia y estructura del Movimiento Juventudes Cristianas (MJC)	28
3.1.1.1 Objetivos del MJC	34
3.2 Definición de los grupos	35
3.2.1 Estructura de los grupos (las escuadras)	36

3.2.2 Tipos de grupos (endogrupos, exogrupos)	37
3.2.3 Agrupaciones sociales	38
Capitulo 4 Metodología	
4.1 Planteamiento del problema	40
4.1.1 Objetivo general	40
4.1.2 Objetivos específicos	40
4.2 Definición conceptual	42
4.3 Hipótesis de investigación	42
4.4 Tipo de diseño	43
4.5 Tipo de estudio	43
4.6 Operacionalización	43
4.6.1 Instrumento	46
4.6.2 Confiabilidad y validez	47
4.6.2.1 Validez de contenido	47
4.7 Sujetos	47
4.8 Población y muestra	47
4.8.1 Tipo de muestreo	48
4.9 Procedimiento	48
Capitulo 5 Resultados	50
Capitulo 6 Discusión	65
Anexos	68
Bibliografía	77

Abstract

La presente investigación tuvo como objetivo identificar los **estilos de liderazgo** atribuidos por los adolescentes así como la efectividad de las tareas desempeñadas que son coordinadas por los líderes de las escuadras. La importancia del estudio radica en que el liderazgo constituye uno de los roles más

importantes asociados a la posición del miembro dentro de la estructura grupal (Fischer, 1992). Se aplicó una **escala tipo Likert** la cual tuvo una validación conceptual (Nadelsticher, 1983), además de una **entrevista psicosocial** (Barrera y Vistrain, 1998) que consiste en una técnica cualitativa-cuantitativa. Se aplicaron 36 entrevistas a adolescentes varones (12-17 años) pertenecientes al Escuadrón Illampú (MJC). Se realizó un muestreo aleatorio con un nivel de confiabilidad de 95% y un grado de error de 5% de acuerdo al programa para calcular muestras (N-sample).

La investigación utilizó la teoría de **Lippitt y White** la cual supone que existen 3 tipos de estilos de liderazgo (autocrático, democrático y liberal), además de la teoría de la **atribución social** que parte del supuesto de que las creencias suelen estar socialmente compartidas (Hewstone citado en Morales y Olza, 1996). Se calcularon frecuencias generales y se realizó un análisis de contenido.

Los resultados muestran un estilo de liderazgo democrático atribuido por los adolescentes así como características del líder socioafectivo en la efectividad de las tareas que coordinan los líderes de las escuadras.

Abstract

The present research had as objective identify the three management styles atribuid for the teenagers and the effectivity of their work which are managed for the troops leaderships. The studies importance is that the leadership is one of the most importance role which associated to the structure grupal member ((Fischer

1992). It applied a Likert type scale, which had a conceptual validation (Nadelsticher1983). It applied beside a psicosocial interview (Barrera y Vistrain, 1998). Which consist on a cualitative and cuantitative technique. It applied 36 interviews to male teenagers (12-17 years old) whose are members of Illampú Scuadre (MJC). It realized an aleatorios counting which confiability level is 95% and a mistake grade of 5 % according to the program for calculate counting (Nsample).

The research used the Lippitt and White Theory which supposed that exist three different leaderships styles (autocratic, democratic and liberal) It used beside a social atributive theory which supposed that the faith is sociality shared (Hewstone citated on Morales y Olza,1996). It calculated a general frequencies and it realized a contenide analisis.

The results showed a democratic leadership style atribuid for the teenagers and a socioaffective leader caracteristics on a effectivity of work which are coordinated for the leaders of the troops.

Introducción

El presente trabajo permitirá conocer los estilos de liderazgo en las organizaciones escultistas religiosas o simplemente escultistas, además ofrecerá

diferentes alternativas que generaran la satisfacción de los grupos a los que pertenecen.

Los sujetos beneficiados en el presente trabajo son los integrantes de organizaciones escultistas-religiosas o parecidas a éstas, que se encuentren dentro de ellas o que posiblemente piensen ingresar.

Los seres humanos somos criaturas sociales; desde el momento en que nacemos pertenecemos al grupo más básico, nuestra familia, para después pasar a formar parte de agrupaciones infantiles, las clases en la escuela y otras cuantas que se basan en intereses comunes por parte de sus miembros.

Los psicólogos y los sociólogos, Johannot (1961), estudian el instinto gregario y su papel en la vida de los individuos y las sociedades. Desde el punto de vista práctico, basta comprobar simplemente que para asegurar su vida, su comodidad, su seguridad o su placer, los hombres se reúnen y se asocian.

Lo hacen por el hecho de estar juntos, ya sea para compartir sus sentimientos o para vivir unidos. Para instruirse, cultivarse y desarrollarse en todos los dominios prácticos y teóricos, Johannot (1961), obtienen un beneficio agrupándose para recibir la enseñanza de personas competentes y para intercambiar ideas con los demás.

El grupo es uno de los más importantes campos de investigación de la Psicología social. En un estudio bibliográfico referido a un período de treinta años, Kaës (1982, citado en Fischer 1990) señala más de 1500 obras sobre el tema. Esto muestra la importancia del grupo como objeto teórico y el lugar que ocupa en la sociedad.

Fischer (1990) define al grupo como un conjunto social, identificable y estructurado, caracterizado por un número restringido de individuos y en el interior del cual éstos establecen unos lazos recíprocos y desempeñan unos roles conforme a unas normas de conducta y valores comunes en la persecución de sus objetivos.

Dentro de los grupos existe una estructura la cual es llamada “estructura grupal”, Shaw (1989), y consiste en una pauta organizacional integrada que refleja la totalidad de las partes separadas que radica en cada individuo miembro del grupo.

En la mayoría de las sociedades, Fischer (1992), las personas se unen a otras en determinado momento para alcanzar ciertos objetivos ya que sin estos la sociedad no podría seguir existiendo. Entre las diversas agrupaciones sociales podemos encontrar a la religiosa (constituida por personas que comparten unos valores religiosos y los traducen en diversas reuniones) y la recreativa.

El liderazgo constituye uno de los roles más importantes asociados a la posición del miembro dentro de la estructura grupal, el líder es aquella persona que lo nombran como tal los miembros del grupo y es además capaz de conducir a éste hacia sus objetivos.

La principal línea de investigación data del trabajo pionero de Lewin quien junto con sus colaboradores Lippitt y White estudiaron las conductas de los líderes y las reacciones de los miembros en tres diferentes climas sociales. El experimento consistía en desarrollar técnicas y describir la atmósfera social en clubes de niños para así poder ver los efectos que ejercían tanto en la vida del grupo como en la individual. Las tres principales variaciones en la atmósfera social que se introdujeron fueron llamadas democrática, autoritaria y laissez faire. Sin embargo, a pesar de ser una de las primeras áreas que se estudiaron en psicología social no se ha vuelto a investigar sobre el tema.

Las teorías cognitivas centran su atención en el estudio de los procesos mentales, es decir, como afecta el conocimiento previo que tenemos sobre las cosas y la interpretación que le damos a nuestro comportamiento. Para Fischer (1990) la teoría cognitiva se propone describir y explicar cómo los procesos interiores imponen una forma al mundo exterior. Su principal importancia radica en el hecho de que lo que determina el comportamiento es la manera en que el individuo se representa al mundo en el plano psicológico. Desde esta perspectiva, (Fischer 1990) son las construcciones mentales las que influyen en las conductas y lo que le interesa es captar los efectos producidos en la actividad social.

Supuestos teóricos de la Teoría de la Atribución

- Las personas realizan en muchas ocasiones sus atribuciones partiendo de creencias previas, esto ocurre cuando se mantienen unas expectativas sobre el actor o sobre la cosa que atribuimos. Sucede porque se conoce al actor u objeto y sabemos que pertenece a un grupo determinado o categoría social. Si la conducta que observamos es acorde a nuestra expectativa la atribución será interna y si viola la expectativa la atribución será externa (Kelley y Michela citado en Morales 1994).
- Las atribuciones pueden ser concebidas como síntomas, indicadores de creencias o representaciones sociales subyacentes (Deschamps y Clemente citado en Morales, 1994) .

Supuestos de los Estilos de liderazgo

- Existen 3 estilos de liderazgo dentro de los grupos, estos son el democrático, el autocrático o también conocido como autoritario, y el permisivo o laissez faire (Lippitt y White citados en Shaw 1989).

Esta investigación esta integrada por 6 capítulos: en el primero se da un panorama sobre el liderazgo: concepto, estilos y características así como la efectividad de la tarea. El segundo capítulo nos habla de cómo mediante el proceso atributivo, que en este caso es el social, las personas pueden interpretar conductas o fenómenos en base a experiencias o conocimientos previos. El tercero nos da un panorama general del movimiento: antecedentes y estructura así como la manera en que se cohesionan y las normas que comparten al interior de éste. En el capítulo cuarto se describe la metodología empleada en la investigación, en el quinto se describen los principales resultados encontrados y por último en el sexto se explica en base a la teoría los hallazgos que encontramos.

PLANTEAMIENTO

Objetivo General

- ❖ Identificar los estilos de liderazgo atribuidos por los adolescentes así como la efectividad de las actividades desempeñadas que coordinan los jefes de escuadras.

Objetivos específicos

- ❖ Conocer los estilos de liderazgo atribuidos por los adolescentes hacia los jefes de sus escuadras (autocrático, democrático y liberal).
- ❖ Conocer las características de los jefes (p. ej. carismático, inteligente, sociable, etc.) de las escuadras atribuidas por los adolescentes.
- ❖ Identificar las atribuciones de los adolescentes hacia la efectividad de las actividades coordinadas por los jefes de sus escuadras.

Capítulo 1 Liderazgo

1.1 Liderazgo

1.1.1 Concepto

El líder aparece como consecuencia de las necesidades de un grupo de personas y del entorno en el cual éste desea actuar.

El liderazgo constituye uno de los roles más importantes asociados a la posición del miembro dentro de la estructura grupal, el líder es aquella persona que lo nombran como tal los miembros del grupo y es además capaz de conducir a éste hacia sus objetivos

El líder desempeña entonces el papel de mediador; por la relación con él se satisfacen necesidades (o se impide que disminuya la satisfacción de la necesidad) ... y el individuo se vincula con éste en cuanto es un medio para evitar la presunta reducción de los medios disponibles (Browne y Cohn, 1969).

El líder es un producto no de sus características sino de la relación que mantiene con determinados individuos en determinadas situaciones.

Por intermedio de su tarea de dirección (Browne y Cohn, 1969), el líder obtiene medios para satisfacer sus propias necesidades. Quizás el prestigio y el reconocimiento concedidos al líder son fuentes importantes de satisfacción.

1.1.2 Estilos

En el artículo publicado por Kurt Lewin sobre el tema, se describen los efectos producidos en tres grupos (clubes de niños) que presentan tres diferentes climas sociales creados mediante diversas técnicas de liderazgo.

Se realizó básicamente en dos partes. El objetivo del primer estudio era desarrollar técnicas para crear y describir la atmósfera social en clubes de niños (Lippitt y White, 1943) para lo cual se usaron como variables experimentales dos

grados de control de la vida en grupo, llamados democrático y autocrático. La segunda fase consistió en examinar los efectos que sobre la conducta individual y la del grupo ejercían tres variaciones en la atmósfera social, llamadas democrática, autoritaria y laissez faire (o liberal).

En el primer experimento un mismo líder trabajó con dos clubes. El primero fue dirigido de manera democrática y el segundo de forma autocrática. Ambos grupos constaban de cinco integrantes con 10 años de edad.

En el segundo se utilizaron cuatro grupos de niños de 10 años con cinco miembros cada uno que se reunían después de la escuela para dedicarse a sus aficiones (Lippitt y White, 1943). Se igualaron los grupos en sus patrones de relaciones interpersonales, intelectuales, físicos y de status socioeconómico así como sus características de personalidad. Se instruyó a cuatro adultos para que fuesen los líderes en los tres tratamientos de liderazgo. Cada seis semanas se cambiaban los líderes de club a club al igual que su estilo de liderazgo al momento de la transición. De esta manera, cada club experimentaba los diferentes estilos de liderazgo con un líder diferente.

Todos los clubes se reunían en el mismo lugar y se dedicaban a las mismas actividades con materiales parecidos. Lo que se hacía era observar durante todas las reuniones la conducta de los líderes así como las reacciones de cada uno de los niños. De igual forma se preguntaba a los miembros y a sus padres sus sentimientos hacia el club, en el caso de los niños, y la naturaleza de las relaciones padres-muchacho en caso de las visitas al hogar.

Las características que presentaron los tres tipos de liderazgo fueron las siguientes:

- Autocrática (o autoritario): el líder determina los movimientos y las tareas, el grupo no decide; es decir, el líder toma solo las decisiones, impone las tareas y muestra una actitud impersonal y distante (Sangrador, 1982).

- Democrática: toda la actividad es resultado de la decisión del grupo junto con la participación de su líder o en pocas palabras, se somete a consideración del grupo la forma de realizar las tareas (Ibidem).
- Laissez faire (o liberal): total libertad de decisión grupal o individual sin la participación del grupo, además de que su líder procuraba no interferir o participar en el curso de los acontecimientos; dicho de otra manera, el líder no participaba para nada en las actividades grupales (Idem).

Las conclusiones que arrojaron los experimentos evidenciaron que la forma de supervisión adulta afectaba significativamente el comportamiento de los miembros (Sherif y Sherif, 1975) a pesar de las diferencias individuales que existían al interior de cada grupo y de las diferencias de personalidad entre los adultos. El orden en el cual cada grupo experimento los tres estilos de liderazgo también tuvo sus efectos. En el caso del líder autoritario el club reaccionó de manera pasiva pero después de experimentar la técnica democrática sus miembros no se sintieron igual al momento de regresar al tratamiento autoritario. El club que comenzó a trabajar en una atmósfera de alboroto y comportándose los muchachos como rufianes en el tratamiento laissez faire mantuvieron su conducta a lo largo de la mayor parte del estudio.

Lo que indican básicamente los resultados es que se desarrollaron ambientes muy diferentes y que en cada grupo experimental existían diferencias obvias en las relaciones entre los miembros, en su habilidad para lidiar con el estrés así como en sus relaciones con el líder.

1.1.3 Análisis de las tareas

Dos de las principales técnicas empleadas en el estudio del liderazgo son: el análisis de la tarea y la sociometría .

La preparación para el liderazgo (Browne y Cohn, 1969) en un grupo o en una situación debe fundarse en el análisis de las necesidades del grupo o de la situación, de esta manera es posible deducir y enumerar los factores personales apropiados en una determinada situación. Pero si tomamos en cuenta que las actividades del liderazgo son tan variadas como las necesidades de los grupos el análisis se encontrara en función de las exigencias de cada una de las diferentes situaciones.

En el análisis de la tarea lo que se hace es buscar aquellos factores o rasgos que son comunes en los líderes en una determinada situación y si tomamos en cuenta que éstos son capaces de manejar los distintos factores que se presentan en cada una, es de esperar que estas cualidades los caractericen casi siempre. Aquí lo más importante es la situación en que se manifiestan de manera satisfactoria las cualidades y las actividades de los líderes (Browne y Cohn, 1969).

1.1.4 Rasgos o características

La teoría más antigua y popular sobre el liderazgo tiene que ver con la creencia de que los líderes nacen y no se hacen, en otras palabras, son creados genéticamente. La frase “es un líder natural” (Napier y Gershenfeld, 2000) implica que el hecho de que cierto individuo llegará al poder es algo inevitable y que ninguna educación ni entrenamiento les dará a los que no son líderes naturales lo que necesitan para llegar a serlo. Es decir, la teoría de las características toma al liderazgo como una porción de la personalidad, una característica que separa a los que la poseen del resto de la gente.

Este tema se convirtió en central para las Ciencia Sociales durante la época de la Primera Guerra Mundial. Fue gracias al conocimiento sobre diferentes pruebas y métodos estadísticos que se pudo acumular información para determinar que características compartían los líderes.

Los resultados arrojados demostraron que los líderes parecen ser superiores a las demás personas en términos de características como impulso, el deseo de logro unido a una gran energía y resolución; autoconfianza; creatividad y motivación de liderazgo, el deseo de estar a cargo de los otros y ejercer autoridad sobre los demás (Baron y Byrne, 1998). Sin embargo la principal característica fue el alto nivel de flexibilidad, es decir, la capacidad de reconocer qué acciones se requieren en cada situación para así poder actuar en consecuencia.

Entre los principales rasgos podemos mencionar:

- Capacidades: los líderes son más inteligentes, con mayor formación, comprenden mejor los problemas y poseen mayor fluidez verbal (Sangrador, 1982).
- Mayor sociabilidad: son más populares, cooperan y participan más (Ibidem).
- Mayor motivación: poseen más iniciativa y tenacidad (Idem).

Diversos estudios sobre la conducta en actividades de liderazgo han revelado que:

a) la persona media que ocupa una posición de liderazgo supera al miembro medio de su grupo en los siguientes aspectos: 1) inteligencia; 2) conocimiento académico; 3) confiabilidad en el ejercicio de responsabilidades; 4) actividad y participación social y, 5) status socioeconómico (Browne y Cohn, 1969).

Dentro de las áreas que presentan una correlación general más elevada con el liderazgo se encuentra la originalidad, la popularidad, la sociabilidad, el juicio, la agresividad, el deseo de destacarse, el humor, el espíritu de cooperación,

la vivacidad y la capacidad atlética en orden aproximado de magnitud del coeficiente medio de correlación.

Podemos decir entonces que el líder de un grupo en mayor grado que los demás miembros, posee rasgos relacionados con la capacidad, la sociabilidad y la motivación. Según Stogdill (ibidem) el líder grupal promedio supera al promedio de los demás miembros del grupo en capacidades, tales como la inteligencia, la formación académica, el saber cómo se hacen las cosas, la comprensión profunda de situaciones, la fluidez verbal y la adaptabilidad. También supera al resto de los miembros en factores de sociabilidad como son la confiabilidad en el ejercicio de responsabilidades, la actividad y la participación social, la cooperación y la popularidad. Las características motivacionales hacer referencia a que éste posee en mayor medida tenacidad e iniciativa.

Sin embargo aunque los rasgos pueden desempeñar un papel importante en el liderazgo existe cada vez un mayor consenso respecto a que tiene más sentido comprender éste como uno que implica un tipo especial de relación entre los líderes y sus seguidores (Baron y Byrne, 1998). Podríamos decir entonces que el liderazgo carismático se apoya más en los diferentes tipos de reacciones de sus seguidores que en los rasgos que poseen dichos líderes, dentro de las cuales podemos mencionar: (1) altos niveles de devoción, lealtad y reverencia hacia el líder; (2) entusiasmo por el líder y sus ideas; (3) voluntad por parte de los seguidores a sacrificar sus intereses personales en beneficio de una meta grupal; y (4) niveles de rendimiento superiores a los esperados en condiciones normales.

Como esta teoría ha recibido numerables críticas se argumentó que el liderazgo también comprendía múltiples funciones que solo determinadas personas, es decir, especialistas, podrían desempeñar; según lo cual en los grupos se darían cuando menos dos tipos distintos de líder: el líder instrumental o enfocado a la tarea, que orienta toda su actividad al logro de los objetivos del grupo y el líder socioafectivo o con orientación personal, preocupado

principalmente porque imperen relaciones satisfactorias al interior de éste. Por ejemplo, cuando los líderes poseen una orientación personal (Browne y Cohn, 1969) regularmente mantienen una buena relación con sus seguidores quienes pueden entonces ser renuentes a darles alguna mala noticia, por el contrario, los líderes orientados a la tarea suelen obtener niveles elevados de rendimiento de sus seguidores.

1.2 Tipos de Dominación

Para Max Weber existen 3 tipos de dominación legítima. Debe entenderse por "dominación", de acuerdo con la definición ya dada la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos (o para toda clase de mandatos). No es, por tanto, toda especie de probabilidad de ejercer "poder" o "influjo" sobre otros hombres. En el caso concreto esta dominación ("autoridad"), en el sentido indicado, puede descansar en los más diversos motivos de sumisión: desde la habituación inconsciente hasta lo que son consideraciones puramente racionales con arreglo a fines.

No toda dominación se sirve del medio económico. Y todavía menos tiene toda dominación fines económicos. Y descansa en la probabilidad, en la que se puede confiar, de que se dará una actividad, dirigida a la ejecución de sus ordenaciones generales y mandatos concretos por parte de un grupo de hombres cuya obediencia se espera.

1.2.1 Dominación tradicional

No se obedece a disposiciones estatuidas, sino a la persona llamada por la tradición o por el soberano tradicionalmente determinado, además es cuando la legitimidad descansa en la santidad de ordenaciones y poderes que fueron heredados desde los tiempos lejanos, el señor o señores están determinados en virtud de reglas tradicionalmente recibidas. El líder tradicional es el que hereda el

poder, ya sea por la costumbre de que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo el cual tenga el poder.

1.2.2 Dominación carismática

La dominación carismática supone un proceso de comunicación de carácter emotivo, el líder carismático es elegido por sus cualidades carismáticas, sus adeptos le hacen una entrega plenamente personal y llena de fe surgida del entusiasmo o de la indigencia y esperanza psicológicamente hablando, es además al que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de los otros dirigentes.

1.2.3 Dominación legal

La idea básica de este tipo de dominación es que cualquier derecho puede crearse enfocarse por medio de un estatuto sancionado correctamente en cuanto frena, el líder legal es el que asciende al poder por los métodos oficiales, ya sean las elecciones o votaciones, o porque demuestra su calidad de experto sobre los demás. Esta figura se reconoce comúnmente en el campo de la política y de la empresa privada.

Capítulo 2 Atribución

2.1 Teoría de la atribución

2.1.1 Atribución causal

El proceso atributivo originalmente se pensó como un procesamiento de información en el que se establecen relaciones causa-efecto y sólo se pone en marcha cuando la persona se enfrenta a determinados estímulos que su conocimiento previo no es capaz de asimilar.

Para Heider el proceso atributivo inicia con la observación de una conducta y finaliza cuando el observador cree encontrar la causa que la originó. Para que este se pueda llevar a cabo se utiliza la psicología ingenua de la acción, que son reglas de inferencia de sentido común que usan las personas cuando quieren contestar con unas mínimas garantías de verosimilitud a la pregunta de por qué sucede tal o cual cosa (Morales y Olza, 1996).

La atribución es interna o personal cuando queda claro que la conducta es posible para el actor (está a su alcance) y cuando éste quiere realmente llevarla a cabo. Es externa o ambiental cuando la conducta supera la capacidad del actor o éste no pretende realizarla (Íbidem, 1996).

Las atribuciones internas lo que hacen es tratar de predecir la conducta. Jones y Davis centran su estudio en este tipo de atribuciones, a las que denominan inferencias correspondientes, (Morales, 1994), que consiste en inferir directamente la disposición o característica personal del sujeto a partir de la conducta observada; pero para que la inferencia se lleve a cabo debe darse una condición previa: la intención.

Otro de los modelos propuestos para explicar las atribuciones es el de Kelley de la covariación y los esquemas causales, el cual parte del supuesto que

para explicar la conducta se debe tomar en cuenta la validez atributiva, es decir, cómo deciden las personas que sus impresiones sobre un objeto son correctas.

Sin embargo, Jones y Nisbett afirman que el observador suele atribuir la conducta del actor a las características personales de éste, pero el actor muestra la tendencia a explicar esa misma conducta, que es la suya, apelando a las características de la situación (Ibidem, 1994).

Si tomamos en cuenta que una misma conducta se puede interpretar de diferentes formas es más fácil demostrar que una determinada interpretación puede ser errónea. Lo anterior nos lleva a pensar que entonces es mejor hablar de sesgos atribucionales. Para Fiske y Taylor (1984 ídem 1994), una persona al hacer un juicio atributivo incurre en un sesgo cuando distorsiona sistemáticamente, por abuso o por infrauso, algún procedimiento atributivo correcto.

2.1.2 Atribución social

Muchas de las investigaciones recientes han puesto en evidencia la necesidad de pensar a la atribución como un procesamiento socializado, es decir, que se basa en los aprendizajes pasados y en formas de pensar que se transmiten a través de la comunicación (Id, 1994). Kelley y Michela (1980, id 1994) reconocen que las personas realizan en muchas ocasiones sus atribuciones partiendo de creencias previas, lo que simplifica enormemente el proceso atributivo.

Según Hewstone (Morales y Olza, 1996) las creencias suelen estar compartidas culturalmente, lo cual nos habla de una similitud de las atribuciones; ya que el simple hecho de que éstas se compartan cultural y subculturalmente sugiere la idea de ver a las creencias sociales como conjunto de conocimientos que proporcionan la base e incluso el vocabulario de las atribuciones sociales.

Es decir, las atribuciones sociales son creencias que se basan en el sentido común y se comparten culturalmente para tratar de explicar ciertos fenómenos o determinados comportamientos que salen de nuestro control.

Para Hewstone el sentido común abarca principalmente tres aspectos:

- 1) Como conjunto de asunciones fundamentales compartidas sobre la naturaleza del mundo físico y social, conocimiento sustentado universal y tácitamente (Fletcher 1984, citado en Hewstone 1992).
- 2) Como conjunto de máximas culturales y de creencias compartidas sobre el mundo físico y social, conocimientos que son relativistas y sustentados explícitamente (Ibidem).
- 3) Como manera compartida de pensar sobre el mundo físico y social, conocimientos sustentados casi siempre tácitamente (Idem).

Aunado a la definición que retoma del sentido común para explicar la base de toda atribución, se encuentra lo que Durkheim en su momento definió como representaciones colectivas, término que utilizó para explicar las características del pensamiento social diferenciándolo así del pensamiento individual. Desde el punto de vista de éste (Hewstone, 1992) las representaciones colectivas describen todo un abanico de formas intelectuales que van desde la ciencia y la religión hasta los mitos. Sin embargo fue Moscovici (1976 citado en Ibidem 1992) quién sustituye el término por el de representaciones sociales expresando así su reconocimiento al precursor intelectual y explicitando al mismo tiempo su propia concepción de la manera en que los conocimientos están representados en la sociedad y compartidos por sus miembros en forma de teorías de sentido común sobre todos los aspectos de la vida y la sociedad.

Una de las principales características de las representaciones sociales es que son compartidas por muchos individuos y pone especial énfasis en la transformación de los conocimientos sociales, es decir, la manera en que estos influyen en nuestra vida cotidiana.

Para Moscovici (1984, ídem 1992) este proceso de transformación es obvio si consideramos la zona de contacto entre ciencia y sentido común, ya que éste se crea continuamente en nuestra sociedades y especialmente en las que han popularizado las ciencias y los conocimientos técnicos.

Es decir, lo que hacen las representaciones sociales es ofrecernos una forma diferente de reinsertar el sentido común en la teoría de la atribución, de manera que enfoquemos nuestra atención sobre las creencias sociales compartidas y sobre los conocimientos. Comparada con otras representaciones, las representaciones sociales influyen en la percepción de la información social en la medida que nos ayudan a construir categorías sociales y en la medida en que centran su atención en el proceso que transforma la información en sentido común para así poder aplicarlo en nuestra vida.

2.2 Conceptos y categorías

Los conceptos humanos serían paquetes de atributos cualitativos y la similitud semántica entre las categorías vendría determinada por el número de rasgos que comparten (de Vega, 1992).

Las nociones de Rosch (1978 íbidem) han contribuido para las nociones sobre los conceptos y categorías. Rosch enfatiza el carácter difuso de los conceptos, los miembros de una categoría no son equivalentes, sino que algunos son mejores miembros que otros, la categoría así tendría una estructura interna de modo que los miembros se ordenarían según un continuo de tipicidad o representatividad. Algunos elementos muy típicos operan como puntos de

referencia o prototipos, desempeñando un papel privilegiado en los procesos de categorización en los principios de categorización, Rosch dice que las categorías no son arbitrarias sino que tienden a reflejar las discontinuidades o complejos de atributos del mundo perceptivo, y por otra parte las categorías deben reducir las diferencias entre los estímulos a unas proporciones cognitivas y conductualmente manejables.

Las categorías básicas corresponden a los objetos de nuestro mundo perceptivo, es decir, que reflejan esos agrupamientos de atributos que constituyen la estructura correlacional del medio, además tienen una especial relevancia al facilitar un conocimiento óptimo sobre las discontinuidades naturales del medio con el menor esfuerzo cognitivo; las categorías básicas corresponden al nivel básico de objetos de nuestro ambiente es decir, aquellas discontinuidades naturales con una gran estructura correlacional, por otro lado los estudios antropológico-ontológicos apoyan la universalidad y relevancia adaptativa de las categorías básicas.

2.2.1 Prototipos

Los prototipos son los ejemplares de más parecido familiar en una categoría, dada la estructura difusa y el escaso grado de pertenencia categorial de algunos miembros el prototipo tiene el valor de punto de referencia de la categoría, los estímulos se juzgan en relación al prototipo que sirve de anclaje a los procesos de categorización; existen modelos de procesamiento de la concepción prototípica que tienen una concepción dimensional de los conceptos uno de ellos es el de Smith, Shoben y Rips (1974 ídem), para este modelo un concepto sería un conjunto de rasgos o propiedades semánticas cuyo peso definitorio es variable.

En los modelos de formación de prototipos se puede considerar al prototipo como media de distancia el cual considera que en un espacio de n dimensiones se supone que el prototipo es el punto de menor distancia media a todos los demás

puntos, es decir el que guarda la mayor similitud con los demás ejemplares (Posner, 1969 y Reed, 1972 íd).

La concepción de prototipo es otro modelo, Franks y Bransford, (1971 íd) dicen que los sujetos no solo abstraen un prototipo a partir de los ejemplares del concepto sino también una serie de reglas transformacionales, que son responsables, al aplicarse al prototipo de generar la variedad de miembros del concepto. El modelo de prototipo como conjunto de atributos más frecuentes dice que el prototipo viene determinado por la frecuencia con que ocurren los atributos en los ejemplares del concepto.

La similitud parece ser un principio básico organizador del conocimiento y la conducta además subyace a nuestro procesos perceptivos de reconocimiento de pautas, los procesos de categorización semántica se apoyan en complejas relaciones de la similitud psicológica. La similitud tiene 2 modelos: el primero es el Modelo Euclidiano el cual supone que dos elementos muy similares se representarán mas próximos que dos elementos muy diferentes (de Vega, 1992), El Modelo de contraste de atributos de Tversky (1977 íbidem) y Rosch (1978 ídem) asumen que el significado de un concepto se puede expresar como una lista de atributos o propiedades con mayor o menor grado de prominencia psicológica.

Capítulo 3 Organizaciones y grupos

3.1 Que son las organizaciones y las estructuras que la componen

Para saber o hablar de las organizaciones lo mejor sería definir que es una organización, Fischer (1992) nos menciona que es una unidad social instituida que realiza un conjunto de actividades a través de un sistema de medios orientados hacia los objetivos definidos, estos sistemas pueden coexistir y enfrentarse a condición de no poner en tela de juicio las finalidades de la organización, las organizaciones se presentan así como un sistema que no exigen al menos en el principio una interiorización, sino una conformidad con unos procedimientos para el buen desarrollo de una actividad. Toda organización engloba un cierto número de aspectos que se pueden reacomodar o y es que tengan un sistemas de actividades dentro de esas actividades se realizan una división de tareas Pugh (1969 citado en Fischer 1992) explica que hay 3 dimensiones esenciales que determinan la estructuración de las actividades organizativas estas dimensiones son 1.-la especialización que muestra la división de las actividades en tareas distintas, 2.-la estandarización que indica los procedimientos a los cuales están sometidas , 3.- la formalización que revela el carácter mas o menos rígidos de sus reglas, una estructura de autoridad que se manifiesta especialmente por la existencia de niveles jerárquicos variados, una estructura de interdependencia en la que hay interacción entre grupos diferentes, hay además una distribución de roles; y un sistema de control que se basa en la disposición de mecanismos mas o menos sofisticados que hacen posible evaluar en que medida han sido realizados los objetivos fijados.

En el interior de las organizaciones los individuos se comportan de una manera porque dentro de las organizaciones hay reglas que deben de seguir, las organizaciones tienen una estructura que puede ser informal o formal, en una estructura informal los individuos de la propia organización determinan sus comportamientos en función de su percepción y de la definición de la situación en la que intervienen el hecho de que esos comportamientos estén integrados en las

estructuras formales da lugar a la existencia de interacciones basadas en el sistema de preferencias o rechazos en donde los comportamientos respecto a la organización será mas flexible, así que podemos concluir que la estructura formal e informal son interdependientes manifestando una el funcionamiento organizativo como debiera ser es decir la estructura formal y la otra designando los fenómenos efectivamente operantes en la organización.

3.1.1 Historia y estructura del Movimiento Juventudes Cristianas (MJC)

El Movimiento de Juventudes Cristianas tuvo su origen en el grupo III de Scouts, uno de los más importantes y con mayor membresía de esa organización, que durante los años de 1960 y 61 había tenido varias fricciones con la jerarquía de la agrupación Scout. El principal argumento de ésta consistía en que el grupo estaba funcionando con un número *excesivamente* elevado de integrantes (alrededor de 120 personas) ya que el fundador de la agrupación Scout, Baden Powell, había establecido un número máximo de 40 integrantes por tropa. A esto habría de añadirse que los dirigentes sentían sus necesidades insatisfechas, por lo que germinó en ellos el deseo de buscar algo más acorde con sus expectativas personales.

Otra de sus características era la gran devoción que tenían hacia la virgen María, por lo que al final de cada junta rezaban el Salve. Dada la actitud poco religiosa que en ese tiempo tenía la Asociación Scout, y a ciertos problemas que hubo entre las demás jefaturas y la del grupo III, los dirigentes de éste último, aproximadamente 10 personas, decidieron separarse de la agrupación Scout. Tomaron un curso de desarrollo personal y se dedicaron a planear un nuevo grupo, fundándose el **Movimiento de Juventudes Cristianas** en mayo de 1962, cuyo objetivo era *la formación integral de líderes cristianos*, siendo el jefe del grupo o fundador del Movimiento Jaime «*El capi*» Ibarra Aguilar, actualmente presbítero diocesano en retiro.

Desde luego, no todos los integrantes del Grupo III quisieron formar parte de ésta nueva organización, por lo que se constituyó inicialmente con unos 40 o 50 varones jóvenes que estaban organizados en equipos de trabajo llamados escuadras y que en conjunto recibían el nombre de legionarios.

Las actividades básicas de éste grupo consistían principalmente en:

- Formación religiosa, con base en pláticas, retiros y cursos.
- Formación técnica, consistente en la práctica de las técnicas Scout que se consideraron convenientes para el grupo, como el campismo, topografía, primeros auxilios, etc.
- Formación física, principalmente mediante la práctica de deportes y vida al aire libre.
- Formación social, que consistió en el desarrollo de la técnica del mando y organización, fomento de interrelaciones humanas y actividades de servicio a la comunidad (trabajo en orfanatos y en el Hospital Psiquiátrico de la Castañeda).

Las reuniones eran semanales (sábados en la tarde) y algunas actividades especiales se desarrollaban en domingo. Debido a las diferencias de edades existentes entre los integrantes del Escuadrón se tomó la determinación de dividirlos en tres grupos:

de 8 a 12 años	Aspirantes
de 12 a 16 años	Medianos
de 16 años en adelante	Grandes

En 1963, el MJC entra en contacto con el R.P. Roberto Salido M. Sp. S., quien después de colaborar en varias actividades como Capellán, se incorpora a principios de 1964 como asesor espiritual del Movimiento. Él escribe en su totalidad la Oración del *Corazón de Cristo*, que plasma nuestra espiritualidad como grupo y como cristianos.

En 1964 se siente la necesidad de incorporar mujeres dentro del Movimiento, surgiendo lo que en un principio se llamó *la sección femenina del MJC*, por lo que su estructura administrativa es nuevamente modificada para quedar de la siguiente manera:

- Sección Femenina
- Sección Medianos (de 12 a 16 años)
- Sección Muchachos (de 17 a 21 años)

Cada sección tenía un programa distinto e independiente de trabajo, y la cohesión del MJC se llevaba a cabo por conducto de los Coordinadores de cada sección bajo la tutela del Coordinador general.

Las secciones femenina y muchachos se integran en un grupo apostólico formado por jóvenes de ambos sexos y la sección de medianos deja de llamarse así para adoptar el nombre de Escuadrón , esto pasa en 1967.

A partir de la década de los años setentas el Movimiento se empezó a ajustar de tal manera que se fueron incorporando varios elementos como la formación de las Cadenas, cuya meta es realizar una catequesis integral para adolescentes mujeres, con el objetivo concreto de *descubrir nuestros valores para ponerlos al servicio de los demás*, complementando de ésta manera la formación de adolescentes, hasta el , y al mismo tiempo se fueron desincorporando otros elementos como grupos que eran compuestos por los Escuadrones, Se incorpora la misa como una parte fundamental de la formación y la vida del MJC empieza a girar en torno a ella, todas esas experiencias con los grupos externos e internos servirían a la larga para concretar los grupos de línea juvenil, es en esta década también donde se establece la realización de un congreso anual con el objetivo de la planeación y evaluación comunitaria en los aspectos relevantes, así como para elegir el coordinador general del MJC.

En la década de los años ochentas el movimiento sufre transformaciones, desaparecen las fraternidades se forma el Equipo de Coordinación General cambia su denominación a *Equipo de Coordinación Nacional (ECN)* e integra en su estructura a un nuevo secretariado, quedando formado por cinco personas: Un Coordinador General y 4 secretarios de apoyo, además se establece por primera vez un calendario general de formación que permita un mejor control y mayor diversidad en la formación de los dirigentes. También se fomenta la idea de la cultura de zona como un factor de identidad comunitaria integrando los equipos de las cuatro líneas que las forman (Conquista, Cadena, Escuadrón y Línea juvenil esta última después desaparecería, en esta fecha ya no existe).

En la década de los noventas a iniciativa de diversos coordinadores de equipo y zonas se decide reorganizar el MJC bajo una estructura de zonas autónomas federadas, y se deciden como requisitos suficientes para pertenecer al MJC los siguientes cuatro:

- Cumplir con el objetivo del MJC: *La formación integral de líderes cristianos en la acción propagadora de la palabra de Dios, que se refleje en un compromiso de vida.*
- Trabajar con el sistema de las líneas (Conquista, Cadena, Escuadrón).
- Ser aceptado como igual por los equipos que forman las líneas.
- Mantenerse en contacto con un equipo o zona para no perder comunicación de la evolución del MJC.

Además el Movimiento sigue evolucionando y sufriendo cambios que en 1997 fue el último año en que ya no se ha movido sus estructuras hasta estos días.

El Movimiento en realidad posee tres tipos de estructura grupal.

La estructura general es nominalmente de tipo piramidal, en los niveles de Coordinación tanto a nivel zona como equipos, existen estructuras piramidales, circulares y lineales, interactuando y cambiando de acuerdo a las características de

la persona de mayor jerarquía o influencia. El problema que suele presentarse es que la comunicación suele no ser demasiado eficiente, ya que se controla la información como un ejercicio de poder.

Los sistemas mediante los cuales opera el MJC, a semejanza de la Iglesia, están basados en la experiencia, por lo que las decisiones son tomadas por las personas que mejor lo conocen y manejan, y no por los que creen conocerlo y manejarlo, ni por decisión de mayoría numérica, de esta manera, se ha llegado a considerar que el esquema es no democrático, algo que en realidad es falso.

Dado que los sistemas de trabajo parten principalmente del sistema de Escuadrón, que es una agrupación de adolescentes varones, hay que entender un poco de psicología de la adolescencia para estudiarlos debidamente. Una de las características más notorias del adolescente es su rechazo a aceptar una autoridad proveniente de personas adultas, pero cede dicho principio de autoridad a personas de aproximadamente su misma edad (es decir, acepta un líder), pero con más experiencia que ellos.

Este comportamiento se conoce en psicología social como principio de rebeldía. Esta rebeldía, no es más que una exteriorización de su deseo de demostrar su valor como ser humano perteneciente a una sociedad, que no lo acepta todavía como miembro formal de la misma, a menos que se transforme de la manera que la sociedad se lo indique. Al no aceptarlos tal como son o como ellos desean, se pueden transformar en rebeldes que traten de formar sociedades como son las bandas.

Ahora bien, en el sistema Escuadrón se utiliza la rebeldía del adolescente enfocándola a un sistema de competencia, en el cual el individuo entiende que para ser aceptado por una sociedad competitiva (Escuadrón) tiene que:

- 1) Participar activamente en esta, y

2) Acatar las reglas que lo rigen.

Si el individuo acepta estas 2 premisas, la sociedad se compromete a respetarlo y otorgarle los privilegios que este pide. Sin embargo al cumplirse ambas premisas surge una tercera que es la que va a desencadenar y a permitir el funcionamiento del sistema:

3) Tras haber sido aceptado en la sociedad por el trabajo desempeñado, para mantener o mejorar su posición, debe de seguir demostrando su capacidad ante los nuevos miembros que ingresen a ella.

En síntesis, el sistema de competencia en el Escuadrón busca que el individuo no deje de capacitarse y por lo tanto de mejorarse, induciendo a los demás miembros de la sociedad a esforzarse más para no rezagarse. Sin embargo, se debe tener muy en cuenta que la competencia debe estar enfocada de manera positiva y propositiva, jamás se deberá estimular como un refuerzo de la autoestima por sobre los demás.

Dadas las diferencias emocionales, de percepción, psicológicas y de apropiación entre varones y mujeres adolescentes, como de niños, los sistemas de Cadena y Conquista utilizan el aspecto de competencia variando el enfoque conforme a las necesidades del individuo. En la Línea Conquista el enfoque principal radica en el aspecto de aprendizaje lúdico acerca de su propia persona, así como afirmar su autoestima y carácter, mientras que en la línea Cadena el enfoque es de evolución comunitaria.

Una de las medidas para proteger al Movimiento es la disciplina, ya que al tratarse de unos grupos que educan en base a la experiencia de sus integrantes, debe aceptarse que los de menor experiencia se subordinen a los de mayor para poder adquirir los conocimientos que le son necesarios y útiles dentro del proceso de

formación. Y en segundo lugar hay que cuidar que en los sistemas de competencia no se exacerbe el principio de rebeldía, creándose situaciones de conflicto personal.

Entendemos entonces que para que el sistema del MJC funcione es necesario mantener la disciplina de sus integrantes, ya que de no hacerlo, se puede desencadenar un proceso anárquico que destruya a algunos equipos y ponga en peligro la estabilidad del Movimiento, como en efecto ya ha sucedido. Sin embargo esta disciplina JAMÁS se debe entender como una obediencia ciega a una jerarquía, sino como la confianza concedida a quienes por sus conocimientos y experiencia tienen una responsabilidad mayor, misma que deben refrendar con sus acciones, siempre enfocadas al bienestar comunitario.

El mando es la capacidad de organizar a un grupo de personas para cumplir metas comunes, y uno de los fundamentos del sistema del Escuadrón, ya que si nuestro objetivo es crear líderes, una de las cualidades que deben poseer estos, es saber guiar a su gente, lo cual sólo se consigue mediante la práctica del mando.

3.1.1.1 Objetivos del MJC

El principal es de la formación de líderes cristianos, así como desarrollar ciertos aspectos de formación como el Técnico; que Proporciona en los equipos de niñez y adolescencia un elemento que es útil para fomentar un afán de superación mediante la competencia en cuanto a nuestro origen escultista. Además tenemos que considerar el aprendizaje de técnicas catequéticas, de dinámicas y manejo de grupos que en las cuatro Líneas de trabajo permiten realizar una mejor y más eficiente labor.

El aspecto físico, no solo sirve para reforzar el punto anterior (competencia), sino que también resulta útil y necesario para ayudar y estimular el desarrollo fisiológico de la etapa niñez – adolescencia – juventud.

En el aspecto intelecto-cultural No sólo es necesario estimular una superación en los aspectos internos de trabajo de cada equipo, sino también el proporcionarles elementos que le permitan normar el criterio como cristianos, complementando los ámbitos familiar y escolar, de manera que no sean fácilmente influenciables.

El aspecto religioso-espiritual que completa el trabajo de formación del individuo ya que para ser un cristiano cabal no sólo basta conocer elementos de doctrina y asistir a actos litúrgicos, sino participar activamente en estos últimos (para **ser** Iglesia), así como conocer profundamente el significado de cada acción realizada en la vida, y entenderla como la relación completa entre el hombre y Dios, mediante una relación constructiva dentro de la sociedad (para **hacer** Iglesia).

Cuando por medio de estos elementos (estructura y aspectos formativos) el individuo va comprendiendo la importancia que tiene el participar de manera comprometida en las actividades que propician un bien común, tiende a desarrollar una actitud positiva dentro de los diferentes núcleos sociales en que se desenvuelve (familiar, escuela y amistades).

Finalmente, el objetivo que persigue a largo plazo el Movimiento es que el individuo aprenda a apropiarse y a madurar continuamente a lo largo de su vida en todos los aspectos, de manera que sea constructor de una mejor sociedad.

3.2 Definición de los grupos

El grupo es considerado como un modelo reducido de las organizaciones y de las sociedades, constituye un modelo de organización social y de acción operante de los cambios de actitudes que transforman a los individuos en agentes de cambio, este proceso de cambio es concebido como proceso de aprendizaje, el grupo es un referente normativo e ideológico que representa el funcionamiento hacia el cual se supone que ha de conducir al cambio. Fischer (1992).

3.2.1 Estructura de los grupos (las escuadras)

Para Fischer (1992) Los grupos tienen una estructura que esta formada por componentes ya sea en grupos formales o informales que pueden estar explícitamente reconocidos o implícitamente en el funcionamiento de la estructura grupo. En los estudios de grupos existen un número de aspectos que intervienen en lo que constituye al grupo y estos son: 1.- el tamaño, 2.- los roles, 3.- la cohesión, 4.- las normas; 5- el status, 6.- los objetivos.. 1.- El tamaño es considerado como un umbral que puede actuar sobre el funcionamiento de un grupo, en estudios sobre grupos se observó que mientras más grande sea el número de integrantes dentro del grupo hay menos miembros que participan en las actividades y es mas probable que no haya una atención hacia los miembros del grupo equitativa, en pocas palabras no funcionan bien, en el caso de los escuadras que son los grupos a estudiar podemos decir que el tamaño de cada escuadra es de 1 a 8 participantes del grupo; 2.- Los roles son modelos de conducta definido por las expectativas de los individuos con los que se entra en relación es decir es el papel o la función que desempeña cada uno de los integrantes del grupo, los roles en las escuadras los podemos ver bien definidos es decir, el líder es respetado y cumple sus funciones o su papel dentro del grupo organizando las actividades, ejecutándolas siempre siguiendo varios objetivos y los muchachos participan en las actividades. Para Shaw (1989) 3.-La cohesión se refiere al grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo, el efecto mas grande de la cohesión es que mantiene al grupo unido, la cantidad y la calidad de la interacción están relacionadas con la cohesión del grupo, un componente que interviene en la cohesión es la comunicación y la interacción verbal o no verbal muy importantes para la formación de una cohesión fuerte dentro del grupo, dentro de la cohesión además existen nociones de atracción y de moral, la cohesión en las escuadras la podemos ver en la comunicación que tienen los miembros de l grupo , la cual es fluida, es respetuosa, comparten las actividades, ideas juegos y valores como los morales y de competencia en general. 4.- Las normas conciernen a las expectativas

compartidas por la mayoría de los miembros en cuanto al tipo de comportamiento juzgado aceptable en un grupo es decir indican una manera de actuar, por supuesto que hay normas en las escuadras y son determinadas por los líderes, normas como el de guardar silencio, de obedecer a lo que se le pide, llegar a una hora determinada a la reunión, cooperar en las actividades, ir a misa 5.- El status se refiere a la posición que ocupa cada uno de los integrantes del grupo es consecuencia de otras características que conducen a una diferenciación de dicha posición con respecto a los demás, en el caso de los escuadras el status o posición es clara el líder es visto como el jefe al cual hay que obedecer, escuchar y hacerle caso y los muchachos tienen la posición de hacer lo que se les pide. 6.- Los objetivos del grupo son las orientaciones repetidas a fin de influir en las actividades de un grupo, los objetivos de las escuadras son los de formar líderes religiosos, fomentar la competencia, enseñarles el don de mando y de influir sobre los demás..

3.2.2 Tipos de grupos

Hay 2 tipos de grupos en los que el ser humano puede estar inmerso, estos son los grupos de referencia (endogrupos) y de pertenencia (exogrupos).

Los grupos de pertenencia según Newcomb (1950) es el grupo a los que realmente pertenece el individuo grupo al cual se considera que una persona pertenece en opinión de otro un ejemplo de un endogrupo sería el de la familia; un grupo de referencia designa al grupo de que define e impone las normas al individuo que es la base de valores del individuo y que además le da al individuo un punto de referencia para valorarse a si mismo y valorar a los demás un ejemplo de este tipo de grupo sería el de un equipo de fútbol.

Cooley (1990) citado en Fischer (1992) por otro lado nos habla de grupos primarios y secundarios, el grupo primario es un conjunto de individuos que son generalmente de 2 a 10 personas que mantienen relaciones cara a cara, afectivas y que se adhieren cercanamente a algunos valores sociales que les son comunes,

en el grupo secundario los individuos se colocan en el interior de sistemas sociales reglamentando sus conductas mediante costumbres formales y convenciones en este caso de los grupos a estudiar podemos decir que son grupos secundarios o exogrupos.

3.2.3 Agrupaciones sociales

Para Fischer (1992) En una agrupación social las personas se unen a otras en determinado momento para alcanzar ciertos objetivos ya que sin estos la sociedad no podría seguir existiendo. La agrupación social responde a los intereses comunes que se propone satisfacer , implica la idea de que los seres humanos cooperan de una cierta manera para satisfacer varias de sus necesidades Dentro de las agrupaciones sociales Fichter (1957) citado en Fischer (1992) nos da una tipología de las agrupaciones sociales: podemos encontrar a las familiares, que esta compuesta por individuos implicados en la satisfacción de las necesidades fundamentales como la procreación, cuidado de los niños, relaciones sexuales etc.; las educativas, cuya función social esencial es transmitir la cultura; las económicas cuyos miembros producen y distribuyen los bienes necesarios; las políticas, que tienen como función la gestión de la comunidad; las religiosas (constituida por personas que comparten unos valores religiosos y los traducen en diversas reuniones) y la recreativa. En el caso de las agrupaciones religiosas algunos de los grupos parroquiales se adscriben a ciertos movimientos de la iglesia católica mientras que otros son totalmente independientes; agrupaciones recreativas que se componen de individuos que se reúnen para relajarse, dedicarse a un juego, a un ejercicio físico o recreativo. La agrupación a la que pertenece nuestro objeto de estudio es decir las escuadras no sería solo una sino que es una combinación de varias y sería una agrupación religiosa, recreativa y educativa.

Capítulo 4 Metodología

4.1 Planteamiento del problema

4.1.1 Objetivo General

Identificar los estilos de liderazgo atribuidos por los adolescentes así como la efectividad de las actividades desempeñadas que coordinan los jefes de las escuadras.

4.1.2 Objetivos específicos

1.- Conocer los estilos de liderazgo atribuidos por los adolescentes hacia los jefes de sus escuadras (autocrático, democrático y liberal).

2.- Conocer las características de los jefes (p. ej. carismático, inteligente, sociable, etc.) de las escuadras atribuidas por los adolescentes.

3.- Identificar las atribuciones de los adolescentes hacia la efectividad de las actividades coordinadas por los jefes de escuadras.

4.2 Definición conceptual

Actividad: encadenamientos de acciones coordinadas entre compañeros sociales (Poron y Parot, 1998).

Actividades espirituales: rezar, ir a misa los sábados, círculos de lectura, reflexionar.

Actividades físicas: atletismo, fútbol, carreras de relevos, etc.

Adolescentes: son las personas que tienen una edad de entre 12 y 17 años.

Atribución social: explicaciones o creencias que comparten grandes cantidades de personas en y entre sociedades (Hewstone, 1992) y que establecen directamente relaciones causa-efecto (Morales y Olza, 1996).

Capacidades: dentro de los factores se encuentran la inteligencia, formación académica, saber cómo se hacen las cosas, comprensión profunda de situaciones, fluidez verbal y adaptabilidad (Browne y Cohn, 1969).

Desarrollo de habilidades: técnicas de scouts (amarres, encendido de fogatas, seguir pistas, buscar comida, armar construcciones, supervivencia (valerse por sí mismos)), formación de la disciplina, organización.

Dimensión emocional del autoconcepto: que trata acerca de los sentimientos y emociones que el individuo experimenta (Díaz Guerrero R y Díaz Loving R, 1996).

Dimensión ética del autoconcepto: que se refiere a la congruencia con los valores personales y/o culturales (Díaz Guerrero R y Díaz Loving R, 1996).

Liderazgo: según Shaw (1989) constituye uno de los roles más importantes asociado a la posición del miembro dentro de la estructura grupal, además de ser la persona que lo nombran como tal los miembros de éste y ser el único capaz de conducirlo hacia sus objetivos.

Líder autocrático: determinaba los movimientos y las tareas, el grupo no decidía; formulaba elogios y críticas personales pero se mantenía alejado del grupo (Browne y Cohn, 1969).

Líder carismático: en su expresión más alta (Weber, 2000) arraiga la idea de vocación. La entrega al carisma del profeta, del caudillo en la guerra o del gran demagogo en la Iglesia o el Parlamento significa, en efecto, que esta figura es vista como la de alguien que está "internamente llamado" a ser conductor de hombres, los cuales no le prestan obediencia por que lo mande la costumbre o una norma legal, sino porque creen en él, y él mismo, si no es un mezquino advenedizo efímero y presuntuoso, "vive para su obra" .Pero es a su persona y a sus cualidades a las que se entrega el discipulado, el séquito, el partido.

Líder democrático: toda la actividad era fruto de la decisión del grupo con participación de éste, los miembros trabajaban con quienes deseaban, el grupo determinaba la división de las tareas, el líder formulaba críticas y elogios objetivos y participaba discrecionalmente en las actividades (Browne y Cohn, 1969).

Líder instrumental: o enfocado a la tarea, que orienta toda su actividad al logro de los objetivos del grupo (Ibidem).

Líder liberal o laissez faire: que no participaba en las actividades grupales, le daba al grupo completa libertad para tomar sus propias decisiones, proporcionaba información y material cuando eran solicitados y rara vez comentaba las actividades de los demás miembros (Shaw, 1989).

Líder socioafectivo: o con orientación personal preocupado principalmente porque imperen relaciones satisfactorias al interior de éste.

Motivacionales: factores como la tenacidad y la iniciativa (Browne y Cohn, 1969).

Sociabilidad: factores como la confiabilidad en el ejercicio de responsabilidades, la actividad y la participación social, la cooperación y la popularidad (ibidem).

4.3 Hipótesis de investigación

Son proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables (Sampieri 1998).

Hipótesis del objetivo 1

Ho: El estilo de liderazgo atribuido por los adolescentes de las escuadras hacia sus jefes no es el estilo autocrático.

Ha: El estilo de liderazgo atribuido por los adolescentes de las escuadras hacia sus jefes es el estilo autocrático.

4.4 Tipo de diseño

Es un diseño ex-posfacto que consiste en una búsqueda sistemática empírica en la cual el científico no tiene control directo sobre las variables individuales porque ya acontecieron sus manifestaciones o por ser intrínsecamente no manipulables, se hacen inferencias sobre las relaciones de ellas sin intervención directa a partir de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente (Kerlinger 1893).

4.5 Tipo de estudio

Se trata de un estudio descriptivo, ya que intentamos medir o evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar (Sampieri, 1998); en nuestro caso identificar los diferentes estilos de liderazgo atribuidos por los adolescentes, las características de los líderes atribuidas por éstos así como la efectividad de las tareas desempeñadas que coordinan los líderes de las tropas.

4.6 Operacionalización

Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, es decir especifica que actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable (Kerlinger 1979 citado en Sampieri 1998).

Definición operacional del objetivo 1

Objetivo 1.- Conocer los estilos de liderazgo (autocrático, democrático y liberal) atribuidos por los adolescentes hacia los jefes de sus escuadras.

Para medir el objetivo 1 se utilizó una escala tipo Likert la cual tiene las siguientes afirmaciones y donde los valores van de 5 Totalmente de acuerdo (TD) a 1 Totalmente en desacuerdo (TDA).

Democrático

- 1.- Escucha tus sugerencias en la realización de las actividades.
- 2.- Muestra interés hacia el grupo en general.
- 3.- Permite que todo el grupo participe en la realización de las actividades.
- 4.- Participa en la realización de las actividades.
- 5.- Se interesa en escuchar a todos los miembros de la escuadra.

Autocrático

- 6.- Impone las actividades a realizar.
- 7.- Dificilmente se involucra en la realización de las actividades.
- 8.- Generalmente se burla de ti y del resto de tus compañeros.
- 9.- Dificilmente respeta tu punto de vista.
- 10.- Dificilmente permite que el grupo decida las actividades a realizar.

Liberal

- 11.- Te deja hacer lo que quieres al interior del grupo.
- 12.- Rara vez participa en la realización de las actividades.
- 13.- Llega a la hora que quiere.
- 14.- Te permite salirte a la hora que quieres.
- 15.- Te permite decidir que actividades quieres realizar.

Definición operacional del objetivo 2

Objetivo 2.-Conocer las características de los jefes (p. ej. carismático, inteligente, sociable, etc.) de las escuadras atribuidas por los adolescentes.

Para medir el objetivo 2 se utilizaron las siguientes afirmaciones que tienen un formato de una escala tipo Likert:

- 1.- Es más inteligente que los demás.
- 2.- Comprende mejor cualquier tipo de problema.
- 3.- Se expresa mejor al hablar que los demás.
- 4.- Se adapta mejor a cualquier tipo de situación.
- 5.- Posee más conocimientos que el resto de los miembros.
- 6.- Es una persona en la que se puede confiar.
- 7.- Es más popular que los demás.
- 8.- Es más responsable que los demás.
- 9.- Te ayuda en cualquier situación.
- 10.- Participa en cualquier actividad.
- 11.- Es el primero en sugerir posibles respuestas a cualquier tipo de problema.
- 12.- Nunca se da por vencido.
- 13.- Es el primero en opinar.
- 14.- Se esfuerza porque las cosas salgan de la mejor manera posible.
- 15.- Es el primero en hacer las cosas.

Además de una entrevista psicosocial la cual tiene la siguiente afirmación:

Mi jefe de escuadra es 1.)_____ 2.)_____ 3.)_____

Definición operacional del objetivo 3

Objetivo 3.- Identificar las atribuciones de los adolescentes hacia la efectividad de las actividades coordinadas por los jefes de sus escuadras.

Para medir el objetivo 3 se utilizó una entrevista psicosocial la cual tiene las siguientes afirmaciones:

Las características que mejor describen a mi jefe de escuadra en la coordinación de actividades son:

- 1) _____ porque _____
- 2) _____ porque _____
- 3) _____ porque _____

Lo que me gusta de mi jefe de escuadra en la coordinación de las actividades es:

- 1) _____ porque _____
- 2) _____ porque _____
- 3) _____ porque _____

Lo que no me gusta de mi jefe de escuadra en la coordinación de las actividades es:

- 1) _____ porque _____
- 2) _____ porque _____
- 3) _____ porque _____

4.6.1 Instrumento

Los instrumentos usados fueron una entrevista Psicosocial (Barrera 1998), la cual consiste en unas láminas proyectivas con afirmaciones que completaron los sujetos, de acuerdo a los objetivos que se querían cumplir, así como una escala tipo Likert. Sampieri (1991) nos dice que ésta consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios lógicamente estructurados ante los

cuales se pide la reacción de los sujetos, la escala tiene los valores que van desde 5 con (TD) Totalmente de acuerdo hasta 1 (TDA) Totalmente en desacuerdo.

4.6.2 Confiabilidad y validez

La confiabilidad hace referencia a la congruencia, precisión, objetividad y constancia en una investigación, mientras que la validez interpreta la relación lógica entre las definiciones y las construcciones (ítems, afirmaciones, preguntas, etc) así como la relación empírica del objeto medido con las hipótesis (Nadelsticher, 1983). La validez usada para contestar a los objetivos 2 y 3 es una validez de contenido.

4.6.2.1 Validez de contenido

La validación de contenido consiste en probar que las preguntas, tópicos o afirmaciones de un instrumento de medición tengan que ver con lo que se está midiendo. Consiste básicamente en el juicio.

4.7 Sujetos

Se trabajó con 36 adolescentes varones de 12 a 18 años que pertenecen a las 10 escuadras que conforman uno de los Escuadrones del MJC zona Sur y que cuentan con una antigüedad mínima de un mes en éste, sin importar alguna otra característica sociodemográfica.

4.8 Población y muestra

La población es de aproximadamente 40 personas que pertenecen a uno de los escuadrones. Para el propósito de la investigación se utilizó una muestra de 36 sujetos con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5% (N-sample).

4.8.1 Tipo de Muestreo

El tipo de muestreo usado fue el muestreo aleatorio, Kerlinger (1992) lo define como el método de elegir una porción o muestra de una población o universo que permite que todas las muestras de un tamaño fijo cualquiera tengan la misma probabilidad de ser seleccionadas.

4.9 Procedimiento

Para contactar a la organización llamada Movimiento Juventudes Cristianas fuimos al lugar donde se reúnen que es la Iglesia de “ y ahí entablamos una plática con el coordinador de zona o sea el líder de la organización en la cual le expresamos nuestra intención de realizar una investigación dentro de su organización, le pareció buena la idea y nos dio una cita para reunirnos con los demás jefes de los distintos grupos que forman la organización mismos a los que les expusimos nuestras intenciones y nos dijeron que si que no había ningún problema, el coordinador de zona nos proporcionó datos necesarios para informarnos sobre la organización y nos dio las facilidades para contactarnos con los jefes de grupo o también llamados coordinadores de los escuadrones y sus ayudantes, al principio tuvimos trato con los ayudantes, pero poco después lo tuvimos con el coordinador del escuadrón llamado Illampú, y mas adelante con el coordinador de otro escuadrón llamado Incahuasi, durante 6 semanas hicimos observaciones en su lugar de reunión que es el Parque de los Venados y el parque de la calle de Pilares respectivamente con autorización de los coordinadores y sus ayudantes, para la aplicación del instrumento nos trasladamos a su lugar de reunión primero del el Escuadròn llamado Incahuasi aproximadamente a las 11 de la mañana, nos entrevistamos con el coordinador del escuadrón y sus ayudantes para pedir que sus integrantes que oscilan entre los 12 y 17 años y que además todos son varones nos contestaran unas preguntas a lo cual respondieron que sí, fuimos entrevistando a los sujetos y resolviendo sus dudas si es que la hubiera uno por uno, después de obtener la

información agradecemos su cooperación y nos fuimos a el otro Escuadrón a los cuales repetimos el mismo proceder.

Capítulo 5 Resultados

Con las respuestas proporcionadas por los sujetos en la escala tipo likert se calcularon frecuencias para cada uno de los estilos así como para las

características. De acuerdo a los datos obtenidos se observa que el estilo de liderazgo atribuido por los adolescentes hacia sus jefes de escuadra es el democrático como se presenta en la tabla número 1.

Estilo	Porcentaje
Democrático	84%
Autocrático	50.4%
Liberal	46.8%

Entre las características que le atribuyeron los adolescentes a sus jefes de escuadra se encuentran principalmente:

- 1. Comprensión de problemas**
- 2. Adaptabilidad**
- 3. Posee conocimientos**
- 4. Confiable**
- 5. Popular**
- 6. Responsable**
- 7. Cooperativo**
- 8. Participativo**
- 9. Decidido**
- 10. Es el primero en opinar**

En lo que respecta a la entrevista psicosocial se realizó un análisis de contenido para cada una de las cuatro láminas agrupándolas en 10 grandes categorías: actividades espirituales, actividades físicas, capacidades (Brown y Cohn, 1969), dimensión emocional del autoconcepto (Díaz Guerrero y Díaz Loving, 1996), dimensión ética del autoconcepto (Díaz Guerrero y Díaz Loving, 1996), desarrollo de habilidades, líder carismático (Weber, 2000), líder

instrumental (Brown y Cohn, 1969), líder socioafectivo, motivacionales y sociabilidad.

A continuación se presenta en tablas el análisis de contenido de cada una de las láminas obtenido a partir de las respuestas proporcionadas por los sujetos.

Tabla 2 Lámina 1

Categoría	Respuesta
Líder socioafectivo (Brown y Cohn, 1969).	chistoso (+) buena onda (+) alegre (+) comprensivo (+) bueno (+) divertido (+) amigable (+) amable (+) no es regañón (+) juguetón (+) gracioso (+) bromista (+) atento (+) amor a la escuadra (+) amigo (+) agradable (+) sangrón (-) regañón (-) enojón (-) gritón (-)
Líder instrumental (Brown y Cohn, 1969).	trabajador (+) entregado (+) comprometido en lo que hace (+) estricto (-) mandón (-) impaciente (-)
Sociabilidad (Brown y Cohn, 1969).	responsable (+) nos ayuda en todo (+) es serio (-) llevado (-) irresponsable (-) es muy mujeriego (-) chocante (-)

Motivacionales (Brown y Cohn, 1969).	valiente (+) optimista (+) decidido (+) fuerte (+) entusiasta (+) carácter (+)
Capacidades (Brown y Cohn, 1969).	inteligente (+) sabe hacer las cosas cuando se las propone (+) muy listo (+) ingenioso y con carácter (+) astuto (+)
Dimensión emocional (Díaz Guerrero R y Díaz Loving R, 1996).	tranquilo (+)
Dimensión ética (Díaz Guerrero R y Díaz Loving R, 1996).	sincero (+) modesto (+)

Tabla 3 Lámina 2

Categoría	Respuesta
Líder socioafectivo (Brown y Cohn, 1969).	buena onda (+) comprensivo (+) divertido (+) amigable (+) chistoso (+) amable (+) no es regañón (+) increíble (+) es agradable (+) emotivo (+) cotorro (+) bueno (+) bromista (+) bondadoso (+) alegre (+) enojón (-) medio fresa (-) gritón (-) fastidioso (-) creído (-) burlón (-)
Motivacionales (Brown y Cohn, 1969).	decidido (+) luchador (+)

	entusiasta (+) positivo (+) fuerza (+) emprendedor (+) carácter fuerte (+) apasionado (+) ambición (+) aferrado (+) actitud (+)
Líder instrumental (Brown y Cohn, 1969).	entregado (+) me gusta que sea perfeccionista (+) que este muy comprometido (+) puntualidad (+) ganador (+) trabajador (+) desesperado (-) impaciente (-)
Capacidades (Brown y Cohn, 1969).	conocedor (+) inteligente (+) creativo (+) habilidoso (+)
Sociabilidad (Brown y Cohn, 1969).	responsable (+) sociabilidad (+)
Desarrollo de habilidades	disciplina (+) que tiene mucha técnica (+) que te enseña a amarrar (+)
Actividades físicas	me gusta que le demuestra a los demás (+) deportivo (+) competitivo (+)
Líder carismático (Weber, 2000).	carisma (+)
Dimensión ética (Díaz Guerrero R y Díaz Loving R, 1996).	caritativo (+) sincero (+)
Actividades espirituales	hay veces que nos dice lo que es malo (+)

Tabla 4 Lámina 3

Categoría	Respuesta
Líder socioafectivo (Brown y Cohn, 1969).	alegre (+) divertido (+) que es muy chistoso (+) que es muy gracioso (+) animoso (+)

	<p>es juguetón (+) un amigo (+) bueno (+) que se lleve bien con todos (+) tiene interés en nosotros(+) es emotivo (+) me trata bien (+) que no me grita (+) confiable (+) buena onda (+) es comprensivo (+) es optimista (+) su forma de ser (+) me escucha (+) agradable (+) que me apoya (+) que me entiende (+)</p>
<p>Motivacionales (Brown y Cohn, 1969).</p>	<p>aventado (+) que se esfuerza el mismo (+) decidido (+) que le echa ganas a todo (+) ambicioso (+) luchón (+) que sabe lo que quiere lograr realmente (+) su entusiasmo (+)</p>
<p>Desarrollo de habilidades</p>	<p>tiene una escuadra muy obediente (+) disciplinado (+) que enseña técnicas (+) prepara y planea las cosas desde antes (+) es estratégico (+) la forma de coordinar (+) en la formación las cosas son mejores (+) porque tiene buenas proposiciones de teoría (+) me enseña muchas cosas (+) sus técnicas están locas (+) que a veces se equivoca (-)</p>
<p>Líder instrumental (Brown y Cohn, 1969).</p>	<p>entregado (+) su forma de enseñar es chida (+) nos da libertad (+) que este al tanto de todo (+) que nos toma en cuenta en equipo</p>

	(+) que trata de que las cosas se hagan de la mejor manera posible (+) que es perfeccionista (+)
Sociabilidad (Brown y Cohn, 1969).	nos ayuda (+) cumplido (+) puntual (+) que convive con escuadras (+) que convive en grupo (+) que nos cuenta historias (+) que nunca nos deja solos (+) quiere lo mejor (+) responsable (+)
Capacidades (Brown y Cohn, 1969).	que sabe diferenciar las cosas (+) en los juegos nos dice que hacer (+) habilidad (+) prepara buenas cosas (+) que nos explica lo que debemos hacer (+) que siempre es él quien gana (+) realiza bien las cosas (+) su forma de actuar (+) su forma de pensar (+)
Dimensión ética (Díaz Guerrero R y Díaz Loving R, 1996).	honesto (+) honrado (+) que es sincero (+)
Actividades espirituales	nos hace reflexionar (+) amor a la escuadra (+) que aprendo más sobre mi escuadra (+)
Actividades físicas	que hace deporte (+)
Líder carismático (Weber, 2000).	tiene carisma (+)

Tabla 5 Lámina 4

Categoría	Respuesta
Líder socioafectivo (Brown y Cohn, 1969).	regañón (-) enojón (-) gritón (-) es grosero (-) me hartó de él (-)

	<p>me presiona (-) que a veces es muy castroso (-) que exagera las cosas (-) que no reconozca sus errores (-) que nos agarra de bajada (-) que se burla de los demás (-) se disgusta con él mismo (-) tonto (-)</p>
<p>Sociabilidad (Brown y Cohn, 1969).</p>	<p>impuntual (-) de que luego se va y nos deja solos (-) que no consiga chavos para la escuadra (-) callado (-) que casi no convivimos con otras escuadras (-) casi no está con nosotros (-) es fresa (-) es serio (-) que nos hable con poca anticipación (-) nos abre (-) que a veces no ayuda (-) que a veces no nos pone atención (-) que a veces no pone el ejemplo (-) que al no salirle las cosas culpe a los demás (-) que casi no se nada de él (-) que es muy preguntón (-) que nos deja por nuestro lado (-) que se culpe (-) que si le digo sus verdades me pega (-) un poco serio (-) que no cumple lo que promete (-)</p>
<p>Líder instrumental (Brown y Cohn, 1969).</p>	<p>mandón (-) desesperado (-) impaciente (-) que no cumple (-) que se le olvida el material (-) que sea olvidadizo (-) distráido (-) que a veces no le gusta el trabajo de la escuadra (-) indeciso (-) exagera las cosas cuando no haces</p>

	nada (-) luego como que no le tiene interés a la escuadra (-) nada le parece (-)
Desarrollo de habilidades	estricto (-) que a veces se equivoca (-) no nos ayuda a construir (-) no le quedan luego las construcciones (-) que nos pone a desamarrar y él no (-) desorganizado (-) me fuerza a hablar fuerte (-) me pone a desamarrar piolas (-)
Dimensión ética (Díaz Guerrero R y Díaz Loving R, 1996).	luego se aprovecha (-) que nos pide dinero (-)
Motivacionales (Brown y Cohn, 1969).	es muy decidido (+)

A continuación se presenta en tablas el porcentaje obtenido por categoría de cada una de las láminas, como se puede observar los adolescentes atribuyen un liderazgo socioafectivo a sus jefes de escuadra.

Lámina 1

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Líder socioafectivo	positivo	43.51%
	negativo	3.7%
total		47.22%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Líder instrumental	positivo	11.11%
	negativo	3.7%
total		14.8%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Sociabilidad	positivo	11.11%
	negativo	2.7%
total		13.8%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Motivacionales	positivo	11.11%
total		11.11%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Capacidades	positivo	7.4%
total		7.4%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Dimensión emocional	positivo	2.7%
total		2.7%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Dimensión ética	positivo	1.85%
total		1.85%

Lámina 2

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Líder socioafectivo	positivo	33.33%
	negativo	9.25%
total		42.59%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Motivacionales	positivo	17.59%
total		17.59%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Líder instrumental	positivo	8.3%
	negativo	3.7%
total		12.03%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Capacidades	positivo	8.3%
total		8.3%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Sociabilidad	positivo	6.4%
total		6.4%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Desarrollo de habilidades	positivo	6.4%
total		6.4%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Actividades físicas	positivo	2.7%
total		2.7%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Líder carismático	positivo	2.7%
total		2.7%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Dimensión ética	positivo	1.85%
total		1.85%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Actividades espirituales	positivo	0.92%
total		0.92%

Lámina 3

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Líder socioafectivo	positivo	32.4%
total		32.4%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Motivacionales	positivo	15.74%
total		15.74%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Habilidades	positivo	12.03%
	negativo	0.92%
total		12.96%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Líder instrumental	positivo	10.18%
total		10.18%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Sociabilidad	positivo	10.18%
total		10.18%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Capacidades	positivo	9.25%
total		9.25%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Dimensión ética	positivo	3.7%
total		3.7%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Actividades espirituales	positivo	2.7%
total		2.7%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Actividades físicas	positivo	1.85%
total		1.85%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Líder carismático	positivo	0.92%
total		0.92%

Lámina 4

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Líder socioafectivo	negativo	36.11%
total		36.11%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Sociabilidad	negativo	28.7%
total		28.7%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Líder instrumental	negativo	20.37%
total		20.37%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Desarrollo de habilidades	negativo	8.3%
total		8.3%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Dimensión ética	negativo	1.85%
total		1.85%

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
Motivacionales	positivo	0.92%
total		0.92%

Como se puede observar en las 4 láminas el liderazgo socioafectivo es el que reporta un mayor porcentaje por parte de los entrevistados, entre las principales características de éste podemos mencionar: que sea comprensivo, buena onda, divertido, amigable, alegre, bromista, agradable entre otras. Es decir, el rasgo o característica atribuido por los adolescentes hacia sus jefes de escuadra es el de líder socioafectivo que correspondería al prototipo cognitivo, dicho de otra forma, al elemento más significativo de la categoría que engloba a todas las características atribuidas por éstos.

En los siguientes esquemas se presenta los porcentajes obtenidos por lámina para cada una de las categorías:

Lamina 1

❖ Esquema

□ Categorías

- 
1. **Líder Socioafectivo 47.22%**
 2. Líder Instrumental 14.8 %
 3. Sociabilidad 13.8%
 4. Motivacional 11.11%
 5. Capacidades 7.4%
 6. Dimensión Emocional 2.7%
 7. Dimensión Ética 1.85%

Lámina 2

❖ Esquema

□ Categorías

- 
1. **Líder socioafectivo 42.59%**
 2. Motivacionales 17.59%
 3. Líder instrumental 12.03%
 4. Capacidades 8.3%
 5. Sociabilidad 6.4%
 6. Desarrollo de habilidades 4.62%
 7. Actividades físicas 2.7%
 8. Líder carismático 2.7%
 9. Dimensión ética 1.85%
 10. Actividades espirituales 0.92%

Lámina 3

❖ Esquema

□ Categorías

- 
1. **Líder socioafectivo 32.4%**
 2. Motivacionales 15.74%
 3. Desarrollo de habilidades 12.96%
 4. Líder instrumental 10.18%

5. Sociabilidad 10.18%
6. Capacidades 9.25%
7. Dimensión ética 3.7%
8. actividades espirituales 2.7%
9. Actividades físicas 1.85%
10. Líder carismático 0.92%

Lámina 4

❖ Esquema

□ Categorías

- - 1. **Líder socioafectivo 36.11%**
 - 2. Sociabilidad 28.7%
 - 3. Líder instrumental 20.37%
 - 4. Desarrollo de habilidades 8.3%
 - 5. Dimensión ética 1.85%
 - 6. Motivacionales 0.92%

Capítulo 6 Discusión

Las teorías cognitivas centran su atención en el estudio de los procesos mentales, es decir, como afecta el conocimiento previo que tenemos sobre las cosas y la interpretación que le damos a nuestro comportamiento. Para Fischer (1990) la teoría cognitiva se propone describir y explicar como los procesos

interiores imponen una forma al mundo exterior. Su principal importancia radica en el hecho de que lo determina el comportamiento es la manera en que el individuo se representa al mundo en el plano psicológico. Desde esta perspectiva, (Fischer 1990) son las construcciones mentales las que influyen en las conductas y lo que interesa es captar los efectos producidos en la actividad social, es decir conforme a lo que pienso actúo, dentro de las construcciones mentales podemos citar algunas como la categorización y podemos decir que el prototipo cognitivo es el elemento mas representativo de las categorías, dentro de él se engloban ciertas características que son atribuidas por los sujetos (De la Vega,1992). En nuestra investigación nuestros sujetos comparten ciertas creencias, ideas o características (Hewstone, 1992) sobre sus líderes a pesar de que son personas distintas con diferentes formas de enseñar o comportarse dentro de cada una de sus escuadras, es decir comparten un prototipo cognitivo similar.

El grupo es uno de los más importantes campos de investigación de la Psicología Social. En un estudio bibliográfico referido a un período de 30 años, Kaes (1982, citado en Fischer 1990) señala más de 1500 obras sobre el tema. Esto muestra la importancia del grupo como objeto teórico y el lugar que ocupa en la sociedad y dentro del grupo uno de los fenómenos mas importantes es el liderazgo (Fischer 1992).

Lo que indican básicamente los resultados en el experimento de los estilos de liderazgo (Lippitt y White 1949) es que se desarrollan ambientes muy diferentes y que en cada grupo experimental existían diferencias obvias en las relaciones entre los miembros, en su habilidad para lidiar con el estrés así como en sus relaciones con el líder el estilo democrático es el que tuvo más aceptación, se demostró que para la efectividad de las tareas el líder con estilo democrático es el más efectivo o sea los sujetos trabajaban mejor, en nuestra investigación los resultados nos indican que en un ambiente más o menos similar los sujetos identifican un estilo de liderazgo democrático con un promedio de respuesta de 84%, el estilo autocrático de 50.4% y el liberal de 46.8%.

El análisis de las tareas lo que se hace es buscar aquellos factores o rasgos que son comunes en los líderes en una determinada situación y si tomamos en cuenta que éstos son capaces de manejar los distintos factores que se presentan en cada una, es de esperar que estas cualidades los caractericen casi siempre. Aquí lo más importante es la situación en que se manifiesta de manera satisfactoria las cualidades y las actividades de sus líderes (Browne y Cohn, 1969). En nuestra investigación nuestros sujetos identificaron más características y rasgos que tienen que ver con el prototipo cognitivo de líder socioafectivo como por ejemplo en la lámina 2 que reporta un porcentaje de 42.59, en la lámina 3 de igual forma con un porcentaje de 31.48 y en la lámina 4 un porcentaje de 36.11

En cuanto al objetivo de encontrar las características en la escala tipo Likert se reportaron las siguientes características (comprensivo, decidido, responsable adaptable, confiable, participativo, cooperador) mismas características que se encontraron en la entrevista psicosocial y se hizo la correspondiente categorización encontrando como prototipo cognitivo mas significativo el de líder socioafectivo.

Las organizaciones juegan un papel fundamental en esta sociedad globalizada, la importancia de estudiarlas o tomarlas como objeto de investigación desde otras perspectivas o disciplinas que no sean las administrativas es fundamental para el crecimiento y desarrollo de las mismas, el lado humano es un lado hasta cierto punto olvidado por las organizaciones, creen que solo el aspecto económico es importante y se olvidan de otros factores importantes para mantener una organización funcionando y en optimas condiciones, cuestiones como los temas de liderazgo y grupos podrían ayudar al buen funcionamiento de las mismas, ya que el mantenimiento de los grupos dentro de una organización es fundamental para el crecimiento y desarrollo de ésta. El crear un ambiente sano, agradable y donde se pueda sentir a gusto el miembro de la organización hará que

su desempeño dentro de ésta sea óptimo y acorde a las exigencias de la organización a la que pertenece.



ANEXOS



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA *Iztapalapa*

Hola, buenos días/tardes las siguientes afirmaciones que te voy a leer contienen información que personas como tu han externado con respecto al ambiente de tu

escuadra, necesitamos que nos respondas de la manera más honesta posible. La información que aquí se proporcione es totalmente anónima, su uso será únicamente con fines académicos.

SECCIÓN FILTRO

Edad: _____

Cuestionario No | ____ | ____ | ____ |

Antigüedad en la escuadra: _____

NOTA: Si el entrevistado no cumple el rango de edad (12 a 17 años) y la antigüedad requerida (1 mes dentro del escuadrón) terminar la entrevista y buscar otro contacto.

SECCIÓN IMAGEN (CARACTERÍSTICAS Y EFECTIVIDAD DEL JEFE DE ESCUADRA EN LAS ACTIVIDADES).

INSTRUCCIONES: A continuación te voy a mostrar una serie de láminas en las cuales aparece una figura, por favor ayúdale al personaje que aparece en cada una de ellas a completar las frases de cada una de las ilustraciones.

(Investigador rotar laminas y esperar a que conteste el individuo lógicamente)

SECCIÓN ESTILOS DE LIDERAZGO

Por ejemplo, en la siguiente afirmación:

<input checked="" type="checkbox"/>	En el futbol el delantero es el más rápido.	5	4	3	2	1
-------------------------------------	---	---	---	---	---	---

Si el sujeto se encuentra totalmente de acuerdo con la afirmación su respuesta será 5.

INSTRUCCIONES: A continuación te voy a leer unas afirmaciones sobre tu jefe actual de escuadra las cuales quisiera que me contestaras tomando en cuenta la siguiente escala

donde 5 es totalmente de acuerdo y 1 es totalmente en desacuerdo. Pon mucha atención a cada una de ellas y decide que tan de acuerdo o en desacuerdo estás.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

1	Escucha tus sugerencias en la realización de las actividades.	5	4	3	2	1
2	Llega a la hora que quiere.	5	4	3	2	1
3	Permite que todo el grupo participe en la realización de las actividades.	5	4	3	2	1
4	Se interesa en escuchar a todos los miembros de la escuadra.	5	4	3	2	1
5	Generalmente se burla de ti y del resto de tus compañeros.	5	4	3	2	1
6	Impone las actividades a realizar.	5	4	3	2	1
7	Difícilmente se involucra en la realización de las actividades.	5	4	3	2	1
8	Participa en la realización de las actividades.	5	4	3	2	1
9	Te permite decidir que actividades quieres realizar.	5	4	3	2	1

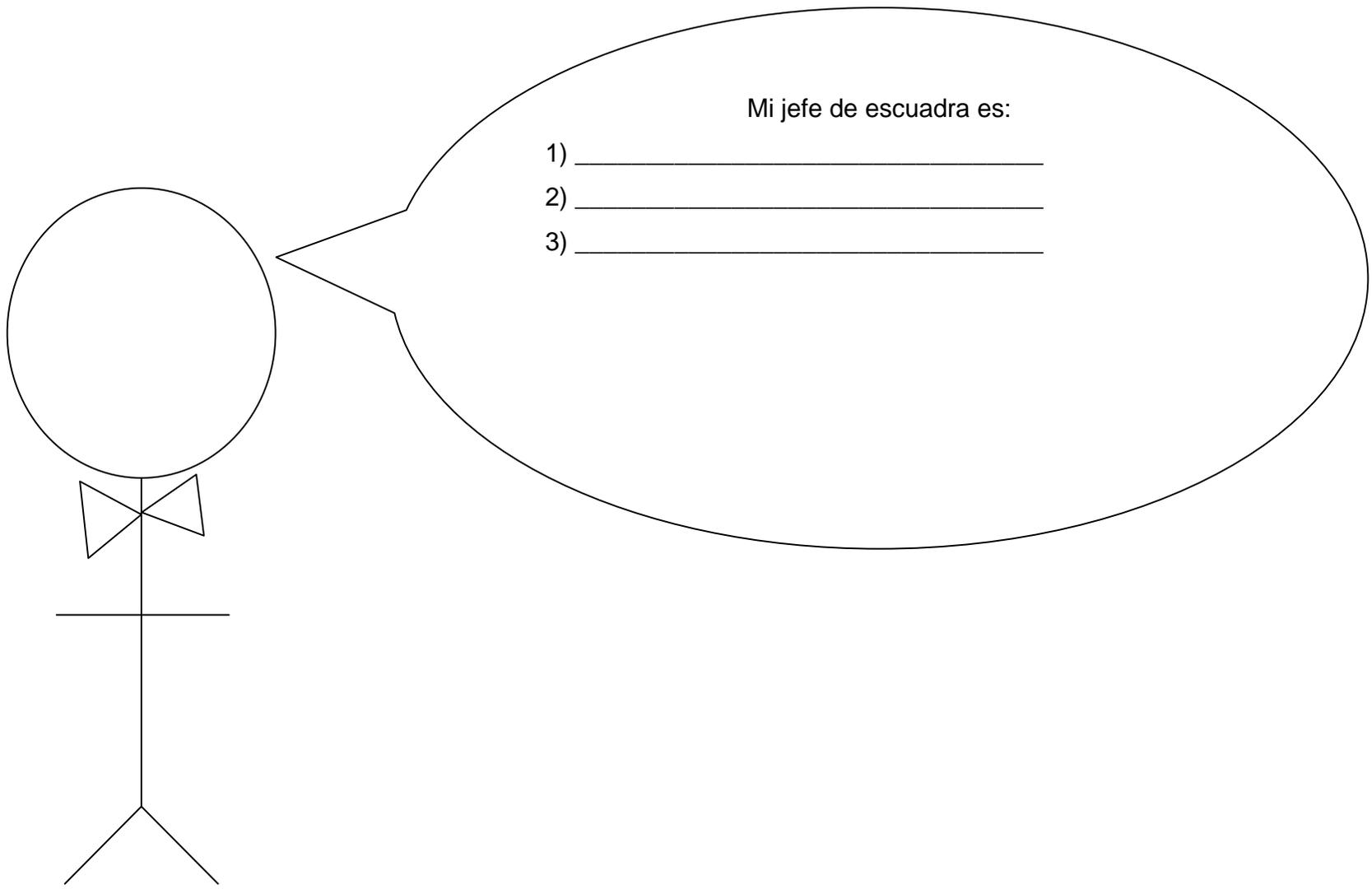
10	Muestra interés hacia el grupo en general.	5	4	3	2	1
11	Te deja hacer lo que quieres al interior del grupo.	5	4	3	2	1
12	Difícilmente respeta tu punto de vista.	5	4	3	2	1
13	Te permite salirte a la hora que quieres.	5	4	3	2	1
14	Rara vez participa en la realización de actividades.	5	4	3	2	1
15	Difícilmente permite que el grupo decida las actividades a realizar.	5	4	3	2	1

SECCIÓN CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

INSTRUCCIONES: A continuación te voy a leer unas afirmaciones sobre tu jefe actual de escuadra las cuales quisiera que me contestaras tomando en cuenta la siguiente escala donde 5 es totalmente de acuerdo y 1 es totalmente en desacuerdo. Pon mucha atención a cada una de ellas y decide que tan de acuerdo o en desacuerdo estás.

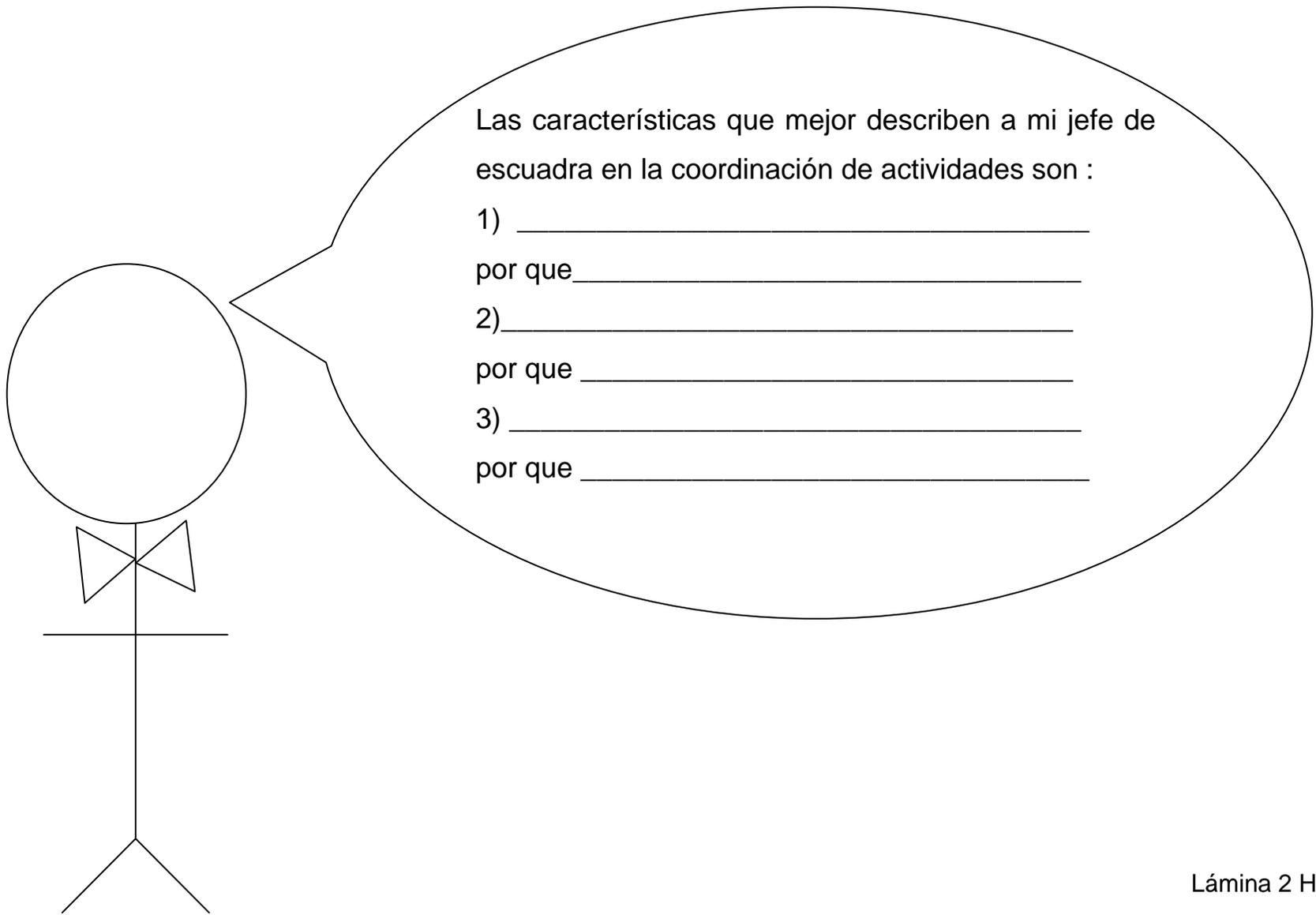
1	Es más inteligente que los demás.	5	4	3	2	1
2	Comprende mejor cualquier tipo de problema.	5	4	3	2	1
3	Se expresa mejor al hablar que los demás.	5	4	3	2	1
4	Se adapta mejor a cualquier tipo de situación.	5	4	3	2	1
5	Posee más conocimientos que el resto de los miembros.	5	4	3	2	1

6	Es una persona en la que se puede confiar.	5	4	3	2	1
7	Es más popular que los demás.	5	4	3	2	1
8	Es más responsable que los demás.	5	4	3	2	1
9	Te ayuda en cualquier situación.	5	4	3	2	1
10	Participa en cualquier actividad.	5	4	3	2	1
11	Es el primero en sugerir posibles respuestas a cualquier tipo de problema.	5	4	3	2	1
12	Nunca se da por vencido.	5	4	3	2	1
13	Es el primero en opinar.	5	4	3	2	1
14	Se esfuerza porque las cosas salgan de la mejor manera posible.	5	4	3	2	1
15	Es el primero en hacer las cosas.	5	4	3	2	1



Mi jefe de escuadra es:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

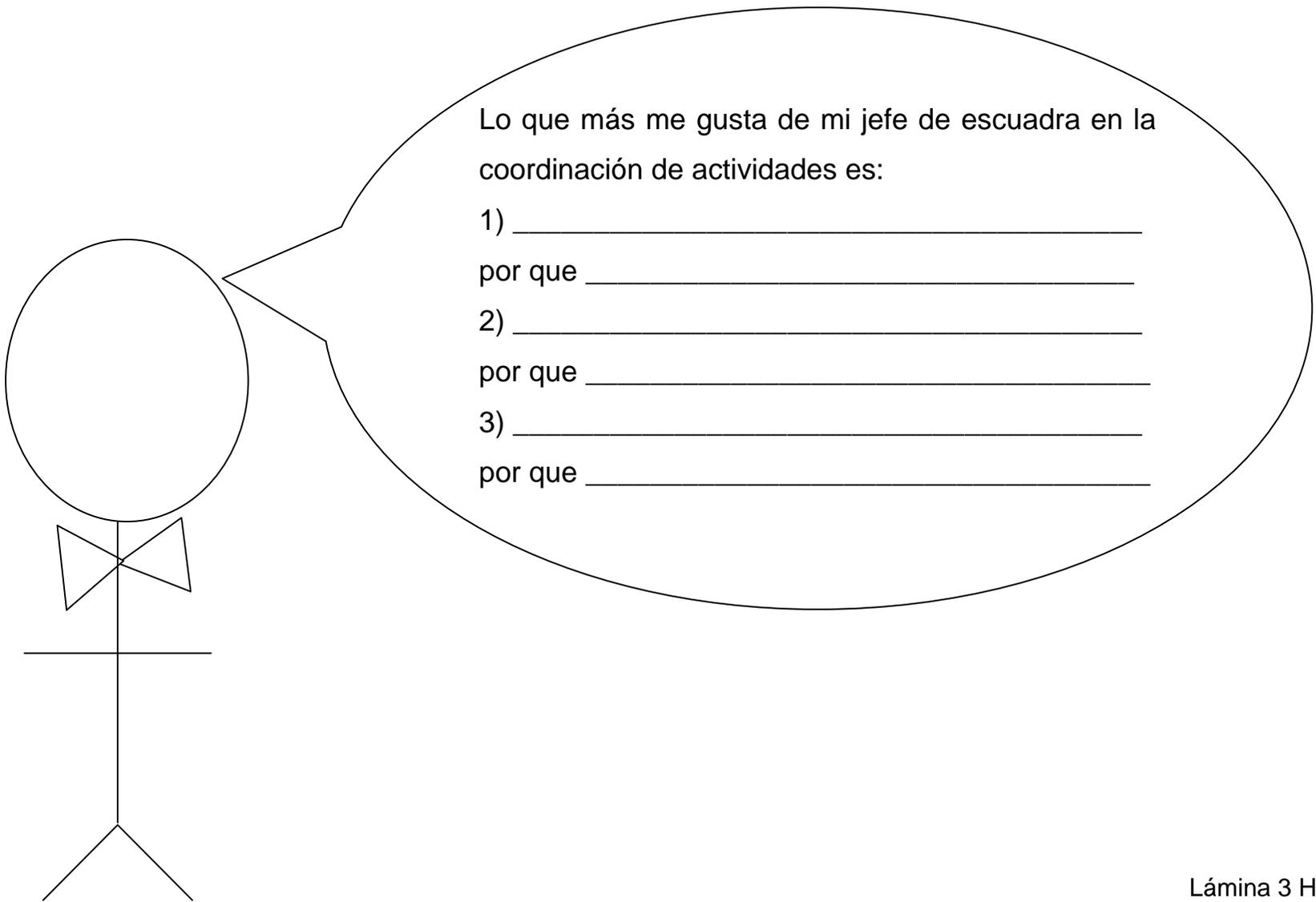
A stick figure with a large empty circle for a head, a bow tie, a horizontal line for shoulders, and two diagonal lines for legs. A large speech bubble originates from the head area, containing text and three numbered prompts for describing a team leader.

Las características que mejor describen a mi jefe de escuadra en la coordinación de actividades son :

1) _____
por que _____

2) _____
por que _____

3) _____
por que _____

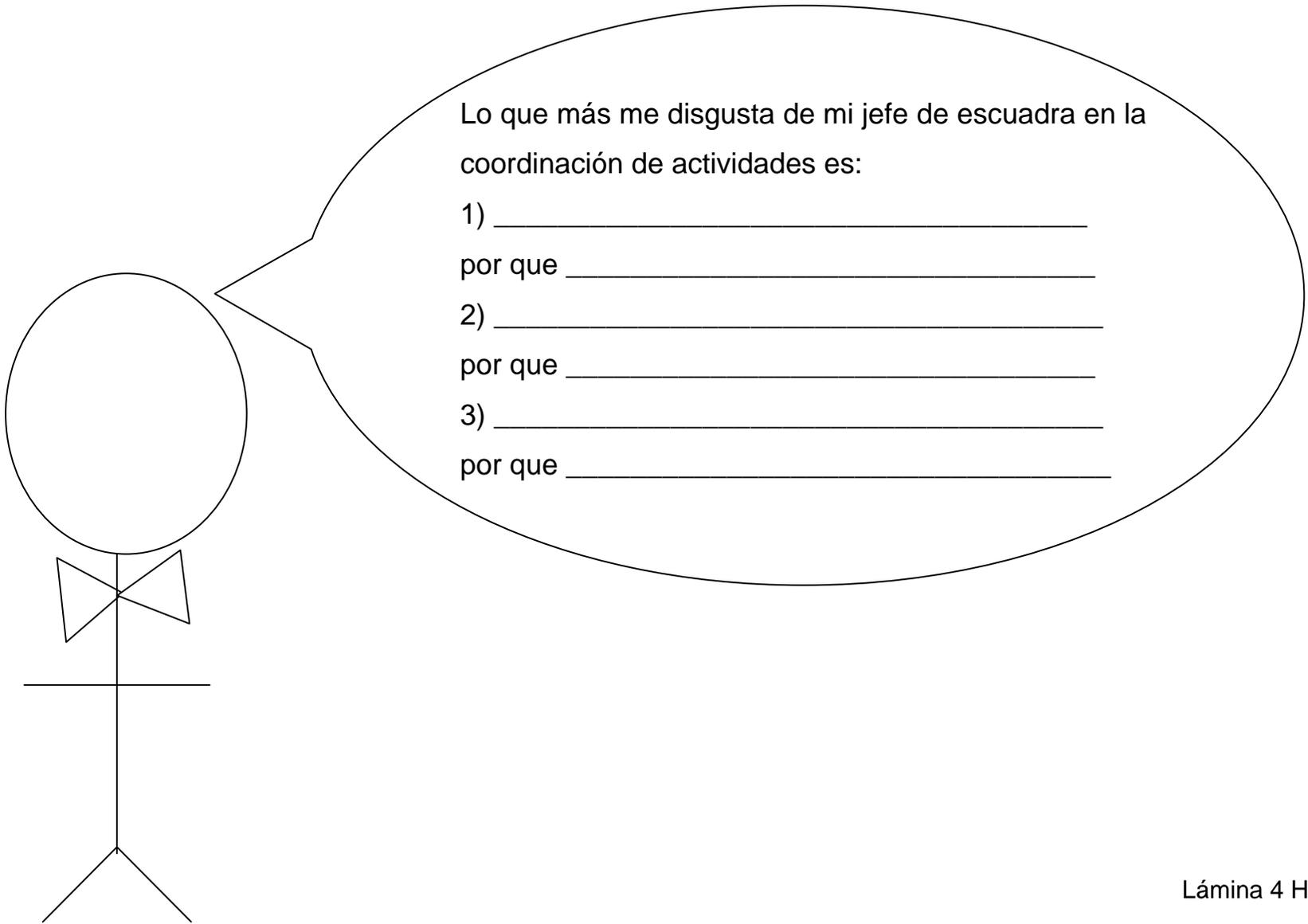


Lo que más me gusta de mi jefe de escuadra en la coordinación de actividades es:

1) _____
por que _____

2) _____
por que _____

3) _____
por que _____



Lo que más me disgusta de mi jefe de escuadra en la coordinación de actividades es:

1) _____
por que _____

2) _____
por que _____

3) _____
por que _____

Bibliografía

BARON, R. A y BYRNE, D (1998). Psicología Social (8ª ed). Madrid: Prentice Hall.

BARRERA, J. A y VISTRAIN, S. (1998). Completa la frase. Abcebra la revista mexicana de mercadotecnia, publicidad y comunicación, 79, 89.

BROWNE, C. G y COHN, S. T. (1969). El estudio del liderazgo. Buenos Aires: Paidós.

DE LA VEGA, M. (1992). Introducción a la psicología cognitiva. México: Alianza Editorial Mexicana.

DÍAZ-GUERRERO R y DÍAZ-LOVING R. (1996). Introducción a la psicología: un enfoque ecosistémico (2ª ed). México: Trillas.

FISCHER G. N. (1990). Campos de intervención en Psicología Social. Madrid: Narcea.

FISCHER G. N. (1990). Psicología social: conceptos fundamentales. Madrid: Narcea

HEWSTONE, M. (1992). La atribución causal. España: Paidós.

JOHANNOT, H. (1961). El individuo y el grupo: las relaciones interhumanas, el papel de los líderes y el trabajo en equipo. Madrid: Aguilar.

KERLINGER, F, N. (1983). Investigación del comportamiento: técnicas y metodología (2ª ed). México: Nueva Editorial Interamericana.

MORALES, J. F. (1994). Psicología Social. España: Mc Graw-Hill.

MORALES, J. F y OLZA, M. (1996). Psicología Social y Trabajo Social. España: Mc Graw-Hill.

NADELSTICHER, M. A. (1983) Técnicas para la construcción de cuestionarios de actitudes y opción múltiple. México: Instituto Nacional de Ciencias Penales.

NAPIER, R. W y GERSHENFELD, M. K. (2000). Grupos: teoría y experiencia (4ª ed). México: Trillas.

PORON, R y PAROT, F. (1998) Diccionario Akal de Psicología. España: Akal ediciones.

SANGRADOR, J. L. (1982). Interacción humana y conducta social. España: Salvat.

SAMPIERI, H. R., FERNÁNDEZ, C. C Y BAPTISTA, L. P. (1998) Metodología de la investigación (2ª ed). México: Mc Graw-Hill.

SHAW, M. C. (1989). Dinámica de grupo: Psicología de la conducta de los pequeños grupos (4ª ed.). Barcelona: Herder.

SHERIF, M y SHERIF, C. W. (1975). Psicología Social. México: Harla.

WEBER, M. (2000). El político y el científico (4ª ed). México: Colofón.

Referencias de Internet

LIPPITT, R y WHITE R. (1943). Conducta del líder y reacción del miembro en tres "climas sociales". Disponible en: www.antalya.uab.es/lmunoz/biblioteca/lider.pdf

WEBER, M. Tipos de dominación. Disponible en: www.catedras.fsoc.ubq.ar/rubinich/biblioteca/web/aweb2/htm