



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN EN EL ESTADO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

UNIDAD UPN 162

**EL LIDERAZGO DEL DOCENTE PARA PROPICIAR EL
APRENDIZAJE EN FUNCIÓN DE LA RELACIÓN QUE EXISTE
ENTRE MAESTRO – ALUMNO.**

MA. DE JESÚS VEGA VALENCIA

ZAMORA DE HIDALGO, MICHOACÁN., JUNIO DE 2011



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN EN EL ESTADO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

UNIDAD UPN 162

**EL LIDERAZGO DEL DOCENTE PARA PROPICIAR EL APRENDIZAJE EN
FUNCIÓN DE LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE MAESTRO – ALUMNO.**

**TESIS, QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN, CAMPO PRÁCTICA DOCENTE
PRESENTA:**

MA. DE JESÚS VEGA VALENCIA

ZAMORA DE HIDALGO, MICHOACÁN., JUNIO DE 2011



Gobierno del Estado de Michoacán
Secretaría de Educación en el Estado
Universidad Pedagógica Nacional
Unidad UPN-162 Zamora, Mich.



SECCIÓN: ADMINISTRATIVA
MESA: TITULACIÓN
OFICIO: T/073-11

ASUNTO: Dictamen de trabajo para
obtención de grado.

Zamora, Mich., 15 de junio de 2011.

LIC. MA. DE JESÚS VEGA VALENCIA
PRESENTE.

En mi calidad de Director de la Unidad UPN 162, y después de haber recibido los dictámenes aprobatorios de su COMISIÓN DICTAMINADORA integrada por:

Dr. José de Jesús Valdovinos Capistrán (Director de tesis)
Dr. Joaquín Navarro Magaña (Lector)
Mtro. Lorenzo Alberto Guzmán Barraza (Lector)
Mtro. Juan Gustavo Sánchez Martínez (Lector)
Mtra. Ma. Guadalupe Aceves Valdez (Lectora)

Le manifiesto que el proceso de revisión del trabajo presentado **EL LIDERAZGO DEL DOCENTE PARA PROPICIAR EL APRENDIZAJE EN FUNCIÓN DE LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE MAESTRO-ALUMNO.**, ha cumplido con los requisitos señalados en los artículos 99, 100, 101 y 103 del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente, por lo que se autoriza la presentación del examen de grado cumpliendo con los requisitos administrativos que se señalen para el caso.



S.E.P.
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN-162
ZAMORA

ATENTAMENTE
EL DIRECTOR DE LA UNIDAD UPN 162

MTRO. JOAQUÍN LÓPEZ GARCÍA

ÍNDICE

PÁGINAS

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO 1 “MI ESCUELA Y SU REALIDAD SOCIAL”

ANTECEDENTES.....	5
1.1. JUSTIFICACIÓN.....	8
1.2. CONTEXTO	11
1.3. ¿DE DÓNDE SE PARTE?	18
1.4. PROPÓSITOS.....	26
1.5. PROBLEMÁTICA.....	28
1.6. PROBLEMA.....	30
1.7. PREGUNTAS.....	31

CAPÍTULO 2 “ EN BUSCA DEL CAMINO PARA LLEVAR A CABO LA INVESTIGACIÓN”

2.1. INVESTIGACIÓN – ACCIÓN	34
2.2. INVESTIGACIÓN DIALÉCTICA	36
2.3. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	37
2.4. INVESTIGACIÓN ETNOGRÁFICA	38

CAPÍTULO 3 “VALORES QUE SUSTENTAN UN BUEN LIDERAZGO”

3.1. LÍDER Y LIDERAZGO. ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS Y SUS RELACIONES.....	63
3.2. LA MOTIVACIÓN DENTRO DEL LIDERAZGO.....	69
3.3. EL RESPETO Y LA RELACIÓN DOCENTE FORTALECEN EL LIDERAZGO.....	73
3.4. LA CERCANÍA Y EL AGRADECIMIENTO COMO PARTE DE UN BUEN LÍDER.....	79
3.5. LA HONESTIDAD Y EL LIDERAZGO.....	96
3.6. TIPOS DE LIDERAZGO, CARACTERÍSTICAS Y CLASIFICA- CIONES.....	102

CAPÍTULO 4 “EL LIDERAZGO VISTO A TRAVÉS DEL CURRÍCULUM Y LA COMUNICACIÓN”.

4.1. EL LIDERAZGO Y EL CURRÍCULUM.....	115
4.2. LA COMUNICACIÓN NO VERBAL Y EL LIDERAZGO.....	138

CAPÍTULO 5 “EL LIDERAZGO Y LAS TEORÍAS DE LA EDUCACIÓN.

5.1. EL APRENDIZAJE, Y LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO PARA ADQUIRIRLO.....	171
5.2. TEORÍAS DE LA REESTRUCTURACIÓN VISTAS CON UN TOQUE DE LIDERAZGO.....	178
CONCLUSIONES.....	185
BIBLIOGRAFÍA.....	188
ANEXOS.....	

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es el resultado obtenido por medio de la investigación para obtener el grado académico de maestro, después de dos años y medio de observación, recopilación de información, análisis, estructura y formato de ella, pero sobre todo de un amplio trabajo de campo que se logró llevar a cabo.

Todo ese conjunto de información, además de los seminarios que se cursaron durante la maestría, bastó para lograr formar este documento que consta de cinco capítulos los cuales quedaron conformados de la siguiente manera:

El capítulo uno, el cual lleva por nombre “ Mi escuela y su realidad social”, contiene información exclusiva sobre datos de la escuela, su ubicación, el contexto pero principalmente la problemática con la cual se llevó a cabo la investigación, que en este caso consistió en la falta de un buen liderazgo por parte de sus docentes. La primaria que se atendió, lleva por nombre “Francisco I. Madero” y se encuentra ubicada en el centro de la ciudad de Jiquilpan, sin duda alguna por muchos años fue el corazón de la ciudad, por ser una escuela de “tipo ideal”, hasta la fecha se le nombra la escuela “Tipo”, de hecho la gente la conoce mejor por este nombre. Es una institución con historia, murales únicos que la viste y que ahora forman parte del patrimonio de la nación, cuna que ha albergado en ella a más de 75 generaciones, y que cada uno de sus corredores y patios tiene mucha narrativa interesante por contar. Pero desafortunadamente ahora, vive una época de crisis, una situación alarmante, ya que si se sigue de cerca todo el panorama y escenario que a diario se vive en ella, se podrá dar cuenta que el alumno no goza de la cercanía, atenciones y ciertos valores imprescindibles que cotidianamente debiese vivir en la escuela. Le falta sentir y tener de cerca al maestro respetuoso, atento, responsable, etc., para a su vez forjar con ello su propia escala de valores. Su crisis se llama “falta de líderes positivos”.

Dentro del capítulo dos, “En busca del camino para llevar a cabo la investigación”; se hace principal alusión al método etnográfico como elemento más viable para llegar a comprender dicha situación, y a su vez buscar el mayor número de elementos posibles que justificaran al liderazgo como algo imprescindible y trascendental dentro del ámbito escolar. Ya que en este caso era imposible llevar a cabo una propuesta de trabajo para solucionar dicho problema, pues como se comenta dentro del mismo capítulo la indiferencia de los docentes, la apatía hacia su trabajo, la rutina y el propio cansancio de ellos; por mencionar algunos de los mismos como vicios de la edad, ya que muchos de ellos tienen más de 30 ó 40 años en el servicio, y estos fueron factores claves para desistir por la investigación – acción. Pero no por ello se renunció en el compromiso de presentar a la sociedad; aunque sobre todo de manera personal la importancia que tiene el liderazgo del docente, cuando este realmente se ejerce de manera correcta en el proceso de enseñanza – aprendizaje, Pues los resultados tanto académicos como humanos que se obtienen son sin duda alguna mejores. También se incluye una breve descripción de algunos métodos más de investigación, esto con el único fin de ampliar el protocolo del mismo y a su vez ampliar el panorama de los posibles lectores.

El capítulo tres, “Valores que prescinden a un buen liderazgo”, es sin duda alguna uno de los pilares fuertes de este trabajo, dentro del mismo se van presentado los acontecimientos que suceden a diario en dicha escuela. Por un lado se presentan los registros, autoregistros, entrevistas y encuestas que se realizaron; que en este caso vendrían siendo la parte negativa, es decir el punto central del asunto, y que a su vez se van confrotando con la opinión de diversos autores, avalados finalmente con la opinión de esta humilde servidora. Aquí mismo se hace hincapié en las principales categorías que se encontraron, ellas como antivalores (la deshonestidad, la falta de respeto y cercanía.) y se justifica al liderazgo como medio trascendental para fomentar y vivir valores dentro del aula, lógicamente poniendo en primera lista los antónimos de las categorías (honestidad, respeto, cercanía...). Es un capítulo amplio, el más grande de hecho, porque finalmente termina con todas las

clasificaciones y características que engloban al líder. Pero también dentro del mismo, uno de los subtemas tienen que ver precisamente con la diferencia y relación que a la vez existe entre el término de líder y liderazgo, pues son vocablos que aparecen a lo largo de toda la investigación. Y algo que también sobresale dentro del mismo, es la importancia de resaltar la motivación tanto dentro del líder, como a su vez dentro del liderazgo que ejerce. Pero dicha a su vez esta, debe ser vista y analizada totalmente desde el punto de vista humanista, dado que no se dejaron en ningún momento de lado a los valores, al aspecto humano y profesional del docente. La estimulación finalmente entendida como la luz que mueve y enciende no únicamente la razón y el corazón del maestro, sino la propia voluntad y conciencia por hacer su labor bien. Una necesidad interna, es la que solamente lo puede incitar y llevar a la búsqueda de la excelencia.

El capítulo cuatro “El liderazgo visto a través del currículum y la comunicación”, fue el fruto del segundo semestre de maestría, al cursar el seminario de “Currículum y práctica docente”, juntamente con el de “La comunicación en el aula”, reabrieron el panorama y a la vez permitieron reforzar y justificar una vez más que dentro de la institución existe desafortunadamente, la falta de un liderazgo confiable; debido a que los maestros no se preocupan por comunicar tanto de manera verbal como no verbal, valores, actitudes positivas, habilidades pero sobre todo la oportunidad de brindarles climas idóneos para el proceso de enseñanza – aprendizaje. Se carece de maestros responsables los cuales ejerzan con amor y vocación su profesión, no se preocupan y mucho menos se ocupan por llevar a cabo de la mejor manera el currículum. No analizan detalladamente todo lo que concierne a este, lo cual resulta vital y trascendental en la vida de todo estudiante.

Por último el quinto capítulo “El liderazgo y las teorías de la educación”; es a su vez logro también de uno de los seminarios del cuarto y último semestre a cursar, el de “Pensamiento pedagógico, contemporáneo y modernidad”, en el cual se analizaron las teorías de la educación y de la reestructuración

evocadas todas ellas con un toque de liderazgo. Hacer notar que este es importante sin lugar a duda dentro de cualquier sistema educativo, sin importar el tipo de teoría de pensamiento o paradigma con el cual se trabaje. El liderazgo es el motor que impulsa a hacer las cosas mejor, a construir mejores oportunidades de vida para el docente, y a rescatar finalmente la parte esencial de toda persona, la cual es sin duda alguna el corazón antes que la razón. La parte humana, los sentimientos y valores es lo que más que nada urge en estos momentos tan difíciles que se están viviendo debido a la inseguridad, violencia y corrupción que hay en el país.

El docente tiene su principal campo de batalla dentro del salón de clases, en cada hogar a través del alumno tiene que llegar a ellos a través del propio ejemplo y por medio de los conocimientos que transmita. Dejar forjado un ciudadano con principios y valores, el cual el día de mañana no se va a dejar corromper y mucho menos amedentrar; porque en él su maestro dejó una huella imborrable, le hizo tener compromiso y sentido de pertenencia por la vida misma y por su sociedad.

Todo esto fue finalmente lo que se logró conformar, gracias al trabajo y esfuerzo, además de las asesorías y acompañamiento principalmente de los tutores y de los profesores que ayudaron con sus consejos y comentarios a pulir lo mejor y presentar un trabajo digno como alumna egresada de la Universidad Pedagógica Nacional.

CAPÍTULO 1

“MI ESCUELA Y SU REALIDAD SOCIAL”

1.1 ANTECEDENTES

El liderazgo resulta relevante para conformar, revalorar y ser el principal motor que promueva los cambios en instituciones, organizaciones, proyectos, programas; pero principalmente en la actitud personal. “Que el liderazgo constituye un aspecto estratégico e instrumental de mucha importancia, dado que asume que tiene un papel preponderante para promover y consolidar los cambios sociales en general y, en particular, en la materia que nos ocupa.” (BLEJMAR, 1998:7).

Para que realmente un cambio social o de suma trascendencia suceda, es decir, para que se asuma el liderazgo, deben existir lazos entre los miembros que forman la sociedad, la organización o grupo a trabajar, o simplemente en el propio individuo. Lazos que se adquieren a partir de historiales, anhelos y propósitos. Bernardo señala: “Dada la complejidad y la velocidad de cambio de los contextos sociales, en la actualidad el liderazgo ha cobrado particular relevancia como instrumento básico para predecir y producir transformaciones, y para facilitar la solución de problemas o la superación de obstáculos”. (BLEJMAR, 1998: 3).

Es decir, para transformar, mejorar o modificar ciertas circunstancias o hechos en contra de cualquier sector, se necesita la colaboración de gente líder para lograr terminar con dicho mal. Y es que el tema de liderazgo no es algo nuevo, sino al contrario es un tema que viene desde hace mucho tiempo atrás, en el sentido de que todo grupo social, empresa, escuela, etc., tratan de buscar estrategias y modelos de líderes con el fin de mejorar sus relaciones y desempeño; para obtener con ello mejores resultados dentro de su labor, pues es el conductor de un grupo humano, y estos siempre han existido. Pero parece ser que ahora con la famosa globalización ha tomado mayor auge, pues en las grandes empresas, como en las organizaciones, el factor humano nuevamente ha retomado la relevancia que antes se vió opacada con los avances de la ciencia y la tecnología. Todos buscan las mejores

alternativas para convivir, relacionarse, se sigue a las personas y políticas que brindan seguridad y confianza y que de antemano se saben que garantizarán estabilidad emocional y laboral.

Hablar de liderazgo no solamente es hacer mención o referencia a una persona, sino es hablar de una relación de individuos y no de uno en particular. El ser líder va relacionado con el poder, pero no hay que confundirlo con la autoridad, pues líder no es aquel que impone su voluntad de manera arbitraria. Sino en estos casos la autoridad se la da la misma sociedad, se la ganan de una manera natural. “El concepto de liderazgo también lo podemos entender como: Fuertes asociaciones con el “poder” en el sentido de influir sobre la conducta de los otros, y con el de “gerencia”, entendiéndolo por tal la administración eficaz de recursos y acciones, para el logro de objetivos”. (SEARS/ DORIAN´S, 2007: 7).

Como se ve el poder debe estar aunado de objetivos claros y precisos, el líder debe saber encaminar todos sus esfuerzos para lograrlos; a través de la ayuda de sus colaboradores, emancipando la eficacia y eficiencia ante todo. Por medio de acciones bien dirigidas, que lleguen, toquen e influyan en bien de la conducta de los demás.

El término de líder o liderazgo no únicamente se refiere a las empresas, o al contexto empresarial, sino que éste se debe de asociar a los líderes de sus compañías que los motivan e inspiran para volverlas más productivas. Se puede decir que líder puede ser toda aquella persona que vive comprometida con la labor que realiza, desde una ama de casa, hasta un entrenador, un químico, profesor, estudiante, etc., y como dice Sharma: “La gente realmente sabia busca el liderazgo no sólo en su empresa, sino también en su vida” (2003: 46), y esto es muy cierto, pues se va a buscar el perfeccionamiento y bienestar propio y de los suyos, a través de todas las cosas que se realizan, se comienzan preocupando por el aspecto humano, y terminan abasteciendo lo intelectual y lo profesional.

Todo líder sencillo y humilde, gestor de conocimientos, atento a las necesidades de los individuos que atiende; pero sobre todo una persona cercana, que crea en sí misma y en todos los demás. Aceptando que: “Las grandes organizaciones las inician grandes líderes. Y todo gran líder tiene sueños arriesgados” (SHARMA, 2003: 56).

Y por qué no afirmar que el sueño así lo es, no se trata de etiquetarse la playera de un gran líder, pero si el hecho de decir que las cosas pueden ser mejor dentro del salón de clases; si el maestro demuestra liderazgo en la relación que establece con cada uno de sus alumnos, habrá que sacarle el mayor provecho a algo que resulta tan cotidiano y normal y que además, es una tarea que se realiza todos los días. Pues de antemano se sabe que la interacción se tiene que dar, ya sea esta de manera positiva o negativa y si de ésta relación se pueden fomentar un sin fin de valores, pero sobre todo crear condiciones óptimas para el aprendizaje y la consolidación de la autoestima del educando, ya sería una obra de gran valor.

Pues ¿a quién le disgusta que lo traten bien?, ¿quién va a renegar o negarse a establecer una buena relación con su maestro o educando?, resulta inexplicable el comprender que exista alguien que se moleste porque alguna persona se está preocupando por ella, está brindando su tiempo, espacio y amistad por verlo crecer tanto en lo humano como en lo intelectual, quiere saberlo llegar lejos, lo estima muchísimo y desea lo mejor para alguien. ¿Quién resistiría esta oferta? ¿Acaso habrá algún padre de familia que le niegue a su hijo la oportunidad de tener un maestro o una maestra así?. Por lógica se sabe que la mayoría de los padres de familia siempre buscan y procuran lo mejor para sus hijos, están en la búsqueda de la mejor escuela, de contar con el mejor maestro según sus propias percepciones para ello; ya que buscan confiarle y encomendar a él lo más valioso que tienen, sus hijos, su bienestar y educación.

El liderazgo trata de dirigir nuestros actos hacia un valioso objetivo. Es entender que lo imposible suele ser lo que no se ha intentado. En realidad, el liderazgo es ajeno a cargo, los actos lo determinan. Liderar es inspirar, activar e influir. El liderazgo no consiste en dirigir cosas, sino en lograr que la gente se desarrolle. Consiste en ayudar a la gente a

liberar plenamente su talento persiguiendo una visión que tú les has ayudado a entender que es valiosa y tiene sentido. Los mejores líderes reconocen que el liderazgo es un arte y no un don. (SHARMA, 2003: 60 y 61).

Resultaría fabuloso que los alumnos logran conocerse, de igual forma les ayudará a contar a su vez con un maestro ejemplar, el cual los pudiese guiar para realizar cosas fantásticas dentro de su vida, que se apropiase de sus talentos y virtudes y las desarrollaran al máximo. Lo agradable sería ayudarlos a crecer como personas, a que sean mejores seres humanos, a entender que la vida es maravillosa, que sólo hay una, y que las cosas que se pueden hacer en ella se deben hacer con pasión y entrega para que resulten mejor.

1. 2 JUSTIFICACIÓN

Se analiza y estudia a grandes rasgos la situación que afronta la escuela, con el fin de comprender, entender y finalmente justificar el por qué de lo que el grupo está haciendo, dejando de hacer, o simplemente qué valores y hábitos se están propiciando. ¿Hay liderazgo entre los alumnos y papás? ¿qué valor e importancia tiene la cultura dentro de la sociedad? ¿y cómo influye esta ante tal situación que se está viviendo?. Carrillo cita a Gramsci y Bourdieu “Los maestros constituyen una unidad social, ya sea que se defina como clase, categoría o como un campo desde la visión de Bourdieu, por lo que resulta válido suponer la existencia de una cultura o subcultura magisterial, en la cual se generan una serie de hábitos”. (CARRILLO, 2001:182).

Esta cultura o subcultura de la que se está hablando tiene que ver con el origen y el ambiente familiar del cual proviene cada uno de los docentes. Se es el reflejo de las características, valores y normas que se viven y adquieren durante la infancia, del periodo escolar; de las escuelas tanto de educación básica y media superior a las que se acuden. Las asociaciones y centros de participación social (academias, casas de culturas, la iglesia, los ritos, celebraciones...). También los centros de formación normal o universitaria, de

la especialidad en la que se forjan como educadores. Además de los ideales y partidos políticos a los que se suman. Todo ello representa el carácter y todo lo que se es. Aunque aquí también convendría agregar para dar un panorama más amplio y preciso con la idea anterior, lo que Carrillo integra para forjar la propia identidad del docente:

La identidad del maestro como profesional de la educación se va forjando en los ambientes que cotidianamente frecuenta; pareciera que hay cinco fuentes básicas que influyen sobre esta identidad: a) la familiar; b) la formación escolar básica (preescolar, primaria y secundaria); c) la formación inicial de maestro (bachillerato, normal y licenciatura educativa); d) su práctica profesional a partir de su inserción en el campo educativo al que convergen diversos sectores; entre ellos la autoridad de la escuela, la comunicación y relaciones con sus compañeros de trabajo, las autoridades del sistema educativo y el sindicato magisterial entre otros y, e) el estado (2001: 188 y 189).

También algo que resultó interesante, y que va muy encaminado con la idea anterior, es el hecho que:

Aunque hay antecedentes importantes desde el período prehispánico, la figura de maestro, tal y como hoy la conocemos, surge en México en la segunda mitad del siglo XIX, pero se consolida al darse la transferencia en los términos en que se explica Arnaut, de una profesión libre a una profesión de Estado, que es la que vendrá a marcar y definir la cultura magisterial vigente. (CARRILLO, 2001: 183)

Aunque parte de la cultura magisterial se puede entender como la base a su vez de la familiar a la que se pertenece, pues para todos resulta claro entender el hecho que son diferentes las formas de pensar y de actuar de un maestro pueblerino o de comunidad rural, a uno que se forjó y estudió toda su vida en una ciudad. Lógicamente sus intereses y escala de valores, al igual que algunos de sus principios y hábitos cambian totalmente, y esto a la larga puede resultar un factor desconcertante para el sistema educativo.

Ya que por más que se haga hincapié en todas las habilidades, actitudes y aptitudes que demanda el perfil de egresos de la Licenciatura de Educación Primaria, que en este caso es el nivel con el que se trabajó, resulta imposible que todos los docentes que egresaron adquieran cada una de ellas por igual. Pues los hábitos de lectura, higiene, al igual que el grado de escolaridad que

tienen los papás de los maestros, son un factor que en muchos de los casos resulta factor interviniente, y que hace que los educadores cursen la normal con limitantes, tengan como referente fundamental los elementos proporcionados por la cultura escolar de sus padres.

Prueba de ello es que se conocen compañeros docentes y gente preparada con licenciatura en que hablan y mencionan el “muncho”, “el haiga”, entre otros tantos errores de pronunciación, que la misma escuela universitaria no les ha podido quitar.

Otro elemento que también es agravante y que resulta tema polémico entre los que aman y defienden la profesión, es el hecho de:

Adicionalmente a la modesta preparación previa de quienes ingresan a las escuelas formadoras de maestros, hay otro ingrediente que pareciera modelar la formación profesional: “Es necesario admitir que existen problemas con el tipo de alumno que accede a las normales. En muchos de ellos está presente una actitud conformista que resulta preocupante, ubican al magisterio como una carrera en la que habrá pocas satisfacciones económicas y desarrollo profesional, lo que justificaría por que es una carrera que no exige mucho (CARRILLO cita a Reyes Esparza, R. Y R M. Zúñiga. 2001: 192 y 193).

¿Qué clases de líderes y docentes resultan los que llegan hacer suyos dichos ideales? Y por consiguiente resultaría injusto para los educandos que tuviesen al frente a un docente, que es conformista y que no ama su profesión. Este hecho no es justo para la educación, ni para los que trabajan amando tan noble labor.

Con este antecedente como parte de la justificación, se sabe que toda investigación en torno a un problema educativo que sea abordado de una manera sistemática y metodológica y que este a su vez arroje resultados palpables, cumple de antemano en un primer momento con los objetivos de investigador.

Y por qué no asegurar que todo tema relacionado con el quehacer y el aspecto humano no vaya a trascender. El factor hombre es vital en la consolidación de

toda sociedad, pero si ésta a su vez es vista y trabajada con un fin de valores y que la base para lograrlos se encuentran principalmente en el aula. Se escucha bien, dentro del salón de clases, en la interacción y relación que existe entre el maestro y el alumno.

El maestro es el principal motor y ejemplo a seguir. Es la imagen vital de respeto y apoyo que acompaña día a día al educando. Es su reflejo, su espejo a mirar. Su patrón y modelo a remarcar. El docente sigue jugando un papel primordial en la consolidación de la personalidad, la autoestima y la escala de valores que el niño ha de adquirir a lo largo de su proceso de aprendizaje.

Y si el educador no ejecuta bien su rol, con gallardía y liderazgo, su desempeño se verá lejos de alcanzar la cima y forjar seguridad, autoestima, confianza, credibilidad... en cada uno de sus pupilos. Debe saber que lo principal en su relación maestro – alumno es resaltar a su pequeño como persona, darle el mayor grado a lo humano por encima de lo cognitivo, del status social que representa, del contexto al que pertenece. Retomar su belleza interior y moldearla al servicio de los demás y a la superación propia.

1. 3 CONTEXTO

La escuela con la cual se va a trabajar de manera directa se llama “Francisco I. Madero” turno matutino, y se encuentra ubicada dentro del municipio de Jiquilpan, Mich., el cual se localiza al noroeste del Estado, en las coordenadas 19°59' de latitud norte y 102°43' de longitud oeste, a una altura de 1,550 metros sobre el nivel del mar. Limita al norte con Régules y Sahuayo, al este con Villamar, al oeste con Marcos Castellanos y al sur con Cotija y el Estado de Jalisco. Su distancia a la capital del Estado es de 208 kms.

La palabra Jiquilpan es de origen náhuatl, y significa “lugar de plantas tintóreas”; Y de acuerdo al II Censo de Población y Vivienda del 2005 el municipio cuenta con un total de 31,730 habitantes. Y en cuanto al tema de educación se refiere, el municipio se beneficia con los niveles de: preescolar, primaria, secundaria, preparatoria y enseñanza técnica a través del CECyT (Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos); para el nivel superior existe el Instituto Tecnológico de Jiquilpan, y cuenta además con el servicio del Instituto Nacional de la Educación para los Adultos (INEA), el Consejo de Fomento Educativo (CONAFE), el CEDEPROM (Centro de Desarrollo Profesional del Magisterio) y una extensión de la UPN (Universidad Pedagógica Nacional) la cual imparte la Licenciatura en Educación en Preescolar y una Maestría en Práctica Docente.

La mayoría de la gente se dedica a las labores de la agricultura y ganadería; ya que son pocas las industrias con las que se cuentan. La mayor parte del sustento de las familias proviene de los Estados Unidos, pues son muchas las personas que emigran a este país, y muy pocos son los que se dedican al comercio, es Sahuayo el municipio vecino el que abastece con grandes tiendas, con cine y con una gran variedad de artículos y prendas de vestir a este municipio.

Más sin embargo, Jiquilpan ha trascendido porque ha sido cuna de grandes personajes ilustres a nivel nacional como internacional, entre los cuales destacan: Diego José Abad, Feliciano Béjar, Anastacio Bustamante, Dámaso y Lázaro Cárdenas, Gabino Ortiz y Carlos Gálvez Betancourt.

La escuela “Francisco I. Madero” a su vez pertenece a una región donde hay un gran número de migración, donde los niños van y vienen, y en ese traslado los hace padecer sentido de pertenencia, ciertas discriminaciones, duelos, carencias afectivas y sobre todo comprensión.

La gran mayoría de ellos, para su infortunio, no cuentan con maestros sensibles y capaces de brindarles el apoyo y facilitar su adaptación a su nueva escuela. También en esta zona escolar la gran mayoría de los docentes ya son personas mayores, arriba de los 50 años de edad, algunos ya incluso con la edad propia para jubilarse y que no lo quieren hacer. Maestros que surgieron sin mucha preparación académica, pero que tal vez por las ganas y el empeño han salido adelante. Formadores que se hicieron docentes, porque no tenían otra opción u otra profesión para elegir. Educadores que no han aceptado la diversidad y la interculturalidad. El avance y uso necesario de las nuevas tecnologías para preparar y llevar a cabo mejor sus clases. Docentes que no quieren salir de la rutina, romper esquemas y reconocer que ya no hay una, ni dos formas de enseñar a leer y escribir, sino muchas. Maestros que simplemente no han hecho el uso adecuado de su liderazgo. No han sabido sacarle todo el provecho a lo que su jerarquía por así llamarlo puede otorgarle, como es el caso de ganarse un reconocimiento y un lugar ante la sociedad por el simple hecho de ser maestro, a éste se le otorga el respeto, el saludo y la estimación. Pero desafortunadamente hay docentes que no se han dado cuenta que ya no basta el sólo hecho de enseñarles las tablas de multiplicar, dividir, o redactar. Que ahora hace falta además preguntarle al alumno, ¿cómo te sientes? ¿por qué vienes tan contento o triste en su caso? ¿por qué no has participado hoy?, etc.

Un verdadero líder y docente cubre todas estas expectativas, va a estar atento tanto a las necesidades físicas, como intelectuales y afectivas de sus alumnos.

En fin, se tiene poco trabajando dentro de esta zona escolar, pero se ha percibido todo esto en la mayoría de los compañeros, pues en el proceso de ubicación me tocó conocer y trabajar en más de dos escuelas, aclarando que tampoco soy un tipo o modelo de maestro a seguir, pero si se es un profesor abierto, que sabe reconocer sus fallas, y que se está en la lucha por llegar a ser mejor docente.

Se ha notado la falta, el abandono constante de algunos compañeros a sus salones de clases, algunas veces sin justificación y otras más con justificaciones inadecuadas, “no tenía ganas de venir”, “no iba a estar el director, a qué venía, etc. La pelea de querer tomar al aula de medios como año sabático, el rolársela y asumirla como un descanso. “Pues no tengo que hacer exámenes, ni llenar boletas”. Ya que al estar allí es más fácil faltar a clases, ell no querer actualizarse, ni sacrificar quince, veinte o hasta treinta minutos cuando es necesario quedarse después de la hora de salida, etc., con el único fin de organizar y generar propuestas para mejorar el funcionamiento del colegiado y de la institución.

Lo anterior indica que mayoría los docentes ejercen su función por mero compromiso, se sienten desmotivados, no disfrutan de su labor. No son maestros de corazón, mucho menos son líderes, pues: “liderazgo extraordinario requiere alcanzar un equilibrio entre ser tierno y duro, valiente y compasivo, parte guerrero y parte santo, amistoso y firme a la vez”. (SHARMA, 2007:69)

Y esto anterior nos lleva a demandar la necesidad de tener un líder eficaz para ofrecer una educación de calidad e integral, porque se preocupa y ocupa en que su proceso de enseñanza- aprendizaje sea el mejor. Por el hecho de evaluar día a día tanto su desempeño académico como el de sus alumnos, por ser amigo y padre a la vez, el querer entender y compartir penas y alegrías, y por tal motivo el trabajo del docente finalmente será visto y entendido como :

El de alguien que conduce a otro que se deja conducir, de buen o de mal grado. Para que pueda aprender a ser, los conocimientos se han de ofrecer al alumno con una nueva intención, de modo que, al dejar de ser sólo recursos para pasar exámenes, puedan ser usados para que le acompañen en el ir y venir, entre lo vivido y lo anhelado; entre lo conocido y lo desconocido, para crear, inventar y resolver, con los otros, donde sea que se encuentre, sus necesidades comunes. (SEP, 2009:166).

Esto indica, que se debe de dejar de ver al alumno como alguien que sólo responde a lo que el maestro quiere de él, o quería de él en tiempos pasados,

respuestas exactas, sin fundamentos y opiniones condicionadas. Es decir, se limitaba su criticidad. Ahora deben ayudarlo a comprenderse a si mismo, mediante la simple reflexión de lo que vive y aprende.

Actualmente los alumnos están atentos a la percepción, actitud y opinión de su maestro, no esperan de ellos únicamente los contenidos o las guías de estudio para presentar exámenes. Quieren que los escuchen, los comprendan, les brinden confianza y los ayuden si está en sus manos. Esto no quiere decir que van a entrometerse de manera arbitraria en las vidas y problemas de ellos, y quedarse en el peor de los casos con toda la problemática “generar más stress”, sino deben de actuar de manera inteligente y prudente para ayudarlos y no salir lastimados.

Y algo en lo que debe tener mucha atención es que:

De la inteligencia emocional que nos percatamos de la realidad. Es decir la alegría o la tristeza; desde la euforia o la admiración que identificamos aquello que realmente nos interesa y nos importa. De hecho, quienes padecen de una especie de ceguera emocional, aunque su coeficiente intelectual sea elevadísimo, casi nunca llegan a interesarse ni apasionarse por algo. (SEP, 2009:170).

Sería triste e imperdonable que por la culpa profesional, los alumnos llegasen a sufrir fracasos escolares, pero sobre todo emocionales, se necesita estar atentos a sus necesidades y expectativas, suena algo complejo y hasta ciertamente imposible, pero con trabajo, dedicación pero sobre todo responsabilidad y amor a las cosas que se pueden lograr.

La escuela Francisco I. Madero, es la más antigua de la ciudad. Fue la primera que se fundó, y era hasta hace unos 10 o 15 años atrás la escuela de mayor prestigio. Tiene más de 70 años de fundación; y se encuentra ubicada en la avenida principal “Lázaro Cárdenas No. 125 Sur”, cuenta con toda una manzana de infraestructura. Dentro de la misma institución se tienen unos preciosos murales del pintor Roberto Cuevas Del Río (1940) , los cuales se acaban de restaurar dentro de los programas de festejos del bicentenario y

centenario de la nación, ya que están considerados dentro del patrimonio de México. Sus salones son lo bastante amplios y cómodos, y actualmente atiende a una matrícula de 550 alumnos, dentro de 21 grupos. A pesar de ser bastantes los niños que se atienden, aún se cuenta con espacios disponibles para atender a más estudiantes. Incluso éste es uno de los problemas que aqueja la tranquilidad del director, pues constantemente hace alusión de que no incrementa mucho el porcentaje de altas en los últimos tiempos. Y esto se debe a que desafortunadamente en años recientes ha bajado mucho su nivel académico, afectando gravemente la matrícula escolar. Son 21 docentes los que laboran en ella como maestros de grupo, además del director, tres profesores de educación física, una más para el taller de costura, uno para carpintería y dos personas más que laboran como intendentes.

Los grupos más numerosos son actualmente los de 1° y 6° grado con 30 alumnos aproximadamente en cada grupo, y en realidad son pocos; pues antes los grupos superaban los 40 estudiantes (la autora fue educanda de ésta escuela) pero debido a las políticas e ideologías de los maestros, el desinterés que demuestran ante su trabajo, las constantes suspensiones, y el hecho de que también el director demuestra poco interés por levantar el nivel académico. Todo esto ha provocado que constantemente se tengan problemas con los padres de familia, y que al final de cuentas decidan sacar a sus hijos de la institución para colocarlos en otra más cercana.

El director no es muy grande de edad aún, pero si es una persona que demuestra en ocasiones una mentalidad cerrada. No acepta las propuestas de cambios e innovaciones que le pudiesen hacer. Seguido tiene problemas con los padres de familia por no mejorar las condiciones de la infraestructura (puertas y ventanas rotas, inmuebles dañados, vidrios rotos, baños descompuestos...). No quiere que los maestros soliciten algún tipo de apoyo económico o de material que pudiesen obtener a través de alguna de las instancias próximas. Los murales se restauraron debido a que la orden provenía desde la ciudad de México, sino él no se hubiese tomado la molestia en gestionar dicha labor.

Caso concreto, no hace mucho rechazó las butacas y computadoras que el Instituto Tecnológico de Jiquilpan le iba a donar. Y se justificó ante su personal, que la escuela no ocupaba las migajas y sobras de las demás instancias. No hace nada por reparar las ventanas viejas, rotas y apolilladas. Los padres de familia en los últimos de los casos ya no le han entregado el dinero de la cuota que se les pide a los niños al inicio de cada ciclo escolar, con el fin de mejorar el plantel. Porque ni entrega cuentas o dinero, y mucho menos se le ve alguna mejora a la institución. Platican los compañeros que en sus más de 10 años que tiene dirigiendo este plantel nunca ha entregado cuentas de la cooperativa escolar, ni permite que nadie más se haga totalmente cargo de ella.

Y dinero que llega a sus manos no lo regresa, o tarda infinidad de tiempo haciendo pasar corajes y malos ratos cuando no le pertenece. Y lo que a continuación se menciona es por experiencia propia, antes de la llegada a ésta escuela con el otro profesor los alumnos llevaban un ahorro escolar con el fin de comprar su regalo para el festejo del 10 de mayo, y es fecha que aún no han podido recuperar ese dinero, pues resulta que se le perdió estando guardado en la dirección. Ahora también sus nietas se encuentran según prestando su servicio social en la escuela, pero lo único que hacen es utilizar el internet y apoderarse de la computadora. Porque no les pueden pedir ningún apoyo, como el de elaborar alguna gráfica, lista de asistencia, su participación en la elaboración de los periódicos murales, como el apoyar en los eventos y actividades que conciernen a la misma escuela, entre otras.

La verdad resulta deprimente y difícil trabajar con una persona así, que lejos de tener liderazgo y jerarquía, causa vergüenza y decepción al sistema educativo. Es una persona con la que no se puede entablar ningún tipo de relación y diálogo que no sea meramente laboral, y cuando se conversa con él, es por mero compromiso, y en lo personal cuando se tiene que acercarse a él para tratar algo relacionado al trabajo, hasta se padece dolor de estómago, pues se teme un regaño o pasar un mal rato, pues constantemente se contradice, y quien termina siempre perdiendo es el docente, o al menos que éste grite más que él

o se defienda al tú por tú. La verdad es triste el no contar con un director cercano y humano y se añora a uno de verdad. Porque para algunos, en caso concreto, él no significa más que la autoridad inmediata, porque el aprecio y respeto no lo tiene, lamentablemente no se lo ha ganado.

Resulta difícil y añorante a cualquier edad y en cualquier preparación o trabajo a realizar, el no gozar de una relación cercana, amistosa y humana. Es decir falta la parte afectiva y social para facilitar el desempeño profesional, ¿qué no se hace pensar y reflexionar esto mismo, cuando se pone a los alumnos en una situación similar? Es decir cuándo sea él, el que carezca de confianza, comprensión, cercanía, apoyo, etc., por parte de su profesor en turno.

Y con lo que respecta a los compañeros y colegas cercanos, además de decir que ya son la mayoría personas mayores, desmotivadas y sin liderazgo positivo para mejorar sus prácticas docentes. Resta agregar que así como se padece los infortunios del director, ellos también lo vienen haciendo. Pues lo han manifestado, no es un secreto a voces. Es decir también ellos están conscientes de que son importantes las relaciones humanas, para generar cualquier conocimiento y mejorar la práctica de la enseñanza – aprendizaje. Ahora el reto será manifestárselos a través de un escrito (la investigación) con fundamentos y ejemplificaciones, las ventajas y desventajas que tiene el no ejercer liderazgo en las relaciones afectivas y sociales, para a partir de ellas generar conocimientos más significativos y perdurables en los alumnos.

1.4 ¿DE DÓNDE SE PARTE?

No se puede dejar pasar que en la actualidad existen diversos factores que entorpecen la labor educativa, tales podrían ser por ejemplo:

- 1) La falta de materiales y recursos didácticos, comenzando desde el

hecho de contar con un buen pizarrón o pintarrón en su caso; así como láminas, esquemas y libros que complementen las actividades e investigación tanto del docente como la de los propios alumnos.

- 2) El desinterés de los maestros y el desánimo con que ejercen su función. Existen maestros de vocación y otros más de simple profesión.
- 3) La irregularidad con que algunos de los profesores no asisten a clases. Faltan constantemente o simplemente dejan salir a sus alumnos antes de que se termine el horario oficial de clases.
- 4) El no asistir continuamente a seminarios, cursos de actualización y talleres de preparación académica.
- 5) Una mala organización institucional, es decir cuando las comisiones no cumplen con lo requerido o trabajan muchas de las veces de manera aislada y sin una motivación, y mucho menos se experimenta un trabajo como colectivo.

Estos al igual que otros factores, resultan ser complejos para que el sistema educativo logre combatirlos, pues no siempre van acompañados de una instancia responsable que vigile su cumplimiento (directivos, supervisores y jefes de sector principalmente); los cuales orienten a sus profesores a cargo a partir del establecimiento de un liderazgo, una direccionalidad y forma de trabajo. Pues es triste encontrar centros de trabajo que no revisan constantemente su quehacer docente, les falta compromiso, establecer metas claras y reales en las cuales involucren a todos los agentes a la realización y cumplimiento de su deber.

El educador dejó de ser el maestro sumiso de vocación y compromiso, el que sólo cumplía con las horas de clase y con los objetivos que le pedían los planes y programas, para involucrarse y luchar por las causas populares, teniendo para ello que dejar varias veces su aula y unirse al grito y clamor de su pueblo. Pero ¿cuál es la realidad que actualmente vive?. Se sabe que la crisis económica es un factor determinante en los ánimos de cualquier sujeto y que

no se podría apegar a ello cuando del sueldo quincenal se habla, o de la nueva reforma de la ley del ISSSTE, (Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado) la privatización del petróleo, entre otros.

El hecho de que algunos docentes poco a poco han perdido el interés por su profesión, pues eso se nota claramente en el abandono constante a sus trabajos por supuestas reuniones, comisiones o simplemente inventan cualquier pretexto para ausentarse. La rutina con la que desarrollan sus clases, la falta de interés por prepararse y asistir a los talleres de actualización, el que sólo estén buscando reuniones sindicales para justificar la inasistencia, entre otros factores. Son circunstancias que se observan de manera clara y a diario en el centro escolar, son acciones reales en las que claramente se deja percibir la falta de liderazgo en los compañeros. Son líderes apagados, han dejado de brillar y de tener trascendencia porque sus mismas actitudes se los han cobrado. Sólo tienen la etiqueta de líder porque son docentes activos. Maestros que a veces causa vergüenza y dolor su labor que ejercen (llegan borrachos, estafan económicamente a sus pupilos, son inconstantes, se equivocan en sus clases y no permiten que sus alumnos los corrijan, etc.). Para estas observaciones, vendrían las siguientes preguntas ¿cuáles son los motivos que les han impedido que además de su cumplimiento, sean unos forjadores, unos líderes y ejemplos a seguir? ¿no habrán ellos observado o sentido ésta necesidad, de falta de liderazgo, de la cual se ha estado hablando? ¿cuáles serán los factores para contagiarlos y reactivar su ánimo y liderazgo docente?

Los compañeros demuestran en algunos casos gran agobio, buscando la forma de hacer rendir más su sueldo, de lograr mejores prestaciones, tratos, de hacer cumplir los derechos y las leyes, etc. Están encarando muchas de las veces situaciones ajenas a su contexto, no se quiere decir que esto no les afecte de manera directa a ellos, sino que simplemente han emprendido varias jornadas de lucha sin causa, algunos han buscado pretextos para justificar su inasistencia dentro del aula, no han sabido buscar estrategias de motivación y alianza con los padres de familia, luchan solos.

No se puede negar a la realidad, o decir que el sistema sigue en proceso de transición, que la globalización o el neoliberalismo van cambiar de manera favorable toda la situación adversa. Se deberían de retomar nuevamente como auge los valores que ya se vivieron, además de la participación y democracia, combinándolos estos últimos con las innovaciones y los avances que la ciencia y tecnología han propiciado, como lo son la enciclomedia, los libros del rincón de lecturas, el aula red, entre otros. Jamás se verán mejores resultados dentro del trabajo de enseñanza y en las relaciones sociales que se emprenden con todos los agentes que conforman la educación.

Y no se refiere únicamente a cambiar el pizarrón por un pintarrón, o el lápiz y el papel por la computadora. Principalmente son cambios internos y de actitud. Se tiene que recuperar el papel de confianza y credibilidad que el docente tenía en la sociedad en el siglo pasado. Cuando tenía voz y voto ante las grandes decisiones del pueblo, cuando era el consejero y amigo de varias familias. Cuando se ganaba el cariño y respeto de las personas con su forma de ser. Todo esto es para los maestros que aman su profesión algo indispensable, es una forma de alimentar de manera sana su labor, vocación y apego por la educación.

Que bonito se siente escuchar hablar de cosas favorables hacia la persona y labor, aún quedan personas que saben ser agradecidas y que valoran el trabajo, porque para ello existen maestros líderes que se lo han ganado. Pero aún falta que muchos se pongan el traje de líder para que a través de las relaciones con los demás docentes, alumnos, padres de familia y agentes educativos, se pueda mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje, y sacar adelante al país. Se debe de considerar además de que dicha situación puede ser debido al nivel intelectual, académico, humano y social que presenta actualmente el docente. Es importante revisar la formación que tuvieron durante la normal, y como menciona Melchor, quedan limitadas a formaciones con conciencias prácticas y utilitarias, pues: "Los procesos de formación intelectual de los profesores de educación primaria se reducen a la memorización de saberes, a la repetición de los mismos y al conocimiento de técnicas relacionadas con la

enseñanza y el aprendizaje”. (Melchor cita a BALLEÑILLA, 2001: 163).

Muchos de los profesores crecieron y se forjaron con un sistema educativo basado en la repetición, se les condicionaba limitando con ello sus habilidades y destrezas. No se les permitió reflexionar sobre el aprendizaje obtenido, ¿y qué sucede actualmente? esos maestros de antaño siguen formando y educando de la misma forma, no han cambiado para nada sus estrategias a pesar de que cuando se cursó la normal se hacía mucho énfasis en la nueva forma de enseñanza- aprendizaje, la cual consistía en desarrollar una serie de valores, habilidades, actitudes, aptitudes...etc. Es decir las famosas competencias, la adquisición de ellas estaba de moda. Pero desafortunadamente los resultados de los procesos y las evaluaciones que se han hecho en los últimos años, demuestran todo lo contrario. El sistema educativo deja mucho que desear, no se están cumpliendo los objetivos, pues se está solamente, la gran mayoría de los docentes, cumpliendo un patrón de memorizar y repetir comportamientos y enseñanza. Falta promover la indagación y la razón.

¿Y dónde se ha dejado al líder, al innovador y al emprendedor que se compromete y que disfruta con su quehacer educativo? ¿al docente que va más allá de lo que los planes y programas le exige? El sistema requiere de gente que se desgaste, que ame y disfrute plenamente su labor, para dar el 100%. Se necesita eficacia, y ser autodidacta, que se pueda afrontar los rezagos, deficiencias y necesidades que tienen los planes de estudio.

Los profesores han cumplido cabalmente las funciones que el grupo en el poder de nuestro país les ha asignado: la formación de alfabetos que sólo saben leer y escribir y que, sin embargo, no sólo se sienten pedagogos sino que, incluso suponen haber arribado a formas de la práctica política superiores a las asumidas por otros grupos sociales. (MELCHOR, 2001:165)

De antemano se sabe que la cuestión en torno a la política sindical, resulta algo difícil para favorecer el trabajo, pues dentro de la misma existen varios grupos los cuales se encuentran divididos en ideologías, políticas, líderes, etc. Y

cuando el maestro pertenece a una corriente contraria a la que se sigue dentro de su centro de trabajo, su mismo desempeño y las relaciones sociales que logre establecer con sus compañeros pueden verse afectados, mostrando un nivel más bajo lo cual obstaculiza de manera directa para que el docente pueda desarrollarse plenamente y ser visto y aceptado como líder.

Los salarios, las negociaciones, los préstamos económicos, las marchas y en fin; toda una serie de discusiones que se llevan a cabo constantemente contra el gobierno federal, han puesto en tela de juicio la labor social. Claro que lo anterior es importante y necesario, por los bajos salarios, los altos impuestos, la pérdida de derechos laborales con la ley del ISSSTE, etc. Pero hay maestros que han abusado de los conflictos, para abaratar su trabajo, descuidarlo y lo peor del caso perder el respeto y el amor por si mismo. Además de que en “las aulas donde se forman los profesores de educación primaria hacen falta debates, discusiones en torno a la teoría y a su aplicación (MELCHOR, 2001:166).

Se debe de tomar en cuenta la experiencia, los conocimientos y la labor que desempeñan día con día los docentes, para elaborar los planes y programas; con el único fin de que sean más congruentes e idóneos.

Incluso para Martínez “la falta de capacitación e información actualizada obligan al maestro a encubrir su inseguridad con autoritarismo, depresión o autodescalificación. Esto hace que la relación con el alumno se deteriore y sea cada vez menos productiva y menos creativa.” (Citado por MELCHOR, 2001: 33 -34).

Resulta de suma trascendencia que el docente sea consciente y responsable con todo lo que concierne a su labor. Debe esforzarse en dar lo mejor de si cada día, dentro y fuera de su salón de clases, ya que aunque no lo deseen aceptar son figuras públicas y la gente se fija en todo lo que hacen y dicen, en cómo se comportan, lo que visten, etc.

Se es consciente en que se debe separar y hacer respetar la vida privada y familiar, pero dado el caso de los docentes que viven en pequeñas

comunidades o ciudades en las cuales casi todo mundo los conoce y están muy pendiente de su actuar y de su vida, no se puede desprender tan fácilmente este aspecto. Señalan y distinguen por donde se pasa y más si el comportamiento resulta vergonzoso y bochornoso para la profesión que se ejerce. ¿A dónde se va con todo esto?, a nada más y nada menos que a ser coherentes en todo lo que se dice y hace. Pues el propio ejemplo puede decir más de lo que dicen los labios. Se debe ocupar por dar un testimonio de vida aceptable para la sociedad. Sentirse orgulloso del estilo de vida que se lleva, pues los valores jamás cambiarán, ni mucho menos perderán sentido e importancia. Son patrones que regulan la paz de la conducta humana, son de carácter universal y trascendental para todas las personas, naciones y para todos los tiempos.

Además de lo anterior, algo que también resulta un factor problema a combatir para los docentes, son los medios de información, las tecnologías, la televisión... pues el uso inadecuado de todas estas herramientas pueden entorpecer o arruinar fácil y lamentablemente el quehacer.

Actualmente un niño que asiste a la escuela primaria pasa más tiempo frente a la televisión que en la escuela. Además de lo anterior, los recursos audiovisuales que se presentan en los medios de comunicación son de mayor impacto que los que se utilizan en la escuela y borran, en cuestión de segundos, todo el trabajo que el profesor realiza en las aulas. (MELCHOR, 2001: 172)

Y que para los alumnos resulta normal y cotidiano el hablar sobre el consumo de drogas, asesinatos, narcotraficantes, secuestros, etc. Y aquí como docente viene un gran reto, ¿cómo estudiar para comprender que los estudiantes rechacen y no aprueben todo lo anterior? ¿de qué manera analizar todos los atropellos y abusos que se cometen a diario?, ¿cómo valorar para que los alumnos repudien todos los antivalores que se viven?.

Tal vez éstas preguntas suenen descabelladas o fuera de tema, en torno al liderazgo docente que se desea abordar, pero ¿cómo dejar a un lado la realidad que se vive como maestros a diario dentro del salón de clases? Este es el pan de cada día. Las muertes, asesinatos y tragedias entre otros

problemas se comentan dentro del aula de clases. Los profesores no sólo debaten temas de español o matemáticas, lecciones relacionadas con la contaminación o la Revolución Mexicana.

La función y compromiso va más allá de abordar unos planes de clases, o terminar las actividades que te marcan y exigen los planes y programas de la SEP (Secretaría de Educación Pública). Se debe estar actualizado e informado en todos los aspectos. Se tendría que dejar la pereza y mediocridad a un lado, pues ya se sabe que se tacha actualmente de revoltosos, grilleros, marchistas, etc. Se ha perdido credibilidad ante la sociedad, propiciado por el gobierno. Pero lo más grave del asunto no es el hecho anterior, sino el de volver monótonas y aburridas las sesiones, por la falta de tiempo y dedicación a prepararse y a preparar las clases.

Los profesores de educación primaria con más de veinte años de servicio educativo se tornan perezosos mentalmente, desprecian la teoría y consideran que en la práctica docente la experiencia es la única que cuenta. La gran mayoría de los profesores y los alumnos de educación primaria sólo leen los libros que les envía el Gobierno Federal. (BALENILLA citado por MELCHOR, 2001:63).

Es triste presentar este panorama, pero es parte de la realidad que vive el Sistema Educativo Mexicano. Llega un momento en que por el cansancio, por la edad, la apatía entre otros tantos factores, hacen que el docente le vaya restando calidad a su desempeño. ¿Y qué se debe hacer para evitarlo? ¿cómo justificar al docente que se encuentra aquí sumergido?...

Las respuestas no se tienen en estos momentos, pero forman parte de la investigación a seguir. Lo único que se puede agregar por ahora y que podría resultar como estrategia a todo lo que se ha venido comentando, es que se debe a diario saber guiar las preguntas, inquietudes y dudas que manifiesten los alumnos, con toda coherencia y verdad. Nunca habrá que mentirles o engañarles por conveniencia propia. Y para poder hacerlo se debe de estar atentos y actualizados con las noticias, tecnologías, etc.

Porque habrá maestros que les de pena el no saber contestar a tiempo, o dejar dudas sin resolver por varios días. Esto va a motivar a actualizarse, a permanecer en contacto con las innovaciones y avances que se vayan presentando... Pero ¿y cómo justificar a los que no presenten ni el más mínimo interés, o vergüenza por permanecer en el analfabetismo intelectual? Que agradable sería el retroceder el tiempo, y volver a recobrar credibilidad y confianza ante la sociedad. Tener al casi 100% su respeto y aprobación ante las grandes decisiones, el tener liderazgo dentro de la misma comunidad.

En el medio rural, desde la segunda o tercera década del siglo veinte hasta 1960, los profesores de educación primaria, junto con el párroco del pueblo y, en ocasiones, el presidente municipal, eran identificados como las personas más preparadas intelectualmente y, a ellas se les consultaban continuamente los asuntos más difíciles de la comunidad y se les pedía consejo para la toma de decisiones. (MELCHOR, 2001: 177)

Era el mismo trabajo y acciones del maestro lo que le hacían ganarse ese grado de autoridad, respeto y liderazgo ante su comunidad. Pero ahora ¿qué factores ocasionaron que se perdiera ese rol? ¿en la actualidad se podría recuperar ese papel? ¿qué acciones valorar para recuperar liderazgo y presencia ante la sociedad?... (son preguntas que también se desean resolver a través del trabajo de investigación).

1.5 PROPÓSITOS

A través de esta investigación se desea lograr lo siguiente:

1) Descubrir hechos, conceptos y fundamentos que ayuden a demostrar y dar a conocer el por qué el ser líder y el liderazgo tienen relevancia y total trascendencia en la relación maestro – alumno. Que es el sustento de climas óptimos para la enseñanza, el principal pilar y alimento para favorecer la autoestima, la confianza, credibilidad y demás valores en el educando. Y que además los planes y programas de estudio, con todos los proyectos educativos, seminarios... etc., son aportadores de elementos que

conforman la famosa "Educación Integral". Pero ésta asociación principalmente debe de estar basada en las relaciones humanas, lazos, amistad, sentimientos...

2) Resaltar el factor humano tanto en la parte del docente como en la del mismo alumno, pues esta dimensión afectiva y social siempre ha tenido, y tendrá muchísima relevancia en la vida escolar. Esta misma se debe a la forma de ser de cada persona, a la escala de valores que cada uno posee, entre otras cosas. Constantemente se ha propuesto dejar un buen sabor de boca en las relaciones con los estudiantes, claro está, sin perder de vista los objetivos y el papel que juega cada uno. Se debe ganar su confianza a través de la cercanía, las atenciones, los detalles; pero más que nada con la congruencia, pues como dice el dicho. "Las palabras conmueven, pero el ejemplo arrastra" Si se habla y se comparte la experiencia personal, podría decirse que se han logrado varias satisfacciones laborales a través de las buenas relaciones sociales que se han establecido. Pues continuamente se debe tener en mayor importancia, o en primer lugar a la persona y después los contenidos. Por lo tanto este gran anhelo implica además de un arduo trabajo, el ir buscando elementos que se asocien y den respuesta a los propósitos.

Se sabe de antemano que todo buen líder siempre va a buscar hacer lo correcto y obtener resultados a través de la justicia, honradez, lealtad a sus principios e ideales, etc. No se puede estar siempre excusando el trabajo por la situación política actual, la pérdida de valores, la economía del país, el desinterés de los alumnos y la irresponsabilidad de algunos padres de familia. Culpar a los demás es excusarse a si mismo. Se debe asumir la parte como mediadores y formadores, de una manera responsable y gustosa; pues aparte de ser más felices por vivir conectados con el deber, las relaciones sociales que emprendan serán magníficas, ya que serán parte de una comunidad, es decir tendrían sentido de pertenencia.

Se necesita de principios, habilidades, además de coraje, para dirigir con

eficacia y eficiencia a las personas que están por encima, a los que están al lado y los que están por debajo. El respeto se obtiene casi siempre en un terreno difícil, con esfuerzo y constancia.

Y finalmente si se logra todo lo comentado en relación a la dimensión humana, será un cimiento sólido y eficaz para lograr óptimos resultados en el proceso de enseñanza - aprendizaje, porque antes de ser maestro, serán amigos y consejeros.

1.6 PROBLEMÁTICA

El papel del docente dentro y fuera del aula, tiene que estar siempre envuelto por el corazón, porque cuando se enamora de lo que se hace, además de disfrutarlo, se entrega todo, se apasiona y consigue realmente éxito. “El trabajo da significado a nuestras vidas. Influencia nuestra propia valía y la forma como vemos el lugar que ocupamos bajo el sol. (SHARMA, 2007:67)

Además de que se vive su labor de una manera plena. Se es estupendo en lo que se hace y no sólo se obtiene un beneficio para los que están al alrededor, sino que resulta un regalo para si mismo, por consiguiente se gana el respeto propio y el de los demás, dándole a la vida y profesión un sentido sumamente interesante.

En la actualidad, mucho ruido hacen los avances de la ciencia y la tecnología, los prototipos que se compran para estar a la moda. La cibernética, por ejemplo, que día a día logra robar el interés y la admiración de todo mundo. Pero no se pregunta que con todos estos logros, ¿no se le estarán dando mayor importancia al quehacer intelectual? y el aspecto humano, los valores, sentimientos, actitudes y aptitudes ¿dónde se han dejado? , ¿acaso habrán perdido fuerza y trascendencia? ¿por qué se abocan más a las cosas materiales?...

Y si éstas y demás preguntas que se pueden formular se giran en torno a la

educación, aterrizando para ser más precisas al salón de clases; y retoman el papel del maestro con su quehacer a diario, se sacarían muchísimas respuestas. Pero mejor aún, si esto se aboca a la relación que tiene con sus alumnos, su comportamiento, actitudes, cercanía, retomar la calidez humana antes que la intelectual, darán indicios de que ya son muy pocos los docentes que se preocupan por dejar una huella bonita y certera en cada uno de sus pupilos.

La SEP, la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, las Ciencias y la Cultura, en inglés: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, abreviado internacionalmente como UNESCO), entre otras instituciones se han preocupado por encauzar la educación en torno a los valores, por reanimar el aspecto humano como algo importante y trascendental. Pero se considera que si dentro de los lineamientos, conferencias y proyectos promovieran el liderazgo como una herramienta para favorecer, facilitar y mejorar el quehacer docente, que el maestro se empape y relacione más con éste término y misión; cambiaría la historia del sistema educativo, marcaría una nueva era.

Pues este emblema ya hace mucho ruido desde hace varios años, sobre todo ha sido el motor impulsor de varias empresas comerciales pues sus gerentes y dueños han sabido asumir el rol de liderazgo, por consiguiente tienen a sus compañías en los primeros lugares dentro del mercado.

Claro que para ello han invertido bastante tiempo, recursos y capital humano. Preocupándose y ocupándose en primera instancia por el departamento de recursos humanos. Motivando a sus trabajadores con seminarios, talleres de superación personal, de relaciones humanas, liderazgo, etc. Es decir saben que si crean climas cálidos de trabajo, los resultados que sus mismos trabajadores arrojen serán favorables para todos.

Por eso la inquietud e interés por demostrar y dar a conocer que si los maestros asumen liderazgo en el trabajo, pero principalmente en las

relaciones con los alumnos, se podrá formar mejores seres humanos y luchar contra toda esta onda de violencia e inseguridad que se está viviendo en todo el mundo, pero principalmente en el país.

Además de que se observó que en la Escuela Francisco I. Madero, uno de los principales problemas que aqueja a su institución, es que a los docentes les hacia falta sentir y vivir una motivación interna, que la conciencia, la razón y ética respondieran a tales demandas; y a la vez una externa, directivos y compañeros de trabajo les permitiera sacar y dar lo mejor de si. Tener un compromiso primeramente con su profesión, y posteriormente con la comunidad. Pues se encontraron maestros desmotivados y poco interesados en propiciar el valor del respeto, honestidad, tolerancia entre otros. Pues con sus actitudes estaban muy lejos de educar con el ejemplo. Ya que: “Cuando el sujeto tiene éxito y logra sus objetivos, su conducta posterior es satisfactoria, es motivada, constructiva, positiva, colaboradora, de apertura. En caso contrario se origina una conducta frustrada. El sujeto ante el fracaso de la no satisfacción de sus necesidades adopta comportamientos negativos”. (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 25).

Ante tales circunstancias se puede entender y hasta cierto grado comprender la conducta de dichos profesores, de los cuales algunos no son maestros de vocación, otros más están cansados por su avanzada edad, el atender además de ello una doble plaza, entre otros factores. Pero, más sin embargo la educación no puede darse el lujo de justificar y aceptar dichos comportamientos y actitudes. Aquí la gran utopía y reto que el sistema educativo debiese adoptar, sería el hecho de sanar todas estas frustraciones dadas en sus docentes, y a la vez brindarles una constante motivación.

1.7 PROBLEMA

¿CÓMO APOYA EL LIDERAZGO DEL DOCENTE PARA PROPICIAR EL APRENDIZAJE EN FUNCIÓN DE LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE MAESTRO- ALUMNO?

1.8 PREGUNTAS

Con la pregunta central despierta el interés por saber y dar a conocer:

1. La relación que existe entre maestro y alumno, ¿cómo determina la construcción del aprendizaje?
2. ¿Qué implica ser líder?
3. ¿Qué ventajas proporciona a la enseñanza – aprendizaje el ser un buen líder?
4. ¿Cómo se logra el liderazgo?
5. ¿Qué impacto tiene el ser líder?
6. ¿Qué factores sustentan el liderazgo en la relación maestro – alumno?
7. ¿Qué relación tiene la responsabilidad con el liderazgo?
8. ¿Qué implicaciones tienen la confianza, la credibilidad y el respeto con el líder?
9. ¿El maestro formador y después el educador? estrategia, viable para la relación óptima entre maestro - alumno.
10. ¿Qué influencia tiene el maestro líder, sobre sus alumnos en la conformación de su autoestima?
11. Los alumnos y padres de familia ¿qué ventajas obtienen con un maestro líder?
12. ¿Qué se piensa actualmente sobre los maestros líderes?
13. ¿Por qué la sociedad exige docentes con liderazgo?
14. Relaciones sociales, autoestima y valores implicados en el liderazgo
15. ¿Qué procesos de formación exige el liderazgo?
16. ¿Qué estrategias seguir para favorecer la relación maestro – alumno?
17. ¿Cómo se puede valorar o evaluar la falta de liderazgo? ¿qué factores lo evidencian?
18. ¿Cómo ayudar al maestro que se encuentra abatido y sumergido en la mediocridad?

19. ¿Qué factores ocasionaron la pérdida de ese rol en el docente?
20. ¿En la actualidad se podría recuperar el papel de líder e intelectual que se tenía en la década de los sesentas en el siglo XX?
21. ¿Qué acciones se deberían de hacer para recuperar liderazgo y presencia ante la sociedad?

CAPÍTULO 2

“EN BUSCA DEL CAMINO PARA LLEVAR ACABO LA INVESTIGACIÓN”

El presente capítulo tiene como primordial interés dar a conocer la metodología, enfoque, procesos, conceptos y herramientas que se programaron para poder realizar la investigación.

Hablar de investigación es hacer alusión de manera directa a una problemática a seguir, ya sea dentro de cualquier ámbito o contexto pudiendo ser en lo laboral, social, educativo, etc. Se sabe que en la actualidad existen diversos métodos y caminos para buscar las mejores alternativas y propuestas para mejorar dichas situaciones. Pues resulta que:

La investigación es un proceso riguroso, cuidadoso y sistematizado en el que se busca resolver problemas, bien sea de vacío de conocimientos (investigación científica) o de gerencia, pero en ambos casos es organizado y garantiza la producción de conocimientos o de alternativas de solución viables. (MENDOZA, 2005: 1)

Independientemente del enfoque o método que se decidió elegir se consideró imprescindible presentar también los más usados dentro de la investigación educativa y social, con el fin de presentar un panorama más amplio; todos ellos están cuidadosamente estructurados, y dependen de ciertos elementos y factores precisos para poderse ejecutar. Así que si se desea obtener resultados favorables, no se deben de perder de vista todos los componentes, características, objetivos... Por ejemplo de la Investigación – Acción se puede rescatar el proceso cíclico que la hace única en su género. Es decir, una vez que se detectó el problema se busca una posible solución, posteriormente se aplica, se echa a andar. Después se evalúa con la finalidad de comprobar si resultó viable dicha propuesta, y en caso de no ser así, se propone otra, se echa nuevamente a andar, y si tampoco genera lo esperado se repite el mismo ciclo de prueba y evaluación cuantas veces sea necesario.

En cambio la investigación Dialéctica busca que ésta sea pragmático, progresista, humana, crítica, pero sobre todo de carácter científico. Al igual que la Investigación - Acción y la Etnografía se apoyan para la recabación de datos de la encuesta, entrevista, diarios, observaciones, etc.

La Investigación Documental resulta ser la más común para realizar investigación social, aunque tiene como desventaja el hecho de que no te permite tener una relación directa con la información y realidad que se persigue; ya que sólo te permite conocer los puntos de vista, conjeturas e interpretaciones que algún antecesor al investigador haya formulado.

Y finalmente la Etnografía, que en este caso fue por la que se optó, debido a que ella me permitió conocer y comprender una realidad adversa con la cual me tocó vivir, y que en mi caso resultaba difícil de solucionar o cambiar; debido a que yo no podía lograr hacer cambiar la forma de actuar, de pensar, trabajar, etc. De mis compañeros con más de 20 o 30 años de servicio; y que en la mayoría de los casos ya deberían incluso estar jubilados. Uno no puede hacerlos cambiar de la noche a la mañana; una persona adulta forjada ya con ciertos valores, y actitudes difícilmente cambia. Y en mi caso finalmente no era ni una o dos personas las que se encontraban así, sino que casi era todo el colegiado.

Enseguida se van a enlistar y presentar a grandes rasgos los conceptos y características de los métodos ya antes mencionados:

2.1 Investigación – Acción

Latorre cita a Kemmis (1984) y para este autor la investigación acción es:

Una forma de indagación autorreflexiva realizada por quienes participan (profesorado, alumnado, o dirección por ejemplo) en las situaciones sociales (incluyendo las educativas) para mejorar la racionalidad y la justicia de: a) sus propias prácticas sociales o educativas; b) su comprensión sobre las mismas; y c) las situaciones e instituciones en que estas prácticas se realizan (aulas o escuelas, por ejemplo). (2007:24)

La finalidad de dicha investigación es mejorar la práctica educativa, elaborando para ello un plan o propuesta el cual debe emplearse siguiendo para ello un esquema o rol de categorías tales como:

- Cíclica, recursiva. (Pasos similares tienden a repetirse en una secuencia similar.
- Participativa. Los clientes e informantes se implican como socios, o al menos como participantes activos, en el proceso de investigación.
- Cualitativa. Trata más con el lenguaje que con los números.
- Reflexiva. La reflexión crítica sobre el proceso y los resultados son partes importantes de cada ciclo.... (LATORRE cita a Pring, 2007:28)

¿Qué implica hacer investigación – acción?

Latorre citando a Zuber – Skerritt (1992) dice que tiene lugar una investigación – acción si:

- La persona reflexiona y mejora su propia práctica y situación.
- Se vincula con rigor la reflexión y la acción.
- Se hace pública la experiencia no sólo a otros participantes sino también a otras personas interesadas y preocupadas en el trabajo y la situación. (2007: 28)

Por último Lewin (1946) elaboró un modelo en el cual la investigación – acción consta de los siguientes pasos:

- planificación
- acción
- y evaluación de la acción (citado por LATORRE, 2007: 35)

También es importante recordar que estos pasos se llevan a cabo de una forma cíclica, a prueba y error se puede decir, no importando todas las veces que sea necesaria su repetición, hasta llegar a los resultados deseados.

2.1 INVESTIGACIÓN DIALÉCTICA

MORA Ninci (1999) comenta que la investigación dialéctica surge en los años noventas de un movimiento social concreto, a la necesidad de responder a las movilizaciones, pero que sus raíces epistemológicas provienen de la confluencia entre la teoría social revolucionaria, la ley del materialismo histórica denominada “del desarrollo desigual y combinado”, y la creciente complejidad de las relaciones de clase, raza, género y etnicidad, a partir de la etapa de globalización. Por eso se buscó un modo de hacer investigación que sea a la vez más pragmático, progresista, humano, y crítico; pero por sobre todas las cosas que sea más científico. (2010:181)

Pero la dialéctica clásica tiene su origen con Heráclito y Platón y era entendida como el método del pensamiento, posteriormente años más tarde en el siglo XX, Engels y Marx pusieron la dialéctica hegeliana sobre bases materialistas, y la teoría continuadora de la dialéctica del Marxismo aplicada al estudio de hechos históricos y sociales concretos ha sido llamada la ley del desarrollo desigual y combinado (MORA, 2010:182).

La “observación dialéctica” expone los fundamentos de la teoría (o un aspecto de ésta), apoyada en la crítica dialéctica y cuestiona las bases epistemológicas hasta no dejar ninguna verdad absoluta. Las técnicas pueden ser las mismas que las de otros diseños en las ciencias sociales, tales como las encuestas, entrevistas, la investigación – acción, la observación naturalista/ participativa/ no – intrusiva, la historia de vida y otras técnicas de recolección de datos que los investigadores sociales tienen a su disposición. Un diseño de observación dialéctica en los aspectos superficiales se parece a un boceto de investigación cualitativo o cuantitativo clásico, pero se distingue por la dimensión del análisis y de la interpretación que se hace de la realidad. Es un método que no oculta el programa o la teoría de la investigación, sino que busca explicar la realidad para un objetivo de cambio social; es decir no critica para reformar la sociedad, sino para transformarla. (MORA, 2010:185 y 186).

2.3 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Por sus virtudes y técnicas, según lo deja ver Martínez (2004), la investigación documental es sin duda el método más utilizado en el mundo de la investigación social. Y Rojas Soriano ha dicho que:

La investigación documental es el conjunto de procedimientos o medios que permiten registrar las fuentes de información teórica y empírica (ideas, conceptos, hipótesis, datos, etc.) que contiene un libro, un artículo, informe de investigación, censo, u otros documentos, para utilizarla a fin de tener un conocimiento preliminar del objeto de estudio y/o plantear el problema de investigación, el marco teórico y conceptual y las hipótesis. Entre las principales técnicas de investigación documental se encuentran la ficha bibliográfica y hemerográfica, la ficha maestra y la ficha de trabajo. (Citado por MARTÍNEZ, 2004: 33)

Pero también es importante mencionar que por el tipo de información que recoge, es sin duda un método de investigación cualitativa inexacta, de naturaleza semiótica y hermenéutica, que sólo tiene como principal instrumento de información y conocimiento a los distintos tipos de documentos que existen, tales como: CDs, electrónicos, digitales, páginas Web, bases de datos, libros, revistas, fotografías, pinturas, discos, películas, videos, esculturas, diarios, cartas, etc.

Un hecho que no se puede negar es, que la investigación documental no permite el acceso directo y puro a la realidad, ni permite conocer de manera fiel el pasado, ya que sólo permite conocer las interpretaciones y puntos de vista sobre ese pasado, o determinado fenómeno o situación que construyeron otros seres humanos.

Éste recurso surgió finalmente dentro de las distintas áreas y disciplinas como lo son: Historia, Teología, Literatura, Derecho, etc. Esto fue desde el siglo XIX, y hasta el día de hoy estos saberes se han venido acumulando, organizando, perfeccionando y sistematizando gracias a la evolución y especialización de las llamadas Ciencias de la información y la Documentación.

Y finalmente éste resulta crucial, pues es a través de él que se accede al complejo mundo de un tipo específico de “memoria social”, la cual se construye acumulativamente buena parte del conocimiento en las distintas sociedades. Se utiliza principalmente en los ámbitos de la academia y la investigación científica. Y en primera instancia se necesita que el investigador reconozca sus tres grandes etapas (MARTÍNEZ, 2004: 41):

- 1) Primer etapa: Búsqueda de documentos, elaboración de las primeras listas de referencias documentales y adquisición/ recopilación de documentos.
- 2) Segunda etapa: Lectura y análisis de documentos.
- 3) Tercera etapa: Elaboración de un “nuevo documento”, presentación de resultados de la investigación y la elaboración de listas de referencias documentales (bibliográficas, hemerográficas, etcétera) exhaustivas.

2.4 MÉTODO ETNOGRÁFICO O ETNOGRAFÍA

Pero ahora, hay que hacer alusión de manera más precisa al método etnográfico educativo, con el cual se pretende y se quiere trabajar dado que BERTELY cita a ROCKWELL “Sostiene que la etnografía educativa además de documentar la vida cotidiana en las escuelas y salones de clases, debe abarcar el análisis de los procesos históricos, sociales y estructurales que intervienen en su generación”. (1980:32).

Y que a través del análisis que se haga, en el cual se logre constatar que el liderazgo bien empleado por parte del docente en su relación maestro-alumno, puede beneficiar de manera nata al proceso de enseñanza – aprendizaje. Pues se ha notado y no solamente en la cuestión personal o centro escolar, sino en otras escuelas pertenecientes a la zona, que los profesores en su gran mayoría se encuentran apáticos a la formación en valores, les falta ética y en algunos otros casos conciencia de que los inmensos problemas actuales, son por la falta de verdaderos líderes, funcionarios y docentes comprometidos con la verdad.

Los grandes problemas... de hambre, ideologías destructivas, guerras, desubicación de valores, etc. son fundamentalmente problemas de educación y liderazgo; los líderes mundiales y nacionales tienen, hoy por hoy, la oportunidad de solucionar estas dificultades mediante decisiones políticas y éticas utilizando de manera racional los recursos materiales, científicos y económicos a nuestro alcance. (CASARES, 2000:23)

Se sabe que resulta imposible el sólo hecho de pensar cambiar el mundo, es una tarea difícil de cumplir, pero de lo que si se está seguro, es que con el análisis y observaciones que dejen por escrito, se puede despertar la conciencia y el interés de algunos docentes para poder cambiar su actitud en cuanto a su desempeño profesional, personal, pero sobre todo humano. Se debe trabajar un poco más dentro de la dimensión humana y afectiva de los alumnos, pues en los últimos dos ciclos escolares que se ha atendido, los pupilos se encuentran en serias desventajas en ambas dimensiones. Se tienen educandos que vienen de divorcios, hogares en donde se vive violencia intrafamiliar, padres con problemas de alcohol y drogas, niños huérfanos, desamparados y ajenos a una figura materna o paterna, otros más con papás en la cárcel y por si fuera poco unos más sufren la adaptación a su nuevo padrastro.

Es por todo ello y siguiendo a Cásares, se puede confirmar que: "En primer lugar, la educación se debe de enfocar a la formación esencial y a inculcar los valores fundamentales que garanticen la realización personal y familiar, así como la construcción de comunidades solidarias y la transformación del mundo por medio del trabajo". (2000:25)

Si los alumnos se encuentran bien en el aspecto emocional y humano, tendrán mayores garantías de aprovechar al máximo el proceso de enseñanza – aprendizaje al cual sean sometidos. Hay que recordar pues que los patrones de conducta son hábitos que se heredan y que proceden principalmente del seno familiar y escolar, es decir, si el chico vive entre gritos y golpes va a querer repetir lo mismo dentro de su salón de clases y entorno. Pero si para su fortuna sucede lo contrario, de que viva en armonía con toda su familia, que además cuente con un maestro responsable, justo, cercano, limpio, respetuoso, etc. Su formación será a través de valores y actitudes que aprenderá a valorar y a necesitar como elementos indispensables para su vida;

y como premio al final del camino, habrá logrado consolidar la ética tanto en lo humano como en lo profesional. Ya que:

La ética es la base de los códigos de conducta que crean las condiciones de convivencia humana y social. La conducta ética crea los vínculos entre las personas, las comunidades y las naciones. Busca fortalecer las reglas de convivencia, del respeto propio, la individualidad, la solidaridad, la superación, el amor al trabajo y la búsqueda de la perfección. La ética es la base de la vida común de la civilización y de la supervivencia humana. (CASARES, 2000:25)

Es importante volver a retomar los valores, hábitos, la ética pero sobre concientizarse como docentes de que el liderazgo bien empleado, ayuda a transformar y mejorar la situación o meta que se proponga. Y no perder de vista que todo cambio educativo se origina dentro del salón de clases. Se debe hoy en día revalorar el desempeño, evaluarlo ¿qué se hace?, ¿cómo se hace?, ¿se es atento o atenta con los educandos? ¿pasan desapercibidas ante el profesor sus penas y alegrías?. Falta recuperar la verdadera vocación como profesor, y trascender de manera social como auténticos líderes y agentes de cambio y esperanza.

Y dado que se tiene una problemática en la cual se quiere y debe trabajar, y por las características sociales y educativas que representan, además de las razones personales y laborales que competen, se ha considerado que la mejor alternativa para darle un mejor entendimiento e interpretación, es en base a la etnografía. Se estarán trabajando de manera personal, sin un colectivo con el cual se pudiese consensar y evaluar, característica de la investigación – acción. Además de que el método anterior exige una actuación y determinación grupal, actualización del mismo, y finalmente demanda que se lleve a cabo una participación en la transformación social. Dichos elementos que ya se valoraron y se descartaron por motivos y razones que se mencionarán posteriormente porque antes es necesario iniciar citando algunos conceptos precisos sobre lo que es la etnografía: "Consiste en la descripción de los eventos que tienen lugar en la vida del grupo, de las estructuras sociales y la conducta de los sujetos como miembros del grupo. Así como de sus interpretaciones y significados de la

cultura a la que pertenece”. (MORTIS, 2006:10).

Se considera que resulta bueno el partir con los conceptos, origen y fundamentos del método de investigación, con el fin de darle forma e hilación a todos los demás elementos e información que se presenten. Pues deben de encajar a la perfección con la temática que se va a perseguir. La etnografía tuvo sus inicios como forma de investigación social a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX. Dentro del seno de la antropología cultural, y posteriormente su evolución y desarrollo a través de la antropología y sociología educativa. De hecho se le otorga el origen o padre fundador de la etnografía a Malinowski, dado que le otorgó importancia capital a las actividades diarias del grupo estudiado. Y además mostró y constató que toda sociedad por más simple que parezca, posee una estructura cultural que habrá que reconocerle.

La investigación etnográfica esencialmente consiste en una descripción de los acontecimientos que tienen lugar en la vida del grupo, destacando las estructuras sociales y la conducta de los sujetos como miembros de un determinado grupo, así como las estructuras de sus interpretaciones y significados de la cultura a la que pertenecen (REYNAGA, 2003: 128).

El trabajo de investigación también data como primer valor a la descripción y la reconstrucción de los hechos que día a día se viven y que se presentan en la relación entre maestro – alumno, se desea presentar la realidad que experimentan los estudiantes por la falta de liderazgo de parte de su docente, ya que en ella, deberían sentirse motivados y confiados en que su profesor se está preocupando por su aprendizaje, sentirse queridos y aceptados por él y por sus compañeros.

Dentro del entorno no sucede esa realidad, todavía se recuerdan los comentarios que hicieron la mayoría de las madres de familia del actual grupo con relación al maestro anterior, que era un flojo, que no se preocupaba por enseñarles, no terminaron los libros de texto, se salía mucho de salón, y lo peor que les resultaba a ellas era la situación de que no tenía disciplina y mucho menos se ocupaba por el comportamiento de sus educandos.

Comentarios que hasta el momento los alumnos siguen recordando y constanding a cada momento. “Es que maestra, con el maestro casi no trabajábamos, se salía por su café y duraba como una hora”. “Nos regañaba por todo”. “Y luego la maestra de primero y segundo nos pegaba con una regla”... “hizo llorar a....., y yo le tenía mucho miedo”. Son acciones pasadas del siglo anterior y de otros dos o tres años atrás; pero cómo trascienden estas acciones en los educandos, y son cosas que jamás olvidarán. Es por eso que se desea evitar que los alumnos los recuerden así, son comentarios que hieren y degradan tanto el aspecto profesional como humano del docente. Se debe procurar que a través de: “la relación maestro – alumno se propicia la educación democrática. En este encuentro el alumno debe ser tomado en cuenta en la búsqueda de mejores caminos para descubrir y aprender”. (CASARES, 2000:114).

Por eso se debe esforzar en generar a los alumnos mejores climas de aprendizaje, aprovechar la relación que se establece con ellos para también alimentar y fortalecer su dimensión afectiva, fortalecer su autoestima, pero sobre todo brindarles un mayor número de oportunidades para superarse.

La etnografía permitirá presentar un panorama sobre la realidad que se vive en las aulas, la cual es la ausencia de liderazgo, y a la vez contrastarlo con las ventajas y retos que se pueden obtener al momento de emplearlo de forma idónea.

Además de que este método se caracteriza por:

Investigar un escenario pequeño, relativamente homogéneo y geográficamente limitado. Por la creación de una base de datos compuesta por las notas de campo, la descripción y explicación interpretativa de la cultura, formas de vida y estructura social del grupo investigado. Los investigadores suelen utilizar una combinación equilibrada de datos, tanto subjetivos como objetivos, para reconstruir un universo social. (PÉREZ, 1998).

Es decir, aquí tienen igual de validez los datos que se recopilen a través de las diversas fuentes de información que se utilicen (libros, revistas, documentales, internet...) como los que se construyan a través de la propia

experiencia y sentido común. Se puede aportar avances a la construcción del problema, por medio de los análisis de clases, entrevistas, diarios y observaciones. Tanto los datos objetivos como los subjetivos van de la mano en este método de investigación con el fin de llegar a una conclusión. “Se puede hacer etnografía a partir de un buen número de entrevistas y observaciones, o incluso una etnografía de mi propia experiencia como sujeto que habla de otros y que escribe de otros”. (VERA, 2007:253)

Fuentes de indagación adicional o herramientas y técnicas que utilizan los etnógrafos (REYNAGA, 2003: 133-134)

- a) Observación participante
- b) Registros de observación.
- c) Autorregistros.
- d) Diarios de campo.
- e) Entrevistas etnográficas.
- f) Microensayos.
- g) Testimonios.
- h) Materiales referenciales

El etnógrafo articula lo que escucha y observa con el contexto histórico, político y cultural. Y algo que también resulta novedoso integrar a este capítulo sobre la etnografía, es que en el ideal etnográfico: “El /a investigador /a, durante un largo período de tiempo, observa, escucha, habla con la gente, es decir, recopila toda la información disponible sobre las cuestiones que hacen referencia al objeto de estudio”. (IÑIGUEZ, 1999: 500)

La meta para realizar esta investigación fue por dos años. Periodo durante el cual no se deben perder de vista los comentarios y aportaciones que reciba tanto por parte de los maestros, directivos, alumnos y padres de familia. Se tendrá que estar atentos a toda la información que se pueda recuperar por parte de todos los actores que integran el centro escolar. Ser minuciosos tanto en lo que se vea como en lo que se escuche, no dejarse sorprender o llevar por el primer comentario o la primera impresión. Se debe dar tiempo para indagar y estudiar a profundidad lo que se está presentando, para evitar hacer diagnósticos erróneos.

Además de que: “El método etnográfico comienza así en la experiencia, tiene que ver con la forma en que esa experiencia vivida es representada y se condensa en una forma textual y significativa, una escritura que produce descripciones sobre la vida de quien escribe y la de aquellos sobre quienes se escribe”. (VERA, 2007: 251).

Se comenzó redactando y presentando una realidad y experiencia que se estaba viviendo, tomando en cuenta el propio estilo y forma, dejando percibir a través de los escritos lo que esto significaba; pero sobre todo las repercusiones que consigo traía, perjudicando tanto en el aspecto laboral como en el personal. Es un trabajo descriptivo, el cual está argumentado tanto por los comentarios, experiencias y aprendizajes personales, como por los fundamentos de otros autores. Es una experiencia totalmente significativa y de suma trascendencia para el desempeño profesional.

Algo que se ha percibido desde hace bastante tiempo atrás, y de lo que se está seguro, es que a través de una óptima relación entre maestro- alumno además de favorecer el aspecto emocional y social, el factor aprendizaje se ve favorecido plenamente. Pues se puede asegurar que las cosas pueden ser mejor dentro del salón de clases en caso de que el maestro demuestre liderazgo en la relación que establece con cada uno de sus alumnos, ¿por qué no sacarle el mayor provecho a algo que resulta tan cotidiano y normal?; y que además es una tarea que se realiza todos los días. De antemano se sabe que la interacción se tiene que dar, ya sea esta de manera positiva o negativa, y si de ésta relación se pueden fomentar un sin fin de valores, pero sobre todo crear condiciones óptimas para el aprendizaje y la consolidación de la autoestima del educando ya sería una obra de gran valor, pues incluso Casares (1994) dice: “Los verdaderos maestros no sólo tienen “buenas relaciones humanas” con sus alumnos, sino que establecen compromisos de superación permanente para lograr las metas y los objetivos propuestos”. (2000:134)

Interesa que lleguen a etiquetar como un buen docente, a dejar una huella positiva e inolvidable en los alumnos, que recuerden a través de la obra de caridad que hicieron, o al momento de ser solidarios, justos u

honestos. Que en cada acción buena, meta o superación que logren digan que además de que se lo deben a sus padres, también en parte el mérito es a los valores y enseñanzas que como docentes se han dejado en ellos.

El sistema familiar, y en especial el educativo, son los primeros que deben dirigirse a formar líderes moralmente fuertes para robustecer el tejido social, líderes que participen en la formulación de una visión de futuro estimulante y atractiva para la nueva civilización que requerimos; líderes con una verdadera vocación de servicio y lealtad a su grupo humano que no busquen aprovechar los puestos de poder para servirse a sí mismos y a intereses particulares; líderes que sepan integrar, motivar y comprometer a los miembros de su grupo en áreas de la unidad social. (CASARES, 2000: 92).

La educación comienza en casa, los padres deben ser los principales promotores de los buenos hábitos, valores y costumbres. A la escuela o al propio sistema educativo en sí, sólo le correspondería reforzar esos valores que el niño se supone ya vivió en casa. Pero ¿cuál es la sorpresa o la cruda realidad que afrontan la mayoría de los docentes?, niños sin educación, carentes de amor y de apego familiar, pequeños que no saben nada de los buenos valores o normas familiares y sociales. Están desafortunadamente, viviendo una época en la cual la ética y la moral se encuentran por debajo de las tecnologías, políticas y status sociales. "El reto para la familia y el sistema educativo es retomar la vocación de forjar personas que se gobiernen a sí mismas, como decía Sócrates, y que sepan aportar a su familia, comunidad, trabajo y sociedad sus capacidades para construir una mejor forma de vida y una nueva civilización". (CASARES, 2000:92).

Y se menciona la importancia de formar líderes, como respuesta automática cuando se goza de un líder docente. De igual forma se quiere pensar que con lo que respecta al objeto de estudio, donde hay un maestro líder hay una comunidad en proceso de liderazgo. Un buen dirigente no sólo va a buscar el provecho personal, sino que a su vez con su ejemplo y trabajo va a forjar a los nuevos líderes del mañana.

La importancia de formar líderes en las escuelas y universidades y si es necesario incluir clases de liderazgo. Yo creo que los líderes se forman en las oportunidades de ejercer el liderazgo a través de la misma. Si una escuela fomenta una gran cantidad de oportunidades de trabajar en equipo y de asumir la responsabilidad en esos equipos, poco a poco los alumnos irán cumpliendo con el papel de líderes y se estarán convirtiendo en expertos conductores de masas. (CASARES, 2000: 105, y 106).

Y sería interesante que dentro del currículum de la educación mexicana, se incluyera al liderazgo como asignatura a cursar dentro de todos los niveles. Pues en Estados Unidos así lo tienen, tocó vivir la experiencia de participar en las clases de verano allá mismo, y ver como el liderazgo tenía sus propio créditos dentro del sistema educativo, de hecho comentaba una de las maestras que constantemente hay talleres y conferencias en torno al liderazgo, donde se involucran también a los padres de familia. Pues para el sistema norteamericano resulta imprescindible y de suma trascendencia el hecho de forjar líderes desde los niveles más elementales, realmente se preocupan por rescatar y a la vez reforzar las características natas que posee todo líder. Y para seguir con el tema de la etnografía en sí, el etnógrafo educativo debe tener en cuenta al iniciar su trabajo de campo:

- ✦ La definición del protocolo de investigación
- ✦ Las preguntas y dimensiones de análisis.
- ✦ La delimitación del referente empírico.
- ✦ La selección de técnicas e instrumentos de investigación.
- ✦ Y la manera de construir las primeras inferencias factuales y conjeturas.

Se puede hacer etnografía a partir de un buen número de entrevistas y observaciones, o incluso una etnografía de la propia experiencia, relatando o narrando todo lo que acontece dentro del contexto que se está presentando.

Y siguiendo a La Torre et. al. (citado por SANDIN,1996:227) se pueden señalar los siguientes rasgos, que aunque no exclusivos de la etnografía, informan acerca de su naturaleza:

- ✦ **Carácter holista:** describe los fenómenos de manera global en sus contextos naturales, aceptando el escenario complejo que encuentra y la totalidad como elementos básicos.
- ✦ **Condición naturalista:** el etnógrafo estudia las personas en su habitat natural. observa, escucha, habla, anota las historias de vida y evita las

formas controladas.

- ✦ **Usa la vía inductiva:** se apoya en las evidencias para sus concepciones y teorías y en la empatía y habilidad general del investigador para estudiar otras culturas.

- ✦ **Cáriter fenomenológico o émico:** los significados se estudian desde el punto de vista de los agentes sociales.

Y para Goetz y Lecompte,(1998 citado por SANDIN, 2009: 25) cuatro son las fases que integran el proceso de investigación etnográfica.

- La 1ª constituye el período previo al trabajo de campo, se determinan las cuestiones de la investigación y los marcos teóricos preliminares, y selecciona un grupo para su estudio.

- La 2ª plantea el acceso del investigador al escenario, la selección de informantes y fuentes de datos, así como decisiones en torno al tipo de estrategias de recogida de información y tipos de registro para su almacenamiento.

- La 3ª remite al trabajo de campo propiamente dicho.

- La 4ª se centra en el análisis intensivo de la información.

Y también con todo esto se ha venido diciendo sobre la etnografía, se quiere agregar el hecho de que la investigación se verá regida por el enfoque metodológico cualitativo, los conocimientos que se van a generar, son a partir de una realidad social y a través de la interpretación de una problemática suscitada en un contexto determinado; nociones y experiencias que se construyan, serán a partir de la interpretación que uno como investigador le dé, sustentado lógicamente por investigadores y autores ya reconocidos, y que han

trabajado dentro del mismo campo.

El Enfoque Cualitativo se instala a partir del siguiente postulado: la generación de conocimiento es un desarrollo desde el sujeto que conforma un problema de investigación, siendo por tanto un proceso de construcción que se desarrolla asumiendo como principio básico la definición de la realidad estudiada, como una conformación discursiva desde la propia comunidad de investigación y desde los sujetos que generan dichos procesos. (ARREDONDO, y otros, 2005:91).

Se está de acuerdo con Arredondo porque a partir de la propia realidad como docente, se va a dar a la búsqueda de conocimientos nuevos que ayuden a solventar una problemática, la cual se está enfrentando. Es decir, ese problema se convertirá en el centro (el foco de atención) sobre el cual giré toda la dedicación y tiempo a la investigación. Pues los resultados que se consigan, además de permitir entender y comprender de mejor forma dicha situación, ayudarán a plantearse estrategias y formas de mejorar la práctica docente, generando con todo esto un crecimiento profesional, humano y laboral.

Y Taylor y Bogdan, citados por Martínez, mencionan que la metodología cualitativa consiste en más que un conjunto de técnicas para recoger datos, en un modo de encarar el mundo empírico (2004: 11 y 12):

- 1) La investigación cualitativa es inductiva.
- 2) En la metodología cualitativa el investigador ve al escenario y a las personas en una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo.
- 3) Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son de su objeto de estudio.
- 4) Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.
- 5) El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.
- 6) Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas.

- 7) Los métodos cualitativos son humanistas.
- 8) Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez de su investigación.
- 9) Para el investigador cualitativo todos los escenarios, personas, son dignos de estudio.
- 10) La investigación cualitativa es un arte.

La etnografía nace de la antropología cultural, para muchos autores es una forma básica y fundamental de la Investigación Cualitativa, puesto que permite aprender los significados compartidos del grupo que analiza. (IÑIGUEZ, 1999:499).

Los elementos metodológicos, o instrumentos de recopilación para la información que se van a utilizar como parte esencial para la construcción de conocimientos son:

- **La entrevista:** corresponde a una conversación entre dos o más personas para una determinada finalidad. Cuando ésta es exclusivamente la de obtener información, se está ante una herramienta de investigación social. Y en una cualitativa se flexibiliza y se adapta a las necesidades del investigador y también a las del entrevistado. Se entrevistó al director en dos ocasiones con la finalidad de conocer su opinión en torno al liderazgo, si consideraba el hecho de tener maestros líderes dentro de su institución y sobre todo para rescatar datos sobre las relaciones que se generan entre compañeros y maestros – alumnos.
- **La observación participante:** la observación etnográfica sirve de instrumento principal a investigaciones que se refieren a la cultura del grupo estudiado. Se forma parte de la comunidad y a la vez se observa. El observador trata de registrar todo lo que sucede en el contexto, o más bien, todo dentro de lo posible. Se estuvo a diario atento, observando,

escuchando y registrando con el fin de obtener el mayor número de datos posibles en torno a las relaciones que se suscitaban entre todos los actores escolares, para finalmente justificar la existencia o no del liderazgo.

- **El registro etnográfico**: es aplicado mayoritariamente al salón de clases. En ese contexto serían aspectos relevantes o dignos de ser registrados: el escenario físico (sala de clases, la escuela), características de los participantes (edad, sexo), ubicación espacial de los participantes (diagramas de ubicación), secuencia de los sucesos (quién habló primero, quién después, etc.), interacciones y reacciones de los participantes, y otros. Se realizaron varios registros, sobre todo de las reuniones de colectivos, con el fin de presentar evidencias sobre las relaciones entre director y maestros, y maestros entre sí. De igual forma se logró también la evidencia de algunas situaciones en las que los maestros agredían tanto de forma verbal como física a sus alumnos. Esa era la finalidad, evidenciar las malas relaciones.
- **Encuestas**: recogida de datos de información, por medio de preguntas escritas organizadas en un formulario impreso, se obtienen respuestas que reflejan los conocimientos, opiniones, intereses, necesidades, actitudes o intenciones de un grupo más o menos amplio de personas; se emplea para investigar masivamente determinados hechos o fenómenos. (Nocedo, 2001:38). Se aplicaron encuesta a maestros, padres de familia y ex – alumnos que egresaron de la escuela con la que se trabajó, con el fin de reunir información sobre sus experiencias y anécdotas en concordancia al trato y relación que se debe establecer entre maestro y alumno, que muchas de las veces se presentan o viven lo contrario a lo idóneo.
- **Técnica del fichado**: los estudios cualitativos trabajan sobre textos. Pero el discurso en bruto no es utilizable. Antes debe ser procesado, segmentado y ordenado a fin de que pueda ser recuperado como dato significativo para el análisis. Y para ello se emplean las fichas descriptivas o contextuales, registro de texto, temáticas, de resumen y

de reflexión, según sea el tipo de información recabada. Se estuvieron fichando los libros que se leyeron en torno al liderazgo y valores, juntamente con la información que se consideró precisa de cada uno de los seminarios. Fue un trabajo que siempre se estuvo realizando a la par.

Además de que se puso en marcha con la información que ya se tenía, contando para ello con artículos bajados del internet, libros, documentos, informes, etc. Todo esto con el fin de:

El material ya conocido y trabajado previamente, revisado ahora en función de los temas que surgen de la investigación en curso, permite, por un lado, retomar cosas que se habían olvidado o que no se había pensado que fueran relevantes para el estudio; y además, proporciona pistas para buscar en otros libros y artículos que puedan localizarse en una biblioteca. (ARREDONDO, Ascencio y otros, 2005:149)

Con lo anterior se quiere aprovechar para comentar que se es consciente que conforme se fue conociendo un mayor número de ejemplares, artículos, y autores que giraron en torno al problema de investigación, la misma información que se fue conociendo y recabando, ayudaron a cuestionar el trabajo realizado hasta el momento, y dieron más pautas, o simplemente generará un mayor número de dudas de forma personal, pero alentando a la vez las ganas de saber más y el por qué del meollo del asunto. Lo interesante de todo esto fue encontrarle el fin, porque información hubo muchísima, de eso se estuvo seguro. Parte del reto fue hacer una buena clasificación y eliminación de la misma. El saber desglosarla y utilizarla en el momento idóneo es un factor que se cuestiona de verdad.

Claro que también sobre la marcha se incluyó el manejo de archivos con la ayuda de la tecnología de la información, el uso de algunas bibliotecas, la utilización de especialistas como fuentes de información, además de las fuentes documentales (seguir bajando artículos de Internet, la consulta de un mayor número de libros, artículos, informes...).

Siguiendo a Rincón (1997 citado por SANDIN, 2009: 27), se sabe que el proceso de investigación etnográfica tiende a seguir un **modelo cíclico en forma de espiral**, en el que los objetivos y los instrumentos se pueden volver a definir en cada ciclo de la misma.

Y para seguir ampliando el panorama de la etnografía, Hymes (1987) y Spradley (1980 citado por SANDIN, 2009: 27) sugieren tres modalidades de investigación etnográfica.

- **Etnografía comprensiva:** pretende descubrir la cultura global, el estilo de vida completo de un colectivo, de un grupo o una comunidad e interpretar la experiencia.

- **Etnografía con una orientación temática:** reduce el ámbito de investigación a un aspecto o más de una cultura.

- **Etnografía guiada por hipótesis:** por ejemplo influye la actitud del alumnado hacia el centro de trabajo...

Colás (1997 citado por SANDIN, 2009: 32- 33) propone las siguientes modalidades:

- **Etnografía antropológica:** se centra sobre aspectos seleccionados de cómo las personas actúan y viven en sus ambientes, así como sus creencias y costumbres sobre el mundo. (Mostrar la vida humana).

- **Etnografía clásica:** su objetivo es realizar descripciones comprensivas de las elaboraciones culturales que realizan las personas desde su posición. Se realizan las entrevistas a profundidad para elaborar amplias descripciones.

- **Etnografía sistemática:** el eje central es definir la estructura de la cultura, dejando en un segundo plano a las personas y la interacción social. Conocida también como etnociencia o antropología cognitiva (JACOB, 1987).

- **Etnografía interpretativa:** esta escuela provee amplias descripciones de las conductas humanas y conduce al lector, a través del análisis a conjuntos de inferencias e implicaciones de conductas incrustadas/ ocultas en su contexto cultural.

- **Etnografía crítica:** considera inevitable la participación del investigador y su influencia a través de sus textos y construcciones. Dos escuelas emergen: el posmodernismo y el feminismo.

- **Etnografía de la comunicación:** su propósito es identificar los patrones culturales de las organizaciones de acuerdo a cómo la gente interacciona.

Y para concluir con este apartado se desea agregar por último la siguiente información, pues es parte del sustento de la investigación.

- ✦ La tarea del etnógrafo estriba en producir interpretaciones que más que considerarse como verdades absolutas, constituyen clases de verdad.
- ✦ El etnógrafo situado como intérprete, debe hacer explícito el proceso de autocomprensión que experimentó al interpretar, narrar y producir un texto acerca de la cultura escolar.

La técnica que caracteriza el trabajo etnográfico en educación ha sido definida, por Frederick Erickson, como observación participativa (1989). Observar y participar supone la presencia del etnógrafo en el campo de estudio como condición indispensable para documentar de modo detallado y sistemático los acontecimientos de interacción calificados como básicos. Y con todo lo anterior de antemano ya queda la introducción de lo que acontecerá en los siguientes capítulos, pues la tarea que queda será precisamente esa, la de observar de manera detallada y precisa todo lo que acontece en el contexto donde se está situando la problemática. No perder de vista todos los factores y actores que se ven envueltos en ella; ya que la investigación de campo, los diarios,

registros e interpretaciones serán el sostén para que esta investigación vaya tomando forma y relevancia.

3 CAPÍTULO “ VALORES QUE SUSTENTAN UN BUEN LIDERAZGO”

El presente capítulo resalta nuevamente la importancia y trascendencia que tiene el liderazgo dentro de la educación primaria, pero ésta vez apoyándose con el tema de los valores; pues éstos últimos forman parte de la esencia que todo ser humano posee y a su vez son el complemento que debe sustentar el trabajo de todo educador, dado que : “Los principales problemas que aquejan a la humanidad hoy, como las guerras, el hambre, la miseria, la injusticia, la drogadicción y la sobrepoblación son problemas de falta de liderazgo, de conciencia, de valores, de decisiones políticas y humanitarias que construyan la paz y una renovada ética social.” (CASARES, 2000:86).

Aunque visto también desde la parte oficial, el tema de valores o la formación en ellos, es un tema de interés para la legislación educativa pues: “la escuela es una sociedad y una cultura que transmite explícita o implícitamente valores y mensajes a cada alumno”. (CASARES, 2000: 97). Y de hecho con la actual reforma los libros y programas presenta un sin fin de espacios y actividades para trabajar con los niños de educación primaria los valores cívicos como tales dentro del sentido de identidad y pertenencia nacional; al igual que los sociales, morales, políticos y biológicos. ¿Y a qué se refieren cada uno de ellos?

Siguiendo la clasificación de Loya (2006: 24 y 25) se tiene que los valores son:

- **Morales:** son los relacionados con el trato y la convivencia social, como la honestidad, humildad, libertad, justicia, cortesía, tolerancia, amistad y amor.
- **Sociales:** van dirigidos al bien social, como lo son la solidaridad, compañerismo, colaboración, cooperación y respeto a la ecología.
- **Biológicos:** se refieren al cuidado del cuerpo y la mente de la persona; en ellos se encuentran la salud, diversión, de los cuales pueden derivarse otros, como nutrición, higiene, ejercicio, artes o

manualidades, alegría y felicidad.

- Políticos: están enfocados al bien común. E incluyen la democracia, solidaridad, amor, bondad, honradez, verdad, lealtad, educación y patriotismo.

Y todo este conjunto son de suma importancia para el crecimiento y comportamiento del ser humano. Son los cimientos que lo llevan a la excelencia. "Valor es una creencia que rige nuestras actitudes, que forman un comportamiento de excelencia". (LOYA, 2006:23).

Los valores son la prueba palpable y vivencial de las actitudes buenas, sentimientos y emociones que conforman a todo ser humano. Y resulta buen momento ahora para precisar por ejemplificar algunos conceptos en relación a lo qué es o son los valores. Remolina Vargas dice:

La palabra "valor" viene del verbo latino "valere" que significa estar bien, tener salud, vigor, fuerza, energía. Un valor es algo que "esta bien", que posee esas características, algo que se impone por sí mismo. La palabra valor se emplea en múltiples campos de la vida y de las actividades humanas y posee, por consiguiente múltiples acepciones. (2005:2).

Con el simple hecho de hacer alusión a la acción de bienestar, de estar bien. Es signo de confianza y excelencia. Situación que todo buen padre de familia procura tener en casa, que todo gerente desea para su empresa y que en el caso de la docencia, lo que todo maestro anhela para sus alumnos. (R10,F12/10/10 S.C.)

Ma. J: "Hizo bien tu mamá, nadie tiene porque tocar o acariciar a los niños haciéndolos sentir incómodos o mal, y espero que también ustedes aprendan que cuando alguien les quiera tocar sus genitales, o invitarlos hacer cosas que no están bien, inmediatamente los denuncien con sus papás o maestros.
...Ya les he dicho la importancia que tiene el hecho de respetar a todos, si yo quiero que me respeten, que nadie se burle de mí, ni me falten al respeto, yo también tengo que respetar a mis compañeros y maestros."

En estos tiempos tan difíciles que se viven debido a la inseguridad del país

resulta vital y trascendental que todo buen docente a diario no omita la clase de formación cívica y ética; necesita vivenciar los valores dentro y fuera del salón de clases, ejemplificárselos con situaciones cotidianas, hechos que le sean familiares, y que mejor que éste a su vez pueda ser coherente, es decir que su forma de actuar invite a sus alumnos a promover el bien, “La principal característica que un líder puede desarrollar se encuentra en el ser, es decir, en la práctica y la vivencia de valores”. (MOLINAR, 2007: 19) porque qué chasco para el niño cuando sucede todo lo contrario (R10,F12/10/10 S.C.).

Me encontraba a media clase de Educación Cívica y Ética, estábamos hablando con los niños sobre la importancia del valor del respeto y la tolerancia, cuando se me hizo fácil ejemplificar utilizando mi propia persona.

Ma. J: “¿Acaso me han visto a mi peleando con la maestra Cu o Ro, para arreglar nuestras diferencias?”.

Ao Ju: “A usted no maestra, pero al maestro Jor y al maestro que vende los dulces si”.

Ao Fla: “Ah si, es cierto maestra, Ju y yo si los vimos. Estábamos en segundo año y le pedimos a la mtra. To permiso para salir al baño, Ju se salió primero y después la mtra me mandó a buscarlo, y estaba Don Le junto a su salón en medio de los niños separando a los maestros, y me pidió que fuera a la dirección a buscar al director, pero él ya venía con este Ju.”

Ao. Ju: “ Si pues maestra bien chido que se agarraron, el maestro Jor le soltó un cachetadón al Mtro Vic, y él que se le deja ir”...

Que frustrante resultó en este caso para la maestra, deseaba poner como ejemplo el papel e importancia que debe representar un docente para la sociedad y le resultó lo contrario, ya que a estos maestros se les había olvidado el respeto como valor central, ya que también los valores son:

Virtudes: fuerzas para actuar de manera humana, aquellas maneras que distinguen y alejan más por el comportamiento al ser humano de otros seres del reino. Los valores son virtudes que llevan al hombre a su excelencia en el hacer, en el actuar, en el comportarse entre otros seres y con otros humanos, sean éstos de su misma o diferente condición de excelencia. (LOYA, 2006: 24)

Aunque con esto último abordar el tema de valores resulta un tema complejo y hasta cierto punto puede ser polémico, precisamente por la escala que cada uno vive a diario, o simplemente porque cada individuo establece su propia axiología le otorga un valor e importancia a unas cualidades más que a otras.

Pero:

Sin embargo que el valor pueda ser analizado e interpretado desde diversos puntos de vista, no implica que pierda su autonomía como tal en la investigación empírica; que los valores sean componentes de la cultura no hace que sean sinónimo de cultura; que existan valores morales no implica que se fundan con el concepto de moral; que las jerarquías y contenidos valorativos en las sociedades de clase tengan que ver con los intereses grupales y por ende concepciones diferentes de la vida, no indica que la categoría de análisis sea la ideología. (SALORD, 1999:25).

Y lo importante al final de cuentas, es que los alumnos puedan vivir día con día ambientes en donde se favorezcan la adquisición de buenos hábitos, buenos principios, cualidades, habilidades, etc., con el objetivo de ofertar una educación de calidad, pues:

Ser maestro es estar convencido de que el aprendizaje diario, la búsqueda permanente de los valores trascendentes, la solidaridad comunitaria y la autorrealización son el camino para construir un mundo mejor para nosotros en el presente y para la sociedad en el futuro...El papel del maestro del siglo XXI deberá ser el agente de cambio, que entiende, promueve, orienta y da sentido al cambio inevitable que nos transforma a todos...El nuevo papel del docente será el de un líder moderno que dirige, orienta, vincula, da sentido y fortalece los esfuerzos de sus alumnos hacia una sociedad en continuo aprendizaje; hacia una sociedad con mayor libertad física; hacia una sociedad de múltiples alternativas; hacia un mundo cargado de incertidumbre, donde más que nunca la frase de Heráclito cobra vigencia: lo único permanente es el cambio... (CASARES, 2000: 86)

Se debe ser auténticos maestros de vocación y corazón, verdaderos líderes comprometidos ante todo con el bienestar físico, emocional e intelectual de los educandos. Darse a la tarea de conocerlos para que el día de mañana que egresen, o se vayan de su lado, pueda usted despedirlos sin quedar a deberles conocimientos, satisfacciones, juegos, valores, habilidades, etc. Que los estudiantes partan contentos porque vivieron y pusieron a la práctica todo lo que aprendieron, y que finalmente se quede satisfecho por la labor que se hizo, ya que:

La misión del sistema educativo no es sólo preparar mano de obra calificada, sino también desarrollar las habilidades de pensar, de relacionarse, de negociar, de trabajar en grupo y todas las que se requieran en el nuevo contexto del mundo social y laboral. Adicionalmente, el sistema educativo debe fomentar y promover las actitudes y los valores que hagan posible una convivencia ordenada, pacífica, creativa y productiva para el individuo y la sociedad. (CASARES, 2000:53).

Se deben hacer suyos esos compromisos y responsabilidades, para que finalmente se lleven al salón de clases la práctica de valores y una convivencia sana que propicie la adquisición de conocimientos. Pues:

En este orden institucional la escuela tiene como función específica transmitir e inculcar; es decir, formar en determinados valores. Entonces, la escuela como institución debe transmitir un marco valorativo congruente con la legislación, en cuanto ámbito donde se establecen cuáles son los valores considerados socialmente, legítimo, y con la política educativa, en tanto expresión de una jerarquía particular acorde con la función socializadora de la escuela y las necesidades de la coyuntura nacional, y con el marco legislativo y filosófico que fundamenta el quehacer educativo de la sociedad en cuestión. (SALORD, 1999:34)

Y resulta triste que al final de cuentas, compruebas y te das por enterado de que la realidad que vives es muy ajena a lo que los grandes pedagogos y educadores sugieren. Que no existen o se viven tales valores en clases, porque en caso específico y concreto de la escuela a trabajar (Francisco I. Madero) los mismos maestros carecen de ellos; si se mete de lleno a ella y se analiza todos los detalles que suceden, se sorprende con el hecho de ver que los compañeros no avanzan con el tiempo en cuanto a lo académico, actitudinal y social se refiere, pues siguen practicando actitudes y normas de castigo que ya no se justifican.

¿A dónde se quiere llegar con todo esto?, pues simplemente a traer de nueva cuenta a la problemática que existe dentro de este entorno escolar; pero está vez ya sustentada en los acontecimientos que a diario en ella suceden. Un maestro de vocación se va a esmerar por dar lo mejor de si en cada aspecto, actividad o valor a trabajar. Va a querer dejar huella en cada uno de sus educandos, sellarlos con su propio emblema y estilo único en educar. Los docentes comprometidos con la educación, son a su vez los mismos que se preocupan por su propia formación. Pues saben del compromiso y responsabilidad que tienen consigo mismo y con la sociedad en dar lo mejor de sí en cada momento. Llevan consigo los valores éticos, que son: “La primera característica de los líderes, y deben ser interiorizados de tal manera que se vuelvan una forma de ser. Dichos valores tienen como fin la acción humana, por lo que son valores enfocados al ser”. (MOLINAR, 2007:20).

Reconocen que es de suma importancia el hecho de vivir los valores de la tolerancia, el respeto, el amor, la justicia y el apego por la verdad en un mundo tan globalizado; pues el sujeto estructura sus formas básicas de pensamiento a través de sus propias acciones sobre el mundo y éste sobre él, tomando en cuenta que el:

El desarrollo cognoscitivo y el lenguaje se dan la mano, cada sujeto posee una estructura cognoscitiva individual que se organiza en los intercambios con su medio ambiente social, a partir del lenguaje como intermediario entre el sujeto y el mundo como instrumento de interiorización y enriquecimiento entre ambos, al aprender y ordenar lo real. Con el lenguaje el individuo asimila la experiencia acumulada de la historia de la humanidad reflejada en su grupo, la procesa y decodifica. El individuo recrea lo social. (VALDOVINOS, 2009: 11)

Pero ¿qué sucede si el docente no favorece el desarrollo cognoscitivo del alumno a través del uso del lenguaje, sino que a su vez lo entorpece ya que al momento de sociabilizar con los demás niños, o simplemente con su propio maestro, de este recibe sólo reproches, regañones o castigos físicos incluso, ya no sólo verbales? Cuesta trabajo aceptar que en pleno siglo XXI que se está viviendo, aún se tengan que ver casos en los cuales cinco compañeros docentes maltratan tanto físico como verbalmente a sus alumnos. (R3, F26/04/10 P.E. y R4, F29/04/10 S.C.).

Ao. Ka: “Maestra yo ya no quiero bailar”.

Ma. J “¿Pero por qué Ka?”

Ao. Ka: “Es que la maestra Cu me regaña mucho porque no me salen los pasos, y ya no quiero que me regañe”....

Ma. J.: “Bra ¿qué pasó con el niño que llevabas? ¿ por qué estaba llorando?”

Ao. Bra: “Era de primero maestra, está con la maestra C, y lo llevé con su hermano que está en sexto. Lo que pasa es que cuando yo venía del baño, su maestra lo tomó de los cabellos y lo jaló hasta abajo. Lo dejó llorando, y ya no lo dejó entrar al salón”.

Ao. Fla: “Se nota que usted no conoce a la maestra C, siempre golpea a los niños, también le pegaba a mi hermano”.

Ao. Fa: “Sí pues, y también a mi hermana”.

¿Cómo es posible? cuando ya mucho se ha hablado de valores, de competencias y buenas relaciones en los diversos seminarios y cursos de capacitación y actualización donde se les ha enseñado que no es cierto que la letra con sangre entra, cuando se les ha dicho no una, sino muchas veces la forma correcta de tratar y formar a los niños.

La educación está abocada a ser una de las instancias fundamentales que ayuden a los niños y jóvenes a buscar su propia misión y vocación vital en concordancia con los valores éticos universales de respeto a la vida y a los derechos de los demás, creando una comunidad basada en los valores humanos superiores. (CASARES, 2000: 110 y 111).

Resulta trascendental el hecho de que el docente le pueda brindar las herramientas para que el educando logre incorporarse y relacionarse de manera favorable y satisfactoria con el mundo, que no le cause temor o sacrificio el hecho de existir o vivir plenamente, porque gracias a la formación que recibió a lo largo de su educación, sus maestros le enseñaron a relacionarse, a conducirse y hacer de su existir algo pleno y maravilloso, y aquí nuevamente surge la necesidad de contar con un maestro líder, ya que:

El profesor, en su papel de líder, puede ayudar a sus alumnos a descubrir maneras de resolver problemas. Los chicos necesitan orientación porque hay cosas que no pueden solucionar por sí mismos; el profesor puede encauzarlos para que se hagan responsables de sus acciones y encuentren en la libertad una manera de vivir y de actuar para el perfeccionamiento de su persona. (MOLINAR, 2007: 38)

Y por consiguiente la labor consistiría en todo caso, además de brindarles conocimientos y valores, se les tendría que ayudar a elaborar su plan de vida. “El nuevo papel del docente será el de maestro de la vida más que el de profesor de matemáticas, física, literatura o educación física”. (CASARES, 2000: 121). Motivarlos y encauzarlos a vivir plenamente, a encontrarle sentido a su existir. Ayudarlos a utilizar la responsabilidad y libertad que conlleva todo ello, para auxiliarlos finalmente a valorarse y aceptarse para desarrollarse y crecer.

Pero ¿puede lograrse todo lo anterior cuando el mismo ambiente colectivo es adverso a todo esto?, es decir si no existe la colaboración, un diálogo de respeto y armonía, el maestro que con su ejemplo y gallardía invite al trabajo, el director que con su sola presencia imponga liderazgo dado que: “En la actualidad quienes practican el liderazgo deben estar dispuestos a aprender de sus colegas y seguidores. Eso incluye sus diferencias en personalidad y estilos de trabajo, tanto como su estilo de vida”. (SHRIBERG, 2009: 28)

Se sabe que cada cabeza es un mundo, que debe existir la tolerancia y el respeto, pero además las ganas de trabajar en equipo por ciertas metas, ¿pero qué sucede cuando existe ésta realidad? (R2,F20/04/10 AU.)

El director les seguía pidiendo que guardaran silencio, pues constantemente los maestros le interrumpían con sus pláticas entre sí.

Ma. L: “No es justo, siempre somos los mismos que trabajamos, los que sacamos el trabajo adelante, llevamos una buena chinga para que otros muy campantes no hagan nada. No cumplen con la comisión que se les asigna y todavía se burlan de nosotros ¿o no Mo. B?”.

(El maestro B compartió con los maestros que tenía a lado, comentarios sarcásticos como: “Compra 4 manteles en telas Vicky” cuando se mencionó la pérdida de uno de los manteles y la adquisición de uno. “Pídeles \$200 de cooperación”. Cuando solamente 8 de los maestros estábamos en acuerdo de donar un regalo para el festejo de las mamás. El lógicamente no levantó la mano, pero además señalaba esa cantidad, porque una de las maestras indicaba que fuese para el regalo una cantidad menor a los \$100 pesos. Hubo también quien lo señalara junto con su grupo de no cooperar con los alimentos y recepción en el último festejo). Pero se vió que al maestro no le causó ni pena o bochorno ese comentario. Y lo tedioso de la reunión era el hecho de que constantemente se oían de su parte comentarios inapropiados, que causaban la risa y la aprobación de otros 3 compañeros”.

Mo Lo: “Tiene razón la maestra Leoncio, es tu deber como director hacer que todos participemos y trabajemos en conjunto. Ya viste lo que pasó en el último evento que tuvimos, yo considero que es necesario que menciones a los maestros que no asumieron su comisión. Que ya se deje de estar tirando indirectas en toda la reunión, si ya todos sabemos quienes son. ¿O qué se va hacer con los compañeros que no trabajan?”.

La cabeza principal de la escuela es el director, el cual debe gozar de una autonomía funcional, hacerse querer, aceptar y respetar no como autoridad meramente, sino como ejemplo a seguir.

Cada director de escuela debe de ser un verdadero profesional de la administración escolar, más allá de un controlador de asistencia. Debe de ser un directivo capaz de formar maestros, un apasionado de la educación de sus alumnos, un promotor de los valores nacionales y una persona comprometida con la formación integral de los alumnos. Debe estar sujeto al apoyo de la comunidad de padres y maestros, más que al apoyo de las autoridades estatales o federales. (CASARES, 2000: 109).

Pero no obstante ni el director, ni todo el colegiado o las fallas de los planes y programas en sí pueden desmotivar al maestro líder, ya que:

Los profesores proactivos hacen que las cosas sucedan, no esperan a que el director les pida una mejora o una nueva idea; ellos proponen los cambios que han de hacerse. Probablemente se encuentran con obstáculos, pero actúan con base en sus valores y

haciendo uso de la libertad con responsabilidad, lo que los lleva a alcanzar las metas como líderes en sus grupos. Como líderes, los maestros no pueden perder más tiempo, pues está en sus manos aportar a la educación algunos cambios en las estrategias o en los procesos, dando muestra de un liderazgo transformador. (MOLINAR, 2007: 36 y 37).

Y finalmente para un maestro líder, una persona que vive y fomenta los valores, no hay obstáculos, mucho menos fronteras o barreras que impidan lograr sus objetivos, dado que:

En el área docente, a veces parece imposible hacer que las situaciones cambien porque nos enfrentamos con alumnos indisciplinados, directores autoritarios, colegas indiferentes, falta de tiempo, falta de motivación, falta de compromiso, y se carece de todo lo que nos pudiera ayudar a triunfar. El profesor, haciendo uso de su iniciativa y proactividad, surge como líder con un espíritu nuevo y con la voluntad para provocar cambios y mejoras en la educación. (MOLINAR, 2007: 37).

Es simplemente cuestión de honor, de ética y compromiso ante la profesión. Tener voluntad de hacer las cosas mejor, de buscar que el mundo conspire a su favor lo que se necesita para lograr el tan esperado cambio educativo; y con ello generar la escuela ideal.

3.1. LÍDER Y LIDERAZGO. ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS Y SUS RELACIONES.

Mucho se ha venido ya mencionando el término de líder y liderazgo, lo cual hizo que se considerara imprescindible hacer un apartado para diferenciar lo que concierne a cada uno de ellos, al igual que sus relaciones entre sí; ya que ambos factores resultaron ser principales pilares que sustentan el trabajo de investigación.

Y se puede iniciar relacionando la palabra líder con aquella persona que además de preocuparse y ocuparse del aspecto intelectual o cognitivo, de su alumno en el aspecto de educación, también lo va a hacer por lo social, lo afectivo y físico, etc. Porque: “Ser líder es servir. Esto significa que el dirigente tiene como responsabilidad poner todas sus cualidades, energías y talentos en lograr que sus seguidora/es obtengan éxito, logren las metas, se desarrollen y cumplan con su misión” (UNAN

– MANAGUA/ CICAP, 2007 : 38).

El hecho de saberse y sentirse seres triunfadores y exitosos, querrán lograr fomentar esa misma sed de victoria en todos los que les rodean. Trabajando para ello al máximo, sin importar vencer todas las trabas y barreras que se les pudieran presentar en el camino. Pues ser líder también significa ser:

Un administrador de energías y recursos que se dirige a los procesos humanos superiores como son la entrega, la pasión por lo que se hace, la lealtad, la colaboración, la trascendencia, el sentido del trabajo y de la vida, el desarrollo personal y el comunitario, a través del manejo de los recursos materiales, tecnológicos y administrativos, y con el fin de lograr resultados. Los resultados, en su sentido más amplio, son aquellos que generan riqueza material, social, cultural y espiritual, y que ponen al servicio de la persona bienes y servicios que lo elevan en su calidad humana integral. (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 38).

Un líder es una persona que está siempre motivada, o simplemente va constantemente en busca de ella. Su calidad humana, su visión y sus ganas de vivir son lo que marcan la diferencia entre un dirigente y un excelente estratega. Es decir, se pueden tener muy buenos directivos dentro del sistema, personas muy eficaces en su labor, realizando su trabajo con disciplina, orden, esmero, limpieza, etc. Cumplen con cada una de sus funciones dadas, porque les agrada y disfrutan lo que hacen; pero la diferencia entre un buen estratega o líder que además de cumplir con las habilidades y cualidades ya antes mencionadas, asume su profesión como una vocación de vida. La dimensión humana y afectiva que va a asociar con todos esos factores, le permitirán sacar más aún sus valores a relucir, y será ejemplo y sostén para que muchos más lo imiten.

No es tarea fácil el hecho de clasificar o catalogar lo que significa ser un buen líder, o simplemente referir al término líder sin el adjetivo de bueno. Se etiquetan muchas de las veces con dicho valor, a las personas o casos porque presentan ciertas características que le son válidas para ganarse dicho atributo. Incluso para la Facultad Regional Multidisciplinaria, Estelí (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 38 y 39) se menciona que existen tres tipos de líder (eja) los cuales son:

- 1) **El que no crea** y no reelabora ni su papel ni el contexto en lo que desempeña sino que cumple únicamente, dentro de los límites generalmente previstos, un papel de guía de una institución ya existente, un papel al que –si acaso- le imprime su estilo personal.
- 2) **El/ la líder (eza) innovador (a)**, que reelabora un papel de guía de una institución ya existente, pero, a pesar de todo, reelabora también el papel mismo de esta institución.
- 3) **El/la líder (eza) promotor (a)**, es un (a) líder (eza) que crea tanto su papel, como el contexto en que lo realiza (por ejemplo, el que se convierte en fundador(a) de un grupo, un sindicato, un partido o también de un estado, siempre y cuando – se entiende- logra darle un mínimo de consistencia a su iniciativa y mantenga una posición de líder (eza).

Se puede percibir que dependiendo de la manera en que asumes el rol que desempeñas, la manera de transmitirlo, vivirlo y hacerlo tuyo. Son las principales características que definen el tipo de líder que eres, y por consiguiente:

Quando el conocimiento del líder se convierte en esencial para incrementar la eficiencia del trabajo y facilitar al trabajador la ejecución de sus funciones, el liderazgo se ve aumentado. Sin embargo, para el trabajador el líder es aquella persona que ocupa una posición de superior dentro de la organización. Por otra parte, el trabajador sabe que su líder ante todo, es un experto en el trabajo que el propio trabajador debe desarrollar. (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 39).

Esto anterior es lo que todo maestro debe asumir como un estado de vida profesional y laboral, el hecho mismo de que sus alumnos lo vean y sientan como algo indispensable para el aprendizaje, que sea a través de él, el mejor medio para facilitar e incrementar sus conocimientos y habilidades, el experto que asesore y conduzca su vida de la mejor manera.

Pues un líder o lidereza eficaz, tiene nueve responsabilidades a seguir o atender según decía Confucio citado por (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 36), las cuales consisten en:

1. Ver claramente cuando mira.
2. Oír correctamente cuando escucha.
3. Pensar con cuidado cuando habla.
4. Informarse con espíritu crítico cuando duda.
5. Manifestar respeto cuando sirve.
6. Mantener la calma cuando se encuentra con un desafío.
7. Considerar las consecuencias cuando toma decisiones.
8. Producir resultados deseables cuando trabaja.
9. Hacer lo correcto cuando actúa.

Tener todos los sentidos abiertos y dispuestos además de la conciencia y la razón, son elementos fundamentales para que todo líder pueda actuar de la mejor manera. Además de las actitudes y habilidades que también presente, claro que serán fundamentales para tener éxito y trascendencia dentro de su labor. “El líder para lograr aumentar su presencia, debe de ser capaz de llevar y defender las expectativas de la/os miembra/os de su grupo ante su superior, y lograr además que este superior tome en cuenta esas expectativas”. (SIC) (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 41).

En resumen se diría que el líder es toda aquella persona que es capaz de trascender en los demás, incluso cuando algunas de sus acciones no sean las más adecuadas, como lo fue Mussolini y Hitler “fueron unos líderes excepcionalmente carismáticos que no sirvieron para las mejores causas”. (HARGREAVES, 2008: 95). Más sin embargo poseían discurso, presencia, simpatía, etc. Lograron dirigir multitudes, se ganaron el aprecio y el respeto de varios. Pero dentro de esta investigación más que nada se quiere hacer alusión al líder positivo, aquel que posee inteligencia, carisma, valores y actitudes que permiten hacer las cosas bien en favor de los demás. Líder es toda persona que busca la superación día con día, que enfrenta sus propios miedos y retos con valentía, y que si se equivoca en esa búsqueda de excelencia, es capaz de reconocer sus errores, afrontarlos e intentar de nuevo las veces que sea necesario. Y una vez que su trabajo ha sido reconocido, y que a su vez sirve de ejemplo y motivación para otros, es cuando finalmente se le puede atribuir el término de liderazgo, porque ya no

únicamente busca ser él mismo el líder, el guía, si no que a su vez contagia a los demás de su carisma y cualidades, impregna todo un colegiado, un equipo dispuesto a triunfar porque:

Digamos que hay líder (e) s que no sólo no nacen, sino que no necesariamente se hacen, como fruto de un proceso deliberado de construcción de liderazgo, sino que surgen y crecen en ciertos ambientes. Pero sí hay otros que se lo proponen explícitamente y se hacen líderes en virtud de las responsabilidades que asumen y de la influencia que llegan a ejercer sobre las demás personas por la ejemplaridad en su conducta y por su capacidad de arrastre y de ayuda para conseguir determinados objetivos. (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 47).

El líder para adquirir dicho término necesita forzosamente del liderazgo. No hay líder sin liderazgo, como no hay noche sin luna o día sin sol. Un factor te lleva automáticamente al otro.

Y el término de liderazgo puede entenderse como:

Un concepto relativo al nivel, grado de responsabilidad, especialidad y alcance. Es también relativo al tipo de seguidoras/es, a su nivel cultural, a su preparación técnica, al grado de madurez y al tipo de organización. El liderazgo es, ante todo, un arte, más que una ciencia fría, descriptiva y deshumanizada. Como todo arte, tiene muchas facetas y es difícil de definir. (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 37).

Para complementar dicha definición, es necesario mencionar que todo dependería finalmente de la labor que desarrolle el líder, porque al momento de evaluar su desempeño, sus destrezas, su forma de dirigir lo estaría haciendo de manera adjunta con su desempeño de liderazgo.

La Facultad Regional Multidisciplinaria, Estelí menciona once perspectivas que definen al liderazgo (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 37), y que por lo tanto van a ser de muy buena ayuda para ir conformando y ampliando una definición más clara. Para ello se parte de:

1. Como función de los procesos de grupo;
2. Como parte de la personalidad;
3. Como el arte de buscar consenso.

4. Como la capacidad de influir;
5. Como la forma de persuadir;
6. Como conductas o comportamientos específicos;
7. Como una relación de poder;
8. Como un instrumento para obtener los objetivos;
9. Como un efecto de la interacción;
10. Como el papel o rol;
11. Como el inicio de una estructura.

Actitudes y cualidades que todo buen estratega y directivo emplea para hacer que las cosas vayan bien, dentro de la empresa o institución que dirige. Son particularmente rasgos que también marcan y definen a la vez la personalidad de aquellos que las poseen. Y para que éste en verdad aparezca es necesario: “Desarrollarse adecuadamente en la organización, requiere del reconocimiento y de la participación de toda/os la/os miembra/os del grupo de trabajo. En otras palabras, el proceso de liderazgo debe ser un producto de la forma de comportarse del mismo grupo”. (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 40).

Es lo que se ha venido manejando, si no hay unión, respeto y apoyo entre los dirigentes y los subordinados, jamás podrá surgir el liderazgo dentro de ese colegiado. Y para que todo esto suceda dentro del entorno educativo, que es lo que principalmente interesa dentro de este trabajo de investigación es necesario:

En la educación debemos preservar, proteger y fomentar aquello que en sí mismo se sostiene como un enriquecimiento de la vida: el fin moral fundamental del aprendizaje profundo y amplio (y no el comprobado mediante pruebas superficiales y unos logros definidos de forma muy limitada) para todos, en los compromisos con los demás y en las relaciones de atención perdurable con ellos. El primer principio de liderazgo sostenible es el liderazgo para el aprendizaje y el que se preocupa por los demás y junto con ellos. (HARGREAVES, 2008: 29).

El liderazgo siempre va a requerir del trabajo de equipo como primera condición, pero además de ello cuando al término de educación se requiere; se debe optar por incluir dentro de él al liderazgo para el aprendizaje el cual tiene

que agrupar todos los campos, dimensiones y factores que el alumno debe conocer y explorar, para así mismo hacer más significativo y duradero los conocimientos obtenidos. “El liderazgo sostenible es importante. Preservar, protege y fomenta el aprendizaje profundo y amplio para todos, en unas relaciones de atención a los demás”. (HARGREAVES, 2008: 33).

Finalmente para cerrar este apartado, voy a citar nuevamente a HARGREAVES,

Pues hace hincapié en un principio fundamental para el legado del liderazgo, pues se debe recordar que nadie es eterno en la vida, y así como todo tiene un principio, también tiene un final. Y que en algunos de los casos hay personas que se niegan a cerrar ciertos ciclos y facetas de su vida, y en lo que compete al ámbito profesional, a muchos les cuesta trabajo decir adiós a su existencia laboral. Pero debe de quedarles la dicha y satisfacción de que si realizaron de manera intachable su labor, seguirán presentes por su legado, y vivos en los logros que sigan alcanzando las futuras generaciones gracias a los conocimientos, valores y actitudes que les transmitieron. Dado que:

Tal sucesión es el primero y último reto del liderazgo. Nadie es inmortal. No vamos a alcanzar nuestros logros ni a seguir dirigiendo para siempre. Sólo podemos influir en cómo vayan a conservarse nuestros logros y dejar tras de nosotros unas bases para posteriores mejoras. Éste es el reto personal de la sucesión del liderazgo, del liderazgo que deja un legado y se prolonga más allá de nuestra vida profesional. Es también el reto de reconocer el legado que se nos dejó y en el que se apoyan (o que debilita) nuestros propios esfuerzos, y construir sobre él. (2008: 59).

3.2. LA MOTIVACIÓN DENTRO DEL LIDERAZGO

La finalidad del presente apartado, es resaltar la importancia que tiene la motivación tanto dentro del líder, como a su vez dentro del liderazgo que ejerce. Pero dicha a su vez esta, debe ser vista y analizada totalmente desde el punto de vista humanista, dado que no se han dejado a un lados los valores, el aspecto humano y profesional del docente. La motivación finalmente entendida como la chispa que mueve y enciende no únicamente la razón y el corazón del

maestro, sino la propia voluntad y conciencia por hacer las cosas bien. Una necesidad interna, es la que finalmente le motiva y lo lleva a realizar su labor lo mejor posible.

La dignidad personal, la posibilidad de mejorar la situación laboral, el trato humano, la estabilidad en el trabajo con un mínimo de seguridad, el sentido de la labor realizada, la participación en el grupo de trabajo, la participación en la toma de decisiones, la contribución al desarrollo de la empresa, la institución o la sociedad, etc., aparecieron en estas experiencias como determinantes notables del comportamiento de las personas y de su nivel de eficacia. (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 24).

Dentro de la misma motivación el valor de eficacia y eficiencia toman plenamente significado con ella. Dado que una persona inspirada, deseosa y sedienta por realizar su labor de manera eficaz, lo va a lograr. Para ella no va a existir la mediocridad ni el conformismo, porque en algunos de los casos además de existir el incentivo económico, también existe el ético, el profesional y humano por encima de todo. “Existen pues, unos incentivos económicos, ligados a la satisfacción de una serie de necesidades humanas básicas y otros ligados a la satisfacción de objetivos y metas no estrictamente económicas pero muy importantes para la realización personal y para que ésta/e obtenga un alto grado de satisfacción en y con su trabajo”. (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 25).

Pero finalmente el éxito de este líder se logrará concretizar cuando sepa: “Conectar las necesidades personales de la/os colaboradora/es a las necesidades del equipo o de la institución. El correcto establecimiento de esta conexión es el determinante fundamental para un buen rendimiento y, por tanto, para alcanzar los objetivos propuestos.” (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 25).

El guía deberá aprender a establecer un lazo muy estrecho entre sus necesidades e intereses personales, para que estos a su vez respondan a los mismos de quienes tiene a su cargo. ¿Pero cómo lograr esto, cuándo es el mismo docente quien se encuentra desmotivado y en ocasiones disgustado con su propio quehacer?

Se sabe que los problemas familiares, personales, económicos, sociales, etc. roban fuerza y atención. Desconcentran al profesor, no le permiten llevar con

armonía todas sus funciones, dado que su mente y corazón se encuentran en otro lugar. Es cierto que por el simple hecho de ser humanos no nos salvamos de ellos, y hasta resultaría ser un simple derecho. Pero lo que si no tendría perdón o excusa, es que este hecho se utilice a diario para justificar el desinterés y la desmotivación del maestro al momento de cumplir con su trabajo. Y esto simplemente no va a tener solución sino se: “Identifican las causas de esta falta de motivación, que son múltiples... Algunas de las veces, el problema reside en los propios alumnos que no se sienten interesados en aprender”. (BELTRÁN, 2000:194).

¿Y por qué los alumnos no sienten o presenta algún gusto e interés por aprender? También pueden haber varios factores para ello, nuevamente entran aquí la situación económica, familiar, social, etc. Puede haber muchas causas y respuestas para esta pregunta. Pero algo que si se desea agregar a la lista de los posibles hechos, es que el factor docente es primordial dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, y si éste a su vez se encuentra desencajado con lo que realiza y con lo que verdaderamente debería de hacer. La respuesta es obvia, sin motivación docente, se origina el fracaso escolar. La escuela deja de cobrar sentido e importancia en el alumno, porque en ella no encuentra al amigo, al guía y consejero que tanta falta le hace. El educando necesita sentir afecto y no miedo hacia su maestro, para no únicamente abrirle la razón sino también su corazón.

Y es sólo la persona que esté realmente motivada la que va poder brindar todas estas expectativas de esperanza y triunfo. Aquella que ama lo que hace, y que obtiene satisfacción de su desempeño es la que ha logrado que a través de su trabajo:

El esfuerzo realizado culmina, a través del rendimiento, en la consecución del objetivo personal fijado. Pero el esfuerzo orientado a la satisfacción, se realiza en función de factores tales como: el valor del incentivo, las expectativas de su logro, las aptitudes y los rasgos de la personalidad, la consideración de los cometidos y las condiciones de trabajo. La persona tiene, respecto a la organización, la expectativa de obtener diversas recompensas potenciales. (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 25).

Definitivamente es válido que al docente le muevan o motiven varios factores, como pudiera ser el término económico. ¿Pero qué va a pasar cuándo este no le sea lo suficientemente remunerado? Es decir cuando considere que está ganando menos dinero en comparación a todo lo que hace. Puede llegar incluso el caso de perder interés, bajar la calidad y el tiempo destinado para ello. Y a este tipo de situaciones se les considera una motivación externa, dado que el factor dinero, los premios y recompensas, eso vienen a ser. Su función es motivar y estimular de una manera conductista (estímulo – respuesta) “Tu me das, me pagas bien, y yo cumplo con mis funciones”. A es tipo de personas no conviene tener dentro del magisterio, porque nunca van a estar conformes, siempre van a querer más y buscar pretextos para dejar de trabajar. Dado que su motivación es mera y exclusivamente la económica, no son maestros de vocación. Pero en cambio si la estimulación es interna, a la cual la mueven los sentimientos, valores y acciones esta va a ser perdurable. Porque el factor conciencia siempre va a estar allí presente, inyectando y estimulando a la razón y al corazón para que siempre den lo mejor de sí en bien de los demás. Los va a cargar de energías y fuerzas el ver las necesidades de los demás, y el valorar que todo lo que están haciendo cobra sentido en cada alumno que enseñan a leer, a sumar, a portarse bien, etc. La motivación interna marca drásticamente la diferencia, y desafortunadamente dentro del sector educación, son pocos los líderes que los mueve este tipo de incitación.

Y finalmente para aterrizar y culminar con este breve apartado, una vez que se presentó el concepto de motivación y todo lo que le concierne sería bueno no dejar a un lado, que la satisfacción personal, es un elemento clave dentro de ella, que incluso es su complemento y es el fruto o respuesta a la acción que se ejerció. Pues se sabe que a toda persona que siempre actúa bien, le va bien. Es la propia vida y sus acciones quienes le dan a cada quien lo que merece. Y si el docente realiza con alegría, empeño, dedicación e ilusión su trabajo, la satisfacción que este le genere será de igual forma, ya que: “La satisfacción en el trabajo origina importantes consecuencias tanto para la persona como para la propia organización. Motivación-satisfacción y productividad mantienen una relación bidireccional,

dado que, aunque el primer factor tiene efectos sobre el segundo, no lo es menos lo contrario.” (UNAN – MANAGUA/ CICAP, 2007: 26).

3.3. EL RESPETO Y LA RELACIÓN DOCENTE FORTALECEN EL LIDERAZGO

Se es parte de una historia, de una genealogía. Bien o mal se tiene un legado, y como buen ciudadano independientemente de la profesión que se ejerza, debes dar muestra y prueba de valores. El identificarse consigo mismo, el compartir las emociones y sentimientos, el dar a conocer los valores y la moralidad; el valorarse a la vez como seres únicos e irrepetibles además de fortalecer la autoestima, va a permitir hacer un trabajo relevante y trascendental. Si la persona no se quiere y acepta como es, no podrá querer y valorar a los demás. La profesión también es escenario de todo lo que concierne al aspecto afectivo y humano, se trabaja con seres vivos, por lo tanto no se puede dejar a un lado todos estos factores. “La construcción reflexiva del conocimiento sobre la práctica nos ofrece la fuente para elaborar la teoría y resolver los problemas en la enseñanza, empleándose las experiencias formativas como principios de la acción formativa de nuevos profesores”. (RIVILLA: 26).

Los tropiezos, los logros y las experiencias que se adquieren finalmente a diario, no pueden pasar desapercibidas. Sino que es a través de ellas las que le deben permitir crecer y ser mejores personas y profesores. La experiencia hace al docente, y a diario se tiene que poner en los zapatos de los educandos con el fin de alcanzar la excelencia.

El líder en la educación es aquel que está comprometido con el ejercicio de su profesión; aquel que constantemente está aprendiendo y desarrollando habilidades nuevas; aquel que comparte una meta común con sus estudiantes y su institución; aquel que destierra el conformismo y la pasividad y aquel que inspira a sus alumnos para ser mejores personas y ciudadanos. (MOLINAR, 2007:17 y 18).

Es decir a cada momento surge la necesidad de asumir como docentes el compromiso más humano y afectivo, de entregar a la sociedad mejores

personas, seres cada vez más humanos; pues como comentaba el Dr. Saavedra en su visita a la Universidad Pedagógica Nacional en Zamora (2010), aún se está en ese proceso de transición, somos sólo seres vivos, nos falta pulir y destacar lo humano en varias personas. Y son muy ciertas sus palabras, pues aún quedan individuos que no han destacado lo mejor de sí, aún quedan personas sin compartir sus cualidades, no han pulido sus valores y rescatado lo mejor de ellos; y ¿por qué?, simplemente porque no han gozado de la presencia de un maestro líder, ya que:

Los líderes se involucran directamente en el proceso de hacer un cambio. Como líder, el profesor tiene que mostrar con su ejemplo que está convencido y comprometido con los cambios. Parker Palmer (1998) nos hace notar que en las reformas educativas se ha olvidado una verdad elemental: que no solamente se deben considerar los cambios, sino también quién los va a implementar. Al promover una reforma educativa, la pregunta cómo enseñar, con qué metodología o técnicas de enseñanza. En ocasiones se reflexiona sobre por qué enseñar, cuál es el propósito o el fin de la enseñanza. Pero rara vez se cuestiona quién enseña, es decir, cuál es la influencia que tiene el maestro en el salón de clases. Para que los cambios en la educación realmente se realicen, se requiere un compromiso por parte del maestro. (MOLINAR, 2007: 35 y 36).

Dicho compromiso y los valores que debe asumir, no tienen otra finalidad más que simplemente responder al ser mismo como persona, es decir diferenciar al ser vivo del ser humano. Se es una persona pensante, la cual razona y vive diferentes emociones y sentimientos. Y cada persona va construyendo su propia personalidad en base a la misma libertad que se tiene, pero para ello se tuvo que haber aprendido a usar dicha libertad con responsabilidad e inteligencia. ¿Y quiénes fueron responsables de ello? Si se pensó en los papás es correcto, pero si también se le atribuyó al maestro líder, su respuesta es igualmente acertada. Porque para eso están ambos, forman un colectivo insustituible en la formación de la personalidad de cada niño. Se tiene que trabajar en conjunto para desarrollar al máximo la capacidad tanto de relacionarse como de aprendizaje de cada individuo, y:

Las relaciones humanas se desarrollan gracias a que nos podemos comunicar. El líder desarrolla esta habilidad para transmitir sus pensamientos, sus metas, sus conocimientos y su experiencia. Demostrar congruencia es provechoso en una relación. Un líder congruente es una persona íntegra y confiable, lo cual es fundamental para la interacción y la relación con sus seguidores. (ETLING, 2006: 20).

Y no importa que a veces las circunstancias conspiran en contra suya, es decir que tenga directores autoritarios, alumnos indisciplinados y sin interés por el estudio, compañeros maestros que se encuentren apáticos, desmotivados o incluso ya cansados por la edad. Y los cuales a diario causen incidentes deprimentes e intachables que van en contra del prestigio de todo buen educador. (R1,F23/03/10 P.E.).

Después de tener varios ensayos, y al momento de estar con otros tres maestros montando la coreografía, la maestra Cu, se acerca nuevamente con el mismo niño. Lo reprende porque no sabe decir quien es su pareja y lo pellizca, llevándolo al lugar que según ella dice le corresponde. Este alumno se acerca con una de las maestras, y le comenta que ya no va a bailar...

No hay aprendizaje sin vivencia, dicho de otra forma. Los sujetos interactúan de una u otra manera día a día, son las mismas acciones y comportamientos los que le dan sentido y concepto a la realidad. Actualmente el aprendizaje es visto o representado como el factor principal de la formación humana, y lo que actualmente pretenden los investigadores, es la apertura de los aprendizajes a lo largo y en todos los sectores de la vida; es decir están recurriendo a confrontar las teorías educativas clásicas, que reducían la educación a la acción de las generaciones adultas (padres/enseñantes) sobre la de los propios jóvenes. Y por lo mismo este reconocimiento de la necesidad de aprendizajes permanentes para formar al ser humano, han propiciado la “revolución del aprendizaje” como lo llamó Morin (2003). Y para poder lograr todo esto es necesario que el alumno viva y vea relaciones de respeto y calidez entre él y los maestros, y los mismos maestros en sí, no como: (R10,F12/10/10 S.C.).

Ma. J: “Vaya que eso es vergonzoso y no es la mejor manera de solucionar los problemas, eso que hicieron los maestros no es ejemplo o excusa para que ustedes también lo hagan. Yo no sabía qué había pasado eso, por eso me puse de ejemplo pensando en que ningún maestro de aquí tenía problemas con eso, pero ya veo que no es así”.

Ao. Fla: “Uhh mtra. Se nota que usted no sabe nada, no es la primera vez que se pelean, mi hermano estaba con la mtra Ev Ch. y la mtra Mar que se murió hace poco, cuando también ellas se pelearon en uno de los corredores junto a la dirección”.

Ao Ma: “Ahh, si es cierto mi hermana estaba con el hermano de Fla, y si llegó y le platicó a mi mamá, que la mtra. Mar llegó y le gritó a la mtra Ev, y ella salió y le dijo un montón de groserías, y la mtra Mar se le dejó ir. Y que al día siguiente llegaron las dos arañadas de la cara, y con golpes”.

Ma. J: “Me parece increíble escuchar eso, nuevamente que vergüenza para los alumnos de esas maestras, ver como se peleaban delante de ellos sin importarles el ejemplo que les estaban dando a sus alumnos. No se vale ese tipo de comportamientos dentro de la escuela, y mucho menos que sea entre maestros”.

Estas y otras tantas situaciones adversas en cuanto al buen trato y relación de respeto y cercanía que debiese existir entre maestro y alumno desafortunadamente no se dan, pues hay compañeros que con el paso de los años, tal vez por el mismo cansancio han perdido la paciencia, cordialidad y las buenas costumbres, o simplemente porque fueron de los que siempre reprendieron a pellizcos, reglazos y jaloneos ; y aún no han aprendido que esa no es la mejor técnica para corregir los errores de sus alumnos ya que: “ La relación entre el maestro y alumno siempre debe estar enmarcada por el respeto... Tanto el profesor como el alumno son responsables del aprendizaje y se establece un vínculo de colaboración”. (MOLINAR, 2007:66)

Y otro aspecto totalmente cierto es que: “En el salón de clases, el maestro es el elemento decisivo para crear un ambiente que favorezca una buena relación entre todos los integrantes del grupo. El maestro o maestra es quien crea un clima, pues con su manera de ser transmite su entusiasmo o desgano y puede hacer de la vida en el aula algo gozoso o algo miserable. ” (MOLINAR, 2007:74).

Los docentes con su actitud o simplemente con su apatía, marcan el ritmo de trabajo, sobre todo de la relación que se establece. Si se muestran atentos, cercanos y respetuosos es lo mismo que podrán exigir y recibir de parte de cada uno de sus alumnos, pero si en cambio los atemorizan con sus gritos y maltratos, ni siquiera lleguen a pensar o imaginar que van a recibir buenas acciones hacia su persona. El actual reto debiese ser entonces, el de crear un ambiente el cual estimule al educando a asumir un compromiso para seguir aprendiendo y creciendo como ser humano. Ya que el buen maestro contribuye a: “La formación de hábitos positivos que apoyarán a los estudiantes a lo largo de su vida, hábitos como cuidar la salud, aprender algo cada día, hacer su máximo esfuerzo, ser

disciplinados y terminar todo lo que empiecen, ser curiosos, mantener buenas relaciones con sus compañeros, etc.” (MOLINAR, 2007: 77).

Lo ideal sería que el docente con su propio ejemplo y trato sea el testimonio y la clave para que el alumno actúa de manera positiva y favorable en sociedad, ¿pero qué es lo que en realidad pasa? Los educandos viven situaciones de miedo y frustración ocasionados por los mismos maestros (R12,F16/11/10 P.).

Mag: “Maestra la maestra Ev Sán le pegó a Mar”.

Pu: “Si pues maestra él no le dijo nada, ni le hizo nada y le pegó”.

Mag “Sí pues maestra, nosotros vimos, el no le hizo nada. Y la maestra lo jaló bien feo y delante de todos los maestros y niños”.

Ma: “Y nadie le dijo nada”.

Bra: “Nunca nadie le dice nada, a mi también me pegaba cuando estaba en segundo con ella, y a mi hermano también”.

Vic: “El director sabe que ella pega y los papás también, pero nunca le dicen nada”.

¿Hay alguna razón que justifique estos hechos en pleno siglo XXI? La verdad resulta imposible encontrar argumentos o autores que den por bien habido que los alumnos reciban maltratos físicos y verbales por parte de sus formadores. Se oye decir que el respeto se gana, y que cada quien cosecha lo que siembra. Es decir si de la boca salen solamente ofensas, es lo mismo que se va a recibir; pero si en cambio se es de las personas que siempre habla con la verdad, que lo hace sin ofender e insultar a nadie, además de que pregona la justicia y la paz entre otros, esto mismo va a recibir de sus semejantes. Y que vergonzoso resulta más aún para este tipo de docentes que en la actualidad la Secretaría de Educación Pública a través del libro de Formación Cívica y Ética, juntamente con los calendarios escolares que elabora entorno a valores y con todo esto de la reforma, tiene como objetivos fundamentales el promover el respeto, la libertad, la tolerancia entre otros tantos valores.

Se desea trabajar por un mejor país, se sabe que la riqueza de este está en su gente. Solamente formando y educando de una mejor manera a las actuales generaciones, es como se espera terminar con la violencia, la inseguridad y la injusticia que vive la nación.

Sólo promoviendo visiones constructivas del futuro los maestros se podrán consolidar como líderes del cambio, e inspiradores de ideales más altos. El maestro habla de lo que hoy es, de lo que ha sido, pero también de lo que puede ser el mañana. Un futuro realista, pero desafiante; un futuro que exige esfuerzo, pero que es alcanzable con trabajo, dedicación, estudio y entrega; un futuro integral, que habla de las ciencias, pero también de los valores humanos; un futuro que se inicia con los logros de hoy. Los verdaderos maestros de la humanidad y los grandes líderes sociales han hablado del futuro. Han valorado y apreciado el presente; pero han mostrado un futuro mejor a las nuevas generaciones. Un futuro que no reniega del presente, sino que lo supera lo trasciende”. (CASARES, 2000: 109)

México necesita gente con conciencia y dignidad que ame y respete la vida humana, maestros líderes forjadores de valores, no gente inhumana y sin ética profesional. (R10,F12/10/10 S.C.).

Ao. Ma: “Pero hay maestros que no te respetan, mi hermana cuando estuvo con el mtro. Vic, él le cogía las piernas. Hasta que mi mamá vino y habló con el director, y lo mismo le hacía a la hermana de Mart, ¿verdad que sí Mart?”.

Ao. Mart: “Si pues mtra. mi mamá también vino hablar con el director y con el mtro. me acuerdo yo que hasta lo regañó”.

Ma.J.: “¿Y qué dijo el mtro.?”

Ao. Mart: “Dijo que ya no lo iba a volver hacer, pero que era un cariñito y que no era malo. Pero mi mamá lo regañó”.

La tarea finalmente del docente sería en este caso, la de demostrarle a los niños que no todos los profesores son iguales, que existen los que si saben y les gusta respetar la dignidad humana, los que no abusan del poder para humillar y lastimar al más débil, que existe gente buena y humana dentro del magisterio, que aún pueden y deben creer en sus maestros. Cada cual deberá asumir como compromiso profesional y ético un liderazgo magisterial, el cual consiste: “No es un fin en sí mismo, sino un medio, una relación y un compromiso a través de los cuales el maestro y los educandos hacen un pacto para lograr fines trascendentes de superación personal, de aprendizaje y de desarrollo humano que beneficien a la comunidad, el país o la organización”. (CASARES, 2007:137)

3.4. LA CERCANÍA Y AGRADECIMIENTO COMO PARTE DE UN BUEN LÍDER

Es indispensable que se preocupen por que sus alumnos adquieran buenos hábitos, que su trabajo rompa con los esquemas de únicamente abastecer la dimensión intelectual; sino que a su vez el ambiente educativo que propicien sea el más preciso para el fomento de valores, actitudes y habilidades. Pues nuevamente un buen profesor se caracteriza: “Principalmente por una gran comprensión afectiva y respetuosa de sus estudiantes y una alta capacidad de imprimirle claridad a la comunicación de sus conceptos.” (FLÓREZ, 1994: 70)

Argumentos que son palpables a través de las encuestas que se han hecho a estudiantes, los cuales han coincidido que la dimensión afectiva y emocional es primera que la cognitiva. A todos les agrada un buen trato, y es lo que más recuerdan de sus maestros. (EN2/A/F/FEB/09). Ya que de los 16 niños encuestados, 14 de ellos dicen que si les agrada la forma en como los tratan sus maestros:

3.- ¿TE AGRADA LA FORMA COMO TE TRATA TU MAESTRO (A) ?. SI O NO Y POR QUÉ

- Como me trata mi maestra porque es amable.
- Porque me hace pensar en lo que está bien o mal.
- Porque nos enseña.
- Siempre nos ayuda a entender algo.
- Porque juega con nosotros y nos hacer reír.
- Juega con nosotros, nos ayuda cuando no sabemos y nos explica.
- Porque no me regaña y es muy comprensiva.
- Porque nunca me ha tratado mal.
- Porque no es regañona y trata bien a los niños.
- Es simpática.
- Es simpática.
- Es muy regañona.
- No porque me porto mal.
- Es muy buena gente.
- Es muy estricto.
- Es muy divertido.

Y con relación a la forma en cómo les enseña los 16 niños coincidieron en que si les agrada:

7.- ¿TE GUSTA LA FORMA COMO TE ENSEÑA? SI O NO Y ¿POR QUÉ?

- Es amable.
- Es chistosa
- Enseña bien.
- Si.
- Es muy buen maestro.
- Muy buen maestro.
- Porque nos quiere como a sus hijos.
- No se enoja tanto.
- Es buena.
- Es tranquila.
- Es buena gente.
- Enseña muchas cosas.
- Es buena maestra.
- Cuando me equivoco no me regaña.
- Es muy estricto.
- Su forma de enseñanza es muy buena.

Y dentro de las características o cualidades que más les agrada de su maestro o maestra comentaron lo siguiente:

8.- ¿QUÉ ES LO QUE MÁS TE AGRADA DE ÉL O ELLA?

- Su amabilidad.
- Muchas cosas.
- Lo que más me agrada es cómo se porta, cómo nos enseña.
- Su forma de respetar.
- Su carácter.
- La forma en que nos enseña.
- Me agrada su forma de ser, porque es simpática.
- Que siempre se preocupa de mí.
- Su carácter bueno.
- De que no nos regaña.
- De que no me regaña.
- Me gusta que mi maestra no es regañona.
- Que es buena.
- Que no grita.
- Que nos regaña cuando nos portamos mal.
- Su forma de ser.

Si se pone a pensar, y trata de recordar a cada uno de los que fueron sus docentes, simplemente lo primero que puede venir a su mente para

clasificarlo es el hecho de si era bueno o malo. Con esa característica es como generalmente los recuerdan. Pues ya posteriormente se les atribuyen además los conocimientos y méritos que lograron obtener a través de su esfuerzo y dedicación. Pero siempre las actitudes, el lado humano es lo que primero sobresale para muchos al momento de traer a mente a sus viejos maestros; y si verdaderamente quiere y desea trascender, si apetece dejar una bonita huella en cada uno de los alumnos, una estrategia que puede utilizar para valorar y calificar su labor con el fin de mejorarla es la de una continua autoevaluación y autobiografía es necesario que el docente implemente las memorias como estrategia para evaluar y mejorar día a día su práctica docente. “La Autobiografía razonada, motor de la formación docente” (Valdovinos, 2009), permite llevar un autoregistro, el cual te va ayudar a llevar a cabo una reflexión sobre la metodología, las técnicas y estrategias que implementaste para llevar a cabo el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Un profesor que aspira al liderazgo, debe estar consciente de su realidad, de todas las cuestiones buenas y malas que atañen a su labor y “La autobiografía revela aspectos que desconocen los autores y nos aportan material, aparece a raíz de un hecho que nos gusta o nos perjudica, el problema objeto de investigación de la práctica docente”. (VALDOVINOS, 2009: 74).

Es por eso imprescindible la autobiografía en caso de que se quiera aspirar a la excelencia. Pues es la propia historia, el modo de actuar y de vivir, son los patrones que te darán pauta, para mejorar lo que se haya que perfeccionar, cambiar lo que ya no resulta; y sobre todo da la seguridad, el soporte o respaldo para avalar y garantizar el éxito en el trabajo. Pues el aprendizaje es consecuencia de la experiencia. Y todo docente debe de partir de su propia experiencia, para crecer y generar un mejor servicio hacia la educación. Un maestro líder es aquél que es capaz de reconocer sus fallas, sin culpar a otros, cuando la culpa en sí es de él mismo; y por tal motivo busca a toda costa la forma de mejorar sus errores. Y a su vez un buen docente es el que día a día, valora su esfuerzo, busca motivos e inspiraciones para mejorar su práctica. “El

Líder posee cualidades y defectos, comete errores y se equivoca; pero su finalidad y su forma de actuar lo encaminan a la construcción de sí mismo, de su mundo y de quienes lo rodean...” (MOLINAR cita a DAVID CÁSAIRES, 2007: 13).

Se aprende a través de la realidad, de la vida cotidiana, de los sucesos que marcan a diario. De las situaciones y problemas que se encaran, todos estos factores forman el carácter y personalidad tanto del sujeto como del colectivo. “La autobiografía es la suma de partes, herencias y aportes del medio social y del trabajo”. (VALDOVINOS, 2009: 74).

El docente debe partir de su propio entorno para llevar al salón de clases conocimientos, valores y actitudes que le sean sumamente significativos y útiles al alumno. Es su tarea a diario la de revisar e investigar su quehacer, incluso se puede basar en los trabajos etnometodológicos en educación, ya que éstos se encargan de describir las prácticas e interacciones que producen todos los actores educativos (maestros, alumnos, papás, intendentes, director...)

Hay varios recursos en los cuales los docentes se pueden apoyar, con el fin de trascender en el aula, convertirse en educadores y llevar a cabo su trabajo con toda eficacia y eficiencia.

Los educadores son aquellos profesores que tienen la capacidad de transformar a las personas, ayudándoles a aprender y desarrollar habilidades, a comprometerse y a asumir el reto de cambiar para mejorar. No es tarea sencilla desarrollar en nosotros las habilidades de liderazgo, así como tampoco lo es promover en nuestros alumnos dichas habilidades. Sin embargo, el educador reconoce aquella oportunidad que le permite ejercer un liderazgo transformador donde él sea modelo y ejemplo para los demás... (MOLINAR, 2007: 18 Y 19).

Si se comprometen en primera instancia consigo mismo, si se es consciente a través de su propia autobiografía de las carencias que tiene al momento de actuar en favor de ellas; es decir en buscar la solución a su mal, automáticamente está actuando en favor de los demás. La acción de transformar repercute de manera directa con todos los actores educativos que

se tienen a primera instancia. “Es la propia vida personal del sujeto, su novela escolar, el ver cómo va siendo moldeado en su trabajo y cómo va, a su vez, moldeando a quienes forma con su propia formación”. (VALDOVINOS, 2007: 83).

Todo buen líder necesita de un discurso que tenga veracidad, credibilidad y que sea 100% convincente. Y es a través de la misma autobiografía como el profesor puede recrear el discurso que a diario ofrece sobre la realidad. Y ya seguido en un segundo momento por la capacidad que este ejerce sobre la forma de actuar.

Finalmente el maestro necesita encontrarse a sí mismo para desarrollar plenamente y con la mayor perfección su labor, la madurez, la autoevaluación y aceptación, le ayudan a elaborar sus propias teorías con las que enseña. Además de que le permiten favorecer y promover un mejor clima de enseñanza– aprendizaje. Pues una vez que el docente ya se haya encontrado e involucrado con todos sus sentimientos, emociones, normas morales y estéticas, podrá revalorar su quehacer con el fin de pulirlo al máximo y hacer un mejor papel.

Como docente tengo que decidir qué maestro quiero ser yo, con valoraciones decisivas, valorando lo que es significativo, es empezar a saber identificarnos. La identidad es el lugar desde el que uno se encuentra el cómo siempre estamos cambiando, la cuestión de quién soy, lo verdaderamente importante, en la medida en que nos movemos y cambiamos nuestro lugar de destino, se entretajan las comprensiones de la narrativa.” (VALDOVINOS, 2009: 97).

Se debe contar su propia vida día a día, que a través de su propia narración y diálogo recupere su propia identidad, valore su autoestima y se ayude a tomar lo mejor de sí mismo sin necesidad de estar comparándose con lo que representa un buen o mal maestro. Cada quien tiene que ser protagonista y líder en forjar y determinar su propio destino, para con ello finalmente ayudar a concebir más líderes y mejores destinos de sus seguidores.

Y una estrategia que además puede utilizar para seguir aunando con el liderazgo que es el principal tema de interés, es el hecho de valerse además de la autobiografía, de la biografía de otros docentes que han trascendido y han hecho historia, resulta interesante el analizar la vida y obra de docentes ejemplares, pues para los que apenas comienzan a trabajar como educadores es bueno tener presente ejemplos como estos para estimular y mejorar su labor. El modelo claro y palpable de personas que se desgastaron y dieron lo mejor de sí en busca de la mejora y bienestar de los demás. Y por qué no citar nuevamente a Valdovinos y otros con su obra de "Vidas Paralelas", en este libro se tiene esa muestra clave de lo que se acaba de mencionar; dos seres brillantes que trascendieron por su vida y obra y la forma en que los autores llevan a saborear esta hazaña, pueden motivar más en cuanto a la problemática a indagar; ya que se va en torno a los líderes, en busca del maestro ejemplar, del motivador e impulsor. Y se debe resaltar que en la actualidad aún existen muchos de estos tipos de docentes, pero: "Que las políticas de los gobiernos actuales, están intentando por todos sus poderosos medios, de desfigurar y de desprestigiar, los objetivos que persiguen para tan cruel acción, los vamos descubriendo a lo largo de la primera parte del trabajo" (VALDOVINOS, 2009:6).

En la actualidad hay varios factores y circunstancias que afectan de manera directa la labor y el prestigio del trabajo que ellos vienen realizando. Claro que algunos si son de verdad ciertos, el hecho del ausentismo de algunos maestros a sus aulas constantemente y que los padres de familia aprovechan para desprestigiar su profesión, pensando que son flojos e irresponsables, y puede que esto último sea cierto pero no para todos los formadores ya que: "El maestro actual, surgido en los espacios democráticos de las luchas que se han brindado en las calles y carreteras de nuestro país, se ha convertido en un activista y en un verdadero luchador social, lo que puede ser, un avance en la conformación de la conciencia de clase." (VALDOVINOS, 2009: 18).

Pues las constantes injusticias, las leyes y decretos que atrasan la educación, la opresión por parte del gobierno; han hecho que los docentes despierten y tomen interés e iniciativa por luchar a favor de sus derechos, y el de los

ciudadanos que los rodean.

En un mundo injusto, se necesita que el sistema educativo fomente los valores de compromiso social para desarrollar líderes con mayor solidaridad humana; pero cuando hablamos de carencias y pobreza, debemos recordar que la pobreza espiritual y humana se encuentra más a menudo donde hay austeridad y carencias materiales, en donde se requiere de mayor esfuerzo y reto a las capacidades propias. (CASARES, 2000:60).

Es por todo lo anterior lo que ha hecho que además de que el docente se dedique a enseñar dentro del aula, lo tenga que hacer además con el ejemplo de luchador e impulsor incansable a favor de los oprimidos, en marchas y mítines la mayor parte de ellos a grandes distancias de su casa y trabajo.

Pero ¿qué de la labor que siguen ejerciendo los maestros rurales? trabajo que por demás resulta sumamente importante y gratificante para todos aquellos que la siguen practicando. Pues no se debe olvidar que la mayoría de ellos se desplazan a grandes distancias de su propio hogar, para salir a cumplir con su misión de educar y acabar tanto con el analfabetismo como con la ignorancia. Maestros que en muchos de los casos tienen que dejar a su propia familia para situarse en contextos marginados, padecer de ciertas incomodidades (luz, agua potable, drenaje, etc.) todo con el fin de formar y educar a las futuras generaciones.

La interesante vida que muchos maestros llevan en sus actividades escolares cotidianas como unos verdaderos apóstoles de la educación, sin importar recorrer grandes distancias ni los ambientes social y económicamente marginados, insalubres y distantes del confort que proporcionan los centros urbanos. La entrega sin límites al trabajo docente y la labor social que pudieron desempeñar, son el común denominador que identifica este tipo de maestros hoy lastimeramente para nuestra sociedad, casi extintos. (VALDOVINOS, 2009: 8).

Por eso es digno de admirar y de valorar el trabajo que los docentes vienen realizando desde hace bastante tiempo atrás, independientemente del contexto en que se mueven, ya sea el rural o urbano, aunque cierto en la actualidad no es nada fácil el hecho de desprenderse y vivir con algunos sacrificios en comunidades totalmente alejadas de toda ciudad.

Y metiéndonos un poquito ya de lleno a describir a los líderes que se mencionan en “Vidas Paralelas” qué gran testimonio de amor, pasión y devoción el que inspiró toda su vida al profesor Demetrio Núñez Velasco y no se puede afirmar que llegó a trascender porque en la época en que vivió los disturbios políticos y sindicales no afectaron su obra, sino al contrario él tuvo que afrontar otras problemáticas distintas a las de hoy en día, pero sin embargo lo que se pretende es que cuando te apasiona algo, y se hace con plena conciencia y amor, se afronta lo que sea con tal de alcanzar las metas. Y un ejemplo claro sobre ello, fue la vida de dicho profesor. Un maestro rural, de buen porte, de educación y moral intachable. Un hombre recto, de convicciones fieles y de gran intelecto. Fue:

Un caballero atento, sabedor de las normas cívicas, que en toda ocasión aplicaba, pulcro en el vestir, en ocasiones por saber combinar muy bien su ropa lucía hasta elegante, zapatos lustrosos, pantalón de casimir, chaleco, corbata y saco aunque el calor estuviera sofocante, sombrero y abrigo o gabardina según el clima. Su lema fue: “al trabajo y a la misa siempre la mejor camisa. (VALDOVINOS, 2009: 76)

Qué mejor testimonio que este para inspirar la vida de todo educador. Pues el profesor Demetrio asumía su labor como algo sagrado. Se preocupaba por todo lo que atañía a la vida de sus educandos, se ocupaba en abastecer todas sus necesidades, pues el programa que seguía era lo bastante completo. Además de que ahora en estos tiempos resulta absurdo imaginar que haya existido un docente que laborara a diario de siete de la mañana a nueve o diez de la noche, y que además de ello los sábados y domingos también realizaba actividades dentro de la misma comunidad donde laboraba.

Un profesor rural el cual no tenía una compensación de PAREIB (Programa para Abatir el Rezago en Educación inicial y Básica), o el cual estuviese gozando de algún estímulo económico extra por su desempeño, en su tiempo no existía carrera magisterial. Que osadía de su parte además de participar en las faenas de la parcela escolar; pero sobre todo que nobleza de hijo al compartir sueldo tras sueldo la mitad de lo que percibía con su madre. Que

orgullo para sus padres, hijos, esposa, etc. Lo maravilloso de esta biografía es que se muestra al hombre sencillo, generoso y bueno antes que al docente ejemplar y brillante que fue.

Es decir, se analiza en un primer momento el aspecto humano, el cual sigue trascendiendo antes que lo intelectual hasta hoy en día, dimensión a la cual algunos docentes del presente le restan importancia, lo cual no debe de ser. Uno de los testimonios de quien fuese su alumno lo recuerda y le agradece ya que: “Lo más importante fue que nos enseñó y nos formó como muchachos de bien, con amor al trabajo, con amor a nuestro entorno, a nuestras costumbres, con buenos hábitos de limpieza, de aseo y de cortesía, él enseñaba con el ejemplo. Supo formar en nosotros hábitos para el estudio, nos hizo lectores...” (NÚÑEZ, 2009:80).

¿Pero que pasa en la actualidad? ¿Y en las generaciones pasadas, los alumnos y ex – alumnos de la escuela “Francisco I. Madero” recuerdan así a sus profesores?. Parece ser que no todos, ya que desafortunadamente, cinco de los profesores que aún siguen trabajando en dicha institución no se han esforzado por dejar huella y un grato recuerdo en la vida de quienes alguna vez fueron sus alumnos. A continuación se presentan muestras de algunas encuestas a ex – alumnos de la institución con la que se trabaja. (EN4/EX – A/F/OCT/10)

5. ¿De los maestros que aún trabajan en ella, ¿quiénes te impartieron clases? Mencionalos.

- Est cC
- Víc N

6. ¿Qué recuerdos tienes de ellos? ¿Tanto positivos, cómo negativos?

(+)
Sus enseñanzas pero no muy claras.

(--)
– Golpeadores
- Gritones
- Intolerantes
- Irónicos (SIC)

7. ¿Y de tu escuela?... ¿Añoras tu tiempo de primara? si o no y el ¿por qué?

La verdad no me gustaba pues de los 1ros. 3 años fueron en el Colegio y de 4to. A 6to en la tipo añoro el Colegio en la tipo no porque había más violencia, burla y mucho bulling (agresión entre estudiantes).

5. ¿De los maestros que aún trabajan en ella, ¿quiénes te impartieron clases? Menciónalos.

- 1) Car C
- 2) Ben G
- 3) Est C

6. ¿Qué recuerdos tienes de ellos? ¿Tanto positivos, cómo negativos?

- 1) Persona prepotente, le gusta golpear y maltratar a los niños.
- 2) Está en el salón de clases por el sueldo que gana. Los niños no le interesan.
- 3) La maestra igual que el maestro Ben, están por el sueldo que les pagan “Por mi se pueden llevar a todos los niños, por uno que se quede con ese me pagan.

7. ¿Y de tu escuela?... ¿Añoras tu tiempo de primaria? si o no y el ¿por qué?

La verdad no añoro nada, para mi no fue significativa, porque hubo maestros que se enfocaban más por los niños de alto nivel económico. Sufrí mucho y aún veo que existe la discriminación. Sufrí por los uniformes no tenía dinero y me señalan por ello.

5. ¿De los maestros que aún trabajan en ella, ¿quiénes te impartieron clases? Menciónalos.

- Lo H
Cu

6. ¿Qué recuerdos tienes de ellos? ¿Tanto positivos, cómo negativos?

La maestra Cu no es maestra de vocación sino por comodidad, no es dedicada ni tiene didáctica.

El maestro Lo sabe enseñar pero le falta un poco de paciencia. Es más dedicado, exigente y detallista en revisión de trabajos, si daba seguimiento por medio de reuniones con los papás.

7. ¿Y de tu escuela?... ¿Añoras tu tiempo de primaria? si o no y el ¿por qué?

Ciertamente la época de estudiante es la más bonita, pero añorarla no.

Éstas muestras permiten ver que siempre hubo y habrá individuos que no gocen la presencia física y cercana de un maestro como lo fue el profesor Demetrio el cual fue un docente 100% congruente, no escatimaba en esfuerzo, tiempo u horarios. Un ciudadano ejemplar el cual también trascendían en ello por ser un excelente padre de familia y esposo fiel. En pocas palabras un líder en toda la extensión, gracias a su esfuerzo y dedicación, logró trascender en la vida de muchísimos de sus alumnos que hasta el día de hoy siguen transmitiendo esos conocimientos y valores que adquirieron a través de su maestro Demetrio, pues como dice Maxwell, que a su vez cita a Harvey Firestone “El crecimiento y el desarrollo de las personas es la tarea más importante del

liderazgo". (MAXWELL, 1995: 9) Tarea que supo realizar muy bien hasta el día de su muerte, y lo grandioso de ello es que con su obra el profesor Demetrio sigue vivo en cada una de las buenas acciones que realizan sus exalumnos, en los triunfos y metas que cumplen cada uno de ellos, pues logró trascender y sacar lo mejor de cada uno los preparó para la vida. Supo ganarse su confianza y respeto, y seguirá trascendiendo siempre, pues sus enseñanzas se irán transmitiendo de generación en generación y su vida servirá de ejemplo para muchos de los docentes que aman la profesión, la cual asumen como un estado de vida y vocación.

Vaya que es grato el saber que dentro del magisterio no todo es malo o está perdido, como seguido se escuchan este tipo de comentarios por parte de algún medio de comunicación. El leer Vidas paralelas te deja un grato sabor de boca, pues sirve de estímulo el recobrar hoy en tus días, la vida y obra de dos maestros ejemplares. Dos líderes que supieron trascender hasta este tiempo a través del cariño, ejemplo y conocimientos que dejaron en la vida de cada uno de sus alumnos. Tanto el maestro Hilario como el profesor Demetrio les tocó vivir momentos difíciles por la época posrevolucionaria, enfrentaron varias dificultades y secuelas que dejó la revolución mexicana; pero como eran maestros con carácter y vocación, no hicieron de su profesión otra cosa sino que un estado de vida. La asumieron con toda responsabilidad, amor y entrega. Supieron combinar los acontecimientos cotidianos, los sucesos que cobran realce y significado, para finalmente educar a sus alumnos para la vida. Los llenaron de conocimientos, valores, arte, amor a la patria y al trabajo. Forjaron buenos estudiantes y ciudadanos.

La vida misma era el crisol de la clase, se llevaba al aula la actividad laboral y productiva de la comunidad con dos ideas centrales: no descontextualizar la escuela de su comunidad, buscando que las acciones aprendidas en el seno familiar o social del entorno fuera motivo de integración en las enseñanzas que señalaba el programa de estudios.... (VALDOVINOS, 2009: 90 y 91).

Ambos profesores por donde quiera que anduvieran enseñando, siempre dejaron huella. Tal vez fue su mismo carisma o ángel que tenían para educar y

enseñar, o la sencillez y cercanía que tenían con la gente era quizás lo que provocaba que las personas se ganaran su respeto y cariño. Pues la escuela no era únicamente el lugar para albergar e ilustrar a los niños, sino ellos la llamaban “La casa del pueblo”. Involucraban dentro de ella a participar a la misma comunidad en todas las actividades que de ella pudiesen surgir tales como faenas, parcela escolar, obras de teatro, cafés literarios, etc. Era todo un banquete y premio mayor el gozar de la presencia de alguno de éstos dos maestros en la comunidad. Ya que ambos eran: “Formidables, autodidactas, ambos eran exageradamente puntuales, responsables y pulcros en el vestir, ambos amaban la literatura, ambos poseían una caligrafía no solamente legible sino también artística... ambos poseían una amplísima cultura...” (VALDOVINOS, 2009: 95).

Fueron sin duda alguna dos ejemplos claros de lo que la educación ocupa y sigue añorando en algunos lugares. Pues maestros buenos y ejemplares han existido en todos los tiempos y épocas, pero siempre es bueno asomarlos al presente para que sigan avivando y fortaleciendo el sentido de misión, ya que se puede aprender de estos humildes profesores a:

Vivir la vida con la sencillez que se requiere. Si aprendemos esto y aprendemos a convivir con los nuestros, a revalorar la cultura autóctona y popular, sin llegar a los extremos de encerrarnos únicamente en ellas, sino por el contrario, vivirlas sin prejuicios e integrarlas a una cultura, más basta en donde esté presente también desde luego la estética clásica. Habremos conquistado otro mundo, el mundo verdadero en que vivimos, con ello nos habremos desenajenado, desalienado y desprejuiciado. De esta forma también nuestro trabajo tomará la relevancia que conciencia le ha impuesto, por más humilde o sencillo que este trabajo pueda ser o pudiera parecer. (VALDOVINOS, 2009: 101).

Se debe tomar amor y sentido primeramente al existir, a la vida misma, para posteriormente amar y honrar a su profesión. Vidas paralelas es un claro ejemplo de lo que todo buen maestro debería hacer. El modelo de ambos profesores, podrán apoyarle para las decisiones y determinaciones presentes y futuras; teniendo apego sobre todo a los principios morales.

Los maestros Hilario y Demetrio tenían como ideología hacia su profesión, además de verla como una simple labor o función, era un apostolado lo que ambos venían realizando. Pues sabían que la escuela debería ser activa, algo parecido con el constructivismo de hoy en día, ya que el ejemplo clave para

educar era el ejemplo mismo: “Educaban y predicaban con él”.

Se puede decir también con toda veracidad que:

Brillaron en ellos los valores de: responsabilidad, era su bandera, responsabilidad para su trabajo, para sus compromisos sociales y profesionales, para su entorno natural, amor a su trabajo y a todo lo que a él rodeaba; honestidad como profesionistas y hasta en su vida particular; convivencia, sabían convivir con todas las personas sin importar, raza, etnia, credo, nivel económico social, etc. A todos los trataban con amabilidad y cortesía, poseían una alta conciencia cívica; humildad para sus semejantes y con los más necesitados, para los que trabajaban con ahínco; respeto a la amistad...(VALDOVINOS, 2009: 110 y 111).

A pesar de que no había muchos profesionistas en sus tiempos, no se sentían superiores o veían con menosprecio a las personas carentes de educación y conocimientos. La humildad y sencillez al igual que la calidez humana, fueron siempre su carta de presentación. Ambos fueron eternamente personas dedicadas a sus quehaceres, perseverantes y lograron construir matrimonios bien habidos. Coherentes tanto en el entorno familiar, como social y escolar.

Los hacían líderes por vivir el liderazgo y compartir con otros líderes en una lucha común las dificultades de vida que se iban presentando cotidianamente, era un verdadero observador de la realidad, porque sabía convertirse en parte de la realidad misma que vivía, era consciente de ella, por lo tanto luchaba por mejorarla, por ofrecer las otras pocas opciones que en esa época podrían tener las comunidades y las familias para mejorar su calidad de vida. (VALDOVINOS, 2009: 114 y 115).

Y por que no decirlo nuevamente, otra forma más de justificar y aclamar por el aumento de un mayor número de profesores líderes para este tiempo. Se necesitan cada vez más docentes que trabaje no en busca del poder para si mismos, es decir para jerarquizar y sentirse importantes por tener autoritarismo. Sino que se necesitan líderes comprometidos, el cual al igual que los maestros rurales de quienes se ha venido hablando, que traten de resolver lo que les concierne a su realidad y quehacer. Que luchan por el bien de su gente, que se identifiquen y se sientan parte de ella. Y que a su vez vayan constituyendo su identidad propia. Conscientes de que la escuela y la comunidad son también su casa, y que lo bueno o malo que realicen en el

salón de clases tendrá repercusiones en ambos lugares. Por eso se debe motivar la labor con la:

Entrega desenfadada y desinteresada del maestro rural era su característica en ellos, se divertían haciendo el trabajo, cumpliendo con la responsabilidad sin tener en cuenta ni el tiempo, ni la retribución económica, hizo lo que debía hacer en ese momento, construyó canchas, formó equipos deportivos y colectivos de esparcimiento y culturales con la construcción de teatros al aire libre. (VALDOVINOS, 2009:122).

Si la historia de la humanidad se rige por héroes, la historia de la Iglesia por santos, por qué los docentes no regirse por la vida ejemplar de los grandes educadores. Y para lograr ser un profesional de la docencia, se puede implicar en ella lo que dice Arnove, citado por Valdovinos:

- “ --- Han logrado el dominio de un acervo ordenado de conocimiento experto”.
- Son capaces de adaptar su forma de enseñanza a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes y proporcionar un conjunto de experiencias de aprendizaje que puedan facilitar la adquisición de altos niveles de razonamiento y rendimiento.
- Están entregados a su profesión, tratando de mejorar constantemente sus conocimientos y su capacidad de comunicarlos.
- Están entregados al crecimiento integral de sus estudiantes para que tengan éxito en su vida adulta.
- Son personas “forjadoras de sueños”, capaces de inculcar una visión de mejoramiento vital a sus estudiantes e inspirarles el deseo de lograr las metas deseadas.
- Por último, desean que sus estudiantes se conviertan en personas autorreflexivas, hábiles en la solución de problemas y capaces de aplicar sus conocimientos, destrezas y talentos para el bienestar de los demás.” (VALDOVINOS, 2009: 128 y 129).

Qué mejor ejemplo de sabiduría para aplicar y llevar a la práctica dentro del salón de clases. Algunos docentes de la actualidad viven desmotivados y despreocupados por llevar a cabo una excelente labor académica. Fungen la mayor de las veces como simples operarios del currículum, les hace falta investigar y reflexionar sobre su propia práctica. Razón de más para aplicar la autobiografía. Se sabe que se tienen muchos factores en contra como los salarios bajos, el trabajar en comunidades ajenas a su propio contexto, las corrientes políticas, el mismo sindicato, etc. Pero cuando se tienen las ganas y el coraje suficiente para hacer que las cosas cambien, se puede lograr. Sólo es cuestión de conspirar el mundo a su favor.

Los docentes actuales en cambio, en su mayoría, vivimos un mundo mediático que inhibe la lectura y aunque se podría decir que promueve la escritura, es ésta, una escritura distorsionada o mediatizada por el uso de la computadora.....No hemos sido

capaces de utilizar los medios a nuestro favor y hemos desperdiciado esta útil herramienta que sin duda es una ayuda invaluable en la posibilidad de lograr un alto nivel de profesionalidad. (VALDOVINOS, 2009: 132).

Y es cierto lo anterior, pues muchas de las veces las estadísticas, las notas y comunicados de los noticieros, fallan a su favor. La sociedad ha perdido cierta credibilidad, respeto y aprecio hacia la imagen del profesor de antaño. Por tal motivo el compromiso y tarea sería entonces la de buscar trabajar en un conjunto colectivo confiable y seguro en cada institución. Crear el hábito del trabajo en equipo, planificar y construir juntos para con ello mejorar la práctica y buscar finalmente llegar a la excelencia.

Y se coincide nuevamente con los autores en el apartado donde se dice que para adquirir un buen prestigio y gozar de una buena reputación, se debe de hacer referencia en el hecho de que para ser un buen docente esto es lo que implica:

Los cuatro conceptos: reputación, fama, crédito y autoridad en el desempeño de la función docente, es lograr altos índices en la transferencia y adquisición de conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades hacia los alumnos. Pero eso no es todo, ser un profesor de prestigio está directamente relacionado con la capacidad del sujeto docente para establecer vínculos de amistad y ayuda a la comunidad en todas sus dimensiones, poner a disposición de los compañeros de trabajo, su conocimiento, experiencias y capacidad volitiva, gestiva, comunicativa, etc. En pocas palabras hablamos de un sujeto con aprecio o aceptación social, pero también con auto aprecio de su profesión. (VALDOVINOS, 2009: 143).

La invitación está hecha, las características y normas con las que se deben trabajar no han cambiado para nada en la actualidad comparadas con las del siglo pasado, sino al contrario ese es el problema, que más bien se han dejado de llevar a cabo muchos de los valores, actitudes, desempeño, etc., que se dieron en el pasado. Faltaría entonces retomar las buenas normas y el compromiso de antaño de éstos nobles profesores. Si a ellos les funcionó todo el esfuerzo y desgaste que otorgaron al magisterio, ¿por qué no habría entonces de funcionar a los demás?.

¿Y se preguntarán algunos el por qué se trajo a este capítulo la biografía y la autobiografía? La razón es muy simple, en la escuela en la cual se realiza toda la investigación, no goza la presencia de maestros como Demetrio o Hilario, expertos, con vocación y entrega, docentes que en ningún momento utilizaron la regla, el pellizco o la agresión física o verbal para llevar a cabo su función, o para lograr excelentes resultados. Sino al contrario siempre manifestaron amor, cercanía y respeto por cada uno de sus alumnos, acciones contrarias a lo que suceden en el centro de trabajo ya que: (R7,F17/05/10 D.E.)

Ao2: “Yo ya no quiero estar con esa maestra, es muy mala, nos regaña y hasta nos pega”.

Ao1: “Si pues, mi papá ya vino el otro día hablar con ella, para preguntarle que por qué me pegaba. Pero la maestra no lo dejo casi ni hablar, lo corrió”.

Ao2: “Es bien mala casi nadie la quiere, y muchas de las niñas le tienen miedo”.

Ma. J: “Es muy triste lo que les pasa hijos, pero no todos los maestros somos así ni somos malos. Perdonen a su maestra, tal vez ella lo hizo sin pensarlo”.

Ao1: “Pero no es la primera vez, ella nos grita y regaña por todo. No deja ni siquiera que nos paremos o que vayamos al baño”.

Ao2: “Mi papá ya no quiere que yo esté con ella, por eso ahorita fue con el director por mis papeles”.....

¿Habrá algo que justifique la actitud y hechos de los docentes cuando pierden los estribos? ¿qué padre de familia va a tolerar que algún maestro agrede tanto de manera física o verbal a su hijo? ¿quién les dijo a éste tipo de docentes que esa es la mejor forma de tratar a los niños?.

Resulta realmente denigrante para todo profesor que ama su profesión, el ver que alguno de sus colegas maltrate a alguno de sus alumnos. Pues con qué cara o coherencia se pone a enseñarle tanto los valores como los derechos que tiene, o simplemente cómo puede reprender alguna falta de irresponsabilidad, de falta de respeto e indisciplina que cometió hacia con alguno de sus compañeros, cuando él mismo como docente no ha aprendido a comportarse de manera adecuada. “De igual forma los docentes de buen humor o buen talante obtienen mejores resultados que aquéllos que son tildados de malhumorados o descorteses por parte de alumnos y colegas”. (ROJAS, 2006:73).

El tiempo del catecismo ripalda o la frase de que “la letra con sangre entra”, ya no son propias de este siglo. Es decir de ninguna manera se pueden aprobar las agresiones y las faltas de respeto de un docente hacia sus alumnos. Ni siquiera cuando sea el caso de que el maestro viene arrastrando problemas afectivos, psicológicos, patrones o hábitos mal adquiridos. Se está ante una época en la cual algunos tienen acceso a curar esos patrones con ayuda de cualquier especialista, ya sea un psicólogo o incluso un psiquiatra. Se tiene al alcance talleres, conferencias, libros de autoayuda y superación, capacitaciones, etc. Una serie de herramientas y recursos los cuales brindan asistencia y apoyo para superar cualquier adversidad que se tenga. El único y gran problema es que el docente acepte que está mal, recrimine sus propias acciones y tenga finalmente deseos de cambiar y enmendarlas.

Generalmente algunas de las acciones comienzan a través del lenguaje, todo lo que sale de boca del profesor tiene repercusiones tanto buenas o malas, pues: “Los seres humanos vemos nuestras emociones afectadas por el lenguaje, el lenguaje nos afecta, lo que nos dicen nos provoca emociones, lo que decimos emociona a los demás”. (ROJAS, 2006:85).

Y viene toda la tristeza, falta de desinterés, enojo y rabia que se puede provocar en los pequeños a causa del lenguaje mal empleado, por ejemplo: (R1,F23/03/10 P.E y R3, F26/04/10 P.E.)

Ma Cu. “Muévete bien, pareces muerta”. Le dice a una de las niñas, y ésta sólo se sonroja y baja la cabeza...

Ma .Cu: “Muévete cabezón” (y al mismo tiempo jalonea a uno de los niños).

El niño trata de seguir el ritmo de la música, pero le es imposible, pues le falla la coordinación...

Ma. Cu: “Ehh tú pelón báilame bien”

(Se lo dice en su cara, a un niño que llevaba muy corto su cabello, y el cual sólo se sonroja)...

Ma. Cu.: “Fíjate bien güero, tu siempre lo haces mal”...

Simplemente con la utilización de sobrenombres se puede dar pie a que los alumnos que escuchen decirle, también los empleen para agredir a sus compañeros. El recriminar las faltas y equivocaciones de los estudiantes de

una forma tan respectiva y en ocasiones tan sarcástica; lo único que van a provocar en ellos es la vergüenza por ser reprimidos en público, la apatía y repudio hacia sus maestros. (R1,F23/03/10 P.E.)

Ma. J.: “Bra me comentó tu mtra To sobre lo que te hizo la mtra Cu.”

Bra.: “Si pues mtra, me encabroné por lo que me hizo, no se vale”.

Ma.. J: “Bra ese no es el vocabulario correcto que debes usar, ya te lo he dicho varias veces!. Yo sé de antemano que no estuvo nada bien lo que te hizo la mtra. Cu Pero créeme hijo, que quedó más mal ella que tú, eso no se vale. Cómo tampoco se vale que tu vayas a dejar de bailar ese día, por estar molesto”.

Bra.: “Ya no estoy molesto, y si lo dije porque estaba enojado, pero si voy a venir a bailar. No se preocupe maestra, y yo pensé que yo había quedado más mal porque me enojé”

Ma. J: “Pues no hijo, quedó más mal ella, porque no tenía derecho de pellizcarte, ni a ti ni a nadie más. Pero te prometo que mañana yo voy a estar al pendiente cuando salgamos a bailar, para que no te vaya a molestar nuevamente”.....

Finalmente la meta ideal del lenguaje que el docente debe de emplear a diario es la de simplemente saber utilizar o emplear sólo palabras que despierten emociones y sentimientos hermosos los cuales inviten al alumno a trabajar, al servicio, a vivir plenamente, etc., brindarles en cada palabra una mejor calidad de vida y con ello abrirles mejores oportunidades para sobresalir en el mundo y consolidar a su vez su autoestima.

3.5. LA HONESTIDAD Y EL LIDERAZGO

La honestidad es sin duda un valor necesario en la vida de todo buen ciudadano, es a través de este como se dan las personas a conocer, a querer y a valorar. Cualquiera desea siempre conocer la verdad, que no se le mienta o engañe y jamás ser victima de algún abuso o atropello en relación con la confianza.

La persona honesta es grata y estimada, es hermosa en su carácter y quien es honesto es bondadoso, amable, correcto, admite que está equivocado, cuando lo está; sus sentimientos son transparentes, su buena autoestima la motiva a ser mejor, no aparenta lo que no es, lo que lo proyecta a los demás es real.

La honestidad es una forma de vivir congruente entre lo que se piensa y lo que se hace,

conducta que se observa hacia los demás y se exige a cada quien lo que es debido. (Recuperado en: www.nl.gob.mx/pics/pages/s_valores.../def_honestidad.pdf, 2011:1).

¿Qué maestro es capaz de aceptar la mentira y el engaño como un patrón normal de comportamiento?. Se piensa que ninguno, es cierto que algunos de los alumnos les gusta mentir para evitar un castigo o un regaño, dado que hicieron alguna acción incorrecta. O simplemente es una costumbre que ya traen consigo desde casa, pues desafortunadamente escuchan a su papá o mamá mentir para salir del apuro cuando llega algún cobrador y no tienen dinero para pagarle en el momento por ejemplo. Acciones como éstas son muy comunes dentro del contexto de los alumnos, pero lo que en verdad no debería ser común, mucho menos existir, es el hecho de que los maestros en este caso sean los deshonestos, vivan con ello como una conducta normal y recriminen ésta acción cuando alguien más la realiza, y no se den cuenta de que están actuando de igual o peor forma. (R5,F12/05/10 S.C.)

D: “Fíjese maestra que andamos revisando salón por salón, porque ahora con el festejo del día de las madres se nos perdieron varias sillas blancas”.

Ma. J: “Pues yo tengo aquí una, de hecho estaba aquí en el salón desde que llegué a él, pero si la ocupa, o pertenece a las que se perdieron, pues llévesela no hay ningún problema”.

D: “Gracias maestra, y pues no es esa, pero si me llegara hacer falta en algún otro evento vengo por ella. Y qué diferencia de su respuesta a la de los otros maestros, incluso vengo molesto. Pasé ya a varios salones, y estoy viendo que algunos maestros no sólo tienen una silla, sino hasta dos o tres con los emblemas de los egresados de la escuela, y me dicen que son de ellos. Que se las regaló fulano o sutano, o que ellos mismos las compraron, y por Dios si estoy viendo que son de las mismas que se perdieron. Pero en fin si ellos las ocupan”....

Mo. Víc: “Maestra si recuerda que el día del evento andaban dos niños jugando con una silla, y que yo se las quité, y que posteriormente vino su maestra por ella. ¿Recuerda que maestra fue?”

Ma. J: “Si la maestra T”.

Mo. Víc: “Ves D te dije que era ella y cómo negó las cosas”.

D: “Chihuahua (en tono molesto lo dijo) ya estoy cansado de que se quieran pasar de listos, cada evento es lo mismo”.

Mo. Víc: “Pero tu tienes la culpa, te he dicho que tienes que poner ya remedio con ellos, no se vale que siempre se estén aprovechando de los recursos de la escuela”.

Ma. J: “Qué pena verlo molesto maestro, y sobre todo por situaciones tan bochornosas para los maestros, cómo es posible que por una silla se vayan a quemar”.

D: “Y no sólo por sillas Ma. J, sino por refrescos, lapiceros, todo lo que se les ponga encima. Es una vergüenza para la escuela, porque no sólo es uno o dos maestros, sino es la mayoría de ellos. No hay honestidad aquí”.

Mo. Víc: “Pero D caemos nuevamente a lo mismo, mientras tú no pongas remedio, y les pongas un alto, van a seguir....”

(El director sólo mueve la cabeza y se sale molesto, y el maestro Víc salió detrás del él).

Mo. Víc: “Gracias maestra”.

Ma. J: “De nada maestro, que les vaya bien”...

Es vergonzoso que los maestros den motivo de crítica y comentario a acciones tan reprimidas. Que ensucien su imagen con actitudes erróneas que solamente denigran su profesión, y que día a día vayan perdiendo credibilidad. Pues dentro de la escuela todo lo bueno o malo que el docente realiza, va dejando huella en relación a su persona, va construyendo y cimentando una personalidad que difícilmente tanto sus colegas como los propios alumnos podrán olvidar.

Para ser honesto es importante ser sincero con uno mismo, fiel a la promesa hecha con las personas con quienes convivimos o tratamos. Ser honesto es tener un comportamiento adecuado, correcto, justo y desinteresado.

Si podemos hacer un listado de las cualidades que nos gustaría ver o mejor aún poseer, seguramente diremos que la honestidad garantiza confianza, seguridad, responsabilidad, confidencia, lealtad y en una palabra integridad. (Recuperado en: www.nl.gob.mx/pics/pages/s_valores.../def_honestidad.pdf, 2011:1).

El profesor debe dar razones de vida con su ejemplo y entereza. Mostrar siempre la verdad y enseñar el valor de esta. Ser claro ejemplo de valores y lealtad hacia la sociedad como ante su misma profesión, esto con el único fin de:

Establecer un medio educativo significativo para el niño donde se realicen prácticas de los valores de la cultura y los ya conocidos, tales como: la dignidad, la tolerancia, el respeto, la amistad, la confianza, la disciplina, la responsabilidad, la reflexión, la generosidad, la honestidad, entre otros, de aquí se reafirma lo señalado por Padrino y Prieto (1940), “... que estos valores deben ser incorporados al espíritu del educando, y para ello necesita vivirlos” (CAMPOS, 2005 :11).

Mucho se ha hablado ya de valores, tanto en este trabajo de investigación como en muchos otros, claro está que es algo trascendental. Un factor indispensable en la vida de todo ciudadano, y por tanto una labor primordial de todo educador; pues este debe ser el principal agente vivenciador y el cual logre construir un puente entre el conocimiento y los valores, ser un claro

ejemplo de ellos y una gran muestra de respeto y honestidad; pues sigue siendo lamentable que tanto se ha dicho en favor de los alumnos con relación a valores, sigue siendo una vergüenza lo que se puede encontrar en cambio, en la persona de varios docentes, algo que no tiene nada de ética y mucho menos de justificación. Como el caso del festejo del día del niño (R4,F29/04/10 S.C., D y C).

D: "Dime cuántos niños hay en 1° "A".

Ma.J: "32 niños más el del maestro, 33 refrescos para ese grupo".

D: "¿Cómo que 32, no está descontando las 4 bajas que tiene?".

Ma. J: "¿Qué hacemos? ¿cuántos refrescos le mandamos entonces?".

D: "Mándale los 32 que te pidió, pero checa qué deshonesto. Ahora dime ¿cuántos te pidió el de 1° "B"?"

Ma. J: "33 también".

Director: "¿Cómo que 33 también?" (Pero esta vez lo dijo ya de forma molesta).

Ma.J: "No se enoje conmigo, yo simplemente le estoy diciendo las cantidades que cada maestro anotó".

D: "Pues si, pero me da coraje que sean tan deshonestos, siempre hacen lo mismo. Pues te aseguro que si comienzo a checar la lista, todos hicieron lo mismo".

Ma. J: "Ah no, en eso se equivoca, no generalice, yo si fui honesta y sólo anoté los que debía". (Y le acerca en esos momentos la libreta al director, para que comprobara).

D: "Bueno, perdón pero es que si me dió coraje, porque cada año me hacen lo mismo".

Ma. J: "¿Entonces para que les manda preguntar? Usted simplemente mándeles los que les corresponde según la estadística".

D: "Pues si, eso es lo que debería de hacer, pero ya vez, siempre terminan haciendo su voluntad".

Y así fue, ya que a cada maestro se le envió el refresco que mandó solicitar. Fueron 21 grupos a los que se les llevaron los refrescos, y de esos 21 grupos, solamente dos maestros fueron honestos en solicitar los refrescos que realmente debía ser.

¿Acaso existe algo que justifique hechos como estos? ¿cómo es posible que el docente este al acecho de toda ocasión para sacar ventaja de ello?. Se ha observado en estos últimos registros señalados, que si se presenta la oportunidad de apoderarse de sillas, refrescos, lápices, lo que sea, a éstos no les importa ir en contra de un principio para sacar ventaja de ello. Se apoderan de cosas que no les pertenecen. ¿Se puede educar sin coherencia? ¿exigir en el alumno un valor que no se es capaz de dar?.

Por supuesto que no, no se necesita ser sabio para sacar por lógica esta respuesta como mera verdad. "los valores éticos son esenciales: anticorrupción, igualdad, solidaridad y cooperación, entre otros, los cuales fortalecen el contexto educativo"

(CAMPOS, 2005: 13). El niño aprende lo que ve y vive a diario, y qué carencias se presentan para ellos en este caso. Que tristeza presentar un panorama lleno de gritos de deshonestidad, de falta de respeto, de intolerancia, etc... Y sin un mínimo de conciencia exigirle al niño que respete y obedezca al maestro, se le pide que no mienta, que no tome lo que no le pertenece, se le castiga por su falta de tolerancia, en muchos de los casos hasta se le suspende o corre de la escuela; cuando constantemente comete este tipo de faltas. Pero al maestro, que abusa de su poder, que miente, que roba, que es irrespetuoso ¿qué castigo recibe?.

Ninguno, no se le sanciona, no se le despiden del sistema, sólo se le cambia a otro plantel mientras se tranquiliza la situación. Es una pena que en el país no exista una política estricta, sin corrupciones y sin ningún tipo de favoritismo. Se necesita una ley justa, la cual le recuerde y le haga cumplir al maestro con todas sus obligaciones; pues aún recuerdo lo que platicaba con el director de este plantel con relación a la zona escolar. (ED2/F19/05/10 D.E)

D: “Ya estoy cansado de llevar reportes y reportes a la supervisión y a la jefatura”, ¿y qué hacen allá?, nada, me dicen que me tranquilice, que tome las cosas con calma, que son compañeros, y que debemos apoyarlos sea como sea. Ya vez, somos una zona generosa, tenemos borrachos, violadores, holgazanes de todo tipo de maestros. Ya llevo 8 años de director Jes, y yo hice historia porque del rancho me mandaron directamente para acá. Y soy el que más ha aguantado, no tuve que andar recorriendo escuelas, y los demás compañeros que estuvieron antes que yo, en la primera oportunidad de cambio se iban, no aguantaban el ambiente tan pesado que se vive aquí. Incluso la maestra anterior se fue ya casi ciega, por la diabetes y corajes que le hacían pasar aquí mismo los compañeros. No sé si ya te percastaste del grupo que tiene el poder aquí en la escuela; los maestros son de tres corrientes sindicales, y yo con todos trato de quedar bien. Los escucho y les otorgo los permisos para ir a sus reuniones y marchas, pero eso sí, cuando quieren suspender se unen todos y hacen lo que quieren. Para las cosas malas si hay unión y apoyo por parte de todos ellos, pero me gustaría que así mismo se unieran para luchar por las cosas que realmente valen la pena; o simplemente que mejoraran su postura y trato hacia los padres de familia y alumnos. Yo trato de llevármela tranquilo, si no con los corajes que me hacen pasar a cada rato, yo ya estuviera muerto no se cuantas veces. No se si supiste cuando lo de mi accidente, que estuve con incapacidad, ¿Supiste lo que pasó?” ...

¿Qué se tendría que hacer entonces para acabar de raíz con todas estas fechorías que los maestros vienen realizando día con día desde hace ya varios

años? Una posible solución tal vez sería el hecho de:

Clarificar los valores y vivirlos en la escuela, así como valorar la profesión docente es una condición imprescindible para lograr el cambio cualitativo y una mayor calidad educativa. Estas serían las condiciones mínimas e indispensables para lograr un cambio significativo y una reforma educativa sustentada en el constructivismo. La transformación con estas características requieren de un trabajo arduo y sistemático de varios años (KEPOWICZ, 2010: 8).

Claro que no es reto fácil, ni la única posible solución para ello. Es a través de otras reformas también como se podría solucionar el problema. Aquí lo único alarmante es el hecho de que no existe conciencia ni ética en dichos docentes, y si esta realidad es el mismo reflejo de lo que sucede en otras entidades educativas, ahora sí que todo el sistema educativo mexicano está perdido, dado que:

Se considera la Escuela Básica como formadora de líderes se debe desarrollar cuatro dimensiones que definen el capital social, tal como señala Putnam (1994): los valores éticos de una sociedad, su capacidad de asociatividad, el grado de confianza entre sus miembros y la conciencia cívica siendo estos elementos de fortuna y bases de la sociedad (CAMPOS, 2005: 12).

Y en realidad la escuela debería de fungir así, la formación de líderes sería un ideal, ¿pero cómo lograr tal osadía, cuándo se carece de gente competente para ello? Cuando la realidad deja mucho que decir, ¿acaso existen líderes deshonestos? Aquí sería importante mencionar los tipos de líderes o liderazgo que existe, para finalmente clarificar la idea, aunque por el momento cabría mencionar el hecho de que:

Si eres honesto tendrás el reconocimiento de los demás, porque el interior y el exterior son el reflejo el uno del otro. No existen contradicciones entre los pensamientos, palabras o acciones. Ésta integración te proporciona claridad y ejemplo a los demás, ser interiormente de una forma y exteriormente de otra, ocasiona daño y conflictos, porque no se puede estar cerca de los demás ni los demás querrán estar cerca de una persona que no es confiable o digna de confianza. El valor de la honestidad es visible en cada acción que se realiza. (Recuperado en: www.nl.gob.mx/pics/pages/s_valores...def_honestidad.pdf, 2011:1)

¿Será acaso entonces fundamental la honestidad dentro del liderazgo? ¿o tiene alguna justificación el hecho de que se sigan presentando situaciones como éstas dentro de la escuela? (AR5F17/11/10 S.C.)

Vic: “Me da pena maestra pero hoy le voy a quedar mal, si se las voy a pagar, pero precisamente iba de salida, aprovechando que mis niños se fueron a educación física, e iba a cobrarles a los maestros la cuota de la cooperativa. Viera la infinidad de problemas que me ocasiona todo esto. No pagan, el mtro Lo me debe cuatro semanas, To, tres semanas, T seis semanas, Ev me da lo que quiere. Se acordó una cuota de \$50 pesos diarios, y sólo te dan \$20 o \$30 se hacen las lloronas en decir que no venden, cuando eso no es cierto. Porque yo también estoy vendiendo los dulces y me doy perfectamente cuenta de eso, pero así han sido siempre. Maestros muy deshonestos”.

Ma: “Pues que pena que sean así, y que tarea tan difícil le tocó a usted este año”.

Vic: “La verdad que sí, de hecho yo no quería el cargo, porque ya las conocía como son. Hemos trabajado con ellas por más de 25 años y no cambian nada. No les da pena que uno les ande cobrando, llegan aquí a cobrarles las personas y los corren a mentadas de madre, y luego todavía se hacen las ofendidas”.

Ma: “Qué bárbaras no sabía que fueran tan deshonestas”.

Vic: “Y eso no es nada maestra, ya ve que cada ciclo escolar se venden dulces, si usted va con Rod el de la dulcería, él ya no les fía...les tiene cuentas viejesísimas, incluso las tiene anotadas en unas cartulinas juntamente con todos sus clientes morosos, y que pena más aún porque les puso maestras de la Escuela Francisco I. Madero”.

No se tienen o encuentran las palabras para justificar acciones como éstas por parte de los maestros, pero si sobran las suficientes como para reprimir y protestar, exigiendo un cambio. Porque actitudes como éstas son las que ponen en tela de juicio ante la sociedad, la labor ética y moral que muchos de los docentes vienen haciendo. No es justo que por profesores deshonestos, critiquen el prestigio y trabajo de todo el magisterio en sí.

3.6. TIPOS DE LIDERAZGO, CARACTERÍSTICAS Y CLASIFICACIONES.

Siguiendo un poquito más de cerca a Ramos (2009) en cuánto a clasificación, estilos y características relacionados al liderazgo, ésta autora menciona lo siguiente: “No es fácil responder a la pregunta ¿cuántos tipos de liderazgo hay?, porque esto

depende de la variable sobre la que se establece la clasificación. Existen muchos y muy variados tipos de liderazgo”. (:12)

Ella misma los clasifica de acuerdo a:

- 1) **Los resultados:** están los malos, los exitosos, los efectivos, los fastos y los nefastos.
- 2) **El tipo de organización:** habrá liderazgo social, político, familiar, etc.

Hay tantos tipos de liderazgo como tipos de líderes, porque cada uno ejerce su influencia y la dirige creativamente hacia la consecución de las metas de sus grupos. ¿Por qué entonces el interés en los tipos de liderazgo? Esto es una cuestión sólo de la forma en la que organizamos la información.... El estilo de liderazgo se refiere al patrón de conducta de un líder, según lo perciben los demás. Corresponde a todo aquello que hace al líder para conducir a un grupo alcanzar las metas. (RAMOS, 2005: 12 Y 13).

Y una cosa muy cierta, es que no debe importar el tipo de liderazgo que ejerce el docente, pues finalmente todos son buenos. En este caso lo que si resultaría alarmante, es el hecho de que las escuelas carezcan de cualquier tipo. Que los educadores conduzcan de manera errónea su labor.

Y de acuerdo con Covey (1997) citado a su vez por Ramos, presenta una clasificación por el tipo de poder que se ejerce el liderazgo, y lo divide en **coercitivo, utilitario y centrado en principios** (2005: 13) Una persona que es coercitiva, en cambio va a ser sencilla, razonable y que no le gusta la complicaciones, mucho menos el exceder en tiempo y esfuerzo, va a ser muy práctico, empleando con ello el utilitario. Y finalmente, el que es más sensible, que se deja guiar por sus convicciones, ideales, normas, conductas y costumbres aceptadas por la sociedad, se va a regir por el centrado en principios.

Shriberg hace mucha alusión a los líderes carismáticos según él, éstos son: “Nuestros héroes: poseen la capacidad, el intelecto y el valor para ver el mundo de manera diferente e inspirar a los demás con el propósito de que los sigan en la búsqueda del cambio”...

(2009: 96). Se considera que por marcar la diferencia, por ser la excepción del resto de la sociedad, les atribuimos el título de héroes a las personas que han hecho historia, que han dejado huella con el paso de los años; porque estas personas se dejaron guiar por sus convicciones e ideales. Lucharon muchas de las veces en contra de las normas, costumbres, creencias, etc., que marcaba la misma sociedad en la época y tiempo que les tocó vivir. Individuos que no sabemos si nacieron o con el paso del tiempo, adoptaron el carisma para llegar a ser líderes, pero lo que si es cierto es que sus obras siguen inspirando hasta estos tiempos, a muchos hombres y mujeres ilustres.

Dorrego (2002) citado nuevamente por Ramos (2005: 13-15) clasifica al liderazgo en distintos niveles:

1. Liderazgo por título. Es el nivel más bajo que quizá implique la ausencia misma del liderazgo, porque éste se obtiene por “membrete”. La única influencia proviene del título que la persona tiene.

2. Liderazgo por relación. Es un vínculo creado con las personas que rodean. Es el nivel en el cual las personas saben lo importante que es uno para ellas y a partir de esto se puede ejercer cierta influencia. El liderazgo no comienza con reglas, pero florece con relaciones significativas porque todos tienen una parte emocional.

3. Liderazgo por resultados. En éste las personas se unen para lograr una misma meta u objetivo. Es aquí donde se empiezan a notar resultados. Algo que resalta en este nivel es la integridad del líder. Lo que dice, lo cumple. Porque de otra manera, no habrá razón para alcanzar el objetivo. Llega un momento en todo liderazgo en que se deben ver resultados. No se puede dirigir sólo por dirigir. Debe haber un destino, un propósito, algo que una a las demás en un fin común. Debe haber una visión y cuanto más grande mejor.

4. Liderazgo por desarrollo humano. Un buen líder se distingue de los demás cuando empieza a desarrollar las cualidades de las personas que le rodean. Él toma a los suyos y los apoya para que alcancen un nivel superior.

5. Liderazgo personal. Éste es el nivel más alto que una persona puede alcanzar, pues los demás la siguen sólo por que se trata de ella. Se ha probado, los otros han visto su integridad, ha admitido sus errores, ha creado relaciones y ahora la gente la sigue por lo que es. Y ciertamente, este nivel no se alcanza en días sino que toma mucho tiempo.

No importa el título o la clasificación, lo que finalmente resulta valioso y que debe considerarse. Es que el docente debe trascender siempre en la vida de sus alumnos de manera positiva. Lograr establecer vínculos de amor y de respeto, además de cumplir claro esta con los objetivos y propósitos que le fuesen encomendados.

También Goleman, Boyatzis y Mckee (2002) mencionan que los estilos de liderazgo pueden ser agrupados en:

- 1) **Visionario**
- 2) **De apoyo** (coaching)
- 3) **Afiliativo**
- 4) **Democrático**
- 5) **Autoritario**
- 6) **Timonel** (aquel que reta y guía) o conocido como **imitativo** (Ramos, 2005: 17).

Aquí cabría rescatar y diferenciar el ser autoritario con el término autoritarismo. Claro esta que todo líder debe ejercer presencia, desde su misma persona y actitudes, pero este no debe abusar de su cargo convirtiéndose en una persona déspota, tirana e intransigente. Sino al contrario debe saber escuchar, hacer valer siempre la razón y la justicia por encima de todo. Y tanto su autoridad moral como la física, le permitirán llevar a cabo las metas de la mejor manera posible; es decir no estará ejerciendo autoritarismo y su voluntad propia, en lugar de ello sólo estará dirigiendo y supervisando que el trabajo se

haga bien, aclarando dudas y apoyando para que crezcan en lo intelectual y humano las personas que le rodean.

Para Etlin el liderazgo representa: “A una persona que influye sobre los demás. Puede describirse como inteligente, persuasivo, emprendedor y con poder de convencimiento...se puede definir el liderazgo como un arte y una ciencia ayuda a los demás a decidir sobre los objetivos y el trabajo que se tiene”. (2006, 9 y 10) Y por tal motivo ella clasifica al liderazgo en tres estilos:

- 1) Directivo:** Autoritario orientador
- 2) Democrático:** Pone énfasis en el proceso. Sabe que tanto las relaciones como el resultado son importantes.
- 3) Indirecto:** Sin orientación. Sin hacer nada. (2006: 10)

Cuando un líder es directivo, él inicia la acción, estructura actividades, motiva a los demás, delega responsabilidades y avisa sobre los errores cometidos. Un líder democrático obtiene resultados organizando discusiones, preguntando puntos de vista, involucrando a otros, y hace que se adquieran responsabilidades en forma voluntaria o por consenso (por mayoría). Un líder indirecto rehúsa tomar decisiones por otros, permanece en silencio mientras los demás discuten, brinda apoyo no verbal (sonríe o hace gestos de desaprobación) y se deja llevar por el grupo o por quien sobresalga en el mismo. (ETLIN, 2006: 10).

Pero a su vez menciona que el liderazgo más efectivo es cuando: “un líder es capaz de observar la situación y decidir cuál estilo es necesario para su grupo, para así actuar en consecuencia. Cuando un líder es capaz de usar los tres estilos, se le llama “líder facilitador” (ETLIN, 200: 10).

Sería genial contar con líderes facilitadores, los cuales además de ejercer los tres tipos de liderazgo ya antes mencionados; se encuentran plenamente relacionados con su gente, están atentos y abiertos a sus necesidades. Se comprometen con ellos, viven su situación para finalmente ayudarlos a crecer y a salir adelante.

Ahora bien, siguiendo a Molinar, ella hace referencia a las habilidades que

todo buen líder debe poseer:

- 1. La capacidad de ser proactivo.** Los líderes no esperan tener “permiso” para actuar: toman la iniciativa y se hacen responsables de lo que ocurre en su vida; hacen que las cosas sucedan. Esta habilidad es la proactividad.
- 2. La capacidad de crear un futuro.** Retomando a Jaap (1991: 136). “Los líderes tienen la habilidad de estimular a las personas para que piensen más allá del presente y miren hacia el futuro; estimulan a todos los individuos a inspirarse en la visión que emerge y delinear sus deseos desarrollando metas”.
- 3. La capacidad de motivar a los demás.** El líder mueve las voluntades de las personas y las persuade de hacer lo que realmente se proponen, y también inspira a otros para lograr metas.
- 4. La capacidad de desarrollar relaciones humanas.** Se desarrollan gracias a que se puede comunicar. El líder desarrolla esta habilidad para transmitir sus pensamientos, sus metas, sus conocimientos y su experiencia. Demostrar congruencia es provechoso en una relación. Un líder congruente es una persona íntegra y confiable, lo cual es fundamental para la interacción y la relación con sus seguidores. (2007: 20).

Al final de cuentas se puede asegurar que un líder representa más que un simple guía o maestro, ya que en sus manos está el hecho y la capacidad de transformar la realidad de muchos, de brindar ambientes más idóneos para la superación y el éxito personal. Es uno de los agentes principales y clave para motivar y establecer relaciones humanas adecuadas, forjar futuros menos inciertos y dolorosos; ya que con su dedicación, ejemplo y labor facilita el bienestar de muchos.

Y algunos de los estilos de liderazgo según LeVicki (2000) citado por Molinar (2006: 21) se muestran en el siguiente cuadro:

ESTILO DE LIDERAZGO	DESCRIPCIÓN
Autocrático	Centrado en sí mismo, dominante, dirige el imperio desde el centro. Envía las respuestas desde la cima, no consulta. El líder define los roles y les dice a las personas qué hacer, cómo y cuándo.
Tolerante	Deja que las personas resuelvan los conflictos. Rara vez se involucra. Participa poco. la función principal del líder es facilitar y comunicar.
Democrático	Participativo, conoce la respuesta, hace que las personas se sientan confiadas en su tarea y dignas de confianza. Si consulta a los demás. El líder tiene un comportamiento directivo y de apoyo a la vez.
Paternalista	Resuelve los problemas de los demás. Casi no permite la consulta. El líder brinda poca dirección y apoyo.

(Cuadro Número 1)

Las características y cualidades que predominan en la vida de un líder no dejan de aparecer, podemos seguir constatando que cada una de ellas por más simples o cotidianas que parezcan, en realidad resultan indispensables y trascendentales dentro de su vida. Pues al carecer de valores y actitudes acordes, simplemente el guía perdería credibilidad y presencia; pues se necesita de la tolerancia, la democracia, el paternalismo, etc. Para dar confianza y seguridad a los que se guían, y con ello mismo ganarse su apoyo y respaldo. El dirigente finalmente necesita investirse y tener como dogma de fe para su trabajo, los valores que jamás deberán pasar de moda o convertirse en obsoletos.

Y según García, ser líder significa: "Reconocer la grandeza que llevas dentro y con ella ser mejor no sólo tú, sino a los demás, quienes siempre sabrán que forman parte de una tarea en común y cuentan con tu apoyo... Ser un líder significa tomar todas las oportunidades para conseguir el mejor resultado posible en todas las tareas que emprendas." (2009: 2).

Y hace las siguientes referencias en torno a:

El liderazgo:

- Consiste en la capacidad de influir positivamente en los demás para alcanzar un fin común valioso.
- Es el arte mediante el cual puedes lograr que las personas realicen, de manera voluntaria, cosas que tú deseas.
- Consiste básicamente en enseñar a otros el camino, habiendo llegado tú primero y dando el ejemplo.
- Consiste en poder influir en las emociones de las personas para que dejen dirigir, compartan las ideas de un grupo y realicen algo en específico.
- Se define como el don que poseen algunas personas para influir, atraer o seducir por medio de su presencia o su palabra.

El liderazgo está confeccionado con la mejor tela emocional de un ser humano:

- **De visión.** El líder observa las cosas desde varios ángulos, más allá de la forma en que lo hacen otras personas.
- **De voluntad.** Reacción típica de un líder. ¿Qué haces después de fracasar? te levantas y continúas la carrera. Así es la vida.

El liderazgo es...

- Personas, más que proyectos.
- Relación, más que reglas.
- Ayudar a la gente a que llegue a hacer aquello de lo que es capaz.
- Establecer una visión del futuro.
- Alentar, preparar y conducir.
- Entablar y mantener relaciones exitosas.

Méritos de un líder (GARCÍA, 2006:9):

- Es responsable. Sabe que su liderazgo le da poder y usa ese poder en beneficio de todos.
- Sabe que su título de líder no le da entrada automática al salón del trono y que debe ganarse el puesto diariamente.
- Tiene ambiciones, aspiraciones y sueños, por muy locos que éstos sean.
- Ve siempre hacia delante. No sabe ni le atrae voltear hacia atrás.
- No es un superhombre.
- No tiene una posición dentro de una empresa o familia.
- Su liderazgo se da por medio de la influencia, no por la posición o el poder.
- Es seguido por su ejemplo, valores personales y por la confianza que pone en sus objetivos.
- Al servir de ejemplo, procura no tener a nadie en mente como referencia. No busca ser una persona a la que los demás quieran imitar.

- Hace líderes para otorgarles respeto, dignidad y autoridad.
- El líder hace, da el ejemplo, influye positivamente.

Y en realidad en el carisma se encuentra la excelencia del liderazgo, en él radica parte del secreto para llegar al liderazgo con éxito.

Y siendo líder:

- Influirás en los demás y éstos te seguirán sin pensarlo.
- Serás aceptado y visto con otros ojos,
- Tendrás reconocimiento en cualquier parte.
- Casi nunca te quedarás sin trabajo y sin seguidores.
- Conseguirás satisfacciones en el ámbito familiar, con los amigos y con tu pareja.
- Crecerá tu valor como persona.
- Muchos, más allá de tu familia y conocidos, te querrán como parte de su familia.
- Todos te buscarán como a las famosas llaves extraviadas. Pedirán tu consejo, tu compañía, tu ayuda, tu cobijo y tu guía.
- Serás, en suma, autoridad, una figura de respeto. (2006: 7-19).

También Luthans (1995) citado por Shriberg reconoció cinco características que se refieren a las habilidades de liderazgo, y que son las que según él influyen principalmente en el desempeño de una tarea:

- 1. Extroversión:** ¿es usted sociable, parlanchín e impositivo?.
- 2. Cordialidad:** ¿es usted amable, colaborador y confiable?.
- 3. Rectitud:** ¿es usted responsable, formal, persistente y orientado a los logros?.

4. **Estabilidad emocional:** visto desde un punto de vista negativo, ¿es usted tenso, inseguro y/o nervioso?.
5. **Apertura a la experiencia:** ¿es usted imaginativo, artísticamente sensible e intelectual? (2009: 20).

También Shriberg menciona los 14 rasgos del liderazgo, los cuales son:

1. **Formalidad:** la seguridad de un desempeño apropiado.
2. **Comportamiento:** crear una impresión favorable en porte, apariencia y conducta personal.
3. **Valor:** cualidad mental que reconoce el temor al peligro o la crítica, pero que permite a un individuo proceder con calma y firmeza.
4. **Determinación:** capacidad de tomar buenas decisiones rápidamente.
5. **Aguante:** capacidad mental y física para soportar la presión, las dificultades, el cansancio y el dolor.
6. **Entusiasmo:** demostración de un interés y una exuberancia sinceros.
7. **Iniciativa:** tomar acciones al carecer de órdenes.
8. **Integridad:** rectitud de carácter e idoneidad de principios morales; incluye honradez y honestidad.
9. **Criterio:** aptitud para sopesar los hechos y las posibles soluciones con base en las cuales fundamentan decisiones razonables.
10. **Equidad:** capacidad para administrar un sistema de recompensas y disciplinas en forma imparcial y consistente.
11. **Conocimientos:** amplitud de la información y comprensión de una persona.
12. **Tacto:** capacidad para tratar a los demás sin ofenderlos.
13. **Desinterés:** evitar la obtención del bienestar personal a expensas de los demás.
14. **Lealtad:** cualidad de fidelidad. (2009:172)

Los 11 principios del liderazgo:

1. Conócete a ti mismo y pregunta cómo ser mejor.
2. Sé técnicamente competente.

3. Desarrolla un sentido de responsabilidad entre tus subordinados.
4. Toma decisiones atinadas y oportunas.
5. Da el ejemplo.
6. Conserva a tu gente y preocúpate por su bienestar.
7. Mantén a tu gente informada.
8. Busca, acepta y encara la responsabilidad de tus acciones.
9. Asegúrate de que las tareas asignadas se comprendan, supervisen y cumplan.
10. Entrena a tu gente como a un equipo.
11. Emplea tu unidad de acuerdo con sus capacidades. (SHRIBERG, 2009: 173 y 174).

Finalmente para lograr la transformación, Casares sugiere como reto para el docente el hecho de:

- Rescatar el liderazgo
- Recobrar la autoridad moral de ser maestro
- Romper las cadenas de la burocracia
- Revalorar la función social del maestro
- Rescatar la vocación perenne del maestro (2000: 26)

Y todo lo que se ha venido diciendo sin duda alguna es trascendental y necesario dentro de cada institución, con todos los registros, encuestas y entrevistas que se realizaron son una prueba fatal y palpable de que no existe nada de esto en cada uno de los docentes que se mencionan. Se puede revisar todo lo que conforma los anexos de este documento de investigación y se comprobará que desafortunadamente los maestros de la escuela “Francisco I. Madero”, no caben dentro de la clasificación y rubros de los líderes ideales, buenos o razonables como se le quiera llamar, debido a los antivalores y malas actitudes que presentan. Es triste enlistar varios conceptos, retos, principios, rasgos y méritos que engloban al verdadero líder, y que todo esto

finalmente resulte sólo teoría e información adicional; porque no se puede aterrizar de una manera objetiva y sustentable con la realidad de dicha institución. Los antivalores que en ella se viven, y que son el resultado en el peor de los casos de la misma negligencia que presentan sus maestros, el ejemplo y los malos hábitos que a diario viven y observan en ellos. La verdad es una pena para la sociedad, y sobre todo una lástima el hecho de que los alumnos no puedan tener un profesor que ejerza un liderazgo óptimo. Se necesita de entrega, responsabilidad, trabajo, compañerismo, respeto, etc., para lograr adquirir ese liderazgo del cual tanto se ha venido hablando, y que cada vez resulta ser más indispensable para mejorar la labor del sistema educativo.

CAPÍTULO 4: “EL LIDERAZGO, VISTO A TRAVÉS DEL CURRÍCULUM Y LA COMUNICACIÓN”.

4.1. EL LIDERAZGO Y EL CURRÍCULUM

Se aborda la importancia que tiene el liderazgo dentro del currículum, un buen docente necesita la elaboración perfecta de un plan y programas para llevar a cabo su práctica de forma idónea y viceversa, un proyecto para su excelente ejecución, necesita tener a su mando a un guía que ame, respete y asuma su profesión como una vocación de vida.

En la actualidad cada docente puede encauzar y confrontar con el sistema educativo un sin fin de problemas, si se le puede achacar fallas desde los planteamientos de sus objetivos, criticar los planes y programas con los que se trabaja. Pero aquí lo que verdaderamente resulta trascendental son los logros y esfuerzos, las metas que se cumplen con todos estos factores en contra. Simplemente basta con cuestionar si el currículum está realmente vinculado con el poder, las ideologías, la cultura y la sociedad en la que se vive, ya que todos estos y demás elementos atañen y entorpecen de manera directa la currícula escolar; y si se hace un análisis de fondo y buscando el campo problemático de dicha situación, se puede enlistar y reflexionar sobre cada uno de ellos.

Una habilidad que propone Saavedra (1994) dentro de “El enfoque de la estrategia curricular” es el hecho de que se considera que puede ser muy efectivo para llevar a cabo de manera trascendental el currículum, es a través, de la formación crítica del maestro. Se pide que por medio de la práctica y experiencia que se ha obtenido en base al trabajo docente, se pueda generar la propia pedagogía y filosofía. Se invita a que sean capaces de innovar y de tomar el reto de verificar los planes y programas que ya están elaborados, y que en ocasiones se ha llegado a considerar obsoletos, tomando como

sustento para confrontarlos la propia labor. Y para ello se debe primeramente ser críticos, valorar la realidad social en que se vive y viven los alumnos, evaluar los modelos y paradigmas con los cuales se está guiando la educación; ya que se cuenta con argumentos y jerarquía o autonomía para hacer los ajustes necesarios, y llevar a cabo un mejor trabajo.

¿Pero qué es lo que pasa realmente en la escuela? ¿existe coherencia entre la forma en cómo se te pide que eduques, a cómo se hace finalmente?
(ED2/F19/05/10 D.E.)

D: “Pues bien, lo corrieron, se unieron como escuela, después como zona y regional. Porque él trató de arreglar los problemas que había en la escuela, y como simplemente a los compañeros no les agradó la idea, hicieron que se fuera. También llevo ya varios años tratando de que la cooperativa escolar funcione como es, dejar afuera a los maestros y que sean únicamente los padres de familia los que se encarguen de ella. Pero ya vez, ni yo ni la supervisión lo hemos logrado. Y tú has visto como en las reuniones yo trato de invitarlos al trabajo, les hablo de manera cercana y atenta, ¿y qué pasa? nada. Ahora bien regresando con el problema de la maestra Ev Sán, ya vez dijeron que se le levantara un acta, y qué les dije: “Muy bien compañeros como colectivo hay que unirnos y firmarla”. ¿Y qué pasó?. Nada tu viste que ya nadie dijo nada. Eso si cuando les conviene que dicen Leon tú eres el director y a ti te toca solucionar el problema, y cuando no, todos quieren ejercer el poder de colectivo. La maestra Ev al igual que Car y otros dos maestros, son de los que grupo que les entrego y grupo que acaban, todas las altas que llegan van para ellos. Pues con su falta de ética y de respeto, hacen que pronto se vayan los niños.

En pocas palabras, si se cuenta con una buena formación crítica, si se es leal con la profesión y con lo que se siente, se puede garantizar el éxito del currículum educativo con el que se trabaje, modifique o simplemente se elabore. Se tiene que adecuar un currículum idóneo a las necesidades de los alumnos; sin dejar a un lado lógicamente los planes y programas de la SEP. Corresponde buscar y emplear los recursos, mecanismos y tiempos con los cuales se logren cubrir sus expectativas, intereses y gustos; no sólo preocuparse por lo que deben aprender, sino también por lo que quieren instruirse. Brindarles una educación de calidad, que los contenidos abordados les sean útiles en su vida diaria. Lograr que cumplan con los créditos y horas que demanda cada asignatura.

La relación maestro – alumno debe ser muy estrecha, y sobre todo sustentada en la comunicación, confianza, credibilidad, etc. El deseo debe estar en forjar buenos ciudadanos, personas honestas y fieles a sus intereses e ideales. Verdaderos líderes, encauzados no únicamente a sus propios intereses, sino que sean servidores en sus comunidades. Se sabe que dentro del salón de clases se posee jerarquía y autonomía, se tiene la libertad de enseñar y educar bajo las propias actividades, dinámicas y planeaciones para cumplir con todas ellas los propósitos y objetivos. Siendo ante todo flexibles, ingeniosos, dinámicos y hasta en algunas ocasiones hay que saber improvisar. ¿Pero realmente sucede esto?. Se aplicó una encuesta a ocho profesores (EN1/M/F/FEB/09) arrojando los siguientes resultados:

1.- ¿Qué importancia tiene o representa para ti la relación que ejerces con tus alumnos?

- Es muy importante pues considero que primero es el acercarse a conocerlos para que se de el conocimiento.
- Es muy importante ya que favorece el proceso de E- A.
- Es de vital importancia porque de ello depende el impacto educativo y los resultados. sabemos que inciden todo lo que nos rodea al alumno en su educación.
- Debe ser amena, práctica, sociable.
- Es importante para que exista un marco de respeto y de confianza hacia la clase y mi persona.
- Tiene mucha importancia.
- Es muy importante ya que en ello influye demasiado la E- A de ellos como educandos.
- Es importante relacionarse porque por medio de esta relación se establece la comunicación y el niño expresa sus problemas y de esta manera los conoce más.

A simple vista con estas respuestas diríamos que no existe ningún problema dentro de la institución. Que los maestros verdaderamente están comprometidos con su labor, que disfrutan de su quehacer, y por consiguiente cumple de manera idónea con la currícula que se establece. Pero lo triste es cuando se olvidan ciertos patrones y formas de comportamiento que perjudican la comunicación y relación con los alumnos (R12,F16/11/10 P.)

Ma: “Eso está muy mal, no tiene porque pegar ni maltratar a los niños. Y ya sé que siempre lo ha hecho, y que por más que le dan quejas al director o a ella misma no pasa nada” Lo que les voy a pedir es que se mantengan alejados de donde esté ella, para evitar que vuelva a pasar lo de hoy. Yo se que te sientes mal Mar, pero ánimo hijo, tú no quedaste mal sino ella hijo.”

Fa: “Ojalá se fuera de la escuela ella y todos los maestros que pegan aquí”.

Vic: “Sólo quedaría la maestra Je y la maestra de costura. Todos pegan”.

Y lo triste de este asunto es el hecho de que se sabe sobre la importancia que tiene la relación maestro- alumno en el proceso de enseñanza –aprendizaje, y muchas de las veces no se hace nada para mejorarlo. La misma (EN1/M/F/FEB/09) también evidenció que:

2.- ¿Es importante establecer buena relación con los alumnos?. Si o no y ¿por qué?

- Para poder ayudarlos y aún más entenderlos.
- Porque se cubre mejor tus objetivos.
- Porque de las buenas relaciones, podemos aprovechar para que nuestros alumnos tengan confianza primeramente en si mismos y después con los demás. Aprovechemos las buenas relaciones para que el alumno se pueda visualizar en el futuro como un triunfador.
- Porque de la actitud que asumas como orientador, será los resultados de tu práctica docente.
- Es la base para que exista una buena disposición y armonía hacia la clase.
- Pues de ello depende el buen funcionamiento del proceso E-A. La disciplina y participación.
- Esto facilita el proceso de aprendizaje, toman en corto plazo la confianza suficiente para poder expresar dudas escolares y/o problemas que afecte su desarrollo como estudiantes.
- Es básico tener una buena relación maestro y alumno, porque podemos ayudarlos en muchos aspectos de su enseñanza.

3.- ¿Cómo te llevas con tus alumnos?

- Les brindo confianza para que se sientan libres de expresarse, claro con respeto.
- Con respeto, confianza y armonía; para favorecer un clima agradable dentro del aula.
- Bien, creo y afirmo que a veces es necesario bajarme al nivel del alumno para comprenderlos mejor. Y al mismo tiempo me facilitan la tarea de ayudarlos a ser conscientes y constructores de su conocimiento día a día siendo responsables, inculcando valores y formando parte de sus vidas.
- Excelente porque interactuamos en el tema o finalidad que se persiga.
- Bien, les trato de dar amistad y generar un ambiente agradable para que disfruten y aprendan.
- Muy bien, porque me gusta estar bien con ellos por el hecho de que son personas y me gusta entenderlos.
- Bien, porque es mejor que exista una buena relación alumno – maestro, practicando el valor del respeto, la amabilidad y tolerancia.
- Bien, porque platico con ellos, me platican problemas, me piden ayuda. Participan más en clase, me tienen más confianza, no solamente como profesora sino como amiga.

En ésta pregunta nuevamente volvieron a coincidir los 8, en una respuesta de un “sí” pues:

4.- ¿Consideras que la relación maestro – alumno influye en el proceso de E – A?. Si o no y ¿por qué?

- Influye cuando se conoce al alumno más allá de las aulas hay manera de buscar más estrategias.
- Aunque también es importante la didáctica y motivación con que apliques tus clases.
- Porque somos esenciales para que el ambiente y clima del aula se de con cordialidad y ameno. El niño sienta que disfruta el proceso de E-A. Las buenas relaciones ente el binomio alumno- maestro incide el proceso E-A.
- Porque se propicia el clima agradable para prepararlo e influenciarlo.
- Es importante el generar lazos tanto afectivos como de respeto hacia mi y la clase, les genera confianza. Cuando hay una necesidad o alguna duda respecto a la clase.
- Porque si tengo buena relación con ellos, hay conocimientos de lo que los rodea y les pasa, podemos comprender su forma de ser y así ayudarlos por ese lado. Y finalmente lograr un buen proceso de E-A.
- Porque al no haber relación maestro – alumno por lógica no hay E-A. Es este caso el maestro debe de mostrar empatía por su grupo.
- Influye, porque es más fácil que el alumno aprenda comunicándose y relacionándose con el maestro.

5.- ¿Qué factores tomas en cuenta para favorecer la relación con tus alumnos?

- Respeto, confianza y comunicación.
- La comunicación entre lo que viven en casa y lo que viven en la escuela.
- El nivel educativo, las necesidades individuales, su nivel socioeconómico, el ambiente familiar, la disposición del ambiente interior de mi escuela.
- Factores humano, material, ambiente propicio, audiovisuales. Y disponibilidad al trabajo.
- Pues la organización, el respeto hacia los demás, la cooperación ya que este y otro tipo de valores se ven presentes en las actividades que realizan los niños, lo cual los obliga indirectamente a una ayuda mutua para resolver determinadas problemáticas de los juegos, promoviendo una mayor integración.
- Su familia, su entorno y forma de vida.
- La comunicación principalmente; la confianza que se genere de ambos lados propiciará un buen ambiente en el salón de clases.
- Su timidez, inquietudes, comunicación, espontaneidad. Tomar en cuenta todos estos factores, uno debe tener cuidado al dirigirse.

Se tiene que ser consciente que el proceso de enseñanza – aprendizaje depende más no de un buen o mal programa de estudios, sino del interés y las ganas que le ponga el maestro día con día dentro de su salón de clases. Que

sean líderes por convicción, no natos, sino por la formación o preparación que se tiene; que por el título de Licenciado en Educación que se otorgó, y que se sienta que con él ya todo está listo o hecho. O que simplemente basta con pasar lista, dejar algunas planas y revisar la tarea para tener a los padres de familia contentos. Esos tipos de maestros ya deberían quedar atrás, ahora se necesitan docentes que además de enseñar y educar, sean amigables, humanos y cercanos con sus niños. Pero la realidad que la escuela sigue viviendo es el hecho del maltrato físico que aún sigue perdurando en ella. (R10,F12/10/10 S.C.).

Ao. Bra: “Como la maestra Ca y el mtro Ben, ellos también pegan”.

Ao. Ju: “Si es cierto”

Ao. Mart: “O la mtra Cu y la mtra Est, también ellas nos pegaban”.

Se necesitan educadores que se preocupen y ocupen por todo lo que les rodea, y atañe principalmente con su servicio. Maestros que enseñen a soñar y a cumplir los sueños de sus alumnos, que forjen con ellos metas e ideales y los ayuden a alcanzarlas. La patria y niñez necesitan verdaderos líderes. Profesores que participen activamente en la conformación del currículum que atañe de manera directa al nivel con el que se está trabajando. Qué mejor que ellos que conocen e interactúan directamente con los alumnos para saber ¿cómo se sienten?, ¿qué es lo que piensan y quieren?, ¿qué es lo que les entusiasma?, etc. Es decir que el trabajo y vocación deben de ir más allá de cuatro paredes y todo un edificio escolar, tiene que trascender en la vida social, académica y cultural de la sociedad en la que se está inmerso. Ya que como dice Arthur y otros:

Para destacar como líderes, debemos preocuparnos por el futuro de nuestros grupos, organizaciones y comunidades. Si no hay visión, tampoco hay negocio. El feudo de los líderes es el futuro. El legado exclusivo de un líder es la creación de programas e instituciones valiosas que superen el paso del tiempo. (SHRIBERG, 2009:131).

Y también Gramsci citado dentro de la biblioteca del maestro de la Sección XVIII del SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores del Estado) deja ver claramente dentro de <En la búsqueda del principio educativo > que se

necesita ética por parte de los profesores para ayudar a los alumnos a vivir y decidir que es lo mejor para su vida. Se necesita de docentes capacitados y comprometidos con la honestidad y con la misma sociedad. "La ética no trata de los actos buenos o malos, sino de las honestas condiciones de posibilidad, de la pretensión de bondad de un acto, yo creo que este acto es bueno porque pretendo que es verdadero, válido y factible, si usted me demuestra lo contrario lo modifico porque soy honesto". (1994: 60 y 61).

Y para que la nación cuente con un sistema de bondad y sea un reproductor del respeto y de la preservación de la vida, todos los docentes deben unirse y trabajar en los valores, ser mediadores y forjadores del respeto, el amor y la verdad ante todo. Sólo así, uniendo fuerzas y sacrificios, es como se puede sacar al país adelante; pero que triste es mencionar y presentar evidencias las cuales dicen todo lo contrario a este ideal (R9,F29/09/10 P.E, C.).

Ma L: "Mira ya se van Leo, ¿qué no entiendes burra macetona que las cosas no son así como quieres (se lo gritó y dirigió a la maestra Ro)?. Pero como siempre se van, y no demuestran su educación, que poca la de ustedes compañeros."

D: "No compañera, esto no es un juego, Yo les pedí unificación, y qué hacen algunos, permanecen indiferentes a esto. La situación es clara, va a ver clases para los niños que sus maestros decidan venir a trabajar. Yo voy abrir la escuela antes de las ocho, como siempre. Y los que no quieran venir, no hay problema. Ya es responsabilidad de cada quien. Así que asuman su decisión. Es imposible llegar en esta escuela a un acuerdo, si siguen con esa actitud, nunca vamos a estar unificados como colectivos, es una lástima compañeros (lo dijo en tono molesto). Se termina la reunión maestros, pueden pasar a sus salones, gracias"...

Ma Ro: "No me pareció la forma en cómo fuiste a gritarme delante de mis alumnos, nunca me habías tratado así. Y no se vale que me dejes en ridículo en frente de ellos". (lo dijo alterada y en tono molesto)

Ma Cu: "Tienes razón Ro, discúlpame, se que la regué, que no tenía ningún derecho de tratarte así. Es que J llegué al salón, y le dije ¿qué no entiendes macetona que te están hablando para comenzar la reunión? pues sólo faltaba ella".

Ya que si se siguen los principios de Gramsci y Dussell (1994) citados por la Sección VXIII, también aborda a la ética como un tema de razón de vida, es a través de ella, que quiere dar a conocer que si se educan por medio de ella, se puede garantizar en los alumnos una mejor calidad de vida. Que el principal compromiso consistiría en ayudar a los estudiantes a elegir las mejores condiciones y garantías que les permitan llevar una vida digna.

Cada acto humano puede ser transformado con el mismo criterio, de tal manera que esto forma una ética cotidiana. Cada acto, cada institución, la escuela, un periódico, la manera en que camino, todo lo que hago, puede ser visto desde la reproducción de la vida, desde las víctimas de mis actos. (DUSSEL, 1994: 63).

La ética vista desde este punto compromete a dar ejemplo y testimonio de ella en todo lo que se hace, y a comprometerse con la forma de vida, retomar como cimientos para la misma calidad de vida a los valores, actitudes y emociones que conforman al ser humano. Ayudarlos a vivir plenamente respetando, valorando y amando a su cultura.

El liderazgo es un compromiso ético de relación. El líder se compromete a influir en el grupo y sus miembros y a aportar su energía y talentos en la conducción y el logro de los objetivos... El líder cuenta con la entrega colectiva, decidida y comprometida de la gente. Cuando cualesquiera de los dos involucrados falla, se rompe el compromiso. (CASARES, 2000: 90)

Para Casares, un maestro que tiene ante todo ética y compromiso, será un docente totalmente activo y abierto a las necesidades de sus educandos. Se va a preocupar por dejar en ellos valores y sentimientos que les permitan luchar por el bien de ellos mismos, y de todos los que les rodean. Y solamente así se tendrá entonces seres más humanos y sensibles a las relaciones sociales, que sepan convivir y aceptar la gran diversidad que existe. Pero ¿qué pasa cuando el maestro es deshonesto día a día en sus acciones dentro de la escuela? ¿si a éste se le ha olvidado vivir ciertos valores? (ED1/F17/02/10 S.C).

12.- ¿Considera que actualmente nuestro sistema educativo cuenta con verdaderos líderes?. Si o no y ¿por qué?

No, no los tiene porque nos inclinamos más por los problemas personales, sociales, políticos y la educación está en segundo término. Primero atendemos nuestras necesidades personales y después a la educación. Las prioridades del maestro, exigiéndole y pidiéndole al gobierno, maltratando, golpeando, gritando. Y eso es como ellos han pensado que han logrado sus propósitos.

13.- ¿Considera usted que dentro de su institución se cuenta con maestros líderes? Si o no y ¿por qué?

No se cuenta porque entre ellos mismos hay un divorcio, entre ellos mismos hay un celo, entre ellos mismos hay una apatía, hay egocentrismos pues, no hay una misma

finalidad cimentada en bien de la escuela. Entonces no hay, se pierde esas verdades del maestro; y por eso nosotros los directores batallamos tanto, tanto para que por lo menos la escuela vaya funcionando en un porcentaje adecuado. El maestro no va a dejarse, ni el director a exigirle esa es la problemática que tenemos interna, una política difícil.

Ya por último lo que creo que nosotros podemos decir como directores es que si tuviéramos autoridades educativas municipales, federales, “x” que nos atendieran los problemas de las escuelas, y centrar a los maestros en sus obligaciones. Pero es una cadena de vicios de problemas desde arriba, en donde ya no se le respeta al director, al supervisor, al jefe de sector, en lo absoluto no se respeta a nadie, ni al director de educación, es una cadena que se rompió y aquí no pasa nada, porque si el maestro no tiene ganas de participar no pasa nada, no lo hace, no se le sanciona. Necesitamos una autoridad que sancione aquel que no ejerce lo que le obliga dentro de las normas de trabajo, así de fácil.

Yo quiero hablar que dentro de las escuelas de 10 si hay dos o tres, un mínimo porcentaje del 20 o 30 porciento; es una mínima parte dentro de la estructura escolar. Maestros que traen una buena intención para las escuelas, que dentro den finalmente puedo decirlo que si hay buenos maestros, pero que nos se les permite, no se les deja a ese maestro que actúe, porque desfavorece a su propia persona, al echarle tierra evidenciar a los demás. Por eso no le permiten que sobresalgan, lo someten a su propio criterio. Y entonces cuando el maestro no puede solo, cuando siente que se mete en dificultades, llega a acceder o a igualar su propia forma de pensar a la de ellos. Ese es uno de los problemas que tenemos aquí, que acceden a los gustos e intereses de los demás. Porque hay maestros que están deseosos que tienen interés, pero no se les deja, no se les permite que actúen en favor de la escuela.

El trabajo productivo y colectivo, si se ejerce como es, estará ayudando a su vez a los alumnos a que el día de mañana, ellos sean capaces de procurar el bienestar colectivo. Se les debe enseñar a convivir y a trabajar en conjunto, y lógicamente con el ejemplo de sus mismos profesores. Los cuales deben dejar de ser autoritarios, y propiciar una enseñanza democrática, en la cual los educandos dejen de ser pasivos, y que de los conocimientos que están recibiendo, despierten en ellos la necesidad y el uso de comentarios críticos. Involucrarlos más de manera activa en su proceso de enseñanza – aprendizaje. “Así pues, una cosa es vincular la alfabetización de adultos y la post – alfabetización con la producción en un área en que las relaciones sociales de producción comienzan a transformarse, con miras a un modo de producción socialista, en que se implantan, de arriba, cooperativas animadas de este espíritu, y otra es intentar la misma vinculación sin que existan estas condiciones materiales”. (FREIRE, 1994: 78).

Se sabe además, que se vive en un mundo capitalista y que los estilos de producción, de trabajo y educación giran todos en relación a él. Pero para

mejorar la situación actual y generar una mejor sociedad, no estaría del todo mal el implementar algunas estrategias socialistas, pues basta con ver el caso de Cuba en el cual actualmente se encuentran los mejores médicos y especialistas, un país en el que la mayoría de sus habitantes son profesionistas. Gente culta y alfabetada, personas preparadas; y esto es algo que no se puede decir de la gran mayoría de los países capitalistas. En los cuales la mejor educación y trabajo favorecen solamente a las clases altas, siguen siendo cada vez más un menor número de gente preparada, y todavía de ese porcentaje hay que descartar a las que en realidad si trabajan dentro de su área.

Se debe de esforzar más como docentes, a comprometerse y a cambiar de actitud para con los alumnos y su educación; y sólo así el día de mañana se tendrán mejores líderes.

Personas comprometidas con la verdad y la labor sería entonces educar a conciencia y para la conciencia. Pues tanto la carta de Freire como Casares y demás autores citados, reflejan esto último como una necesidad primordial. La realidad lo reclama, es urgente contar con docentes éticos, seres más humanos y profesionales.

Como se ve la cuestión de los valores, la formación ética y la educación a conciencia siguen siendo temas de profundo análisis e interés para los docentes que aman y viven comprometidos con su profesión. Y si todo lo anterior gira nuevamente a que el problema reside con relación a la currícula con la que se trabaja. Entonces hace falta propiciar una nueva actitud dentro de todos los responsables de la educación; las políticas tanto educativas como laborales debiesen cambiar, pues como mencionaba Freire, "Las escuelas no existen en un aislamiento preciso del resto de la sociedad. Las escuelas incorporan actitudes colectivas que penetran cada aspecto de su organización". (GIROUX, 1994: 115).

Los valores, actitudes y normas que en ellas forjen, son los mismos que rigen al alumno y a toda la sociedad en sí. La escuela no es una comunidad aislada,

sino todo lo contrario, resulta ser el centro de interés político para todos los gobernantes y autoridades. Y es por eso que para Giroux resulta de suma importancia el hecho de que el docente adquiera el compromiso de asumir el currículo como algo de carácter meramente personal; esto con el fin de que si resulta que a las autoridades educativas se les pasa incluir las necesidades específicas de los alumnos dentro de los planes y programas de estudio, a los docentes sería imperdonable dejar fuera de las planeaciones dicha cuestión. Quedaría entonces el compromiso como docente eficaz, el hecho de hacer del salón de clases un ambiente propicio para la superación, el debate y la comunicación. ¿Pero si se compara con la realidad que sucede en este caso? : (R6,F13/05/10 AU)

Ma. L: “Es una cabrona, no tiene remedio, y lo peor del caso es que nunca se presenta a las reuniones para decírselo en su cara. Pues déjame decirte lo que hace y que a mí me tocó ver. Llegó un día a la salida una señora que venía mojada, y que me dice, fíjese maestra que estábamos esperando a que abrieran la puerta de uno de los costados cerca del carro de la maestra Ev, y ya casi para dar el toque llegó una de sus niñas con una cubeta llena de agua y se lo echó al coche, y pues nos mojó a varias señoras. Y pues si nos molestamos, y ya algunas dijeron que no era la primera vez que lo hacía, sino que todos los días lo hace para que no se le recarguen en el coche.

Entonces ¿qué fue lo que hice yo al día siguiente Leo? que voy a la puerta faltando quince minutos para el toque de salida. Me puse en la puerta haciéndome mensa como si me tocara la guardia. Cuando en eso se me arrima la señora y me dice, mire maestra, ya vienen una niña con una cubeta de agua. Que llega a la puerta la chiquilla y que le pregunto, hija para que quieres esa agua. Y que me contesta, me mandó la maestra Ev para que se la echara a su carro. Le quité la cubeta a la niña y le dije, dile a tu maestra que tu no eres chacha de nadie, y que si quiere echarle agua, dile que dice la maestra L que venga y que se la eche ella. Pues que se va la niña, y que sale con otra cubeta con agua, y que se la iba a echar porque su maestra la había vuelto a mandar. Se la volví a quitar y que le digo. Dile a tu maestra que para una mula, otra más mula. Y que si quiere echarle agua que venga ella, ya te dije que tú no eres gata de nadie. Y que se va, pero bien mula la condenada chiquilla. Y pues no salió la maestra”.

Ma. Est: “Ese es otro de los problemas que hace a los niños al mismo genio que el de ella, y hay tenemos que tolerarlos después”.

Ma. To: “Leo, ya hay que correrla, siempre es lo mismo con ella. Ni hace guardia, no asiste a ninguna reunión, no participa en nada, y además se le tiene que aguantar su pinche genio. Hombre ya hay que hacer algo”.

La actual currícula habla de valores, de propiciar debates dejando participar a los alumnos, de ser ejemplos congruentes para ellos, y claro que no está permitido el hecho de hacerlos partícipes de los problemas o frustraciones personales que pudiese tener su maestro en turno, como el caso anterior. Esto

no es ético, se trata de percibir la realidad del mundo de una forma natural, verla y transmitirla de una manera más humana y conciente; incorporando en ella valores y acciones que ayuden a crecer y ser mejores personas. El trabajo como docente ahora estaría recayendo en forjar buenos estudiantes, y mejores seres humanos. Se debe forjar una mejor sociedad, donde se denuncie a la burocracia mediocre, y en donde cada ciudadano este al servicio del otro, sin ser atropellado en sus derechos.

Muchos desean y anhelan una educación humanista, pero a la vez están contribuyendo a mantener una realidad social en la cual la gente resulta deshumanizadora, sin conciencia y principios. Ser maestros coherentes entre el decir y actuar, deben ser líderes auténticos, profesores comprometidos con los valores, la ética y la moral. Si de corazón desean que las cosas cambien, deben de comenzar por cambiar en si mismos todas esas actitudes y acciones que les hacen ser docentes mediocres; el mundo necesita líderes que acaben con el abuso y la maldad, y en la tarea del docente está el forjar a esos nuevos dirigentes y liberadores. “Esta transformación, lo sabemos, sólo puede darse en este mundo, como es hoy, mediante la educación, y sólo la pueden llevar a cabo los sistemas educativos. Los maestros deben emprender un proceso de revaloración y profesionalización como gremio para recuperar su verdadera vocación y trascendencia social como líderes y agentes de cambio”. (CASARES, 2000: 26).

Pero hay que tener presente que esta transformación sólo la podrán llevar a cabo los maestros que asuman el papel de verdaderos líderes tanto dentro como fuera del salón de clases; y es para los docentes que decidan acabar con la mentira, la corrupción, las injusticias y favoritismos. Se necesitan guías que promuevan la fe y esperanza por trabajar para la obtención de un mundo mejor. Se requiere de profesores con ética y moral. Para que así mismo, los niños que eduquen y formen, deberán también poseer valores morales. Es decir que además de ocuparse por enseñarles a ser cultos, a entender, dialogar, sociabilizarse, razonar, deben además preocuparse por su formación humana y afectiva.

Está claro que se deja el compromiso o la responsabilidad de modificar o conformar un currículum que cumpla con todas las expectativas que se han estado mencionando. Ya que aunque en el BIE (el Foro Internacional de Educación) se pone de manifiesto que la educación es “responsabilidad de todos”, (CASARINI, 2005: 83) para algunos el hecho de decir todos en general puede resultar ninguno a la vez. Pues la mayoría de maestros son tan conchudos, que les dejan las responsabilidades que les competen de manera personal a los demás. O simplemente se esquivan con el hecho de que ya los padres de familia, representantes de la iglesia, pensadores, políticos, etc... van a realizar lo que a ellos corresponde. Pero deben recordar que el proceso de enseñanza- aprendizaje es un proceso global, en el que no únicamente están involucrados el que enseña y el que aprende; sino que es un camino mucho más complejo, ya que a él se le involucran todos los aspectos políticos, sociales y culturales que atañen al contexto del alumno.

Por eso en los docentes se espera que conjuguen todos estos factores, para conformar un currículum en el cual se pueda involucrar a los padres de familia, a la situación actual del contexto del niño, y por último tomar como referencia a las personas destacables de su comunidad, tanto en el aspecto profesional como humano. Ponérselos de ejemplos, con el fin de que sean líderes que realmente conozcan y que los relacionen con su pueblo, gente familiar y significativa para ellos. Mostrarles en carne propia que con una buena formación académica, moral y humana se puede llegar lejos. Y que en un futuro no muy lejano ellos podrán ser el ejemplo a seguir para las próximas generaciones. “Los profesionales del futuro deberán ser cultos, es decir, entender y dialogar sobre el arte y la ciencia, las relaciones políticas y la vida cotidiana. También poseer valores morales e intelectuales superiores que les permitan vivir y promover que otras personas vivan en armonía”. (CASARINI, 2005: 90 y 91).

Con todo esto se tendría mucho por hacer, y la mejor tarea o ejemplo es el hecho de comenzar en si mismo por generar ese cambio profesional, el cual permita formar profesionales honestos, emprendedores, entusiastas, que amen la vida y que se preocupen por ser ejemplo a seguir para muchos más.

Deberían entonces darse a la tarea de que la escuela y los docentes lleven a cabo de manera activa dicho proceso; a través de las propias relaciones y enseñanzas, sin importar las creencias y religión que profesen. Tienen que preparar a los sujetos sociales del mañana a que sepan valerse por sí mismos, seres con carácter e inteligencia; y sobre todo que puedan afrontar las adversidades con valentía y vivacidad. La realidad que se vive en estos momentos demanda tales sujetos, no pueden seguirse prestándose a las políticas de crear seres pasivos, sin criterio y cultura. La situación del país requiere una nueva generación de personas autónomas y con criterio propio, pensantes, con decisión y con total determinación.

Y también dentro del texto “La formación para la acción docente en la escuela”, (VALDOVINOS, 2005: 33 y 34) se menciona que la primera ineficiencia es que la currícula no toma en cuenta que cada contexto, cada cultura y realidad de los grupos y alumnos en particular son totalmente diferentes. “También debe tomar en cuenta las diferentes modalidades, tiempos y ritmos con los que los alumnos aprenden, según su edad, intereses, formación, etc.” (VALDOVINOS, 2005:36) Se está consciente que todos los alumnos merecen las mismas oportunidades y garantías de aprendizaje, que no los deben excluir por el hecho de pertenecer a una comunidad rural e indígena, y no a una urbana. Pero ha faltado saber aprovechar y destinar actividades propias para cada contexto y situación, con el fin de aprovechar los recursos naturales, culturales y tecnológicos de que se disponen en cada lugar.

Además ha faltado tomar en cuenta que dentro de los modos de enseñanza es importante involucrar y pedir la colaboración de la sociedad profesional y laboral. Con el fin de conjugar proyectos educativos en los cuales la teoría y la práctica vayan de la mano; es decir que todo lo que les enseñen a los alumnos lo puedan aplicar el día de mañana que les toque trabajar.

Involucrar de manera positiva y favorable todas las condiciones sociales, políticas y culturales dadas en el contexto al cual están inmersos. Aquí la labor como docente es que los alumnos se vayan involucrando desde pequeños a

los problemas y sucesos públicos que les acontecen. Que sean críticos, analistas y que les guste opinar y participar en ellos. Ya no deben forjar seres pasivos e indiferentes a su realidad. Se necesita gente creativa, entusiasta, que ame y respete su cultura y sus valores. Personas decididas, que tengan coraje y ganas por vivir y por sacar adelante a su país. Individuos con patria y sentido de pertenencia. "Se toman en cuenta los objetivos generales de la educación, incluyendo habilidades, conocimientos, disposiciones y valores, de una sociedad democrática". (VALDOVINOS, 2005: 35).

Esto último resulta toda una osadía para el docente, es un conjunto de disposiciones que tienen que unir para conformar una currícula más idónea y real. Las modernas como se menciona, también incluyen cuestiones de higiene personal, de educación vial, sexual, prevención de adicciones, la integración de los medios de comunicación con el fin de crear conciencia sobre su uso y trascendencia que tienen actualmente.

Tampoco se deben de perder de vista los avances tecnológicos y científicos, es decir, los profesores deben estarse actualizando constantemente; pero sobre todo, que los conocimientos, habilidades, valores y aptitudes que propicien en los alumnos lo hagan siempre de una forma dinámica y participativa. Dejando a un lado sobre todo los malos tratos y la apatía (R10,F12/10/10 S.C. y R9,F29/09/10 P.E, C.).

Ao. Fla: "Yo si mtra. También se me olvidó contarle que antes de que usted llegara, yo estaba con la mtra. Ev S. y To y las dos maestras también nos pegaban. Nos jalaban de los cabellos o nos pellizcaban y nos hacían llorar, ¿verdad Om?"

Ao. Om "Yo estaba con él en primero y en segundo, y en primer año nos regañaba y nos pegaba mucho la maestra Ev. S. Luego nuestras mamás vinieron a hablar con el director, y nos pusieron a la mtra. To en segundo, pero también nos pegaba. Ella menos, pero también era mala".

D: "No es posible que no podamos llegar a una unificación como escuela". 22 votos en total solamente, ¿y los demás qué compañeros? Lo mismo les da una cosa que otra. Así no es".

Es imprescindible considerar que el currículum juega el rol de ser el único medio que da la dirección hacia los objetivos que se pretenden lograr en la

educación. Por eso es fundamental que las personas que se encargan de conformarlo, lo deben de hacer con toda honestidad y ética profesional; porque de no ser así, éste mismo se puede utilizar para lograr ciertos fines políticos o ventajas de algunos sectores importantes ya sean de carácter empresarial, cultural, social, etc. Pero hay que recordar que al final de cuentas quien tiene la última palabra sobre su aplicación es el docente, así que a él compete de manera personal la responsabilidad de adecuarlo, agregarle, transformarlo a las necesidades educativas, laborales y morales reales de sus educandos.

Porque según las aportaciones de Bordieu (1977) y otros, afirman que es imposible que el currículum ignore la realidad social, y todas las repercusiones personales e institucionales que con ello se pueda generar (SAAVEDRA, 1994:36). Y si lo anterior lo quieren palpar o comparar con la realidad se darán cuenta de que no es cierto. Pues se vive en varias zonas escolares altos rezagos, deserciones, la falta de materiales didácticos, de inmuebles, de maestros para todos los grados y aulas... Y si a esto se le aúna más a la problemática que se está trabajando, y con la que afrontan los compañeros docentes, la lista no deja de crecer.

En la práctica concreta cada currículum propone determinados contenidos y métodos de enseñanza y de aprendizaje, como consecuencia de que el saber, los valores y las habilidades incluidas en el currículum manifiesto se someten a un proceso de selección, desde criterios particulares de las instituciones que lo aplican y desde las visiones personales de los docentes y de los estudiantes. (SAAVEDRA, 1994: 39).

Es decir, cada maestro es de cierta manera autónomo dentro del salón de clases, tienen la facultad de elegir y llevar a cabo las actividades que mejor considera pertinentes. Pueden seleccionar otros materiales didácticos como apoyo a las clases. (R10,F12/10/10 S.C.).

Ma. J: “Vamos a realizar la actividad de la página 245 de MDA, es sobre el valor del respeto y la tolerancia”. (el libro de MDA es una guía de complemento “Me Divierto y Aprendo”).

Ma. J: “Ningún maestro tenemos derecho a pegarles o a faltarles al respeto, y está muy mal lo que vivieron, pero traten de olvidarlo y de perdonar a sus maestros. Ellos pensaron en su momento que esa era la mejor forma de corregirlos, pero se equivocaron.

Ya les he dicho que no tenemos maestros perfectos, que a veces nos equivocamos y cometemos algunas injusticias, pero ustedes tienen todo el derecho de pedir respeto y hacerlo valer de la misma forma hacia sus maestros. Y yo sé que aquí hay varios maestros que siguen pegando y tratando mal a sus alumnos”. (la interrumpen).

Y lógicamente aquí también juegan un papel muy importante los valores, los gustos y las cualidades del docente. Porque si es un docente muy organizado y responsable, lo mismo va a fomentar en sus alumnos orden y limpieza en sus trabajos, se va a preocupar por revisar cada una de sus tareas, por organizar sus apuntes en una libreta distinta para cada materia, etc. Si también se es un maestro que se preocupe por fomentar valores, sus pupilos además de ir bien preparados en cuanto a conocimientos se refiere, serán niños educados, atentos y serviciales; en pocas palabras seres más humanos. Cada profesor y escuela tienen ideales muy particulares, los cuales pueden resultar muy ricos y provechosos si se logran trabajar en conjunto y de una manera totalmente organizada. Y es aquí donde nuevamente se quiere justificar o resaltar la importancia que tiene el hecho de que se le asigne un carácter especial al usar el liderazgo, como factor imprescindible en el proceso de enseñanza - aprendizaje, pero sobre todo en la relación maestro- alumno.

Pues para conformar un currículum que en lo personal parece muy viable. Debe el docente preocuparse por tomar en cuenta todas las dimensiones que atañen al ser humano. No únicamente irse por el lado laboral e intelectual; sino que además preocuparse por el lado humano, en el cual entran todos los valores y en el que a la vez repercute de manera directa a la problemática a trabajar.

Para nosotros, la nueva educación debe potenciar la construcción de la sociedad política, culta, pensante y crítica de su realidad, que haga viable la justicia social; que defienda los derechos sociales y culturales; que luche contra la injusticia, la inequidad, la pobreza y la degradación humana. Ello presupone el conocimiento de las necesidades y las expectativas humanas, así como los posibles recursos para darle satisfacción. De esta manera, concebimos a la educación de forma integral, crítica, analítica y transformadora de la sociedad. (SECCIÓN XVIII SNTE, 2005: 3).

Si los docentes se dan a la tarea de promover y defender primeramente los derechos de los niños, los estarán ayudando a que el día de mañana se comprometan por defender los derechos en sí. Podría nuevamente resultar esto una tarea compleja, y hasta absurda para algunos, pues la misma sociedad, la política, el gobierno que se tiene, la economía y hasta la misma familia del alumno; resultan obstáculos para fomentar dicha labor. Pero si el profesor con su trabajo y ejemplo se presta para aunar más en los antivalores que actualmente se viven, ¿qué tipo de alumnos se van a formar?, pero no debe importar luchar con todos estos factores en contra, si se quiere mejorar la situación de la nación, por lo tanto se debe hacer lo que le compete y está en sus manos. Y dentro de las diez líneas que se manejan en el texto de “Diez líneas para la transformación educativa”, se incluye la higiene, la preservación de la salud, la alimentación, la conservación del medio ambiente, el valor de la democracia y la justicia social, la importancia de vivir la cultura, rescatar el sentido de pertenencia y por último el entusiasmo por enseñar a los niños a disfrutar del canto, el baile y el juego; y a es través de los mismos el enseñarlos a vivir plenamente. ¿Qué más retos o factores se necesitan para una vez más rescatar al liderazgo, como clave para cumplir con todas éstas expectativas que resultan vitales, humanas y de suma importancia para cambiar la situación del estado?. “El líder ideal proporciona a sus súbditos todo aquello que necesiten para ser tan plenamente humanos como puedan. El resultado es la felicidad de este mundo, y la beatitud divina en el próximo”. (SHRIBERG, 2009: 295).

Sería además esencial que los directivos, supervisores y autoridades educativas, se preocuparan más por motivar a sus maestros a que rescaten al máximo su potencial humano y sus cualidades, destrezas, actitudes y aptitudes de triunfadores que cada uno llevan dentro. Que se les capacitara para que cada docente se comprometa por brindar y poner al servicio de los educandos todas las herramientas con las que cuentan. Hacer de su profesión y vida una escuela de líderes auténticos. Que el liderazgo sea su etiqueta y garantía.

Se tienen que unir esfuerzos, preocuparse y ocuparse en transmitir teorías (conceptos), destrezas, habilidades, valores y actitudes que son de primera necesidad tanto en lo cultural como en lo social.

Enseñar a los niños a aprender, a ser críticos, seres libres y sociales; forjar en ellos cualidades y autosuficiencia. Asegurarles con una formación general y científica, donde ellos puedan descubrir y utilizar los nuevos conocimientos.

Es agradable saber que dentro del apartado de las fuentes del currículum, (CASARINI, 2005), se toma relevancia al aspecto humano y social. Se le da importancia a la parte afectiva, pues la teoría que se les transmite también encierra creencias, emociones y sentimientos. Son seres sociales, necesitan sentir la cercanía y el cariño de los demás. Los alumnos deben tener un maestro cálido, humano y cercano a ellos. Que la relación entre ambos sea de respeto, comprensión, amistad, etc., con el fin de con todo ello generar en lo sucesivo conocimientos más significativos y duraderos. En ninguno de estos textos se mencionan los golpes o los malos tratos como algo pedagógico y esencial para la adquisición de conocimientos y buenas relaciones. (EN4/EX – A/F/OCT/10).

1. **¿Qué hubieses pedido que cambiaran tanto de su forma de ser, cómo la de enseñar?**

Más respeto, fomento de mejores valores, tolerancia, como individuos y como niños. Que enseñen con ejemplos más reales.

11 **¿Te gustaría que tus maestros fueran ahora, los mismos que educaran y enseñaran a tus hijos?. Si o no y ¿por qué?**

La verdad no me agrada mucho pero veo que han cambiado un poco, al menos ya no los agreden física ni psicológicamente, esta última aún se hace, sólo que no lo vemos porque ya no somos niños y no estamos en el aula.

Todo lo anterior, a excepción del registro presentado, engloba en sí la labor de un líder docente, para que así una vez que ese pupilo sea todo un profesional universitario cuente con todas las herramientas necesarias al momento de tomar decisiones de carácter social, avaladas en los conocimientos científicos que posee.

Los jóvenes necesitarán contar con un currículum que les ayude a asimilar aspectos culturales, políticos, sociales, pedagógicos, etc., a través de conocimientos y técnicas que les auxilien a integrarse plenamente a la sociedad actual que estén viviendo.

Se sabe que no es nada fácil lo que se sigue analizando, y que los diferentes autores citados están proponiendo para ser un docente eficaz, pero sobre todo un buen líder. El camino que se tiene que emprender no resulta nada sencillo seguirlo, pues ya son varios los fundamentos, teorías y pruebas de que es importante el liderazgo en estos tiempos tan difíciles que se viven. Se va poco a poco demostrando que los alumnos necesitan maestros cercanos y humanos, y que les resulta necesario y vital estrechar la relación maestro- alumno.

Una relación de confianza entre el líder y sus seguidores es fundamental para lograr que se lleven a cabo cosas extraordinarias. Los líderes crean un ambiente de atención y confianza. Para que las personas acepten revelar sus necesidades y sentimientos, mostrarse vulnerables, exponer sus debilidades, arriesgarse a fallar, realmente deben sentirse seguras. (SHRIBERG, 2009: 131).

Si los alumnos no sienten confianza ni cercanía hacia sus maestros, éstos no podrán ayudarles a superar sus miedos e inseguridades. Es imprescindible en la relación que se establece con ellos, propiciarles un ambiente de seguridad y tranquilidad para llevarlos a una adquisición plena de conocimientos y valores. Se debe ganar a toda costa su respeto y admiración, que los pupilos se sientan orgullosos de tenerlo, que puedan comentar ante los demás, gracias a mi maestro ya no cometo tanto errores en mis escritos, o gracias a él o a ella, me llevo mejor con mi hermano, ya no me da pena pasar al pizarrón, porque sé que mi profesor no va a permitir que nadie se burle de mi si me equivoco o me pongo nervioso. Y no me va a regañar por el hecho de no hacer las cosas bien. "Otra labor primordial del liderazgo es la de crear un ambiente en el que los demás se sientan poderosos, eficaces y fuertes. En ese ambiente, las personas saben que están libres de riesgos y que, en caso de que cometa un error, el líder no preguntará "¿quién es culpable?" sino, ¿qué aprendimos?". (SHRIBERG, 2009:132).

Se encuestaron a diez papás de los dieciséis que tiene la maestra Je y la mayoría de ellos coincidieron de manera positiva en lo siguiente:

1.- ¿Sabe usted cómo es la relación de su hijo con su maestro?, ¿le gusta el trato, o relación que tiene el maestro (a) hacia su hijo (a) ?. Si o no y ¿por qué?

- Si porque no los trata mal.
- Porque les está enseñando muy bien, lo que el niño necesita saber y se ha ganado la confianza...y eso es muy bueno para él.
- Me gusta el trato hacia mi hijo, en el poco tiempo que lleva con él, he visto mucha mejoría, y mi hijo me cuenta que los ayuda en lo que no entienden.
- Nos gusta porque el trato es respetuoso y se enfoca a la responsabilidad y trabajo de nuestro hijo.
- El niño dice que se llevan bien, que no les grita, y que les explica las veces que sea necesario, que no se enoja.
- Porque nos dan las quejas de él, si llevan tarea y nos gusta como trabaja con ellos.
- Es de confianza para comentar sus dudas.
- Porque mi hijo cuenta que está a gusto con su profesora.
- Si.
- Porque aunque hay confianza entre ellos, no deja de establecerse un límite entre maestro y alumno, de respeto, cooperación y trabajo.

De los diez padres de familia, nueve respondieron que si existe confianza de sus hijos hacia su maestra

2.-¿Sabe usted si su hijo (a) siente confianza hacia su maestro (a)?. Si o no y ¿por qué?

- Porque los escucha.
- Porque él me cuenta lo que la maestra les pone y lo que hacen en el día.
- Porque cuando llega de la escuela le pregunto ¿cómo te fue?, y me comenta que le tiene confianza para preguntar cualquier duda.
- Siente confianza, y se siente motivado. Demuestra entusiasmo.
- No le entienden se los vuelve a explicar 5 o 10 veces, pero poniendo atención.
- No, porque no dice nada de ella.
- Porque le sabe escuchar.
- Porque él se lleva bien con la profesora y cumple con sus tareas.
- Porque a diario dice que su maestra es muy buena.
- Porque tareas que no entiende las deja sin hacer para preguntarle a su maestra sin mortificarse.

3.- Mencione la forma en que le gustaría que el maestro (a) trate a su hijo (a)

- Que lo escuche y que no lo maltrate.
- Tratando de comprenderlo en algún error que él tuviera o ayudarle en lo que él no entendiera.
- Hasta ahorita me gusta su trato, yo se que cuando mi hijo se porta mal en clases, lo castiga y no lo deja salir al recreo, y me parece muy bien.

- Si es mal portado y no trabaja por lo que ocupe una reprensión o castigo, aplicársele. Ahora si es muy responsable y bien portado, que se le mencione y se le motive a seguir igual.
- Que le hable bien, que no le grite, que cuando haga algo indebido lo corrija, para que se enseñe a respetar.
- Pues que no los trate bien.
- Mi hijo se siente feliz con el trato que se le da actualmente.
- Bueno, pues simplemente que en vez de ser como maestro – alumno, fueran más como amigos y se tengan confianza sobre todo.
- Me gustaría que fueran más atentos y que no tuvieran diferencia, que sean parejos con todos y que los escuchen.
- Como lo trata me parece bien, con ver a la maestra se nota que hay preparación, psicología infantil y respeto hacia sus alumnos.

En cuanto a la relación maestro alumno, considera que es imprescindible que exista una muy buena, para llevar a cabo el proceso de enseñanza – aprendizaje.

4.- ¿Considera qué es importante que exista una buena relación entre el maestro (a) y los alumnos, para que aprendan mejor? Si o no y ¿por qué?

- Si porque hay más confianza y aprende más.
- Si, porque así el niño va a tener la confianza y la comunicación necesaria para así mismo motivarse para gustarle el estudio.
- Si, es muy importante una buena relación porque siento que mi hijo le tiene respeto, y he visto mucha mejoría en él. Gracias por ayudarlos a ser mejores personas.
- Si, es importante, para que haya un ambiente de respeto mutuo y lleven una buena formación.
- Si no ellos se cohíben, y no pondrían atención, entonces aunque les explique y les vuelva a explicar no van a aprender.
- Si porque así pueden llevar una buena relación maestros y alumnos, aprenden mejor, y ellos se harían más responsables desde chicos.
- Si, es muy importante para todos, tener una buena relación entre maestra y alumnos, porque trabajan más a gusto y aprenden más los alumnos, y el maestro no está molesto porque no ponen atención.
- Si, porque así el alumno se motiva más a estudiar, y a echarle ganas al estudio.
- Si, para que así puedan explicarles mejor y no tener problemas.
- Si, porque debido a esa buena relación existe confianza y por si hay alguna duda de parte de ellos o quieren preguntar más.

También coincidieron como fundamental el que los maestros transmita y eduque en valores

5.- ¿Es importante para usted como padre de familia, el hecho de que el profesor (a) eduque a sus hijos en valores, principios y buenas normas? Si o no y ¿por qué?

- Para que aprendan a respetar y sean mejores estudiantes.

- Porque eso le sirve para que él sea una mejor persona para no ser tan rebelde.
- Es importante porque usted nos ayuda a que los niños sean una mejor persona, y aprovechen más las clases y sean responsables.
- Para que sean personas dignas dentro de la sociedad.
- Para que sea un niño obediente, educado y respetuoso, que los corrija si ellos ven que no está bien lo que hacen.
- Para que sean buenos niños, y ayudarles a los padres a que sus hijos sean responsables.
- Porque es básico para su vida futura, sea un buen hombre decente y consciente siendo honesto consigo mismo, y con los que lo rodean.
- Porque después de la familia el niño tiene más tiempo en la escuela, y allí también se fomentan los valores, principios y demás.
- Es importante porque así los niños se enseñan a lo que es la educación y el respeto.
- Porque además de su casa, en la escuela el alumno es donde aprende todos estos valores, y principios todavía mejor que en casa.

En fin, esas y otras tantas son las satisfacciones que se puede lograr día a día si se ponen la playera de líder y educan más con el corazón que con la razón. Pues el liderazgo es un don de servicio, una virtud de preocuparse y de entregarse más por el bien de los demás. De hacer que el mundo conspire a favor de los suyos, y logren alcanzar sus sueños e ilusiones. Es toda una osadía y misión el ser en la actualidad un maestro líder, ya que dicha misión debe implicar:

Servir a los demás, a través de la educación, la capacitación, la justicia, la equidad, la congruencia, la lealtad, el reconocimiento, el respeto, la humildad y el amor, entre otros valores de la misma jerarquía. Integrando todo lo antes señalado en torno a la visión, la misión y el código de valores que todo líder debe de poseer, podemos llegar a la siguiente conclusión:

 Mi visión es mejorar este mundo, mi misión es servir a los demás y mi principal valor es compartir con otros todo aquello que inspire el crecimiento integral y social del ser humano. (SILICEO, 2001:23).

Un motivo más o una razón que también debe hacer fuerte el liderazgo, es el hecho de compartir, pues al momento de que se le comparte al otro su saber, sus experiencias y valores, se le está ayudando a crecer como ser humano. Y a la vez le puede dar la ventaja de que al estar interactuando todos esos conocimientos, también se logre enriquecerlos y fortalecerlos una vez más. El

hecho de ser líder, no consiste solamente en estar dando y dando todo en servicio del otro, y no recibir nada a cambio. Pues este hecho podría resultar ventajoso para unos o egoístas para otros. Pero no es así, cuando hay un verdadero liderazgo, nadie sale perdiendo. Porque al final de cuentas todos logran satisfacer sus necesidades de diferentes maneras. El hecho de ver feliz a las personas que se ama, se vuelven feliz de manera nata al autor. Los logros y satisfacciones de los estudiantes, son también logros y deleites del propio docente que los generó. Se puede ver incluso esto como una cadena de favores, porque la ayuda que se otorgue para conseguir una mejor calificación, un mejor comportamiento o apertura y comunicación hacia los compañeros; es el mismo apoyo que se te esté invirtiendo para saber si se es o no un mejor docente. Al apoyarle se están autoevaluando las destrezas y habilidades.

4.2. LA COMUNICACIÓN NO VERBAL Y EL LIDERAZGO

Ahora bien, también la forma en como se comunique y transmita los conocimientos y valores, resultan un factor determinante para el líder, porque:

Sin duda, la habilidad que más debe desarrollar todo líder es su capacidad de comunicarse con sus seguidores. Todo líder debe ser un gran comunicador. La comunicación no es la mera transmisión de información: se debe cuidar que esta información llegue a quien debe llegar, cuando debe llegar, pero sobre todo como debe llegar. (SHRIBERG, 2004: 70).

Pues finalmente uno de los propósitos fundamentales de todo buen líder es el hecho de generar y crear espacios en los cuales los seguidores compartan y vivan experiencias, metas y anhelos; de los cuales todos sean portadores de los mismos sueños, ya que al unir esperanzas y triunfos vividos se convierten en una realidad comunitaria. Y todo esto se logra gracias a establecer una buena comunicación.

La comunicación es, por muchas razones, la parte medular del liderazgo. Usted puede crear un plan ingenioso para infundir vigor a su compañía, pero si no es capaz de

comunicar dicho plan, éste no tendrá ningún valor. Los líderes con éxito comprenden los matices de la comunicación y pueden modificar sus estilos de la misma para adaptarlos a las exigencias de las situaciones específicas. (SHRIBERG, 2009: 79 y 80).

Y hablar de comunicación es hacer referencia a todos los elementos, características y formas que implica y le concierne a toda ella. Pues resulta sumamente interesante el valorar lo que significa en una conversación, en la interacción entre maestro y alumno el simplemente cruzar los brazos, el contacto físico y hasta la forma de vestir; lo que todo ello puede significar, trascender y finalmente comunicar a los alumnos.

Keidar (2006) presenta de una forma interesante la comunicación no verbal por medio de lo que se establece en las relaciones e interacciones recíprocas entre los seres humanos. Para ello enlista los siguientes elementos: la postura, expresiones faciales, cinésica, proxemics, tacto, paralenguaje, comunicación ambiental y apariencia externa al igual que el vestido. Todos estos factores ayudan a desenmascarar e interpretar el pensamiento del hombre, sus patrones conductuales y emocionales.

Todo movimiento que se realiza ayuda a clarificar el panorama pintado por la comunicación no verbal. Hacen que los pensamientos penetren y se estacionen dentro del sistema nervioso. Ahora con todo lo anterior, podría venir a la mente ¿cuántas cosas se les ha transmitido a los alumnos de manera inconsciente? todo ello a través de un gesto, una mirada, una palmada en la espalda, un movimiento de brazos, en el tono de voz, la sola presencia. ¿Cuántas cosas habrán descifrado de manera correcta e incorrecta?, son cuestiones que algunos quizás jamás habían tomado en cuenta; pues la verdad se puede dar en el caso de que algunos desconozcan su existencia e importancia, pero ahora sería importante que resultara un factor determinante para evaluar la práctica docente, y ver qué es lo que en verdad están transmitiendo con todo ello. Por un ejemplo a seguir ¿se habrá sido objetivo, y apoyado con todo esto a los alumnos en su proceso de enseñanza – aprendizaje? ¿habrán

sentido confianza, sensibilidad y apertura en su relación de maestro – alumno durante todos estos años que tiene ejerciendo como docente?. Se debe de reconocer que son variables que ayudan a disparar la reacción del otro, disponen la actitud, aceptación o rechazo del contenido o de la misma persona en sí. “La misma posición del maestro delante o detrás del escritorio, influye en una relación de intimidad o de alejamiento, una relación formal o informal”. (KEIDAR, 2006: 30).

Incluso también se debe de considerar dentro de la comunicación no verbal, el rubro del ambiente y comunicación; el hecho de que la arquitectura ambiental, la iluminación, la acústica y la ventilación, propician en el hombre una reacción a su ambiente de manera automática, subconsciente e inmediata en su efecto sobre el pensamiento, sentimiento y su propia conducta. Es por ello que debe de propiciarse a los alumnos un ambiente adecuado, en el que los haga sentir en familia, algo totalmente agradable para ellos, el cual finalmente los reconforte en lo emocional, y los ayude a despertar y alimentar de igual forma una actitud de aprendizaje. “El modelo de relación entre maestro y alumno es un esquema de enseñanza. El ambiente físico mismo, la ubicación de los pupitres, es un esquema de enseñanza”. (CASARES, 2000: 97).

Inclusive los movimientos conductuales también expresan e indican una serie de características las cuales incluyen autoconfianza o carencia de ella, empatía o antipatía. Por eso puede resultar como clave, el hecho de estar atento a sus movimientos con el fin de fortalecer y estrechar la relación con los alumnos, trabajar en el fortalecimiento de su autoestima para finalmente consolidar en un liderazgo auténtico.

Tanto la psicología como en relaciones humanas está suficientemente investigado que las actitudes y conductas generosas, respetuosas y empáticas hacia los demás promueven el crecimiento y la autoestima. Estas relaciones humanas positivas impulsan el crecimiento y desarrollo de las personas y siempre dan buenos frutos. Por lo contrario, las actitudes y los comportamientos agresivos, fríos y negativos dejan como resultado heridas, frustraciones y miedos que traen consigo baja autoestima e inseguridad en las personas que son tratadas de esa manera. (SILICEO, 2001: 29).

Y es fácil rescatar que lo más idóneo en toda relación maestro – alumno, es el

generar relaciones positivas y humanas; con el único fin de evitar los miedos, angustias, sufrimientos e inseguridades que se podrían propiciar de manera nata al contribuir en la autodescalificación y autovaloración de los niños. (ARP2/F04/03/10 S.C.)

Ma: “No se trata de poner taches o palomitas, sino de respetar la forma de pensar de cada uno, debemos ser tolerantes, y escuchar con atención la opinión de mi compañero”.

Ma: “¿Qué piensas Mig sobre el uso de apodosos?”

Mig: “Está mal maestra, porque te falta al respeto llamándote gordo o feo, y además eso te pone triste.”

Om: “Sí pues maestra, no se vale que se burlen de ti, eso te hace sentir muy mal”.

Ma: “Estoy totalmente de acuerdo con ustedes, y espero que la mayoría piense así. Ya si en tu casa tu mamá te dice mi gordito o mi flaquito, ella te lo dice de cariño y eso se queda en casa. Yo aquí no quiero niños cariñosos en ese sentido.”

Pero ahora, el seguir hablando de la comunicación no verbal resulta una tarea compleja de analizar, pero sobre todo de llevar a cabo de una manera cien por ciento eficaz. Pues dada las circunstancias de que: “El procedimiento correcto durante la comunicación de persona a persona despierta conexiones asociativas y emocionales con la materia que estudia. La implicación emocional ayuda al estudiante a conectar la lección a la memoria y a crear en su mente un cuadro tridimensional de los datos y mensajes durante la clase”. (KEIDAR, 2006: 41).

Es decir, si se desea trascender en los alumnos y lograr conocimientos significativos en ellos, no se tiene que perder de vista y contemplar dentro de las planeaciones todos los elementos que la comunicación no verbal agrupa, pero sobre todo aprender a aplicarlos con eficiencia. Pues basta recordar que la misma. “Comunicación no verbal es un factor irremplazable e inseparable que ejerce la mayor influencia sobre la asimilación del tema que se quiere enseñar”. (KEIDAR, 2006: 47). Ya no únicamente se debe de planear bien las clases, sino ahora también ocuparse en cómo las va a transmitir; pues es de mayor relevancia para el alumno, percibir la seguridad y el desempeño eficaz de su profesor a través de sus movimientos, actitudes, gestos, comportamiento, forma de vestir, etc. Son varios los factores que determinan el aprendizaje y que deben ponerles toda atención, no simplemente basta con preocuparse por mostrarles una buena cara, evitarles disgustos, enojos personales y los malos ratos; sino que ahora

deben poner cuidado en los movimientos de manos, piernas, forma de pararse y de actuar, etc. "Postura: El movimiento y la posición del cuerpo del profesor demuestran su reacción emocional a los mensajes que envía y que pueden ser objeto de recepción inmediata por sus estudiantes. Postura erecta indica confianza, energía, tranquilidad y credibilidad en el mensaje" (KEIDAR, 2006:47).

Se puede simplemente catalogar lo anterior como norma de buenos modales, el ser atentos y educados con los alumnos es parte del compromiso profesional y ético.(ARP3/F11/03/10 S.C.).

La maestra amablemente les pide a algunos de los alumnos que le ayuden a describir y diferenciar el paisaje que presenta la selva seca con el de los bosques....

Ma: "Ya les he dicho que no me gusta la falta de respeto entre ustedes, tienen que respetar sus fallas".....

Mig: "Extinción lleva acento en la o"

Ma: "Gracias Mig".

Y finalmente todo lo que se le ha venido analizando tanto en torno al currículum como a la comunicación, podría ayudar a reflexionar y a querer incluirlo a la lista de principios y acciones posibles que pudiesen regir a todo maestro líder. Pues son estrategias que le ayudan tanto a su formación como docentes veraces y eficaces, como a relacionarse de mejor manera y sentido con sus pupilos.

El líder ideal, según las ideas políticas de Tomás de Aquino, asume el papel de maestro, renovador y paradigma moral para las personas a quienes dirige. Al personificar las normas más elevadas de conducta, en términos de bondad y nobleza, los líderes contribuyen a mejorar a aquellos que acuden a ellos en busca de liderazgo. El resultado general es una comunidad que se acerca al ideal de una unión autosuficiente y próspera de individuos, cada uno de los cuales cuentan con los recursos necesarios para vivir de una manera humanamente óptima. (SHRIBERG, 2009: 296).

Sería lo ideal para todo maestro líder, el que sus educandos se acercaran a él en busca de liderazgo. Qué emotivo y grandioso resulta el ser patrón de conducta, de intelecto, de actitud, etc., para todos aquellos a los que haya servido dentro de la educación. Y como dice Maxwell (1998), los líderes eficaces, primero deberán tocar el corazón antes de pedirles la mano. La

función de esto en todo caso sería, la de forjar líderes humanos y conscientes; el corazón y el aspecto humano, van primero que la mente o lo intelectual. Los estudiantes deberán tener las normas más altas en cuanto a conducta y valores se refieren.

Y para observar todo esto, se pudiera partir de una buena comunicación.

El liderazgo siempre se inicia con comunicación. Los líderes que no logran comunicar sus ideas verán disminuir rápidamente el auditorio. Las comunicaciones pueden ser verbales o no verbales, intencionales o no intencionales; formales o informales; y ascendentes, descendentes y laterales, según quienes sean los emisores y los receptores, y en qué contexto se realicen las comunicaciones. (SHRIBERG, 2009: 101 y 102).

Y no importa la clasificación, cuestión o propuesta que se le de al término de “comunicación”, pues en todo ámbito y principalmente en el suyo, siempre va a resultar de suma trascendencia e importancia. “La comunicación ocupa un lugar central aunque no homogéneo: en la perspectiva “macro”, dominada por la tecnología y su desarrollo, la comunicación es reducida a información; en la “micro”, anclada en la vida cotidiana y su carácter simbólico, la comunicación se identifica con la significación”. (FUENTES, 1994: 240).

Es un elemento de primera necesidad, todos se comunican de una u otra forma. Todo ser humano necesita darse a entender, expresar y comunicar lo que siente, quiere y necesita. Y aunque actualmente la comunicación siga siendo un reto de estudio e investigación, sobre la importancia, créditos o disciplina que se le adjudique; seguirá siendo un tema de interés y política para muchos científicos y académicos. Pues en el texto de Fuentes, se puede constatar el debate que se hace por destacar a la comunicación dentro de las ciencias sociales, en argumentar que:

La investigación de la comunicación muestra algunas tendencias que permiten sostener la hipótesis de una actividad científica de producción de conocimiento sobre la realidad sociocultural al margen de las adscripciones disciplinarias que se han definido desde el siglo XIX, movimiento que puede interpretarse como un principio emergente de la práctica de las ciencias sociales del Siglo XXI. (1994: 222).

Incluso fueron creados tres modelos para ello, el más antiguo fue el de la formación de periodistas, inspirado por el célebre periodista norteamericano Joseph Pulitzer, en el cual la investigación se identifica con la indagación periodística y las ciencias sociales únicamente eran parte del “acervo de cultura general” que todo periodista requiere.

El segundo fue fundado en 1960, en la Universidad Iberoamericana. Y en este se concebía al comunicador como intelectual, con una perspectiva humanística. Y el último modelo finalmente surgió en los años setenta, en el del <comunicólogo> como científico social. En este tercer modelo la enseñanza tenía como principio la “teoría crítica”.

Se puede decir que si la investigación de la comunicación en sí misma es una práctica sociocultural y comunicacional determinada histórica y estructuralmente. Se deben de comprometer a los investigadores en torno a la comunicación a integrar dentro de sus trabajos instrumentos desarrollados en otros sectores de la ciencia social, con el fin de construirle un enfoque con identidad específica y abierta a los intercambios con otros enfoques sobre la sociedad y la cultura.

Algo que también resulta irónico para muchos docentes es el hecho de considerar que una caja o <caja idiota> como la clasifica David Casares (2000:17), esté ganando terreno y dominio en la mente, y creencias de los alumnos. La escuela actualmente tiene como enemigo o rival número uno en cuanto a tiempo, a la televisión. Pues sobre todo en el terreno o contexto en el que la gran mayoría trabajan como docentes; tanto la escuela como la televisión representan los dos factores con los que los niños conviven y pasan el mayor tiempo de su niñez, de ellos obtienen la mayor influencia. Y claro está que los objetivos de ambos muchas de las veces no caminan a la par.

No hay que quitar mérito a los programas de ciencia y tecnología que se transmiten, o a las caricaturas y series infantiles que se preocupan por formar

y educar; pero que desafortunadamente la mayoría de las veces son los menos vistos y los de menor impacto. Y qué tristeza resulta a la vez que varias madres de familia por comodidad, otras más por trabajar o simplemente por falta de información y conciencia; le estén restando importancia a su presencia física y al hecho de transmitir valores a través de la convivencia con sus hijos; y decidan que la mejor compañía, pasatiempo y distracción de sus oriundos sea la televisión sin tomar las debidas precauciones de revisar y orientar de la mejor manera la programación. Les permiten seguir y admirar cada estereotipo, que en ocasiones incluso pertenece a otro país, a otra cultura y que lejos de transmitir valores, conocimientos y fomentar tradiciones; degradan incluso las propias. Es importante que se den a la tarea de concientizar a las madres de familia sobre que:

Su sola presencia de la madre (o de otros adultos) en el hogar constituye un diferenciador importante del tipo de preferencias que los niños manifiestan para su tiempo libre y de su cantidad de exposición a la TV. Esto es, los niños que conviven más con su familia y especialmente con sus madres, tienden a ser televidentes menos adictos que aquéllos que pasan más tiempo solos. (OROZCO, 1994: 75 y 76).

Finalmente recuerden que la TV no educa, pero que actualmente los niños están aprendiendo más de ella, y que desafortunadamente trasciende más en su vida comparándola con la presencia y enseñanzas de su maestro. Por eso resulta imprescindible en este caso, la necesidad de que asuman el liderazgo para orientar a los alumnos y padres de familia sobre la verdadera función y propósito de la TV. Fomentar en ellos criticidad sobre lo que realmente vale la pena analizar, recrear y ver en familia. Si esa caja o aparato sirve para unir a una familia frente a ella por varias horas, que lo que adquieran de ella sean valores y estrategias para en realidad permanecer unidos, además de conocimientos, información, diversión, etc.

En otras palabras, el nuevo papel del maestro requiere de un liderazgo fuerte y claro que vaya a la delantera del mundo que está en gestación; que recupere su papel primordial como educador y formador de las generaciones por venir, responsable de hacer que la historia sirva como “maestra de la vida”. El maestro deberá jugar el papel que le corresponde en el compromiso ético de crear una nueva civilización. El maestro tornará

a ser el formador de los líderes del futuro, indispensables en la creación de las nuevas familias, comunidades, empresas e instituciones. (SIC) (CASARES, 2000:120).

Resulta difícil en ocasiones entender, pero sobre todo justificar los hechos y actitudes incongruentes que muchas de la veces varios televidentes o radio escuchas asumen como <moda> o <tendencia>, porque algún personaje del momento está causando revuelo con tal o cual cosa. Y porque como buenos aficionados y seguidores deben de imitar su forma de hablar, de vestir, comer, etc. Además resulta abominable escuchar cómo el vocabulario se va degradando con palabras altisonantes o simplemente chocantes y sin ningún significado, pero que están en boca de todos; sobre todo en niños, adolescentes y jóvenes. Les ponen cada ejemplo o modelito a exhibir, carentes de valores, de actitudes, de inteligencia, etc. "El público en general se mueve a través de la información de los medios de información colectivamente, y ellos no tienen comunicación con la academia, la cual suele tener contacto sólo consigo misma y en forma oportunista con quien esté en el poder social". (LAMEIRAS, 1994:17).

Es importante diferenciar que la comunicación no tiene el mismo significado o impacto para todos. Una persona bien informada, consciente de todo lo que le acontece alrededor, inteligente, con decisión y carácter; no se va creer todo lo que escuche a través de los medios de comunicación, o lo que le platiquen sus amigos y familiares. Difícilmente van a poder manipularla, siempre querrá estar informada, e irá en busca de la verdad. "La comunicación está dada, en lo grande y lo pequeño, en la frase casual y en la gran explosión energética, en cada vez que alguien habla y alguien escucha se inicia la creación original, el mundo es inventado nuevo." (LAMEIRAS, 1994:24)

Es decir, todo lo que podemos hacer y transformar al momento de abrir la boca. Cuántas cosas buenas podemos transmitir, anunciar y compartir. Pero también desafortunadamente no hay peor arma que la propia lengua, a ¿cuántas personas se puede ofender y matar de una forma espiritual o moral?,

¿cuántas injusticias se cometen a diario dentro del salón de clases?, ¿a cuántos se regañan o se les daña sin razón o justificación?

Pero en cambio, sería más provechoso el hecho de crear y alimentar además de la memoria y la razón, al corazón.

El liderazgo no es un asunto de la cabeza, es un asunto del corazón. El liderazgo es emocional. Punto. Para liderar a otros es necesario un compromiso apasionado ante un conjunto de creencias y principios, visiones y sueños fundamentales. El ascenso hasta la cima es arduo y a menudo atemorizante. Los líderes motivan a otros a proseguir la búsqueda infundiéndoles valor y esperanza. (SHRIBERG, 2009: 134).

Se deben comunicar a diario cosas buenas tanto dentro como fuera del salón de clases. Ser portadores de valores y líderes a seguir. Las palabras conmueven, pero los hechos arrastran. Y ante todo siempre se debe ser maestros coherentes y visionarios, motivar y emprender juntamente con los educandos el camino que los lleve a la felicidad y al éxito. Pero ¿cómo se le puede pedir al alumno que no pelee, que respete a sus compañero y amigos, cuando él mismo ha presenciado en más de una ocasión la agresión física y verbal entre mismos docentes? (R13,F03/12/10 P.)

Ma. C.: “Hubieses bajado antes al baño, ya no te tocó ver como Jo se le dejó ir a Ben”.

Ma. J.: “¿En serio? ¿Y por qué se pelearon los compañeros?”

Ma.C.: “Porque mas, por dinero. Ya sabes que así arreglan los pleitos de la cuota o de la cooperativa, en lugar de ponerse a vender, deberían de ponerse a trabajar son un par de flojos”.

Ma.J.: “ ¿Y hubo golpes?”

Ma.C.: “El maestro Jo le soltó un cachetadón a Ben., y éste que se le deja ir. Los niños comenzaron a gritar, y yo también que voy por Vic y Le para que los separara. A Ben. le fue peor, le sacó Jo la sangre de la boca”.

Ma. J.: “Pues que bueno que no me tocó ver, es un acto que da vergüenza y nos degrada a todos los maestros de esta escuela. Que ejemplo están dando a todos los niños de esta escuela, el director ya no debería permitir que sigan pasando hechos como estos”.

Ma. C. “El director no hace nada, no puede con ellos. Les tiene miedo pues a él también se le han dejado ir a golpes”.

Finalmente el ejemplo, la cordura y la coherencia resultan ser claves principales para la transmisión de valores, de nada sirve la teoría o un discurso rimbombante, si el maestro no tiene principios y ética; o si simplemente carece a su vez de una buena currícula o nunca se ha preocupado o prestado

atención a lo que trasmite a través de la comunicación no verbal. Se necesita de manera factible conjugar todos estos factores para ofertar y ofrecer a la sociedad una educación de calidad, y a su vez lograr la consolidación de maestros líderes dentro del sistema educativo.

CAPÍTULO 5 “EL LIDERAZGO Y LAS TEORÍAS DE LA EDUCACIÓN”

La educación, como bien es sabido, corresponde a las técnicas y formas de enseñanza que se emplean para transmitir conocimientos, actitudes, valores, habilidades, etc. Y bien vale la pena recordar que los principales agentes de enseñanza son los padres y la familia, antes que los docentes. “Por ello el parecido de los hijos con los padres – además de los genes que rigen los caracteres – procede sobre todo de su educación, pues las primeras y más intensas emociones para el desarrollo individual tienen su origen en el ambiente familiar “. (BERNABEU cita a CASTILLEJO, 2006: 20).

La trascendencia que tienen los papás sobre los hijos es inmensa e incomparable, a su vez no deja de ser un factor relevante y de apoyo u obstáculo en la labor que realizan los maestros; ya que éstos últimos vienen a reforzar los valores que ya se tuvieron que haber vivido en casa, y cuando el alumno carece de ellos, y en el hogar no se le da la continuidad e importancia al trabajo que se realiza en clases, este mismo pierde fuerza en la vida del educando.

La tarea u objetivo principal de la educación consiste en “alcanzar su conciencia interior, mientras que su práctica viene de una tradición, y debe abrir la posibilidad de un futuro diferente”. (BERNABEU, 2006: 21). Se debe brindar a todo individuo la posibilidad de ser auténticos seres, de percibir la realidad como es, de darle las herramientas y conocimientos necesarios para sobresalir en todo momento y espacio. “Porque cuando no hay influencia en un grupo de personas, no podrá haber liderazgo”. (RAMOS, 2009: 9). El maestro debe influir a diario, de manera positiva en cada uno de sus educandos, los debe motivar y acompañar a lograr las metas que cada uno se propuso, impulsarlos e innovar a diario rompiendo incluso sus propias expectativas, tiene que sorprenderlos a cada momento.

También dentro del mismo texto se menciona que:

El derecho a la educación tiene por objeto “el pleno desarrollo de la personalidad y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales. La educación deberá resolver los problemas del hombre consigo mismo y con los demás, como la soledad, la agresión o la afectividad, y no puede ignorar lo que mueve a individuos y sociedades, ya que depende de ella la orientación hacia la cooperación o el conflicto. (BERNABEU, 2006:24).

Se tiene que educar a conciencia y con toda ética e igualdad, para lograr cada vez una sociedad más justa y equitativa. Hacer que todo individuo razone y actúe de forma pasiva e inteligente, evitando con ello a toda costa la violencia y la agresividad. Dado que a veces el maestro abusa en el sentido de autoridad. (R8,F26/08/10 AU)

Ma C: ¿“Nor, y no saqué yo a los papás de mi salón? Porque en mi salón mando yo”. (y hasta con la mano hizo una seña de autoridad).

Cada escuela y sus alumnos requieren para esta labor, de un líder eficaz y confiable él cual les enseñe a dirigir su vida de forma equilibrada, a tomar decisiones de forma responsable y los involucre con el servicio y amor hacia los demás: “El liderazgo es el proceso infinito de enseñar a las personas cómo aprender, dejándoles aplicar su aprendizaje, aprendiendo de su aplicación, y entonces enseñar, aprender y enseñar de nuevo...” (RAMOS cita a André EVERETT, 2009: 11).

Como se puede ver el liderazgo forma parte de un método cíclico, en el cual los individuos nunca dejarán de aprender y de aplicar lo aprendido. Y ya por último sólo resta agregar que una mejor sociedad será aquella a la cual nunca se le delimitó o escatimó gastos en la educación, y que toda inversión requiere de un plazo para verse reflejados en ellos los resultados. Así que a diario los maestros deben invertir tiempo, esfuerzo, amor y entusiasmo si desean obtener grandes efectos, pues en sus manos están las presentes y futuras sociedades.

Como ya es sabido, la educación ha sufrido varias modificaciones y procesos a lo largo de la historia de la humanidad. El estar bien educado e informado siempre fue algo imprescindible para cada sociedad y cultura, aunque en un principio sólo unos cuantos gozaban de este beneficio, porque estaba destinado sólo para las clases privilegiadas.

Pero sin duda lo que ha resultado trascendental y de enorme ventaja, es que en la actualidad la educación resulta ser un derecho para todos, y a su vez puede ser vista como una gran necesidad; si se remite a los ideales que tenían los intelectuales de la ilustración, ellos pensaban que: “El hombre puede perfeccionarse, y que el medio más adecuado para lograrlo es la educación: educarse es hacerse mejor y más feliz” (DOMÍNGUEZ, 2006: 46).

Frase que aún perdura hasta los tiempos que se están viviendo, todo individuo culto y mejor preparado, es aquél que puede aspirar a tener mejores oportunidades no solamente en el campo laboral, sino ante todo compromiso y deber social y cultural. “La educación se entiende como una creación libre que el espíritu humano hace continuamente de sí mismo. Es un desarrollo espiritual, una continua actividad con revalorización del sentimiento y de la formación estética y de la preocupación por la vida”. (DOMÍNGUEZ, 2006: 47).

No solamente se debe de educar para vivir con todos los valores y conocimientos que ello le implica, sino a su vez se tiene que desarrollar en el alumno un espíritu de luchador, de guerrero y visionario. Formar seres que vayan más allá de las metas y propósitos que marcan los planes de estudio. Individuos que formen su propia visión, con todos los sentimientos y valores humanos que existen, seres razonables y humanos ante todo.

Pues el aspecto humano y la dimensión afectiva ha sido un factor insustituible para todos los grandes maestros y pedagogos que han surgido en los últimos siglos, caso concreto son el de Pestalozzi, que incluso Domínguez lo cita como el primer pedagogo (2006:54) ya que él:

Considera que existe la necesidad de una formación humana general que justifica la educación en la plenitud del hombre. Por otro, reclama una educación variable, ligada a las circunstancias de lugar y tiempo, de carácter profesional, que debe educar para un ambiente social concreto y para las circunstancias sociales de cada hombre. (DOMÍNGUEZ, 2006: 54).

Es decir tomaba en cuenta todas las capacidades del individuo, comenzando por la parte intelectual, la afectiva y artística; pues buscaba un equilibrio armónico en él, ya que para el propio autor:

La educación intelectual es un despliegue armónico y de mutuo apoyo de las fuerzas intelectuales, morales y físicas; aunque también se puede profundizar en la estructura propia de cada una de ellas. Por eso Pestalozzi, a pesar de este concepto de unidad que preside todo su pensamiento también nos habla de educación intelectual, física y moral. (DOMÍNGUEZ, 2006: 55).

Y para lograr alcanzar una educación de alto nivel como la que señala Pestalozzi, es preciso contar dentro del ámbito escolar con maestros líderes y eficaces; que con su osadía, participación y entrega, los alumnos tendrán asegurado el éxito escolar pues: "El liderazgo es una acción sobre personas, no sobre máquinas o aparatos; indica juegos de sentimientos, intereses, aspiraciones, valores, actitudes y todo tipo de reacciones humanas"... (GRADOS, 2006: 13).

Los buenos dirigentes requieren primeramente reunir una serie de requisitos en base a cualidades y valores, para posteriormente ser ellos los portadores de los mismos, tales como:

Características de un líder comunitario, es:

- Seguro
- Acogedor
- Desinteresado
- Disponible
- Firme y suave
- Maduro de juicio
- Catalizador
- Optimista
- Previsor
- Confianza en los demás.

- Da apoyo
- Eficaz
- Sociable
- Sincero
- Valiente
- Democrático... (GRADOS, 2006: 47).

Y no obstante, a lo largo de la historia de la educación, los principales propósitos de cada una de las corrientes y teorías que se fueron suscitando como fuentes de enseñanzas y aprendizajes, radicaban especialmente en el aspecto humano y social, tal es el caso de Pestalozzi. Ya que para él surge la "Necesidad e importancia de la educación especialmente al servicio de la educación del pueblo, porque consideraba a la educación desde el punto de vista social". (DOMÍNGUEZ, 2006: 54).

Y eso era muy bueno ya que casi todo ser por naturaleza humana es social, y lo que Pestalozzi pretendía era que este individuo pudiera integrarse a la sociedad y a la vida misma sin ningún problema, es decir otorgarle los conocimientos, cultura, valores y artes que necesitaban, pues consideraban que estos elementos asocian al hombre con independencia y libertad (DOMINGUEZ, 2006:54).

Para ese entonces Pestalozzi se apoyaba del concepto de educación intelectual, misma que sustentaba que el maestro debía empaparse en el mundo de la intuición y del concepto del niño, y progresar a la vez con él de conocimiento en conocimiento.

Que frase, o simplemente que palabras tan sabias, un buen guía es aquel que no enlista o encara al niño o educando con su realidad, sino que a su vez va paso a paso avanzando con él; apoyándole y motivándole para que logre integrarse y relacionarse de la mejor manera con su entorno.

Para Goleman, Boyatzis y McKee (2002) citados por Ramos, comentan que: "El éxito de los líderes no depende de lo que hacen sino cómo lo hacen, y su función básica

ante el grupo es emocional, en la llamada función primal conducen a la gestión de las emociones de los integrantes del grupo; así, el líder se convierte en un gestor de significado.” (2009:12).

Los docentes son conductos de emociones y sentimientos, no pueden darse el lujo de tener ciertos márgenes de error al momento de propiciar en sus alumnos los conocimientos y valores, sino que al contrario deben mostrar ante todo siempre ética y responsabilidad al momento de conducir a sus educandos, para lograr con ello finalmente ser gestores de significado, como lo mencionan Goleman y demás autores.

La realidad está en que si los procesos de enseñanza, los planes y programas o incluso las mismas teorías con relación a educar han cambiado y sufrido varios ajustes a lo largo de su historia, han sido por las necesidades que la misma sociedad, las formas de gobiernos y sus políticas lo han suscitado. Y a su vez todas estas modificaciones también tienen que aplicarse en la forma de enseñar y educar.

Los maestros no pueden mantenerse ajenos a estos cambios y políticas, sino que al contrario deben también capacitarse y autoeducarse en caso de ser necesario; pues existen docentes que no presentan la más mínima educación y respeto por los demás, incluso ni por sus superiores (R8,F26/08/10 AU), y como es bien sabido nadie puede dar lo que no tiene:

Esto animó para que nuevamente se formara el desorden y cuchicheo entre la mayoría de docentes, el director les pidió compostura y orden, pero poco a poco se pararon y comenzaron a salir.

Le: “Compañeros aún no hemos terminado, faltan varios puntos a tratar, por favor siéntensen”.

Pero no les importó, sin decir nada, se fueron saliendo, y no les avergonzaba el hecho de que el director les estuviese hablando y pidiendo que se quedaran a la reunión.

Nos quedamos sólo 5 maestros en la reunión, el director atendió dudas y asuntos personales, pero ya no pudo continuar con la reunión, pues éramos minoría, y decidió suspenderla.

La verdad resulta vergonzoso y hasta cierto grado bochornoso para una autoridad el hecho de no tener respeto, consideración y control dentro de su

colectivo de trabajo. Es absurdo pensar que el maestro exige que se le escuche, que se le respete y obedezca; cuando él no es capaz de otorgar lo mismo. Y escenas como éstas son las que suceden en cada reunión de consejo técnico dentro de la escuela “Francisco I. Madero”. Docentes que en su mayoría tienen más de veinte o treinta años de servicio, y no han aprendido a respetar una participación o una opinión independientemente de que sea de su agrado.

¿Qué tiene que hacer el director para ganarse su respeto y confianza? ¿hay liderazgo en el director o cuerpo colectivo? ¿valdría la pena encarar la culpa o responsabilidad a alguna de las corrientes o políticas educativas? ¿quién tiene la culpa finalmente de todo esto?.

Aunque cabría mencionar aquí que el estilo de liderazgo se: “Desarrolla a partir de experiencias, educación y capacitación; y de estas condiciones depende el éxito de la tarea, aunque ya ha quedado claro previamente que si no hay influencia no habrá liderazgo real”. (RAMOS, 2009: 13).

Pestalozzi, Fröbel, Herbart, Rousseau, Montessori entre otros lograron trascender e influir en los demás porque tenían auténtico liderazgo. Los prototipos y formas de educar que originaron, pudieron atravesar límites y fronteras y hasta la fecha tienen realce e importancia entre los pedagogos y educadores.

¿Pero cómo se puede lograr que el trabajo del actual educador pueda trascender y cobre importancia dentro de la vida del educando?

Sin duda resulta difícil tarea y meta para todo maestro y agente educativo, pues primeramente deberían partir con lo que de acuerdo con Jiménez (2003) citado por Ramos es importante dado que:

En general el liderazgo es, aquel proceso mediante el cual un individuo ejerce de manera sistemática más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales. No se trata, pues, de influencias ocasionales o esporádicas, ni, de influencias ligadas al ejercicio de una tarea grupal concreta; se trata de una influencia permanente, que tiene un colectivo, toda vez que se dirige a un número relativamente amplio de personas y durante un tiempo considerable. (2009: 9 y 10).

Vaya que trascender de manera permanente resulta para todo docente un reto sumamente complejo, pues tendría que satisfacer todas las dimensiones de sus alumnos, e ir logrando lo que Pestalozzi sugirió con relación a la educación intelectual.

Caminar a la par con los alumnos sería una técnica idónea para que el educador logre propagarse y formar a los futuros ciudadanos. Que el guía sea capaz de intuir las necesidades de sus pupilos, y que a través de la misma percepción le represente al niño una realidad del mundo que le rodea. “La familia, la comunidad, el Estado son las instituciones en las que se desenvuelve la vida del sujeto y a través de las cuales se logra la elevación humana... Toda la pedagogía de Pestalozzi está concebida para lograr este último objetivo, el de la vida social”. (DOMÍNGUEZ, 2006: 56).

Claro está de que no puede dejar fuera de su equipo y trabajo a la familia, la comunidad y a su propio estado; y como se mencionó ya en el capítulo anterior; es tarea del docente el conformar y crear un currículum en el cual se tomen en cuenta todos estos factores que fortalecen y consolidan una educación integral y de calidad.

Y como también ya se ha venido mencionando, nadie puede dar lo que no tiene, un docente no puede ofrecer una educación de calidad; si antes él no la posee y sabe con precisión a lo que se refiere ésta, él:

Verdadero líder es quien comienza a autoeducarse y perfeccionarse en la práctica de las virtudes humanas. Con su ejemplo estará marcando la pauta para que otros a su vez busquen desarrollarse y desempeñarse de una manera integral, Debe predicar con el ejemplo... se considera a la persona, no se puede influir en los otros mientras no hayamos influido en nuestra propia vida interior. (RAMOS, 2009:23).

El actual sistema de educación requiere de gente congruente, de auténticos formadores y padres de la enseñanza tanto dentro como fuera del aula. No se vale ofrecer una enseñanza mediocre, la pérdida y falta de valores muchas de las veces también se debe a que los docentes no los viven y manifiestan dentro de su quehacer a diario. Pues se relacionan de manera inadecuada e irrespetuosa tanto con sus colegas como con sus propios alumnos.

(R4,F29/04/10 S.C., D y C, R9,F29/09/10 P.E, C.)

Fla: “Se nota que usted no conoce a la maestra Car, siempre golpea a los niños, también le pegaba a mi hermano”

Fa: “Sí pues, y también a mi hermana”.

Aos: “Y a mi amigo” “Y a mi hermano”... Es bien mala... si pues...”

Fla: “Yo también he visto como la maestra Cu ha pellizcado y jaloneado a otros niños. Pero hasta después me acordé de ello”.

Leo: “Simplemente les voy a platicar lo que pasó ayer con una maestra. Llegó en la mañana un padre de familia y me dijo, maestro vengo por los papeles de mi hijo, ya me voy a otra escuela. Y yo le pedí que por favor antes de tomar esa decisión lo pensara nuevamente y que fuera a platicar con la maestra de su hijo. El papá fue y cual fue su sorpresa que cuando se asomó al salón la maestra comenzó a gritar “Fuera, Fuera,..” y los niños le siguieron gritando al papá”.

Est: “Si pues, fue la maestra Ev Sán, a mi me tocó ver como el papá se dió media vuelta y se regresó”...

Leo: “La maestra Ev al igual que Ca C y otros dos maestros, son de los que grupo que les entrego y grupo que acaban, todas las altas que llegan van para ellos. Pues con su falta de ética y de respeto, hacen que pronto se vayan los niños”.

Leo: “Así como ella está Est, Vict N, Lor, Ben, Cu, Ev Cha, Ev San, Ter Arz que ya están en edad de jubilarse. Maestros cansados, que vienen todos desganados, gritones, que tratan en la mayoría mal a sus alumnos. ¿Pero por qué no se jubilan ya?. Porque todos tienen algún interés de fondo, el cederles su plaza a alguno de sus hijos cuando estos terminen la carrera. A excepción de Car y Est, que no tienen hijos”.

Y así como se dan estas situaciones a diario dentro de la escuela “ Francisco I. Madero”, se dan dentro de la misma zona, pues tocó trabajar en otras dos instituciones más antes de llegar a ésta escuela, y presentaban el mismo problema. Maestros de edad avanzada, cansados, renegones y problemáticos. Muy irrespetuosos tanto con sus compañeros como con sus propios alumnos. Algunos de ellos ya con varios años recibiendo reportes y quejas, tanto de parte de sus directivos como de los mismos padres de familia; ¿pero qué pasa con ellos?

Desafortunadamente nada, pues incluso hace poco a uno de ellos lo corrieron del rancho donde trabajaban por borracho e irresponsable. Los papás lo apedrearon porque ya estaban cansados de sus insolencias, varias veces vinieron a la supervisión, a la jefatura de sector y finalmente a servicios regionales, es decir no siguieron el orden de instancias pero como ninguna les resolvió el caso; prefirieron apedrearlo y no dejarlo acercar más a la escuela. Pues decían que preferían dejar a sus hijos analfabetas, y no exponerlos a los

vicios y malos ejemplos del maestro. ¿ Y qué hizo el supervisor?, lo ubicó en una escuela urbana, en el centro de la ciudad como mérito a sus fachateces; y claro como su papá es el director de dicha escuela, lo recibió sin protestar por el tipo de docente que se le estaba asignando.

Son momentos de coraje e indignación que el mismo docente vive, al ver el tipo de injusticias que a diario se cometen y que al final de cuentas tanto desacreditan y difaman su labor, como violan los derechos de los mismos niños al no ofrecerles un maestro íntegro y completo.

Y casos como éstos se pueden encontrar de norte a sur dentro del país, pues son los mismos sindicatos de trabajadores, las mismas leyes que elaboran para protegerse. El sistema de educación mexicana está protegiendo y manteniendo a un gran número de parásitos, borrachos y violadores que cada día desacreditan y ponen en tela de juicio la labor del docente.

Casos como los que se mencionaron anteriormente se leen seguido en los periódicos locales y estatales, o los reportajes que en ocasiones presentan los medios de comunicación, son una realidad que no se puede esconder; no queda más que levantar la voz y no volverse cómplice ni solapador de los mismos.

Pues resulta inaudito el hecho de confiar la educación, de ponerla en manos e gente inepta e incompetente. Es cierto que no hay ser humano perfecto, mucho menos docente ideal, pero de allí al extremo de que cualquiera que se plante de pie frente a un pizarrón, y tome el gis para enseñar es maestro; esto resulta totalmente absurdo e intolerable.

Si nuevamente se retoma parte del pensamiento de algunos pedagogos, tal es el caso de Herbart, él hacía alusión a que: "La pedagogía es ciencia de la educación (instrucción y disciplina), una realidad fenomica de la posibilidad de perfección del hombre...El objeto material es el hombre como ser humano, y el objeto formal, la educabilidad de la voluntad". (DOMÍNGUEZ, 2006:60).

Se vuelve a caer a la cuenta de que toda teoría en toda época y circunstancia en la que nace, no fue con otra finalidad más que buscar la perfección y la felicidad del hombre en todo momento. Si los grandes pensadores de siglos pasados exigían gente bien preparada al servicio de la niñez, ¿por qué no exigir lo mismo en la actualidad? “La educación compromete al hombre total y futuro que hay en cada sujeto; es decir, el educador tiene que ver representado en el niño al hombre futuro, y, por tanto, encaminar sus esfuerzos presentes a los fines que el alumno tendrá como hombre y prepararle para ello”. (DOMÍNGUEZ, 2006: 61).

Se debe de tener en cuenta de que el niño no va a permanecer toda la vida en esa etapa, sino que algún día tendrá que crecer y que por lo tanto va a necesitar conocimientos y elementos para poder desenvolverse de manera oportuna y correcta. El educador además del juego y la diversión, también tiene que dejar en el educando conocimientos reales y vivenciales; educándolo para la vida.

Y otro claro ejemplo sobre educar para la vida, se pone una vez más de manifiesto dentro de las escuelas experimentales de Dewey; su principal objetivo era el de enseñar al niño a vivir en el mundo real; e incluso llevó personalmente su propia experiencia a la práctica en la escuela Laboratorio de la universidad de Chicago. (DOMÍNGUEZ: 67).

También Dewey tenía como finalidad, que el niño aprendiera a partir de su propia experiencia; propiciando en él la exploración y la indagación para lograr dicho objetivo. Pues afirmaba que:

La educación tiene que ser un proceso que ayude al logro del pensamiento reflexivo, o aún mejor, de la actividad reflexiva, y el objetivo educativo de los maestros es lograr la adquisición de la actitud científica, del hábito mental científico o “reflexivo” de los alumnos – cuyas raíces tienen ya implantadas por la evolución de la actividad infantil-, y que el maestro debe moldear y educar. La vida es ante todo y antes que nada, “acción”, y el pensamiento “el instrumento usado por los hombres para superar los problemas prácticos de la vida”. (DOMÍNGUEZ, 2006: 69)

Ante toda acción o propósito que la educación se proponga, ésta conlleva al compromiso y al quehacer insustituible que el docente tiene que realizar; pues se ve claramente cómo se le deja a él la encomienda de moldear y educar al alumno con relación a una actitud científica, carácter y determinación para que el futuro hombre pueda resolver los problemas cotidianos que la propia vida le encara.

También le pide a los docentes que estén formados en los principios democráticos, su función o labor sería en todo caso, la de servir y enlazar a la propia educación con el medio social. Y otra característica que trascendió fue la ideología que tomó en relación a que ésta tenía que ser obligatoria, universal y gratuita; y tales escuelas aparecieron por fin en Inglaterra en 1880, con el fin de ofrecer nuevos horizontes educativos frente a las public schools en Francia, Alemania, Bélgica, Italia y Suiza.

Y tales escuelas comenzaron a reformularse las ideas de la escuela progresiva en Estados Unidos sobre los principios del pragmatismo pedagógico de Dewey, los cuales estaban encaminados a preparar al alumno para la vida, a su vez familiarizarlo con su medio ambiente; y con relación a esto último, todas las características y objetivos que fundamentaban a dichas escuelas giraban en torno a lo mismo.

Razón por la cual Dewey rechazaba todo aprendizaje mecánico y formal, (DOMÍNGUEZ, 2006:81) mismo que sustituía por la enseñanza basada en la acción y en el interés productivo del niño, dando finalmente como resultado, que todas las escuelas nuevas que en sus tiempos se crearon fueron altamente innovadoras.

Otras escuelas que también tuvieron gran impacto en su tiempo, fueron las antiautoritarias, pues la libertad, la cultura y la escuela fundamentan la pedagogía anarquista; caracterizada por la educación integral, racional, libertaria y mixta, siendo Tolstoi, Robin y Ferrer Guardia los más destacados dentro del antiautoritarismo en la educación. (BERNABEU, 2006: 83).

Estas escuelas tenían como finalidad que los niños expresaran sus sentimientos y pasiones; rechazaban las instituciones tradicionales porque sólo servían para imponer las ideas del que manda; lo cual le impide tomar conciencia a las masas de sus derechos y de sus propias fuerzas. Políticas que si bien se valoran y comparan, en nada han cambiado con las de estos tiempos, donde sólo los de las clases privilegiadas compran y obtienen una mejor educación de calidad; mientras que la popular sólo viene a satisfacer unas cuantas de las necesidades que el ser humano tiene. (EN4/EX – A/F/OCT/10)

9. ¿QUÉ HUBIESES PEDIDO QUE CAMBIARAN TANTO DE SU FORMA DE SER, COMO LA DE ENSEÑAR?

Que fueran justos y humanos. Que si el niño no tiene capacidad para aprender o material lo consideren.

10. COMPARTE LOS VALORES Y CONSEJOS QUE TE DIERON TUS PROFESORES.
Los del colegio si se preocuparon por educarme y enseñarme valores. Los de la escuela “Francisco I Madero”, no recuerdo alguno.

Debilitando con ello su creatividad, ilusiones y ganas de salir adelante; pues parece ser que tales políticas sólo fomentan la manufactura y los empleos de segunda; ya que los mejores puestos se rifan no entre los mejores; sino entre los que más tienen.

Y no sólo ésta es la realidad que vive el país, sino como él hay muchos, en donde las políticas tanto económicas como educativas, sólo favorecen a los que tienen el poder en sus manos. Crean los estatutos a su favor, controlan el mercado laboral y favorecen a su gente. Todo esto finalmente lleva a la necesidad de contar con líderes en todos los campos: institucionales, empresariales, escolares, etc.

Se requiere de gente preparada y entregada que luche por cambiar la realidad. Y como ya se mencionó anteriormente, si la educación ha pasado por tantas modificaciones y ajustes en la búsqueda de ofrecer un mejor servicio, llenar las

expectativas de ciertas políticas; ¿por qué el hombre no habría de vivir también un proceso igual de transición?.

Pero retomando nuevamente el tema de las escuelas antiautoritarias, la moderna pretendía: “Formar hombres aptos para evolucionar sin cesar, capaces de renovar los medios sociales y renovarse personalmente. Apunta a la liberación del individuo frente a sí mismo y frente a la sociedad”. (BERNABEU cita a FERRER, 2006: 86).

En las escuelas modernas ya no se aplicaban exámenes, no había calificaciones y mucho menos premios o castigos. En estas instituciones la educación integral incluía el pensamiento, la sexualidad, los sentimientos y el desarrollo de la personalidad infantil. Claro estaba que la escuela de Ferrer era radicalmente anticlerical, ya que su objetivo era enseñarles a los niños todas las verdades a través del método científico. Se trataba de que: “Los niños asuman toda la responsabilidad del aula, o sea, que acojan un verdadero poder político en su clase y en su escuela, como primer paso para el logro del poder social en sus años de adultos”. (BERNABEU, 2006: 92).

Sea como sea la teoría, es decir para el gusto o disgusto de muchos, el fin estaba claro. Preparar a los niños en la responsabilidad, asumirle a este valor un sin fin de más valores que automáticamente se desprenden unos de otros, para que los vivieran y acogieran en su vida infantil, y a su vez éstos mismos le acompañaran en su vida adulta.

Además las escuelas nuevas o modernas, como se les llamó, estaban destinadas automáticamente a formar líderes, por los objetivos y estándares que en ellas se manejaban pues:

La autoeducación es la consecuencia lógica de la teoría de la escuela activa. Considera al niño el centro de toda la actividad escolar y la causa principal de su saber. Organizando su propio dinamismo se genera el aprendizaje. Entre las experiencias más importantes que tienen en cuenta este principio están los métodos Montessori, Agazzi y Montesca, el Instituto Materno Infantil de G. Mariotti y la escuela de Lombardo Radice. (BERNABEU, 2006: 77).

Los teóricos de este tiempo vieron la necesidad e importancia de enseñar a los alumnos a gestionarse en base a sus propios saberes, intereses, conocimientos y habilidades; consideraban que era trascendental que ellos mismos tomaran en sus manos la batuta de su propio andar y existir en la vida.

Cada teoría que hasta el momento se ha analizado, presenta cosas muy en común, valores, propósitos, hábitos, etc., que pretendían generar en su momento, espacio, sin importar los estatus o características que las diferenciaban las unas de las otras; y lo que verdaderamente sobresale de todas ellas, era la de preparar al pequeño dentro del aula con todos los conocimientos y herramientas que iba a necesitar para vivir una verdadera realidad en sociedad.

Las gestiones y procesos que se siguieron es lo que menos importa en este momento, sino lo que verdaderamente hace eco, es el hecho de preguntarse si ¿ahora en el actual momento los alumnos cuentan con un sistema que los integre favorablemente a su realidad y sociedad? ¿tienen los valores y conocimientos para vivir dignamente? ¿se integran a su etapa de adultos sin mayor problema al cambio, a la transición y a las responsabilidades que esta etapa demanda?

La respuesta para ésta y otras tantas preguntas que se puedan venir en mente en estos momentos, se pueden resumir o resolver fácilmente con un término "liderazgo". Si hay líderes dentro de toda institución educativa, hay garantía de excelencia, calidad y seguridad para todos los seguidores. Su guía se va a ocupar de que sus educandos encuentren principalmente el sentido a sus vidas:

El ser humano encuentra el sentido de la vida en lo que desea ser, en su propia misión en la vida, algunos lo encuentran a temprana edad, otros, jamás. Cuando un individuo ha encontrado el sentido de su vida, generalmente se despierta en él la necesidad de adquirir conocimientos y experiencias que le permitan hacer aquello que lo lleve a la realización, así, el camino natural y duradero será encontrar el sentido del ser; incrementar el saber, todo lo que necesito para hacerlo necesario para mi realización; hacer o dejar plasmado en hechos materiales, ideas difundidas y aceptadas, obras de

amor, de trabajo, como: dirigir una empresa, un equipo deportivo, una obra de teatro o musical, o infinidad de acciones que dejan huella del esfuerzo, la pasión, la entrega y parte del ser de la persona, actividades que por su trascendencia traen consigo el tener que tantos buscan como fin y no como consecuencia. (LOYA, 2006:28 y 29).

Pero irónicamente al parecer la educación no estaba cumpliendo con éstos ideales o metas, pues para los años sesentas del siglo pasado surgió la necesidad de clausurar las escuelas, dando a conocer como posible opción la desescolarización de la sociedad. Dado que:

La década de los años sesenta representa de alguna manera un período avalado por el éxito de un desarrollismo jamás conocido hasta entonces por la humanidad, el cual inundaba todos los ámbitos, creando, en consecuencia, un clima de confianza y optimismo, de autoseguridad y de múltiples posibilidades tanto en el orden científico, como en el técnico, económico y social... El movimiento de desescolarización pretendía sustituir la escuela por las alternativas que las incipientes tecnologías audiovisuales y las que se vislumbraban en el terreno de la comunicación ofrecían al campo de la formación. (COLOM, 2006:100).

Durante este tiempo la escuela sufrió graves y severas críticas se le consideraba obsoleta, inútil, inadaptada e ineficaz entre otros calificativos. Pues aseguraban que no estaba formando a los alumnos para afrontar las necesidades de las sociedades presentes, lo cual originó el movimiento de desescolarización y surgen tres importantes autores: Marshall Macluhan, Ivan Illich y Everett Reimer. Lógicamente cada uno tenía una postura diferente, pero todos coincidían en que la escuela estaba dejando de cumplir con sus funciones.

Por ejemplo Macluhan aseguraba que la escuela era sólo para que asistieran los hijos de las clases dominantes, y que los hijos de los agricultores y demás profesiones u oficios aprendían a realizar la función y el trabajo de sus padres a través de oír, ver y haciéndolo por sí mismo; por tal motivo:

La enseñanza tenía lugar fuera de las aulas... La escuela debe dejar de ser escuela, simplemente, porque la sociedad puede convertirse, toda ella, en una gran escuela. Por otra parte, los medios de comunicación, al posibilitar entretenimiento son capaces de hacer realidad uno de los principios pedagógicos más olvidados de los sistemas escolares: lo que agrada enseña de modo mucho más efectivo. (COLOM, 2006: 101).

Se puede ver claramente cómo Macluhan justifica innecesarios los centros escolares, pues para él el conocimiento se adquiere y se vive de modo empírico, pero en cambio Ivan Illich, proponía la “convivencialidad”, una pedagogía de “libertad y de la palabra; libertad para hablar, para reunirse y para aprender sin condicionamientos de lugar, hora y contenido, y palabra, como símbolo de la comunicación, del diálogo y de la formación humana”. (COLOM, 2006:102).

Illich estaba proponiendo el autoaprendizaje y el acceso para todos a todas las fuentes educativas, pues quería suprimir de la educación todo lo que significara presión y coacción, sabía que el:

El liderazgo obliga a ser hábil en la creación de un significado que sea auténtico para nosotros y para nuestra comunidad. También requiere del develamiento de algún significado que ya se encuentre en la mente de los demás, ayudándolos a entender lo que ya saben, creen y valoran, y alentándolos para que les den un nuevo significado. De ese modo, el liderazgo genera liderazgo. (SHRIBERG, 2009:273).

Él pretendía estimular las opciones voluntarias, desformalizar las situaciones de aprendizaje y asegurar dispositivos que garanticen la formación permanente de los ciudadanos, y para lograr sus propósitos era únicamente a través del liderazgo.

Por su parte, Reimer pensaba que la escuela sólo custodiaba a los niños y jóvenes, él veía la necesidad de contar con redes personales, o simplemente con un conjunto de personas que tuvieran la disposición de enseñar y orientar de acuerdo a las demandas que se les realizaran.

En cambio Goodman, también otro líder por naturaleza, criticaba a la escuela porque consideraba que en ella se coarta la libertad del niño, y que a su vez le imposibilitaba su adecuada construcción como persona, pues lo que él buscaba era que:

El niño se vaya haciendo por sí mismo, ayudado por una sociedad que le aporte estímulos positivos, y por tanto, sin coacciones, represiones y obligaciones que son, en definitiva, las que rompen y destrozan las virtudes que toda educación debiera poseer: libertad, autonomía, respeto, confianza, etc., y que son, por otra parte, exactamente, lo que la escuela frustra e imposibilita. (COLOM, 2006:104).

La autoformación o autoeducación eran parte de los principios de Goodman, y la formación de líderes iban a ser sus resultados, ya que todo esfuerzo iba siempre encaminado a que se vivieran los valores dentro de su vida cotidiana.

Posteriormente, con Marx y Engels surgió o nació una nueva teoría “la de los marxistas”, ellos pensaban que: “Los hombres están determinados por el medio, la historia y la división del trabajo”. (BERNABEU, 2006:111) Pues consideraban que la escuela y la vida se complementaban con el método de complejos que sustituía al conocimiento por materias, y que la educación, por tanto, debía organizarse en base o relación al trabajo productivo. Dentro de su teoría se menciona que:

La escuela ha de formar trabajadores intelectuales e intelectuales trabajadores, ya que el hombre, cualquier hombre, por naturaleza, es capaz de hacer y de pensar. De ahí, evidentemente, surgirá el concepto de escuela única o unificada, que como se ve no sólo se refiere a la unificación de clases sociales sino fundamentalmente a la unificación formativa que toda escuela debe impartir; asimismo, también se desprenderá de ella la importancia del trabajo en la pedagogía marxista. No puede haber formación, en la que Marx incluye la intelectual, la educación física y la instrucción politécnica.... Y la escuela además de ser politécnica debe ser laica, mixta y gratuita, y la reivindicación de una escuela unitaria pretende eliminar el origen de la división del trabajo y por ende de la sociedad. (BERNABEU, 2006: 113).

Se sabe que a Marx y a Engels les tocó vivir la época de la concentración industrial británica, lo cual los obligó a superar el socialismo utópico, más sin embargo, dentro de su forma de pensar también cabía la posibilidad de que:

La misión del sistema educativo no es sólo de preparar mano de obra calificada, sino también desarrollar las habilidades de pensar, de relacionarse, de negociar, de trabajar en grupo y todas las que se requieren en el nuevo contexto del mundo social y laboral. Adicionalmente, el sistema educativo debe fomentar y promover las actitudes y los valores que hagan posible una convivencia ordenada, pacífica, creativa y productiva para el individuo y la sociedad. (CASARES, 2000:53).

Pues independientemente de que si la política educativa era de corriente socialista o capitalista, lo que al final de cuentas verdaderamente importaba era ofrecer una teoría educativa actual, la cual satisficiera las necesidades del mercado laboral, pero sin olvidar o dejar fuera de ella los valores y principios que rigen la vida de todo buen ciudadano.

Otro importante fenómeno educativo se presenta en la historia educativa a través de Vasil Sujomliski, ya que su pensamiento pedagógico juntamente con el de Makarenko orientó a la URSS en sus últimos 35 años de existencia, siendo la base del comunismo soviético del siglo XX. Su pedagogía se basa en:

La persona, en el niño. Del cual quiere desarrollar todo su potencial y todas sus posibilidades, a través de la alegría, la felicidad y la libertad, hasta el punto que su escuela es denominada la escuela de la alegría. Toda la enseñanza debe basarse en la felicidad de los niños y en la alegría infantil. Si el niño está triste o preocupado, jamás podrá aprender, de ahí que sea la misión del maestro adaptar la escuela a las necesidades infantiles procurando con ello que el niño sea feliz en la escuela... Nuestro autor siempre pensó que para llegar a la mente siempre se tenía que pasar por el corazón. En definitiva su forma de enseñar era aprovechando la forma de ser de los niños. (BERNABEU, 2006: 118 Y 119).

Un gran humanista y líder sin duda que fue Sujomlinski, pues sabía que la mejor forma de educar y formar al niño, era comenzando por tomar en serio todos sus sentimientos, emociones, necesidades, etc. Tocar su corazón antes que la razón, se ocupó primero de la dimensión humana, para posteriormente fortalecerla con la cognitiva; ya que:

Los líderes eficaces saben que uno primero debe tocar el corazón de la gente antes de pedirles una mano. Esa es la ley de la Conexión. Todos los grandes comunicadores reconocen esta verdad y la llevan a la práctica casi de manera instintiva. Uno no puede hacer que la gente actúe si primero no conmueve sus emociones. El corazón es primero que la mente. (MAXWELL, 1998: 63).

Pues sin duda que el desarrollo social e individual para este y otros tantos autores, se sustentan primordialmente en los valores. La transformación del mundo, de la misma realidad y forma de vivir, tiene que comenzar por la formación de una conciencia crítica y un marco totalmente socio humanista.

Scheller también basa su teoría en que: “La persona humana es el soporte de los valores morales y cada único e irrepetible microcosmo personal se abre al mundo mediante el conocimiento y el amor”. (BERNABEU, 2006:125). La realización de la persona se lleva a través de los valores, los cuales se viven y expresan a través de la propia cultura e historia.

Por lo tanto el personalismo de Scheller va unido a:

Su concepción axiológica, ya que es la persona el soporte de los valores morales y merece una consideración superior a las cosas u organizaciones. Las personas tienen el derecho a forjarse su propio mundo, donde el ser personal se manifiesta único e irrepetible, dado lo original de cada microcosmo personal. (BERNABEU, 2006:126).

Los valores y las cualidades de cada persona son lo que le dan sentido y verdadera trascendencia a su vida, ya que para Scheller la vida no tiene sentido o significado, si la persona no la vive a través de su propia esencia. “La persona como unidad de todos actos se abre al mundo desde el espíritu”. (BERNABEU, 2006:126). Debe participar en sociedad y ayudar a que ésta crezca y se desarrolle por medio de sus propias virtudes que ella invierta. Cada ser es único e irrepetible, por lo tanto se requieren de sus adecuados talentos para consolidar su contexto, los valores morales son los que finalmente vienen rigiendo a esta teoría.

Las teorías de la postmodernidad representan la última y más reciente alternativa en cuanto a educación se refiere, las cuales están enfocadas meramente con la tecnología y sus avances; aunque el autor menciona que es una teoría del futuro, aún no se aplica.

La postmodernidad es: “una filosofía antihumanista y en consecuencia individualista, que en el plano de la educación se dirime en la hegemonía de la tecnología, en la importancia del saber y del conocimiento en la sociedad del futuro y en la necesidad de la innovación permanente”. (COLOM, 2006:135) .

Lógicamente que dicha teoría aunada al tema de investigación que se persigue no lo favorece en nada, dado que es meramente antihumanista. No toma en cuenta al individuo como ser y humano, sino como una máquina de conocimientos que tiene que estar con la vanguardia juntamente con la tecnología.

Va en contra del liderazgo porque según Ramos (2009: 69), “su desarrollo como persona es una constante y un ejemplo a seguir”. Y si se implementa ésta teoría,

desafortunadamente el aspecto humano y social son los que pagarían caro la factura, pues ambos dejarán de ser trascendentales debido a que quedarían fuera del currículum. Y al no haber desarrollo y potencial humano automáticamente no habría líderes, ya que todo buen líder antes de serlo, primeramente es un buen ser humano.

El hombre y la realidad dejan de ser verdades inmanentes. Es falsa la existencia de la res cogitans y de la res extensa de Descartes; el sujeto trascendente ha dejado de existir. El hombre de Nietzsche, ha dejado de ser un hombre para convertirse en la categoría – en el sistema – capaz de romper con las falacias humanistas. El nuevo hombre ha retornado las cosas a su verdadera entidad, las ha desnudado de valores, porque éstos no sólo no existen sino que son innecesarios. (COLOM, 2006:136).

Los valores resultan ser parte imprescindible para el desarrollo y adaptación de cualquier ser humano en sociedad. Se requiere de ellos para que todo país crezca y sobresalga. Son factores únicos, y por consiguiente no se puede percibir ni siquiera la idea de que algún día pudieran llegar a desaparecer. ¿Se imaginan que pasaría si en el mundo no existieran personas con valores, cualidades o virtudes? Suena descabellado para todo humanista el hecho de que: “El hombre se relaciona, convive, interactúa, existe se mueve por valores. En cambio, para la concepción sistemática y para N. Luhmann, su principal representante, la modernidad ha muerto definitivamente y con ella el hombre, los valores y el humanismo”. (COLOM, 2006:139).

Al decir que el humanismo ha muerto y con él todos los valores que son la parte principal y esencial de todo ser humano, se podría afirmar que ha muerto el hombre sensible, con sentimientos y emociones; el hombre capaz de amar, de compartir, de ayudar, de sacrificarse en bien de los demás, etc. Para dar entonces nacimiento y apertura a una nueva generación de seres únicamente pensantes y prácticos, seres sin alma y corazón. Donde lo único que los mueve es la razón por encima del amor. Pues si se sigue de cerca a estos autores, se ve que:

En cambio, para Luhmann, no existe el sujeto humano, sólo existe el sistema. Por tanto, no hay realidad ontológica, no hay valores, lo absoluto ha desaparecido...Ahora, con la postmodernidad, el hombre no requiere soportes morales, no requiere verdades ni

seguridades absolutas, ni `falsos´ valores humanistas, ahora el hombre se basta a sí mismo, sin ningún tipo de ayuda. (COLOM, 2006:140).

Es decir para estos teóricos el hombre deja de existir como tal, no cuenta ni representa nada para los mismos el concepto de valores, emociones, sentimientos, etc., ahora sólo cuenta la ciencia y la tecnología. Todo se tiene que basar en ellas como verdades o realidades absolutas.

Si ésta teoría llegara a llevarse a cabo al 100% con la finalidad con que se elaboró, educar únicamente representaría innovar y aprender a vivir con el cambio (COLOM, 2006) La postmodernidad en materia de educación equivaldría a tecnología.

La sociedad postmoderna no es pues la sociedad de los valores, de las verdades absolutas e inamovibles (propias de la modernidad); es, en todo caso, la sociedad del saber, la ciencia, de los sistemas, propiciado todo ello por la tecnología y por el avance de las capacidades y posibilidades intelectuales del hombre; que no requiere ya certezas externas, sino que se basta a sí mismo para saber donde se encuentra la verdad. La misión de la educación estribará en el logro mediante el saber de este hombre autosuficiente y creador de su futuro. (COLOM, 2006: 144).

La educación entonces vendría a jugar un papel clave y fundamental, pues no debe perder de vista los objetivos con la que fue creada, los cuales son siempre buscar lo mejor para el ser humano.

El área concreta del dominio propio de la teoría de la educación estará formada por todas aquellas aportaciones orientadas a conocer la realidad educativa a fin de intervenir (modificar, innovar, etc.) sobre la realidad educativa. Es decir, la pretensión de la teoría de la educación es conocer para mejorar la práctica educativa. (COLOM, 2006: 155).

Y para que en verdad pueda convertirse en una teoría meramente educativa, además de innovar y transformar, deberá cumplir con:

La teoría de la educación es “teoría” no por su sentido especulativo, sino por su capacidad científica – toda ciencia es una teoría contrastada – y es al mismo tiempo “tecnología” por su posibilidad aplicativa; de ahí que digamos que el carácter propio de la teoría de la educación sea el de ser una teoría tecnológica, o lo que es lo mismo, estar constituida por conocimientos contrastados acerca de la educación a fin de

lograr su aplicación o implementación en la realidad práctica de la educación.
(COLOM, 2006:160).

Así que deben estar tranquilos y conscientes, que para dar apertura y certificación a un nueva teoría o propuesta educativa; tiene que pasar por un sin fin de requisitos y evaluaciones, y en caso de ser aprobada, y una vez llevada a la práctica dentro del salón de clases, si se ve que ésta finalmente no conviene y convence, al final de cuentas quien tiene la última palabra y decisión es el docente. El cual debe asumir con toda responsabilidad el compromiso de presentar y llevar a su salón de clases lo mejor de si y de la educación día con día.

5.1 EL APRENDIZAJE Y LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO PARA ADQUIRIRLO

Dentro de este apartado se pueden rescatar diversos conceptos y atribuciones que tienen que ver de manera directa con el aprendizaje y todo lo que se relaciona a el.

Primeramente se parte de: ¿qué es el aprendizaje? "Es el proceso mediante el cual una persona adquiere destrezas o habilidades prácticas (motoras e intelectuales), incorpora contenidos informativos o adopta nuevas estrategias de conocimiento y acción". (GARZA, 2004:14)

Es decir toda persona siempre se encuentra abierta a un aprendizaje, en todo momento, circunstancia o lugar este se puede generar. Y la característica fundamental es que nunca se deja de aprender, y mucho menos existe un límite de edad para participar de dicho proceso o mecanismo; este es interminable y se: "Recomienda que cada persona se construya un ambiente educativo

personal en el cual se motive y se comprometa con su propio proceso de aprendizaje”. (GARZA, 2004: 15).

Este estará totalmente regido por las condiciones y emociones de cada persona, es decir si se es muy entusiasta, emprendedor, positivo, etc. lógicamente los resultados serán meramente favorables y diferentes al de una persona pasiva, negativa e indiferente al conocimiento.

Todo proyecto educativo está constituido por una serie de etapas esenciales, que hacen referencia a los aspectos más importantes del proceso enseñanza – aprendizaje... Dentro de las estrategias de aprendizaje, el profesor ha de planear un conjunto de actividades a realizar por el alumno, con el fin de optimizar el proceso. (GARZA, 2004:16).

Pero se puede ver que desafortunadamente no todos los docentes se encuentran en esta misma sintonía, es decir si no promueven un ambiente favorable de confianza, respeto, tolerancia, etc. Mucho menos se van a preocupar por preparar una planeación acorde a sus necesidades e intereses (R12,F16/11/10 P.).

Ma: “Te lo agradezco, pero no se crean mis hijos, no tenemos maestros perfectos, no soy tan buena como dicen, pero jamás le pegado a mis alumnos, y espero en Dios no hacerlo nunca. Eso es muy feo”.

Mar: “ Si pues maestra se siente bien feo que te peguen, te da mucha pena!”

Ma: “Ya no pienses en eso Mar, todos tus compañeros y yo, sabemos que eres un buen alumno, y la que quedó mal fue la maestra y no tú. Así que bajen a la kermés y sigan divirtiéndose, ya no piensen en eso. Sólo pórtense bien, y manténganse alejados de la maestra”.

(Los niños salieron nuevamente al recreo, se bajaron más tranquilos y sonrientes).

Este tipo de panorama es el que se vive en la escuela, un ambiente hostil y cotidiano. Nada comparable a lo que el liderazgo demanda ya que:

En suma, el liderazgo trata del arte de conducir a seres humanos hacia el futuro, a seres que somos lenguaje (mundos lingüísticos), acción y emoción. La pedagogía del liderazgo de instituciones educativas de la Orealc / Unesco se referirá entonces al arte de conducir escuelas, colegios, liceos, centros educativos, desde esas múltiples dimensiones de lo humano, hacia lo futuro... (ROJAS, 2006: 27)

Y para lograr lo anterior se requiere de la disposición, apertura y compromiso de todo docente para que la escuela trabaje de una forma colegiada y uniforme, y para que el alumno pueda lograr dicho aprendizaje, deberá: "Trabajar ciertos procesos, como percepción, atención, representación, comparación con el conocimiento previo, procesamiento de la información, reestructuración (asimilación – acomodación), etcétera". (GARZA, 2004: 17).

¿Y qué se requiere para lograr lo anterior? Nuevamente el factor ambiente y humano es clave y fundamental para lograr dichos propósitos. El liderazgo, juntamente con los valores, son temas transversales e insustituibles dentro de todo proceso de enseñanza – aprendizaje, al igual que la memoria ya que: "cualquiera que sea su modalidad (función), desempeña un papel importante en el proceso de aprendizaje". (GARZA, 2004: 26).

Ya sea a corto o largo plazo, la memoria juega un papel primordial en dicho proceso, por lo cual todo buen maestro debe motivar y poner a trabajar día con día en la escuela, pues Guillermo Michel citado por Garza menciona que:

Verdaderamente se desea aprender a aprender, se debe aprender a utilizar la memoria, leer, a escuchar, a escribir y, al menos durante la vida estudiantil, a presentar exámenes, explorar, probar y experimentar. Afirma que si se adquieren estas habilidades y se practican durante la vida, darán seguridad a cada individuo. Parece paradójico que después de asistir a la escuela se sugiera aprender a leer y a escribir, pero en realidad muchos estudiantes terminan su instrucción sin haber desarrollado esas habilidades. Asimismo, muchos profesores se enfocan en comunicar conocimientos en lugar de dar un tiempo para practicar determinadas habilidades. Lo cierto es que enseñar algo tan abstracto como una habilidad no es tarea fácil. (GARZA, 2004: 29).

Se requiere de tiempo y esfuerzo, la paciencia y la entrega de un buen docente es lo que finalmente hace o marca la diferencia. Pero ahora bien, si se siguen y se toman en cuenta los propósitos que persigue Meger, citado por Garza (2004: 35), hace mención que los objetivos del aprendizaje deben contar con tres elementos que son:

- a) La conducta del estudiante
- b) Las condiciones de actuación.
- c) El criterio mínimo de aceptación.

Estos factores son clave para lograr las metas que se persiguen, pues si el alumno presentara una conducta o comportamiento inadecuado, al igual que no acepte los criterios de evaluación y el esfuerzo que deberá emprender para lograr dichos objetivos, estos elementos no le ayudarían a lograr dichos fines.

Pero también Garza cita a Anita Woolfolk, la cual a su vez hizo referencia a los cuatro lineamientos que Skinner da a conocer para mejorar la enseñanza basada en principios conductuales: (2004: 36)

1. Ser claro acerca de lo que va a enseñar. Tanto el maestro como los alumnos, antes de empezar la sesión de enseñanza – aprendizaje.
2. Enseñar primero lo primero: Debe seguirse un orden en la presentación de estímulos y también debe esperarse que primero se aprendan los aspectos más sencillos y después los más complejos.
3. Evitar que todos los estudiantes avancen esencialmente al mismo ritmo... los estudiantes poseen diversos intereses y aptitudes. La instrucción programada ayuda a mantener esto bajo control.
4. Programar los temas: el docente requiere hacer una planeación instruccional específica de modo que pueda orientar al estudiante paso por paso en la adquisición de aprendizajes.

Todos estos pasos fueron elaborados por Skinner con el fin de que a través del conductismo, al alumno se le pudiera otorgar la posibilidad de aprender por su propia cuenta. Se puede ver que con el paso del tiempo, cada autor fue buscando la mejor teoría y opción para ofertar con ello a los estudiantes una mejor apertura y posibilidad en la adquisición de aprendizajes. Dado a esto:

“Las teorías cognoscitivistas que aparecieron posteriormente trataron de salvar esa situación y

le dieron una orientación organicista y estructuralista. Por eso aparece el concepto de “aprendizaje significativo” de Ausubel, la teoría constructivista de Piaget, el constructivismo de Vygotsky, etcétera. (GARZA, 2004: 43).

En fin, no importa los medios o bases que se establezcan en cada teoría, lo que verdaderamente importa y trasciende con ello a su vez, es que el aprendizaje sea verdaderamente significativo y duradero.

Y para esto el cognoscitivismo en comparación con el conductismo, propone seis pasos para que pueda suceder un aprendizaje efectivo en el estudiante sustentado en (GARZA 2004: 44):

- Un estudiante activo mentalmente
- Lecciones diseñadas con un esquema estratégico
- Usar estrategias que estimulen y/o generen estructuras mentales.
- Una participación del maestro jugando el papel del mediador más que de informador.
- Uso de estímulos que inviten a pensar.
- Una reorganización previa del contenido que permita generar estructuras con base en los distintos tipos de razonamiento. (inductivo y deductivo).

Es decir, no importa cuales sean finalmente los medios para lograr un aprendizaje de calidad, sino lo que verdaderamente trasciende es que se logre brindar, y para conseguir esos fines, se considera de manera indispensable el acompañamiento y asesoramiento de un maestro líder dado que:

Desde el punto de vista del liderazgo, las escuelas de calidad tienen y crean su propia mirada sobre el aprendizaje de la población que les toca atender; asimismo, logran una gestión impecable y fundan alianzas significativas, para esas escuelas de calidad los factores son muy importantes pero no determinantes, tampoco son obstáculos insalvables a los aprendizajes de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes a los que deben atender. (ROJAS, 2006: 76 y 77).

La responsabilidad en cuanto a educación recae principalmente en el docente, es por ello, que ésta requiere guías eficaces y comprometidos con su labor,

gente de vocación. Maestros que amen su trabajo para que se esfuercen día con día en entregar lo mejor de si tanto dentro como fuera del aula; es así finalmente como se puede ofrecer una educación de calidad.

La escuela, a lo largo de su historia, ha tenido aciertos al igual que fallas o vicios. Incluso en alguna de las épocas, como se mencionó anteriormente, fue catalogada como obsoleta e innecesaria, y consideraban por ello que era mejor cerrarla, ahora contrarestando lo anterior con la época en que vivió Simón Rodríguez (1771-1854) preceptor de Simón Bolívar, narra acontecimientos importantes los cuales catalogaban y etiquetaban a la escuela de ese entonces. Por ejemplo: “No es propiedad de lo que se aprende en la Escuela el olvidarse: lo será de lo que se aprende mal; así como se desploma y arruina luego el edificio mal cimentado. Dígase que fue superficial la enseñanza y no que fue inútil”. (RODRÍGUEZ, 2004: 9).

Esto se refería a que la escuela no era la única responsable de educar y formar a los niños, estaba consciente Rodríguez de que había varios factores que entorpecían dicho proceso de enseñanza – aprendizaje; y que por lo tanto no se debía responsabilizar sólo a ella de sus desaciertos, e incluso para ser más:

Los principales obligados a la educación e instrucción de los hijos son los padres. No pueden echar su carga a hombros ajenos sino suplicando, y deben ver al que la recibe y les ayuda con mucha atención y llenos de agradecimiento. El establecimiento de las escuelas de primeras Letras no ha tenido, ni tiene otro fin, que el de suplir sus faltas en esa parte, ya sea por ignorancia, ya sea porque no se lo permitan sus ocupaciones”. (RODRÍGUEZ, 2004: 16).

Pero sin embargo tenía que asumir como fuese dicho compromiso y responsabilidad por ser los primeros agentes responsables, y la escuela en todo caso debía fungir únicamente como complemento de apoyo hacia los padres de familia, hecho que en la actualidad no ha cambiado, aunque en algunos de los casos desafortunadamente los padres siguen pensando que es responsabilidad sólo de la escuela el formar y educar a los alumnos. No quieren esforzarse y mucho menos comprometerse. (AR4F16/11/10 S.C)

Ma: “Necesito que me siga echando la mano en venir todos los días a la salida por la tarea de su hijo. Los días que no viene Ju no hace tarea, se porta mal, no trabaja en clases”.

Sra: “Yo ya estoy cansada de venir maestra, ya no quiero venir, si usted no puede con mi hijo, entonces córralo y que deje la escuela”.

Ma: “¿Se da cuenta de lo que me está diciendo señora? A su hijo le faltan dos años para terminar la primaria, ayúdeme por favor con él. Ya hemos visto que el niño se siente presionado o motivado cuando usted viene, y sea por lo que sea pero trabaja; y esos es lo importante”.

Sra: “Pues si maestra, pero yo no puedo, trabajo. Y ando muy presionada cuando tengo que venir por él todos los días, ya me cansé. De hecho le dije a su papá, pero él tampoco quiere venir. Así que usted sabrá lo que hace con él maestra”.

¡Qué tristeza! a la mamá de este niño le pesaba dedicarle más tiempo a su hijo, es cierto que le implicaba más esfuerzo el hecho de venir por él todos los días, pero entonces quienes asumen como acto de fe y amor la frase de: “ ¿qué no hace un padre por su hijo?”, se sabe incluso el hecho de que hay cientos de miles de madres que dan su vida por ellos, y a ésta le pesaba redoblar esfuerzos y apoyar a la maestra por el bien de su hijo. Siendo que también a la profesora le implicaba mayor esfuerzo el tener que esperar a la mamá todos los días, revisar frente a ella toda la tarea y explicársela en caso de ser necesaria. Pero que lástima que no quiso asumir el compromiso.

Y así como este caso suceden muchos a diario dentro de la escuela, cuántas de las veces no se queda el docente todo frustrado o decepcionado por actitudes como éstas que asumen algunos de los padres de familia. Que pena que no puedan o quieran luchar por abrirles mejores oportunidades de vida a sus hijos.

Algo que también sucede con mucha frecuencia, es el hecho de: “Es cosa chocante al parecer de muchos padres ver a sus hijos en la Escuela de Primeras Letras cuando cuentan ya once o doce años de edad, aunque los hayan tenido en sus casas hasta los diez, llevados de la idea común de gobernarse por la estatura, y no por la habilidad, para pasarlos a las clases de Latinidad como si fuesen a cargar la gramática en peso.” (RODRÍGUEZ, 2004: 12).

Es cierto que resulta cuestionante el hecho de aprobar o reprobar a un alumno cuando este no cumplió con todos los requisitos para ser promovido. Se

recuerda incluso que cuando cursaba el primer semestre de normal se hacía esa pregunta ¿es factible reprobar a un niño, cuando al hacerlo lo vas a hacer que curse nuevamente el mismo camino que ya lo llevó una vez al fracaso? Esta cuestión hasta la fecha sigue haciendo eco en la profesión, y se la pregunta la autora cada vez que se encuentra en circunstancias como éstas, para ella resulta un arma de doble filo, productora o no del hecho de reprobar o aprobar. Hay que tener conciencia y sobre todo responsabilidad al momento de tomar una determinación así.

5. 2 TEORÍAS DE LA REESTRUCTURACIÓN VISTAS CON UN TOQUE DE LIDERAZGO

Hasta cierto punto puede resultar un tema complejo, pero de bastante interés el analizar y ver lo que cada teoría de reestructuración señala u ofrece dependiendo del autor o corriente que lo constata; dado que cada investigador o psicólogo recurrió a sus propios mecanismos de investigación, aunque claro está que tomaban en cuenta a sus antecesores y a los descubrimientos u observaciones que habían dejado, por escrito. “Las teorías de la reestructuración asumen además un constructivismo dinámico por el que no sólo se construyen interpretaciones de la realidad a partir de los conocimientos anteriores, sino que también se construyen esos mismos conocimientos en forma de teorías”. (POZO, 2006:169).

Incluso para Köhler y la escuela de la Gestalt asumían que: “La psicología debe estudiar el significado y éste no es divisible en elementos más simples. Por ello, las unidades de análisis deben ser las totalidades significativas o gestalten”. (POZO, 2006: 170). Y dadas las circunstancias de investigación, se le concedió más importancia a la comprensión que a la simple acumulación de los conocimientos.

Y por todo lo anterior fue que Wertheimer, (1945) citado por Pozo, que afirmaba:

Lo fundamental para obtener una solución productiva y comprenderlo realmente es captar los rasgos estructurales de la situación más allá de los elementos que la componen... La solución de problemas y el aprendizaje no se obtendrían por la asociación de elementos próximos entre sí, sino de la comprensión de la estructura global de las situaciones. (2006:172).

Ya por último los gestalistas concibieron o creyeron que: “La reestructuración tiene lugar por insight o comprensión súbita del problema”. (POZO, 2006: 171). Es decir es necesario tomar en cuenta la experiencia previa de un problema, para ayudar a la solución de ellos que sean estructuralmente similares o que al menos contengan ciertos rasgos, pues Köhler, citado nuevamente por Pozo afirmaba : “ Si aprendizaje... equivale a asociación y si es que estamos en lo correcto, la asociación es un post- efecto de la organización”. (2006: 175).

Pero en cambio la teoría de la equilibración de Piaget considera que:

El primer tipo de aprendizaje, representado principalmente por el condicionamiento clásico y operante, está subordinado al segundo o, dicho de otra forma, que el aprendizaje de conocimientos específicos depende por completo del desarrollo de estructuras cognitivas generales, que él formaliza en términos lógicos (POZO, 2006: 177 y 178).

Piaget con lo anterior afirmaba que para poder presentar una noción adecuada de aprendizaje, primeramente tenía que explicarse cómo procedía el sujeto para construir o inventar, y no simplemente cómo lo repetía o copiaba.

Y según Karmiloff e Inhelder (1975), citados por Pozo, mencionaban que los requisitos de la reestructuración es cuando:

Los niños llegan a modificar, y en su caso abandonar, la teoría del centro geométrico debido a la confluencia de tres factores: la regularidad de los contraejemplos, su progreso cognitivo general y la integración de información propioceptiva. Esta última proporciona sin duda una retroalimentación muy eficaz de las acciones del niño. (2006:187).

Y finalmente con esto, las autoras fieles a Piaget, aseguran que entre las relaciones de aprendizaje y desarrollo, este sólo será posible cuando los niños alcancen la conservación del peso, como parte de sus logros intelectuales

según por los propios estadios de las operaciones concretas a las que se deban.

Con esta primera parte de análisis de las teorías de la reestructuración es importante recordar que para lograr aprendizajes de conceptos, son factores claves tanto la interacción social como de manera primordial la instrucción, razón de más para aclamar y demandar la oportuna participación de un maestro líder dentro de todo proceso. Es sin lugar a dudas desde tiempo remotos hasta los actuales la colaboración en cada uno de los centros escolares de maestros altamente capacitados y conscientes de que el presente y futuro de la sociedad está en sus manos. Educar “Significa respetar la individualidad, la congruencia personal, la autenticidad; educar significa desarrollar el amor por lo propio, el compromiso con la paz y, en última instancia, el amor por la vida”. (CASARES, 2000:31). Todo esto y más es lo que todo buen líder debe lograr con cada uno de sus pupilos ya que: “La fortaleza de cada grupo humano depende de sus dirigentes. El liderazgo es el pivote de la formación y solidez de cada célula social”. (CASARES, 2000: 85).

Y solamente se puede tener una sociedad mejor, si ésta goza de auténticos guías, se necesitan de ellos para poder llevar a la práctica las teorías de la reestructuración. Pues qué pena que varios investigadores y estudiosos hayan dedicado gran parte de su vida para dejar un gran legado, pero que este quedará obsoleto si no hay un verdadero compromiso o vocación por parte del magisterio.

Ahora bien, siguiendo de nuevo con las teorías de la reestructuración, viene en turno Vigotsky, un gran estudioso que desafortunadamente con su prematura muerte, no vió consolidadas sus teorías que hasta la fecha resultan de suma trascendencia, gozan de tal esencia que las mantiene actuales a pesar que ya han pasado más de cincuenta años de sus orígenes.

Y en dichas teorías Vigotsky: “Rechaza por completo los enfoques que reducen la psicología, y en nuestro caso el aprendizaje, a una mera acumulación de reflejos o asociaciones

entre estímulos y respuestas. Existen rasgos específicamente humanos no reducibles a asociaciones, como la conciencia y el lenguaje, que no pueden ser ajenos a la psicología”. (POZO, 2006: 193).

Es decir el aprendizaje no proviene meramente de reflejos o asociaciones entre estímulos y respuestas como bien sabemos, sino más bien dicha teoría se sustenta en que: “No hay desarrollo sin aprendizaje ni aprendizaje sin desarrollo previo. Desde nuestra perspectiva, diríamos que no hay reestructuración sin acumulación asociativa ni asociación sin estructuras previas” (POZO, 2006:197).

Lo cual quiere decir que el alumno debe gozar de ciertos aprendizajes, para en un segundo momento generar más a partir de los mismos. Los cuales a su vez deben también serle significativos y útiles, para darle mayor sentido y validez al proceso de enseñanza – aprendizaje. Dado que:

Considera que, de acuerdo con la ley de la doble formación, el proceso de aprendizaje consiste en una internalización progresiva de instrumentos mediadores. Por ello debe iniciarse siempre en el exterior, por procesos de aprendizaje que sólo más adelante se transforman en procesos de desarrollo interno. En consecuencia, Vigotsky (1934) entiende que el aprendizaje precede temporalmente al desarrollo, que la asociación precede a la reestructuración. (POZO, 2006: 197).

Y para que todo este escenario de construcción y sociabilización de conocimientos se lleve a cabo, es primordial que el docente sea una persona altamente preparada, con experiencia y consciente de que:

El aprendizaje es consecuencia de la experiencia. No basta con dar información para que ocurra el aprendizaje. Aprender de la discusión y de la práctica de grupo es siete veces más efectivo para cambiar actitudes y comportamientos que es la lectura. El aprendizaje ocurre solamente cuando lo que se está aprendiendo tiene significado e importancia personal para quien está aprendiendo. Para puntualizar, la persona debe sentir una necesidad de aprender. (ETLIN, 2006: 87).

Es decir, se necesita en pocas palabras de un líder, una persona entregada a su profesión. Que cumpla con los más altos estándares de ética profesional pues todo maestro: “Debería asumir esta misión y preocuparse por desarrollar al máximo el

potencial de cada estudiante que está en el aula. Sin olvidar que no basta con enunciar la misión: hay que vivirla. De esta manera, el verdadero maestro líder es aquel que tiene la habilidad para desarrollar los talentos de las otras personas”. (MOLINAR, 2007: 46).

De generar resultados favorables donde antes no los hubo. Motivar y encarar los actuales retos de la educación con entusiasmo, propiciando a cada momentos situaciones de aprendizaje, llevando para ello la experiencia y la vida propia como ejemplo, pues:

Las personas aprenden más rápidamente cuando el aprendizaje se basa en sus experiencias. Toda persona tiene un cúmulo de experiencias, ideas, sentimientos y actitudes que pueden utilizar para resolver problemas y aprender. El aprendizaje se da en una atmósfera de aceptación, donde las diferentes ideas y opiniones se aceptan (la aceptación no implica necesariamente estar de acuerdo). El aprendizaje es más fácil en una atmósfera que reconoce el derecho a las personas a establecer sus propias conclusiones. Se facilita en una atmósfera de respeto mutuo, donde se motiva a que los participantes se abran y compartan entre sí. Es paradójico que cuanto más tratamos de cambiar a la gente, más resistencia encontramos. Solamente cuando las personas se sienten aceptadas y respetadas y dejan de defenderse y defender sus valores, alcanzan la libertad de aprender y cambiar. El cambio de un comportamiento exige de tiempo y paciencia. Las personas deben ser libres para progresar por ellas mismas y a su manera... (ETLIN, 2006: 87).

Pues si se vuelve a citar a Vigotsky, a través de Pozo, dice, con relación al significado de los conceptos científicos, que estos: “No puede construirse sin el referente de los conceptos cotidianos. O en términos de proceso de aprendizaje, los verdaderos conceptos sólo pueden adquirirse por reestructuración, pero esa reestructuración sólo es posible si se apoya en asociaciones previas”. (POZO, 2006: 205).

Es por ello la suma importancia de tener en cada aula un maestro ejemplar, que sea totalmente merecedor digno a tan bella misión, porque si bien ahora se trae la teoría de Ausubel, él comentaba con relación a los aprendizajes significativos, que:

Un aprendizaje es significativo cuando puede relacionarse, de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe... En otras palabras, un

aprendizaje es significativo cuando puede incorporarse a las estructuras de conocimiento que posee el sujeto, es decir cuando el nuevo material adquiere significado para el sujeto a partir de su relación con conocimientos anteriores. (POZO, 2006: 211).

Es por ello vital que el alumno goce siempre de buenos docentes, los cuales tengan bien definidos qué conocimientos van primero y cuales después. Que sepan planear y adecuar gradualmente los contenidos. Dado que:

El aprendizaje es un proceso de cooperación en el que los participantes son maestros y alumnos al mismo tiempo; así, los maestros aprenden mientras enseñan. Esto es muy importante, sobre todo en los adultos que tienen algún tipo de experiencia que en ocasiones pueden compartir con los demás. Considérese una persona capaz de facilitar el aprendizaje en vez de sentirse “el experto”. (ETLIN, 2006: 87).

Un ambiente idóneo (valores y actitudes), un clima favorable (el ambiente físico, el inmueble), el respeto al momento de participar e interactuar, también resultan ser factores vitales para generar dichos aprendizajes significativos, pues se debe tomar en cuenta que estos son:

Producto siempre de la interacción entre un material o una información nueva y la estructura cognitiva preexistente...es la vía por la que las personas asimilan la cultura que les rodea....y se produce cuando se relaciona – o asimila – información nueva con algún concepto incluso ya existente en la estructura cognitiva del individuo que resulte relevante para el nuevo material que se intenta aprender. (POZO, 2006: 215)

Pues finalmente al llevar a cabo de manera profesional el proceso de enseñanza – aprendizaje, y al generar aprendizajes significativos se puede decir que se ha logrado llegar a la reestructuración, ya que:

Sería el proceso por el que el sujeto, como consecuencia de sus interacciones con los objetos, halla nuevas formas de organizar o estructurar sus conocimientos más adaptadas a la estructura del mundo externo... Como en la mediación vygotskyana, hace que la reestructuración sea un producto no sólo de la estructura cognitiva del sujeto, sino también de la estructura de lo real. Por ello, la estructuración de situaciones óptimas para el aprendizaje es una condición necesaria para la reestructuración. (POZO, 2006: 222 Y 223).

Sin duda alguna no importa la teoría que se elija llevar, lo que verdaderamente trasciende y es imprescindible que se lleve a cabo de la mejor manera. Que el

docente sea honesto al momento de emplear los recursos y técnicas para lograr mejores resultados. Se tiene que ser responsable en todo momento y ante toda circunstancia, no importa el lugar o nivel académico con el que se este trabajando. Se debe ser fiel a la profesión, pero sobre todo a la patria. Y cada alumno, cada ser que se atiende representa una parte de ella.

CONCLUSIONES

Con todo lo que se leyó, observó e investigó se puede decir y asegurar que el liderazgo es un factor imprescindible dentro de todo proceso de enseñanza – aprendizaje; algo insustituible, que tal vez para muchos carezca de significado o valor dentro de la vida cotidiana. Pero realmente para los que viven y gozan de su vocación docente, saben de antemano el valor que este tiene, y todo lo que se puede hacer y lograr con el mismo.

El liderazgo bien empleado sin duda alguna, es aquel que permite a los alumnos experimentar momentos agradables en la relación con su maestro y compañeros, además de disfrutar de la cercanía y calidez humana, lo motiva a comprometerse a bien vivir, y entregar lo mejor de si a los demás. Y sensaciones como estas son necesarias tener a diario en cada uno de los centros escolares que existen en el mundo.

Se necesitan docentes que entreguen el alma y vida por su profesión, que la asuman con total entrega y cariño. Que día a día entreguen lo mejor de si a cada alumno y a cada generación que egresa. Pues desafortunadamente con la experiencia que se vivió de cerca en torno a ésta investigación, se dejó ver de manera clara y palpable que los alumnos de ésta institución, necesitan maestros más humanos y cercanos, verdaderos líderes que forjen el valor del respeto, el trabajo, el servicio, del amor y la solidaridad hacia los demás. Necesitan sentir de cerca al formador, amarlo y respetarlo; y no simplemente obedecerlo por el temor o resentimiento que se le tiene.

Se deja claro a la vez, que la mayoría de los docentes trasciende en sus alumnos pero que desafortunadamente lo hacen en estos casos, por sus malas acciones, los recuerdan por los golpes que recibieron por parte de ellos, los regaños e insultos que para nada se justifican; pero vaya que dolieron en su momento y para algunos más este hecho sigue doliendo.

La escuela Francisco I. Madero es una escuela de trascendencia, de historia y gran trayectoria dentro de la sociedad jiquilpense, pero en últimas instancias ha estado perdiendo credibilidad, y eso mismo se ve reflejado en la matrícula la cual ha estado disminuyendo en los últimos años; y todo debido a las malas acciones por parte de algunos de sus docentes. Es un verdadero pesar, que acciones como éstas acaben con ese prestigio e imagen que forjaron los buenos líderes que años atrás pasaron por ella.

Sólo queda el compromiso y la invitación a los que van llegando, y a los que quieren cambiar dicha situación, de asumir con amor y responsabilidad la noble labor. Honrar y servir con orgullo y lealtad a la vocación docente, se debe seguir asumiendo como un estado de vida. Sacar al líder que cada docente lleva dentro, revestirlo con valores y buenas acciones. Para a su vez seguir forjando líderes en cada uno de los alumnos.

Pues sólo esto es lo que va a perdurar a través de los tiempos, tal vez se pueda deteriorar el espacio físico y el inmueble con el paso de los años, se puede destruir incluso la misma institución. Pero la verdadera herencia, la huella que siempre vivirá y quedará impregnada son los conocimientos, los valores y sentimientos que se lograron forjar en cada estudiante que se atendió, en cada niño que se acogió con cariño y respeto; y que éste a su vez los llevará y compartirá dentro de su hogar y centro de trabajo. El maestro vive mientras sus alumnos y sociedad le recuerdan, trasciende en cada una de las buenas o malas acciones que realizó, y este finalmente muere cuando se le olvida. Cuando ya nadie lo menciona o recuerda porque nunca fue lo suficientemente valioso dentro de su labor.

Queda para su servidora la experiencia y el compromiso de no querer ser olvidada, y mucho menos recordada por sus negligencias, maltratos físicos y verbales. Yo no quiero parecerme a los maestros que se mencionan en los registros, yo quiero vivir con una luz propia, asumir y ejercer un verdadero liderazgo, el cual no sea olvidado jamás. Pues yo escuchó hablar a mis papás,

a mis abuelos y tíos sobre sus maestros, y han sido muy pocos los que han quedado con el paso de los años en su corazón, ya que en su mente viven desafortunadamente el recuerdo de aquellos docentes golpeadores e intransigentes que tuvieron. Son muy pocos a los que elevan una plegaria, un agradecimiento o simplemente un bello recuerdo.

Confío a Dios mi vocación y profesión, y espero contar siempre con una motivación interna, que hasta la fecha es la que rige mi labor día con día. Y por consiguiente me ha dado grandes y bellas satisfacciones a lo largo de estos diez años que tengo como docente. Espero que con el paso del tiempo aumenten más, y que cada vez sean más los logros y triunfos los que envistan mi labor.

BIBLIOGRAFÍA:

- ARIAS, Fidas G. 1999. El proyecto de Investigación. Guía para su elaboración Episteme, Oriol Ediciones. Caracas.
- ARREDONDO, Miguel Angel, u otros. 2005. Diseño de Proyecto en Investigación Educativa. Chile.
- BELTRÁN, Jesús A. y Luz . Pérez. 2000. Educación para el siglo XXI. Crecer, pensar y convivir en familia. Editorial CCS, Madrid.
- BERNABEU, José L., Domínguez Emilia y Colom, Antoni J. y otros. 2006. Teorías e instituciones contemporáneas de la educación. Editorial Ariel. España.
- BERTELY, María Busquets. 2007. Conociendo a nuestras escuelas. Paidós, México.
- BLEJMAR, Bernardo, u otros. 1998. La juventud y el liderazgo transformador. Conceptos y estrategia en mundos inciertos y turbulentos. Buenos Aires.
- BONILLO, Pedro. 2005. Metodología de evaluación de la gestión de la gerencia de tecnología de la información y la comunicación en las organizaciones Venezolanas. Caracas, Venezuela, 17 de Noviembre. Recuperado el 5 de Octubre del 2009 en: es.geocities.com/bonillopedronolasco/.../t2.htm
- CAMPOS, José Alexis Figueroa. 2005. La escuela básica formadora de líderes. Revista Educación en Valores. Caracas Venezuela. Recuperado el 23 de Noviembre de 2010 en: servicio.cid.uc.edu.ve/.../a2n4/2-4-1.pdf
- CARRILLO P. Martha Fabiola y Melchor Aguilar Jaime, y otros. 2001. La formación de profesores de educación primaria en México. México. 23 de Noviembre de 2010 en: servicio.cid.uc.edu.ve/.../a2n4/2-4-1.pdf.
- CASARES, David Arrangoiz 2000. Líderes y educadores. Fondo de la Cultura Económica, México.
- CASARINI, Martha Ratto. 2005. Teoría y Diseño Curricular. Editorial Trillas. ITESM. México.
- CHACON, Edixon. 2004 El uso del Atlas / TI como herramienta para el análisis de datos cualitativos en investigaciones educativas. UNED 29 y 30 de Octubre, Madrid.
- COLOM, Antoni J. Cañellas. 2006. Las teorías de la descolarización. España.
- COLOM, Antoni J. Cañellas. 2006. Las teorías de la Postmodernidad y la educación y la teoría de la educación: Contexto actual de los estudios pedagógicos. España
- ETLIN, Arlen. 2006. Liderazgo Efectivo. Editorial Trillas. México, D. F. Facultad Regional Multidisciplinaria , Estelí – UNAN – Managua / CICAP – Estelí 2007. Programa de Especialización en `Gestión del Desarrollo Comunitario.

- FAUX, Robert & Günter Mey. 2004. Investigadores Cualitativos – historias dichas, celebración compartida: narración de la Investigación Cualitativa. Introducción al volumen especial: Entrevistas FQI. Volumen 5, No.3, Art. 37 Septiembre.
- FLÓREZ, Rafael Ochoa. 1994. Hacia una pedagogía del Conocimiento. Editorial McGraw-Hill. México, D.F.
- FUENTES, Raúl Navarro. 1994. La investigación de la comunicación: ¿Hacia la postdisciplinariedad en Ciencias Sociales?. Medios y Mediaciones por el Colegio de Michoacán y el ITESO.
- GARCÍA, Norberto. 2009 Saca al líder que llevas dentro. Editores Mexicanos Unidos. S.A. México, D.F.
- GARZA, Rosa María y Susana Leventhal. 2004. Aprender cómo aprender. Editorial Trillas, México.
- GONZÁLEZ, Fredy E. Los métodos etnográficos de la investigación cualitativa en la educación. Recuperado el 5 de Octubre del 2009 en: www.revistaparadigma.org.ve/Doc/.../Art1.htm
- GORDÓN, Dr. Thomas. 2008. M.E.T. Maestros Eficaz y Técnicamente preparados. Editorial Diana, México.
- GRADOS, Jaime A. Espinosa. 2006. Liderazgo. Dinámicas de competencia y cooperación. Editorial Trillas. México.
- HARGREAVES, Andy y Dean Fink. 2008. El liderazgo sostenible. Siete principios para el liderazgo en centros educativos innovadores. Ediciones Morata, S.L., Madrid, España.
- HERNÁNDEZ, Rojas Gerardo. 2002 Paradigmas en psicología de la educación. Paidós, México.
Honestidad.pdf. Recuperado el 08 de Febrero del 2011 en: www.nl.gob.mx/Pics/pages/s_valores.../def_honestidad.pdf
- IÑIGUEZ, Rueda. Etnografía y evaluación cualitativa bases teóricas y conceptuales. Recuperado el 11 de Octubre del 2009 en: www.1999-ia-ufrrj.br
- KAPLÚN, Mario. 1998 Modelos de educación y modelos de comunicación. Ediciones de la Torre, Madrid.
- KEIDAR, Daniella. 2006. La comunicación en el aula. Publicaciones Vicerrectorado Académico. CODEPRE. Venezuela.
- KEPOWICZ, Barbara Malinwska. Valores docentes y reconocimiento social de la profesión. Recuperado el 23 de Noviembre de 2010 en: comie.org.mx/congreso/memoria/v9/.../at06/PRE1178145583.pdf
- LAMEIRAS, José y Luis Jesús Galindo. 1994. Medios y Mediaciones: Los cambiantes sentidos de la dominación en México. ITESO.
- LATORRE, Antonio. 2007. La investigación – acción. Conocer y cambiar la práctica educativa. España. Graó.
- LONGWORTH, Norman. 2003. El aprendizaje a lo largo de la vida. Paidós, México.
- LOYA, Salvador F. Loya. 2006. Liderazgo en el comportamiento organizacional. Trillas, México.
- MARTÍNEZ, López José Samuel. Estrategias metodológicas y técnicas para la investigación social. Recuperado el 11 de Septiembre del 2010 en: www.geiuma_oax.net/sam/estrategiasmetytecnicas.pdf

- MAXWELL, John C. 1998. Las 21 Leyes irrefutables del Liderazgo. Copyright por Maxwell Motivation, Inc. Nashville, Tennessee.
- MAXWELL, John C. 2005. Lider de 360° ¿Cómo desarrollar su influencia desde cualquier posición en su organización. Nashville, EUA.
- MC LAREN, Peter. 2008. De la pedagogía crítica a la pedagogía de la revolución. DVD. Mérida, Ven.
- MENDOZA, Rudy Palacios. Investigación cualitativa y cuantitativa- Diferencias y limitaciones. Recuperado el 5 de Octubre del 2009 en: www.Monografias.com/.../investigacioncualitativa.shtml.
- MICHOACAN, Jiquilpan. Recuperado el 12 de Octubre de 2010 en: www.inafed.gob.mx/.../Michoacán/.../16045ahtm
- MOLINAR, Miriam del Consuelo y Velázquez Sánchez Luz María. 2007. Liderazgo en la labor docente. Editorial Trillas. México. D.F.
- MORA, Carlos Ninci. La observación dialéctica: problemas de método en las investigaciones educativas. Recuperado el 11 de Septiembre del 2010 en: bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/torres/ninci.pdf
- MORTIS, Sonia Verónica Lozoya. 2006. Paradigmas de investigación cualitativa. ITS. Recuperado el 11 de Octubre del 2009 en: biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa2/.../4htm. Itson.
- OROZCO, Guillermo Gómez. 1994. No hay una sola manera de 'hacer' televisivos. Medios y Mediaciones por el Colegio de Michoacán y el ITESO
- PÉREZ, Ivonne J. Wilson. 1998. Entrevista en Profundidad. Recuperado el 5 de octubre del 2009 en www.geocities.com/.../prentrevistaivonne.htm.
- PORTA, Luis y Silvia Miriam. 2003. La Investigación cualitativa: El análisis de contenido en la investigación educativa. Recuperado el 5 de Octubre del 2009 en : <http://www.uccor.edu.ar/paginas/REDUC/porta.pdf>
- POZO, Juan Ignacio. 2006. Teorías cognitivas del aprendizaje. Ediciones Morata, Madrid, España.
- REMOLINA, Gerardo Vargas. 2005. La formación en valores. Bogotá, 2005. Recuperado el 12 de Octubre de 2010 en: <http://www.ucn.el/ofec/valores.pdf>
- REVUELTA, Francisco I. y Sánchez M.C. Programas de Análisis cualitativo para la investigación en espacios virtuales de formación. Revista Teoría de la Educación: Educación cultura en la Sociedad de la información. 200. ISSN: 1138-9737. Recuperado el 5 de Octubre del 2009 en : http://www.usal.es/teoriaeducacion/rev_numero_04/n4_art_revuelta_sanchez.htm
- REYNAGA, Obregón Sonia y otros. 2003. Tras las vetas de la investigación cualitativa. ITESO. México.
- RODRÍGUEZ, Simón. 2004. Inventamos o erramos. Monte Ávila editores Latinoamericana, Caracas.
- ROJAS Alfredo y Gaspar Fernando. 2006. Bases de liderazgo en la educación. OREALC/ UNESCO. Santiago de Chile.
- SAAVEDRA, Manuel S. 1994. Currículum, formación y desarrollo cognitivo. Escuela Normal Superior de Morelia, Michoacán.
- SALORD, Susana García y Liliana Vanella. 1999. Normas y valores en el salón de clases. Siglo Veintiuno Editores. México.

- SANDIN, M. Paz Esteban. 2003. *Investigación Cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones. Capítulo 7*. Recuperado el 11 de Octubre del 2009 en: www.unesvirtual.com.ve
- SANDOVAL, Carlos A. Casilimas. 2002. *Investigación Cualitativa*. Arfa Editores Impresores Ltd. Bogotá Colombia, Composición Electrónica.
- SEARS/ DORIAN´S. 2007. *Diplomado en Liderazgo. III Modulo de Liderazgo emocional*. Impartido en la ciudad de Irapuato.
- SECCIÓN XVIII SNTE. 2005. *Biblioteca del maestro, Antología 1*. Sección XVIII. Morelia, Michoacán.
- SEP, 2009. *Pensar desde el otro lado. Los desafíos de una educación sin fronteras*. Serie: Aquí y allá. México.
- SHARMA, Robin S. 2007. *Guía de la grandeza nadie es mejor que tú, excepto Tú*. 1ra Ed. Random House Mondadori, México.
- SHARMA, Robin S. 2003. *Las 8 claves del Liderazgo del monje que vendió su Ferrari*. A & M Gráfico, S.L., Barcelona.
- SHRIBERG, David y otros. 2009 *Liderazgo práctico principios y aplicaciones*. Grupo Editorial Patria S. A. de C.V., primera edición en español México.
- SILICEO, Alfonso Aguilar y otros. 2001. *Liderazgo: El don de servicio ¿ Cómo quieres que te recuerden tus seguidores?* McGraw-Hill/ Interamericana Editores, México.
- VALDOVINOS, José de Jesús y otros. 2009. *La autobiografía razonada motor de la formación docente*. Unidad UPN 163. Uruapan, Mich.
- VALDOVINOS, José de Jesús y Rebeca Reyes Archundia. 2005. *La formación para la acción docente en la escuela*. UPN, Zamora, Mich.
- VERA, Juan Pablo Lugo. 2007. *Teoría social, métodos cualitativos y la representación reflexividad en las ciencias sociales*. Recuperado el 11 de Octubre del 2009 en: www.javeriana.edu.c/facultades/C...sociales/.../vera.pdf.
- VIDALES, Ismael Delgado. 2005. *La formación de valores en las escuelas primarias de Nuevo León*. Aula siglo XXI Santillana. México.

ANEXOS

Guión de Observación:

1. Ambiente físico:

- Aula (iluminación, butacas en buen estado, ventilación, etc.)
- Limpieza
- Organización (muebles acomodados, libros)
- Recursos o materiales didácticos.

2. Ambiente social:

- ¿Cómo es la relación maestro – alumno?
- Las relaciones que establecen los niños con sus mismos compañeros.
- La forma de interactuar de los docentes con el director.
- ¿Cómo se comunican, colaboran, trabajan y se relacionan los profesores entre sí?
- Los padres de familia, sus opiniones, percepciones, evaluaciones, etc., entorno al trabajo y las relaciones sociales que se establecen dentro de la escuela.
- Las anécdotas, recuerdos y comentarios de los ex alumnos de dicha institución.

3. Factor ético/ profesional docente:

- Valores y antivalores que a diario viven los docentes, y que por consiguiente fomentan en los alumnos (agresiones físicas y verbales sobre todo).
- La actitud con la cual asumen las reuniones de colegiado, comisiones y eventos a participar.
- La disponibilidad para recibir cursos de actualización, la frecuencia con la que asisten, etc.
- La forma y las acciones en cómo se asume de manera general tanto el rol de los docentes como el del directivo. La presencia o ausencia de algún tipo de liderazgo dentro de su trabajo, relaciones, etc.

Encuesta para maestros que trabajan dentro de la Institución y
Zona Escolar.
Febrero del 2009

CLAVE: EN1/M/F/FEB/09

EN1 = Encuestas No. 1

M= Aplicada a los Maestros

F/FEB/09= Fecha Febrero del 2009

Nombre: _____

Años de servicio: _____

Años trabajando dentro de esta institución: _____

Grado que atiende actualmente: _____

- 1.- ¿Qué importancia tiene o representa para ti la relación que ejerces con tus alumnos?
- 2.- ¿Es importante establecer buena relación con los alumnos? si o no y ¿por qué?
- 3.- ¿Cómo te llevas con tus alumnos? y ¿por qué?
- 4.- ¿Consideras que la relación maestro – alumno influye en el proceso de E – A? Si o no y ¿por qué?
- 5.- ¿Qué factores tomas en cuenta para favorecer la relación con tus alumnos?
- 6.- ¿Cuáles son los proyectos inmediatos que tienes en el aspecto profesional y con la comunidad?
- 7.- ¿Cuáles son los valores que te han enseñado o heredado tanto tus papás, como tus maestros, directores, compañeros, etc.?
- 8.- ¿Cuáles son los valores que estás viviendo en tu vida familiar, personal y en lo laboral?
- 9.- ¿Cómo y a través de que valores quieres compartir y vivir con los demás, es decir trascender en ellos?
- 10.- ¿Cómo puedes enriquecer tu misión de maestro?
- 11.- ¿Crees importante que los seres humanos debemos de dirigir nuestros actos hacia el servicio y ejemplo de los demás? si o no y ¿por qué?

- 12.- ¿Estás dispuesto a darle un giro a tu vida sirviendo y educando con gozo a los demás? si o no y ¿por qué?
- 13.- ¿Qué vas a ser a corto, mediano o largo plazo para participar en la construcción de un mundo mejor?
- 14.- ¿A qué le llamamos liderazgo?
- 15.- ¿Qué ha hecho que nos confundamos y que le llamemos liderazgo a lo que no es?
- 16.- ¿Qué factores se han dado para tenernos sin auténticos o pocos líderes en la actualidad?
- 17.- ¿Qué tiene que hacer aquél que desea ser un auténtico líder?
- 18.- Y en cuanto a la educación, ¿qué se necesita para ser un auténtico maestro líder?
- 19.- ¿Qué representa para ti el liderazgo?
- 20.- Describe los líderes que conoces, y ¿el por qué los consideras líderes?
- 21.- ¿Te consideras un docente líder? si o no y ¿por qué?

ENCUESTA PARA ALUMNOS

FEBRERO DEL 2009

CLAVE: EN2/A/F/FEB/09

EN2 = Encuestas No. 2

A= Aplicada a los Alumnos

F/FEB/09= Fecha Febrero del 2009

Nombre: _____

Grado: _____ Grupo: _____

Fecha: _____

Escuela: _____

Edad: _____

- 1.- Describe a tu maestro (a):
- 2.- ¿Cómo te llevas con tu maestro? y ¿por qué?
- 3.- ¿Te agrada la forma como te trata tu maestro (a)? si o no y ¿por qué?
- 4.- ¿De qué platicas con tu maestro?
- 5.- ¿Qué le cuentas?
- 6.- ¿Cómo te enseña?
- 7.- ¿Te gusta la forma como te enseña? si o no y por qué
- 8.- ¿Qué es lo que más te agrada de él o ella?
- 9.- ¿Qué es lo que más extrañas de tu maestro cuando no lo ves?
- 10.- ¿Qué es lo que más disfrutas en la escuela, en la clase, etc.?
- 11.- ¿Por qué quieres y respetas a tu maestro?
- 12.- ¿Te gustaría que te siga dando clases para el siguiente ciclo escolar? si o no y ¿por qué?
- 13.- Cuando seas grande, ¿te gustaría ser o parecerte como a tú maestro? si o no y ¿por qué?
- 14.- Describe cómo sería para ti el mejor maestro del mundo, ¿cómo debe ser? ¿qué debe tener? etc.
- 15.- ¿De qué deben platicar los maestros con sus alumnos?
- 16.- ¿Qué te gustaría que te enseñara tu maestro para ser un mejor niño o niña tanto en tu escuela, como en tu casa, y con tus amigos?

Entrevista al Director: Leoncio Villela Mancillas
de la Escuela Primaria Urbana Federal: “Francisco I. Madero”
Turno: Matutino CC.T. 16 DPR0753W
Jiquilpan, Mich. a 17 de Febrero del 2010

CLAVE: ED1/F17/02/10 S.C

ED1 = Entrevista al Director No. 1

F17/02/10 = Fecha

S.C= Salón de Clases

- 1.- ¿Cuántos años tiene trabajando como docente? ¿y cómo director?
- 2.- A lo largo de todos estos años de servicio, ¿cuáles han sido sus mayores logros y satisfacciones como docente? ¿y cómo director?
- 3.- ¿Y cuáles sus mayores frustraciones o dolores de cabeza?
- 4.- ¿Por qué eligió esta profesión?
- 5.- ¿Cuál sería su emblema o motivación con el que se identifica o inspira para seguir ejerciendo tan noble profesión?
- 6.- ¿Cuáles serían para usted los valores o cualidades indispensables que deben poseer los docentes para ejercer su profesión de manera exitosa?
- 7.- ¿Cómo describe al maestro que requiere el siglo XXI?
- 8.- ¿Cómo motiva usted a sus docentes, para que ellos se esfuercen día con día para dar lo mejor de si, tanto dentro como fuera de sus salones de clases?
- 9.- ¿Qué factores considera indispensable para favorecer el proceso de enseñanza – aprendizaje?
- 10.- ¿Qué papel considera usted que juega la relación maestro- alumno en el proceso de enseñanza – aprendizaje?
- 11.- ¿Cuáles son las virtudes, habilidades, aptitudes o valores con las cuales usted describiría a un maestro líder?
- 12.- ¿Considera que actualmente nuestro sistema educativo cuenta con verdaderos líderes? si o no y ¿por qué?
- 13.- ¿Considera usted que dentro de su institución se cuentan con maestros líderes? si o no y ¿por qué?

Encuesta a los padres de familia:

Febrero del 2009

CLAVE: EN3/P/F/FEB/09

EN3 = Encuestas No. 3

P= Aplicada a los Padres de Familia

F/FEB/09= Fecha Febrero del 2009

Nombre: _____

Edad: _____

Profesión/oficio: _____

Preparación académica: _____

Grado y grupo que cursan sus hijos: _____

- 1.- ¿Sabe usted cómo es la relación de su hijo con su maestro?, ¿le gusta el trato, o relación que tiene el maestro (a) hacia su hijo (a)? si o no y ¿por qué?
- 2.- ¿Sabe usted si su hijo (a) siente confianza hacia su maestro (a)? si o no y ¿por qué?
- 3.- Mencione la forma en que le gustaría que el maestro (a) trate a su hijo (a).
- 4.- ¿Considera que es importante que exista una buena relación entre el maestro (a) y los alumnos, para que aprendan mejor? si o no y ¿por qué?
- 5.- ¿Es importante para usted como padre de familia, el hecho de que el profesor (a) eduque a sus hijos en valores, principios y buenas normas? si o no y ¿por qué?
- 6.- ¿Como padre de familia, qué le exigiría usted a los docentes para mejorar la educación de sus hijos?
- 7.- ¿Cómo es un buen maestro para usted?
- 8.- ¿Qué es lo que debe hacer un buen maestro?
- 9.- ¿Qué implica ser un buen docente?
- 10.- ¿Considera que actualmente los maestros están comprometidos en verdad con la educación? si o no y ¿por qué?

11.- Mencione por favor los valores que los maestros han propiciado o heredado a su hijo.

12.- ¿Se siente contento, conforme, tranquilo, etc. con la forma en como educan, tratan y enseñan a su hijo? si o no y ¿por qué?

13.- ¿Le gustaría que el maestro en turno siga dándole clases a su hijo? si o no y ¿por qué?

14.- ¿De qué forma apoya usted al maestro para obtener mejores resultados tanto en el comportamiento como en el aprendizaje de su hijo?

15.- Mencione la forma que usted considera ideal para trabajar en conjunto con el profesor, para obtener mejores resultados en la educación.

16.- ¿A qué se compromete como padre de familia para mejorar la educación de su hijo?

Encuesta a ex–alumnos que cursaron su educación primaria dentro de la escuela “Francisco I Madero”, hace ya varias generaciones atrás, y que aún los que fueron sus maestros siguen laborando en dicha institución.

Nombre:_____

Edad:_____

Ocupación o profesión:_____

1. ¿Cuántos años hace que estudiaste la primaria?
2. ¿De los maestros que aún trabajan en ella, quiénes te impartieron clases? Mencionalos por favor.
3. ¿Qué recuerdos tienes de ellos? ¿tanto positivos, cómo negativos?
4. Y de tu escuela, ¿añoras tu tiempo de primara? si o no y el por qué
5. ¿Recuerdas la forma en cómo te enseñaban y te reprendían? ¿te agradaba?
6. ¿Qué hubieses pedido que cambiaran tanto de su forma de ser, cómo la de enseñar?
7. Comparte los valores y consejos que te dieron tus profesores.
11. ¿Te gustaría que tus maestros fueran ahora, los mismos que educaran y enseñaran a tus hijos? si o no y por qué
12. ¿Alguno de ellos te motivó o trascendió con sus palabras y ejemplo, para que tu lograras ser lo que eres hasta el momento? si o no y ¿cómo lo hizo?

Entrevista al director: Leoncio Villela Mancillas
de la Escuela Primaria Urbana Federal: "Francisco I. Madero"

Turno: Matutino C.C.T. 16 DPR0753W

Jiquilpan, Mich.

CLAVE: ED2/F19/05/10 D.E.

ED2 = Entrevista al Director No. 2

F19/05/10 = Fecha

D.E.= Dirección de la Escuela

D: Director (entrevistado)

Entrevistador: Jesusita

Ev Sán: Eva Sánchez

Car: Carmen

Leon: Leoncio

Jes: Jesusita

Est: Esthela

Vic Ne. Víctor Noé

Lor: Lorenzo

Ben: Benjamín

Ev Chá: Eva Chávez

Te Ar: Teresa Arzate

DESCRIPCIÓN	ENTREVISTADOR	ENTREVISTADO	INTERPRETACIÓN
Hoy martes 19 de Mayo del 2010, aprovechando que mis alumnos se encontraban en la clase de costura. Fui a la dirección a firmar el libro de entradas y salidas, y valiéndome de que director se encontraba solo y desocupado. Le pude preguntar cosas entorno a comentarios y sucesos que he percibido en relación al trato que desempeñan algunos			

<p>compañeros docentes con sus alumnos, no llevaba un guión de entrevistas o preguntas específicas a indagar pero en resumen voy a relatar la información valiosa que logré obtener el día de hoy.</p>	<p>Yo le preguntaba al maestro que ¿por qué si ya había varias quejas con relación a la maestra Ev Sán no se hacia nada al respecto?. Que incluso un día antes a mi me había tocado presenciar lo mal que se expresaban dos de sus exalumnos con relación a su persona. Y el director me comentó más o menos lo siguiente (recopilación):</p>	<p>D: “Ya estoy cansado de llevar reportes y reportes a la supervisión y a la jefatura”, y que hacen allá, nada, me dicen que me tranquilice que tome las cosas con calma, que son compañeros, y que debemos apoyarlos sea como sea. Ya vez somos una zona generosa tenemos borrachos, violadores, holgazanes de todo tipo de maestros. Ya llevo 8 años de director Jes, y yo hice historia porque del rancho me mandaron</p>	<p>Falta de responsabilidad por parte de las autoridades educativas.</p> <p>Antivalores</p>
--	---	---	---

		<p>directamente para acá. Y soy el que más ha aguantado, no tuve que andar recorriendo escuelas, y los demás compañeros que estuvieron antes que yo, en la primera oportunidad de cambio se iban, no aguantaban el ambiente tan pesado que se vive aquí. Incluso la maestra anterior se fue ya casi ciega, por la diabetes y corajes que le hacían pasar aquí mismo los compañeros. No sé si ya te percaste del grupo que tiene el poder aquí en la escuela; los maestros son de tres corrientes sindicales, y yo con todos trato de quedar bien. Los escucho y les otorgo los permisos para ir a sus reuniones y marchas, pero eso si, cuando quieren suspender se unen todos y hacen lo que quieren. Para las cosas malas si hay unión y apoyo por parte de todos ellos, pero me gustaría que así mismo se unieran para luchar por las</p>	<p>Ambiente difícil dentro de la institución.</p> <p>Falta de respeto entre docentes y directivos.</p> <p>Antivalores</p>
--	--	--	---

	<p>Yo le respondí que no</p>	<p>cosas que realmente valen la pena; o simplemente que mejorarán su postura y trato hacia los padres de familia y alumnos. Yo trato de llevármela tranquilo, sino con los corajes que me hacen pasar a cada rato, yo ya estuviera muerto no se cuantas veces. No se si supiste cuando lo de mi accidente, que estuve con incapacidad, ¿Supiste lo que pasó?</p> <p>Pues bien, lo corrieron, se unieron como escuela, después como zona y regional. Porque él trató de arreglar los problemas que había en la escuela, y como simplemente a los compañeros no les agradó la idea, hicieron que se fuera. También llevó ya varios años tratando de que la cooperativa escolar funcione como es, dejar afuera a los maestros y que sean únicamente los padres de familia los que se encarguen de ella. Pero ya vez, ni yo ni la</p>	<p>Ambiente difícil dentro de la institución.</p> <p>Falta de liderazgo (no existe presencia y autoridad por parte del director)</p>
--	------------------------------	---	--

	<p>Hay maestro pobres niños,</p>	<p>supervisión lo hemos logrado. Y tú has visto como en las reuniones yo trato de invitarlos al trabajo, les hablo de manera cercana y atenta, ¿y qué pasa? nada. Ahora bien regresando con el problema de la maestra Ev Sán, ya vez dijeron que se le levantara un acta, y qué les dije “Muy bien compañeros como colectivo hay que unirnos y firmarla”. ¿Y qué pasó?... Nada tu viste que ya nadie dijo nada. Eso si cuando les conviene que dicen Leon tú eres el director y a ti te toca solucionar el problema, y cuando no, todos quieren ejercer el poder de colectivo. La maestra Ev al igual que Car y otros dos maestros, son de los que grupo que les entrego y grupo que acaban, todas las altas que llegan van para ellos. Pues con su falta de ética y de respeto, hacen que pronto se vayan los niños.</p>	<p>Falta de liderazgo</p> <p>Falta unión y presencia como colectivo</p> <p>Antivalores (Falta de liderazgo)</p>
--	----------------------------------	---	---

	<p>ellos que culpan tienen que de ir llegando por primera vez a la escuela, y que les toque una maestra que les pegue. ¿Pero que pasó con la maestra Car, yo supe que tuvo problemas muy fuertes que de hecho ya estaba con un pie fuera de la escuela?.</p> <p>Y pues sí, que pena que con tantos años de trabajo nunca haya aprendido a tratar bien a sus alumnos. Yo no se por qué mejor no se jubila ya.</p>	<p>Pues si, se salvó por poquito y todo gracias a quién, al maestro Oro que la defendió con eso de que fueron amantes, ahora se odian según ellos. Pero puro cuento, que por el amor que se tuvieron él salió a dar la casta por ella. Habló con la regional, con el sindicato y se fue hasta Morelia. De hecho ya tiene un ultimato la maestra Car, una más y ahora si no hay poder que la salve. Pero ni así cambia, tu misma has visto como trata y golpea a los niños. Como seguido las mamás están aquí por culpa de ella.</p>	<p>Antivalores (Mala reputación como docente).</p> <p>Falta de liderazgo</p> <p>Antivalores</p>
--	--	---	---

	<p>Pero entonces, ¿por qué no se jubilan ya?</p>	<p>¿Y para qué se va a jubilar? Nunca se casó, tuvo un hijo que le da sólo problemas, no tiene otra cosa más que hacer, que lástima que no tenga un proyecto de vida. Y así como ella está Est, Vic Ne, Lor, Ben, Cu, Ev Chá, Ev Sán, Te Ar que ya están en edad de jubilarse. Maestros cansados, que vienen todos desganados, gritones, que tratan en la mayoría mal a sus alumnos.</p> <p>Porque todos tienen algún interés de fondo, el cederles su plaza a alguno de sus hijos cuando estos terminen la carrera. A excepción de Car y Est, que no tienen hijos, ni marido, la escuela es todo para ellas.</p> <p>Pero en cambio para mi, afortunadamente con mis ideales del catolicismo y mi religión es lo que me siguen motivando y conservando con ganas de seguir luchando, y pues aún</p>	<p>Docentes que presentan cansancio y cierta apatía hacia su profesión.</p> <p>De este tipo de herencias se pueden originar maestros sin vocación.</p>
--	--	---	--

	<p>Pues Dios quiera que todos sus sueños se cumplan maestro, y gracias ya me voy porque supongo que ya terminó la calase de educación física y mis alumnos me han de estar esperando.</p>	<p>tengo varios sueños que deseo cumplir.</p> <p>Ándale Jes que te vaya bien</p>	
--	---	--	--

ESCUELA: FEDERAL "FRANCISCO I. MADERO"

REGISTRO:

10

C.C.T. 16 DPR0753W FECHA: 12 DE OCTUBRE DEL 2010

HORA: 9:30 – 10:00

PROFR. MDJ

CLAVE: R10,F12/10/10 S.C.

R10: REGISTRO 10 F12/10/10 = FECHA S.C. = Salón de clases

Ma J: Maestra Jesusita

Ao Fla: Alumno Flavio

Ao Ju : Alumno Juan

To: Maestra Toña

Le: Don Leonel

Vic: Maestro Víctor

Jor: Maestro Jorge

Ev Ch. Maestra Eva Chávez

Mar: Maestra Martha

Ao Ma: Alumno Magallón

Ao Bra: Alumno Brandon

Ev S: Maestra Eva Sánchez

Ao Mart: Alumno Martín

Cu: Maestra Cuquita

Ca: Maestra Carmen

Ben: Maestro Benjamín

Ao Om : alumno Omar

Ro: Maestra Rosa

HORA	DESCRIPCIÓN	NOTAS Y DATOS RELEVANTES	INTERPRETACIÓN
9:30	<p>Me encontraba a media clase de Educación Cívica y Ética, estábamos hablando con los niños sobre la importancia del valor del respeto y la tolerancia, cuando se me hizo fácil ejemplificar utilizando mi propia persona.</p> <p>Ma. J: “¿Acaso me han visto a mi peleando con la maestra Cu o Ro, para arreglar nuestras diferencias?”.</p> <p>Ao Ju: “A usted no maestra pero al maestro Jor y al maestro que vende los dulces si”.</p> <p>Ao Fla: “A si es cierto maestra, Ju y yo si los vimos. Estábamos en segundo año y le pedimos a la mtra. To permiso para salir al baño, Ju se salió primero y después la mtra me mandó a buscarlo, y estaba Don Le junto a su salón en medio de los niños separando a los maestros, y me pidió que fuera a la dirección a buscar al director, pero él ya venía con este Ju...”</p> <p>Ao. Ju: “ Si pues maestra bien chido que se agarraron, el maestro Jor le soltó un cachetadón al Mtro Vic, y el que se le deja ir”.</p> <p>Ma. J: “¿Y por qué no te regresaste a tu salón? ¿o quién te mandó buscar al director?”</p> <p>Ao. Ju: “Es que estaba bien buena la pelea, y no me la quería perder, además había más niños cuando yo iba al baño, nada más que después</p>		<p>Fomento de valores</p> <p>Falta de respeto entre docentes.</p> <p>La falta de respeto cautivó la atención inadecuada en los alumnos.</p> <p>Los niños están acostumbrados a estos tipos de acciones, de</p>

	<p>llegó don Le y les dijo que se tranquilizaran y trató de separarlos, pero como no pudo nos mandó por el director”.</p> <p>Ma. J: “Vaya que eso es vergonzoso y no es la mejor manera de solucionar los problemas, eso que hicieron los maestros no es ejemplo o excusa para que ustedes también lo hagan. Yo no sabía que había pasado eso, por eso me puse de ejemplo pensando en que ningún maestro de aquí tenía problemas con eso, pero ya veo que no es así”.</p> <p>Ao. Fla: “Uhh mtra. Se nota que usted no sabe nada, no es la primera vez que se pelean, mi hermano estaba con la mtra Ev Ch. y la mtra Mar que se murió hace poco, cuando también ellas se pelearon en uno de los corredores junto a la dirección”.</p> <p>Ao Ma: “Ahh, si es cierto mi hermana estaba con el hermano de Fla, y si llegó y le platicó a mi mamá, que la mtra. Mar llegó y le gritó a la mtra Ev, y ella salió y le dijo un montón de groserías, y la mtra Mar se le dejó ir.. Y que al día siguiente llegaron las dos arañadas de la cara, y con golpes”.</p> <p>Ma. J: “Me parece increíble escuchar eso, nuevamente que vergüenza para los alumnos de esas maestras, ver como se peleaban delante de ellos sin importarles el ejemplo que les estaban dando a sus alumnos. No se vale ese tipo de comportamientos dentro de la escuela, y mucho menos que sea entre maestros, pero les creo. Yo tenía una amiga que estaba dando su servicio cuando pasó eso y me lo contó todo, yo sentí mucha pena porque conocía y estimaba a ambas maestras. Pero no se vale que arreglen así sus problemas, ni ellas, ni mucho menos ustedes. Ya les he dicho la importancia que tiene el hecho de respetar a todos, si yo quiero que me respeten, que nadie se burle de mi, ni me falten al respeto, yo también tengo que respetar a mis compañeros</p>		<p>hecho disfrutan de ellas.</p> <p>Reprocha la falta de respeto entre los docentes.</p> <p>Falta de respeto entre docentes, acciones que suceden a menudo.</p> <p>Estas acciones desacreditan la labor y reputación del docente. Son actitudes reprobables.</p> <p>Reprueba la mala acción docente.</p> <p>Trata de promover la importancia del valor del respeto y la tolerancia.</p>
--	--	--	---

	<p>y maestros.”</p> <p>Ao. Ma: “Pero hay maestros que no te respetan, mi hermana cuando estuvo con el mtro Vic, él le cogía las piernas. Hasta que mi mamá vino y habló con el director, y lo mismo le hacía a la hermana de Mart, ¿verdad que sí Mart?”.</p> <p>Ao. Mart: “Si pues mtra, mi mamá también vino hablar con el director y con el mtro, me acuerdo yo que hasta lo regañó”.</p> <p>Ma.J.: “¿Y qué dijo el maestro?”</p> <p>Ao. Mart: “Dijo que ya no lo iba a volver hacer, pero que era un cariñito y que no era malo. Pero mi mamá lo regañó”.</p> <p>Ma. J: “Hizo bien tu mamá, nadie tiene porque tocar o acariciar a los niños haciéndolos sentir incómodos o mal, y espero que también ustedes aprendan que cuando alguien les quiera tocar sus genitales, o invitarlos hacer cosas que no están bien, inmediatamente los denuncien con sus papás o maestros”.</p> <p>Ao. Bra: “Ahh maestra”.</p> <p>Ao. Ju: “Si es cierto, está bien lo que te dice la maestra”.</p> <p>Ma. J: “Pues si hijo, o que quieres que te diga, ¿déjate tocar y hacer todo lo que te digan? ¿Será eso lo correcto?”</p> <p>Aos: “No”.</p> <p>Ma. J: “Pónganse listos mis hijos, y aprendan a cuidarse muy bien, eso ya se los había dicho en clase de Naturales cuando vimos lo del aparato reproductor del hombre y de la mujer. ¿Se acuerdan?”</p> <p>Aos: “Si”.</p> <p>Ma. J: “¿Tienen algún otro comentario o duda sobre lo que es respetar, y lo que es faltar al respeto?”</p> <p>Ao. Fla: “Yo si mtra. También se me olvidó contarle que antes de que usted llegara, yo estaba con la mtra. Ev S. y To y las dos maestras también nos pegaban. Nos jalaban de los</p>	<p>Sabía sobre la falta de respeto entre docentes, y de éstos para con sus alumnos, pero ignoraba este tipo de acoso.</p>	<p>Antivalor. Acciones denigrantes.</p> <p>Valores (respeto, dignidad y honestidad)</p> <p>Valores</p> <p>Falta de respeto y tolerancia.</p>
--	---	---	--

	<p>cabellos o nos pellizcaban y nos hacían llorar, ¿verdad Om?”</p> <p>Ao. Om “Yo estaba con él, en primero y en segundo, y en primer año nos regañaba y nos pegaba mucho la maestra Ev. S. Luego nuestras mamás vinieron hablar con el director, y nos pusieron a la mtra. To en segundo, pero también nos pegaba. Ella menos, pero también era mala”</p> <p>Ma. J: “Ningún maestro tenemos derecho a pegarles o a faltarles al respeto, y está muy mal lo que vivieron, pero traten de olvidarlo y de perdonar a sus maestros. Ellos pensaron en su momento que esa era la mejor forma de corregirlos, pero se equivocaron. Ya les he dicho que no tenemos maestros perfectos, que a veces nos equivocamos y cometemos algunas injusticias, pero ustedes tienen todo el derecho de pedir respeto y hacerlo valer de la misma forma hacia sus maestros. Y yo sé que aquí hay varios maestros que siguen pegando y tratando mal a sus alumnos”. (la interrumpen).</p> <p>Ao. Bra: “Como la maestra Ca y el mtrto Ben ellos también pegan”.</p> <p>Ao. Ju: “ Si es cierto”</p> <p>Ao. Mart: “O la mtra Cu y la mtra Est, también ellas nos pegaban”.</p> <p>Ma. J: “Pues si ya lo sabemos, pero tampoco podemos estarlo comentando a cada rato, o diciéndoselos a todos. Les pido discreción mis hijos, yo no quiero que se vayan a meter en problemas con estos maestros porque los escuchen hablando de ellos. Y todo lo que se platicó ahorita de ellos, aquí se queda, nadie más tiene porque enterarse ¿de acuerdo?”</p> <p>Aos: “Si maestra”</p> <p>Ma. J: “Vamos a realizar la actividad de la pág 245 de MDA, es sobre el valor del respeto y la tolerancia”. (el libro de MDA es una guía de complemento)</p>		<p>Maltrato físico y verbal</p> <p>Reprocha el maltrato físico, y trata de fomentar el valor del perdón.</p> <p>Valores</p> <p>Maltrato físico</p> <p>Maltrato físico</p> <p>Fomenta la discreción como valor.</p> <p>Las actividades refuerzan los valores abordados,</p>
--	--	--	--