



- ◆ Trabajo realizado por la Biblioteca Digital de la Universidad CEU-San Pablo
- ◆ Me comprometo a utilizar esta copia privada sin finalidad lucrativa, para fines de investigación y docencia, de acuerdo con el art. 37 de la M.T.R.L.P.I. (Modificación del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual del 7 julio del 2006)

ACTITUD DE LOS PADRES ANTE EL RENDIMIENTO ESCOLAR DE LOS HIJOS.

Dr. A. POLAINO-LORENTE.

Dto. de Psicopatología de la Universidad Complutense. MADRID.

RESUMEN

Se describen algunos modelos de actitudes de los padres que hacen patente su importancia en el rendimiento escolar de sus hijos.

Se hacen algunas consideraciones sobre los sistemas de valores familiares, ya que las actitudes de los padres están en función de esos sistemas.

Se analizan algunos de los valores que se adscriben al trabajo, ya que estos condicionan los rendimientos logrados.

PALABRAS CLAVE

Actitudes, valores, rendimiento escolar, psicología.

PARENTAL ATTITUDES TOWARDS CHILDREN'S SCHOOL RESULTS.

ABSTRACT

The author describes some models of parental attitudes which are important on their children's school results.

The familiar codes of values from which the parental behaviour results are considered.

Finally the author analysis the values attributed to work as they affect working results.

KEY WORDS

Attitudes, values, school results, psychology.

ACTA PEDIAT ESP, Vol, 41 n° 1, págs. 11 - 17.

ACOTACIONES SOBRE LAS ACTITUDES.-

La actitud es una cierta estabilidad de las disposiciones mentales específicas hacia algunas de las experiencias planteadas. Las actitudes comportan disposiciones de ánimo que son de algún modo manifestadas.

Las actitudes de los padres respecto del rendimiento de sus hijos ni siempre son

estables ni, de ordinario, suponen el mismo estado de ánimo. Por otra parte, estas actitudes varían mucho de unos padres a otros y de unos a otros de sus hijos. Por eso es muy difícil sistematizar cuáles son exactamente estas actitudes. En las líneas que siguen se procurará describir las dos principales actitudes en que pueden inscribirse algunos de los muchos modelos de comportamiento de los progenitores.

La cuestión de las actitudes ante el rendimiento escolar de los hijos es un tema de vital importancia para la educación familiar. Dispongo de datos que sostienen la anterior afirmación. El 50% de los niños que asistieron a mi consulta de psiquiatría infatil en el Instituto Nacional de Psicología Aplicada, durante el trienio 1973-1976, lo hicieron bien por consejo de sus profesores o bien por iniciativa de los padres; en todos ellos podía reconocerse una misma causa; ciertas dificultades en el rendimiento escolar. Por otra parte, la experiencia común de muchos padres, a este respecto, es coincidente con lo ya señalado. Muchos de los conflictos familiares tienen esta etiología.

¿Puede afirmarse que existe una actitud en los padres frente al rendimiento de sus hijos? Según el concepto de actitud apuntado líneas arriba, parece dudosa su existencia. En la supuesta actitud de los padres no siempre concurre la estabilidad deseable. En muchas ocasiones esa disposición de ánimo no es fija, sino versátil, dependiendo del nerviosismo —sobre todo cuando se acercan los exámenes, ya que cuando un hijo suspende, suspende también toda la familia—, del cansancio, la irritabilidad o los afectos depresivos. Por otra parte, el rendimiento no es más que el resultado terminal al que conduce una cierta evaluación. Y las evaluaciones —no se olvide— son apenas un sistema de valoración bastante relativo, dependiendo de un espectro muy amplio de variables, como dificultades de la tarea, nivel de rendimiento del grupo de referencia, exigencias de los profesores, motivación de los alumnos, etc.

En cualquier caso y como forzosamente debo intentar sistematizar estas actitudes, distinguiré a continuación dos grandes bloques:

1. Actitudes que favorecen el rendimiento: Son aquellas que centran las exigencias sobre el rendimiento de una forma razonable y objetiva. Se asume que el rendimiento escolar es algo importante en la educación de los hijos, pero ni es lo más importante ni lo único importante. El

seguimiento de los rendimientos no procede a saltos, identificando las distintas dificultades que surgen durante el proceso como problemas que deben ser resueltos. Este modelo actitudinal hace que los padres acometan las dificultades con una disposición resolutiva, de modo que se incrementen las aptitudes de sus hijos, se acreciente su motivación para el estudio y se aprovechen otras muchas características del sujeto que hasta ahora permanecían encubiertas. En este modelo padre e hijos se sirven del rendimiento escolar para expresarse y conocerse mejor, descubriendo en los demás y en sí mismos la posibilidad de poner en marcha ciertos hábitos cooperativos. Este modelo actitudinal se funda en la experiencia continuada de la adaptación objetiva y subjetiva (proporcionalidad entre el nivel de aspiraciones y las capacidades personales, así como la aceptación de sí mismo); utiliza las tensiones que se generan para seguir configurando y dirigiendo el desarrollo personal en la tarea de hacerse a sí mismo y, relativizando los supuestos fracasos, abrirse a la integración familiar y social. En este modelo realista emergen estados de ánimo que están a la base de todo rendimiento, como son los sentimientos de seguridad, de respeto hacia sí mismo, de credibilidad en los demás y de autoestima(1).

2. Actitudes que dificultan o inhiben el rendimiento escolar: En este modelo actitudinal se magnifica en exceso la cuestión del rendimiento escolar. Se vive éste como una meta amenazante, difícil de lograr; se escamotea el estudio de las causas que disminuyen el rendimiento; se inhiben las funciones cognitivas, empobreciéndose el comportamiento y dificultándose el entrar en juego de otras muchas características positivas del sujeto. Las tensiones resultantes devienen en conflictos, en lugar de capitalizarse para la formación de la personalidad. La cooperación mutua queda lesionada, ampliándose las distancias entre padres e hijos. Se hacen irrelevantes, además, —se desatienden y casi se desprecian— otros

muchos valores positivos de los hijos, que son independientes del valor-rendimiento.

Cuando este modelo trabaja de forma reiterada conduce, inevitablemente, al fracaso escolar, y con él a la frustración de padres e hijos. La inseguridad, el temor, la falta de credibilidad en sí mismo bloquean los hábitos intelectuales que, precisamente, están implicados en el rendimiento y de los cuales éste depende. Con todo ello, el rendimiento disminuye necesariamente y la tragedia se cierne sobre la vida familiar. Es posible que este modelo genere comportamientos patológicos en el niño, además de su repliegamiento hermético en la desconfianza acerca de su propio valer.

Uno y otro de los modelos aquí apuntados hacen patente la importancia de las actitudes de los padres en relación con el rendimiento escolar de sus hijos. En realidad, el rendimiento, entendido como conducta humana, no es nada más que la respuesta que un hombre da a una situación. Y esa respuesta está condicionada por el modo de percibirse la situación, por los incentivos que siguen al logro de las metas propuestas y por la mayor o menor importancia que las personas de su entorno conceden a estos logros.

ACTITUDES Y VALORES.-

En realidad, los sistemas actitudinales se configuran según el sistema de valores al que se apunte. Los valores y por eso son referencias que sirven a la orientación del sujeto, de manera que ordene su comportamiento, haciendo de él algo propositivo, intencional y teleológico.

Por eso, los sistemas actitudinales de los padres están en función del código axiológico por el que hayan optado. El rendimiento será un valor —absoluto o relativo, sustancial o accidental—, según que se destaque o no entre los muchos valores posibles.

Pero suele acontecer que los códigos axiológicos familiares muchas veces no han sido libremente elegidos, sino que con demasiada frecuencia son el resul-

tado de una aceptación tácita e impensada, de la asunción del modelo que vivieron sus respectivos padres durante su infancia o del contagio de las modas que están presentes en ese momento coyuntural en el ambiente.

Tomaré un ejemplo, muy común por otra parte, de lo dicho más arriba. En el lenguaje coloquial familiar son írecuentes expresiones como «hijo, hay que hacerse un porvenir» o «me suspendió el curso», «me trajo cinco suspensos y se acabaron las vacaciones».

En estas proposiciones subyace de forma velada el valor que los padres confieren al rendimiento escolar. Parece extraño que pueda «hacerse el porvenir». El porvenir es lo que todavía está por llegar, es lo por-venir. Y lo que no ha llegado y pertenece al futuro difícilmente puede hacerse o estar ya hecho desde el presente. Por esto parece más aconsejable emplear otra expresión más justa como «prepararse para el porvenir». Pero, por otra parte, y aunque se intente la educación para el futuro, el futuro ha sido siempre incierto, y más todavía en la actualidad, en que nuestra cultura es vertiginosamente cambiante. De hecho la «futurología», tan en boga en los años 60, ha demostrado suficientemente su ineficacia en las predicciones que hizo. Hoy se habla más bien de «prospección», pero me temo mucho que esta nueva «ciencia» seguirá el camino de aquélla. Por todo eso, «hacerse un futuro» resulta algo inviable. Además, lo que realiza el hombre es el presente, el compromiso con el aquí y el ahora, y no las infundadas esperanzas en futuras e inciertas gratificaciones que, posiblemente no lleguen nunca.

Algo parecido sucede con las otras expresiones. Cuando un alumno suspende, suspende él y no sus padres. Por consiguiente, el «me suspendió todo el curso» está enfatizando la personalización de los suspensos por parte de los padres. Cuando esto ocurre, se hace un conflicto familiar y conyugal de lo que es simplemente un problema individual.

El reduccionismo implicado al considerar el rendimiento escolar como el más

alto valor educativo no se hace esperar. Se han sacrificado aspectos muy sustantivos del valor del trabajo. El trabajo del hombre jamás puede considerarse desde la única perspectiva de la producción, como si el atenuamiento exclusivo a la productividad no deshumanizase a quien realiza ese trabajo. El trabajo supone una eficacia social, pero también unos valores morales que conforman la personalidad del hombre y le hacen crecer en toda su estatura. El trabajo —no el rendimiento— tiene una virtualidad educativa innegable. Tanto que muchos de los hábitos intelectuales, e incluso la misma libertad, dependen de aquél, como enseguida veremos.

Por último, la conceptualización social del trabajo puede estar influyendo muy decisivamente sobre el sistema actitudinal de los progenitores. El taylorismo (el **scientific management** introducido por su autor en el siglo XIX) y el stajanouismo (que intenta adaptar el hombre a la máquina) han hecho posible la **eficacy**, la eficacia utilitarista, paradigma de la sociedad americana. La psicología del trabajo, todavía demasiado reciente, está, sin embargo, demostrando la ineficacia de la **eficacy**. Fué Münsterberg (1913), quien introdujo el término de psicotecnia, expresión inicial con la que se designó a la psicología del trabajo (3). Naturalmente, estos pseudovalores han sido transferidos desde la sociedad al ámbito familiar.

Los padres tienen la grave obligación de reflexionar sobre los valores en que están educando a sus hijos, para detectar y diferenciar, si así lo consideran prudente, los pseudovalores de los valores. La educación familiar no puede descansar únicamente sobre el rendimiento. Educar se educa con todo, en todas las ocasiones y en todas partes. El trabajo, naturalmente, es uno de los valores a tener en cuenta en la educación, pero no es exclusivo. Tan importante como el rendimiento escolar es, por ejemplo, la educación en la libertad, en la magnanimidad, en la sinceridad, en la alegría, etc. Y todos estos valores sirven a la educación y son tan necesarios como el trabajo. En la me-

didia en que los padres encarnen estos valores, su transferencia a los hijos se verá facilitada.

La educación en el rendimiento puede contribuir a ampliar la infelicidad humana. Recuérdese que el hombre al operar sobre el medio, opera inevitablemente también sobre sí mismo y que la forma en que aquél se haga, condiciona a ésta. «Trabajar ¿para qué?», se preguntan hoy muchos jóvenes pasotas y en seguida añaden: «para conquistar el mundo. Bueno ¿y qué? ¿para conquistar y seguir conquistando? ¿para lograr más medios de satisfacción que, a su vez, crean nuevas necesidades, que nuevamente hay que satisfacerlas con más trabajo, con más pluriempleo, y que siempre dejan insatisfecho?».

Naturalmente, un trabajo entendido así podría traducir bien el mito de Sísifo. Muchos jóvenes pasotas, que comparten esta opinión, la han visto realizada en sus progenitores. También han visto como éstos toman puntualmente cada noche la pastilla que les facilitará el necesario descanso para volver a trabajar al día siguiente; como al día siguiente, inexorablemente, toman cada mañana la otra pastilla que les hará despertar para poder rendir mucho en su trabajo.

Y es que trabajar, lo que se dice trabajar, hay que hacerlo por un sentido concreto, hay que trabajar para vivir, para vivir más plenamente, para vivir con toda dignidad y con toda humanidad.

Una vez que hemos estudiado las actitudes y los valores, estamos en condiciones de analizar qué valor se atribuye al trabajo en los dos sistemas actitudinales de los progenitores, descritos con anterioridad. Del valor que se dé al trabajo dependerán las actitudes que se tengan ante el rendimiento, y también lo que motiva hacia estos rendimientos. En realidad, la motivación es la traducción, laica y psicológica, del tradicional concepto de valor. De hecho, si algo nos motiva es porque vale para nosotros. Si no nos valiera no nos moveríamos hacia su consecución. Motivación viene de **motus**, movimiento, y difícilmente nuestra conducta

entraría en vibración y se dirigiría a un fin si éste realmente no nos motivara, no valiera para nosotros.

En este punto me viene a la memoria una anécdota familiar. Un hijo de unos amigos míos, que suspendía muy frecuentemente al ser preguntado por sus padres por qué suspendía, respondió: «es que no estoy motivado». Sus padres, entre aireados y risueños, consideraron a su hijo muy gracioso. Y no se daban cuenta de que, ciertamente, había dicho la verdad: el trabajo para este chico no le motivaba, porque no lo consideraba como un valor.

El trabajo como valor y las motivaciones del trabajo.-

Veamos a continuación algunos de los valores que se adscriben al trabajo y que condicionan los diferentes sistemas de actitudes ante el rendimiento. Del valor que se conceda al trabajo dependerán las motivaciones que animan a quienes lo realizan, así como los rendimientos logrados.

a) El trabajo-rendimiento: Este modelo ha sido descrito más arriba, por lo que no me detendré en su exposición. Baste decir que cuando los padres consideran el valor del trabajo como rendimiento, están restringiendo unidimensionalmente todos los valores que éste comporta. Nada de extraño tiene que juzguen a sus hijos desde este único criterio. En consecuencia, se somete a los hijos a un horario adultomórfico, según el cual el niño deviene en niño-funcionario y el aprendizaje en pluriempleo. Si lo únicamente importante es rendir, importa mucho que el niño rinda en todos los aprendizajes que realiza. Se le sobrecarga así con clases extras, aprendizaje de idiomas, clases de equitación, etc., sin que tenga tiempo para el ocio. Mientras que se «hace el porvenir», que puede no llegar —al menos en el sentido de las predicciones hechas por sus padres—, vive desgarrada e infructuosamente quizás el presente.

b) El trabajo-mercancía: En este modelo el valor del trabajo se agota en los bienes que gracias a su concurso se alcan-

zan. El trabajo ni vale por sí, ni por lo que de él directamente resulta. El trabajo sólo vale como un bien, intercambiable por otros bienes, como una mercancía pronta al trueque por otros bienes de consumo. Rendimiento económico y rendimiento escolar coinciden aquí. Cuando así ocurre se valora al hijo únicamente como agente al servicio de la productividad, haciéndose gravitar toda la educación sobre ésta. ¿Han pensado los padres que ocurriría si sus respectivos hijos los juzgaran únicamente por el dinero que traen a casa a final de cada mes?.

c) El trabajo-éxito para la autoafirmación: En este modelo el trabajo también es considerado una mercancía, sólo que menos materializable y más abstracta y sublimada. Lo que importa aquí es el protagonismo, la diferenciación del resto de los compañeros en la larga y pesada marcha por la conquista de la vida. El trabajo es el medio más importante para autoafirmarse, para ser alguien, para obtener una cierta relevancia social. Importa más lo cuantitativo del trabajo que lo cualitativo. Se contradice así aquel consejo del poeta de Castilla: «Despacito y buena letra / que el hacer las cosas bien / importa más que al hacerlas» (2). Se incumple también aquel consejo de los clásicos: «Haz lo que hagas, **age quos agis**, hazlo de todo corazón».

Con todo afán de rendimiento egotista, personalizado, nada de extraño tiene que los niños acaben rendidos. No en balde, la primera acepción significativa que da el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española al término rendimiento es «rendición, fatiga, cansancio; decaimiento de las fuerzas». Y ¿autoafirmarse para qué? ¿para estar siempre al borde del agotamiento en la poltrona de la autoafirmación? Ante estos interrogantes no nos extrañará que muchos jóvenes estudiantes afirmen: «de lo que estamos cansados no es de la vida, sino de la vida que llevamos». Es que la vida se lleva, se reconduce según los motivos, la autoafirmación entre ellos, diseñados por los padres.

Este modelo de trabajo se contrapone

a lo que Goethe muy sabiamente afirmaba: **Die ganze Arbeit ist ruhig sein**, todo nuestro trabajo consiste en reposar.

d) El trabajo-autorrealización: Naturalmente, a la vez que se realiza un trabajo, la persona que lo ejecuta se realiza en él. Esta verdad debiera expresarse con la afirmación sencilla de que el hombre se realiza a través del trabajo. Sin embargo, lo frecuente hoy es oír el término «autorrealización» aplicado a la actividad laboral. Se ha enfatizado tanto el aspecto reflexivo de la actividad laboral, es decir, las consecuencias del prestigio, el halo social que envuelve a quien realiza un trabajo determinado, que el valor del mismo trabajo se ha volatilizado. En el fondo, autorrealizarse por medio del trabajo acentúa, sobre todo, la exitosa imagen social derivada del mismo. Según este modelo no todos los trabajos autorrealizan. Autorrealizan únicamente los trabajos que, según el dictado de aquella coyuntura histórica determinada, como por ejemplo las modas, define como exitosos. Es el caso, por ejemplo, de los ejecutivos, de los altos funcionarios, de las personas de que habla la prensa o cuya imagen transmite la televisión, es decir, la **very important person**, la persona muy importante. Y, en realidad, como dice un amigo mío, al fin y al cabo «un ejecutivo no es más que un mandado, que hace recados en avión».

e) El trabajo-hedónico y el trabajo-patologizado: En el trabajo hedónico lo que se busca, sobre todo, es el placer. Se rehusa todo lo que suponga esfuerzo. El placer que se persigue no es consecuencia aquí de intercambiar el trabajo por otros bienes materiales y fungibles, sino el placer que simultánea e inmediatamente resulta del propio trabajo. Se olvidan de que el esfuerzo por evitar el esfuerzo es también, al fin, un esfuerzo. Un cierto sector de la pedagogía contemporánea intenta fundamentarse sobre este modelo. El trabajo debe confundirse con el juego. Su eslogan es «trabajar divirtiéndose»; su fundamentación consiste en apenas la fe ingenua en la creatividad natural de los niños.

El trabajo patologizado tiene dos acepciones contradictorias y extremas. La primera de ellas se dirige a legítimas la pobreza del rendimiento escolar. Hoy casi todos los niños o son disléxicos o han tenido un trauma infantil. Se diría que la población escolar española una noche se acostó sana y a la mañana siguiente se levantó disléxica. De ordinario los padres de estos chicos, elevados de su debilidad, difícilmente reconocen que sus hijos sean holgazanes o vagos. De ahí que traten de legitimar su bajo rendimiento, apelando a la psicopatología.

La segunda, se realiza más bien en el modelo tradicional de «empollón». Suelen ser niños de alto rendimiento escolar, procedentes de padres nerviosos e irritables especialmente durante los fines de semana, porque sin trabajo no saben qué hacer. También aquí se han subordinado todos los restantes valores al rendimiento escolar. Pero ¿ha demostrado la experiencia acaso que los niños empollones son luego más felices que sus compañeros que no lo fueron? ¿Es más feliz acaso el **self-made-man**?

f) El trabajo-servicio: En este modelo se subraya la dimensión de servicio implicada en todo trabajo. Lo importante no es éste o aquel trabajo más o menos exitosos, sino el servicio que se rinde a la sociedad a través de cualquiera de ellos. Aquí el cuantitativismo del rendimiento deja paso a la cualidad del bienestar social. Servir es tanto como estar disponible y contribuir a que los demás se sientan dichosos. En realidad el hombre se encuentra desgarrado entre dos tendencias contrapuestas: la necesidad de ser útil, de enfrentarse a los demás, y la necesidad de servirse de los otros, de recibir de éstos todo cuanto necesita. Para la resolución de esta paradoja, necesariamente, hay que apelar al trabajo. Tan importante como realizarse uno mismo es contribuir a la realización de los demás. Más aún, se realiza uno a sí mismo en la medida en que contribuye a que los otros se realicen. De lo contrario, la autorrealización de la que vengo hablando no sería otra cosa que un triste modelo

hermético, distante y replegado en sí mismo, fácil de admirar e imposible de imitar. Cuando se entiende así el trabajo, a su través se alcanza **non multa, sed multum**, no mucho, sino muchísimo, independientemente de cual sea el rendimiento.

g) El trabajo-autoperfección: En este modelo se destaca el carácter autoperfectivo que se opera en la persona a través del trabajo. En la medida en que el hombre se perfecciona, se autoposee más y se conoce mejor. Gracias a esta autoposición está más disponible y puede donarse más libremente. En última instancia, la forma de posesión más sublime —y menos vulnerable a la desposesión— es la que se conquista a través del perfeccionamiento personal. Cuanto mayor autoperfeccionamiento se dé, más fácilmente y mejor se sirve a los demás. Este modelo es prolongación del anterior. Quienes valoran así el trabajo se sienten

urgidos a mejorar personalmente, puesto que con su perfeccionamiento personal contribuyen, inequívocamente, a la felicidad de los demás. Quienes valoran así el trabajo saben que el rendimiento —incluso el más íntimo y personal— está en función del individuo y no éste en función de aquél. Dicho de otra forma, que el rendimiento vale —el rendimiento también es un valor— no por sí mismo, sino por lo que desarrolla en el individuo que lo rinde.

BIBLIOGRAFIA.-

1. GIMENO, J.: *Autoconcepto, sociabilidad y rendimiento escolar*, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid, 1976.
 2. MACHADO, A.: *Antología Poética*, Ed. Salvat, Madrid, 1969.
 3. MÜNSTERBER, H.: *Psychology and Industrial Efficiency*, Boston, 1913.
-