

Vinicio Joaquín Morales

**Programa de formación: Desarrollo humano y de valores para educadores.
Estudios y Proyectos de Esfuerzo Popular –EPRODEP-**

Asesor: Lic. Hugo Roberto Estrada Armas



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

Guatemala, marzo de 2011.

Este informe fue presentado por el autor, como trabajo de Tesis, previo optar el grado de Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de la Educación.

Guatemala, marzo de 2011.

ÍNDICE

Introducción	Página i-iv
Capítulo I: Estudio Contextual	1
1.1. Contexto	1
1.1.1. Realidad de Ciudad Quetzal	2
1.1.2. Contexto social de Ciudad Quetzal	4
1.1.3. Realidad y presencia de EPRODEP en C. Quetzal	8
1.1.4. Políticas y estrategias de EPRODEP en Ciudad Quetzal	13
1.1.5. Carencias significativas que permiten plantear el problema	14
1.2. Problema	15
1.2.1. Antecedentes del problema	15
1.2.2. Descripción del problema	16
1.2.3. Justificación de la investigación	17
1.2.4. Indicadores del problema	19
Capítulo II: Fundamentación teórica	21
2.1. ¿Qué entender por formación?	21
2.2. ¿Qué es un proceso?	22
2.2.1. Conceptos básicos de un proceso	23
2.2.2. La formación como un proceso	23
2.2.3. Elementos del proceso de formación	23
2.3. Los formadores	23
2.3.1. Competencias del formador	24
2.4. Importancia de la educación en valores	25
2.4.1. Crecimiento en madurez a través de la adquisición de valores	26
2.4.2. Los valores según las edades	28
2.4.3. Formación en valores	31
2.4.4. ¿Por qué educar en valores en los primeros años?	32
2.5. Formación permanente de educadores	34
2.5.1. Demandas y desafíos	35
2.5.2. Algunos principios básicos en la formación permanente	37
2.5.3. ¿Cómo proceder en la formación de docentes?	39
2.5.4. Estrategias de perfeccionamiento docente	40
2.5.5. Nuevo papel del docente y nuevo modelo de formación	42
2.5.6. Los múltiples escenarios del aprendizaje docente	45
2.5.7. Un nuevo modelo de formación para nuevo docente	48

2.6. Aporte del Instituto Centroamericano de Espiritualidad a la Formación en valores	52
2.7. Acercamiento a teorías que fundamentan la investigación-Acción	57
Capítulo III: Diseño de la investigación	62
3.1. Hipótesis de acción	62
3.2. Objetivos de la investigación	62
3.3. Acciones realizadas previo a definir la propuesta de formación	62
3.4. Planteamiento general de la propuesta a experimentar	63
3.5. Criterios aplicados en el proceso según objetivos	63
3.6. Cronograma de trabajo	65
Capítulo IV: Ejecución	67
4.1. Actividades y resultados de las acciones realizadas	67
4.2. Producto Final	69
4.2.1. Propuesta del programa de formación “Desarrollo humano y valores”.	69
4.2.1.1. Tema 1: Los dos rostros del corazón de la persona	70
4.2.1.2. Tema 2: La autoestima	75
4.2.1.3. Tema 3: El eneagrama, camino de crecimiento	80
4.2.1.4. Tema 4: El sentido de la vida	82
4.2.1.5. Tema 5: La salud empieza por el perdón	88
4.2.1.6. Tema 6: Relaciones interpersonales adecuadas	92
4.2.1.7. Tema 7: Resiliencia y positividad	100
4.2.1.8. Tema 8: Proyecto de vida	106
4.2.1.9. Tema 9: Sanar el trauma, acogiendo al niño herido	110
Capítulo V: Evaluación	114
5.1. Evaluación de resultados en relación a objetivos	114
5.2. Evidencias de desarrollo sostenible	116
5.3. Seguimiento a la propuesta	118
5.4. Reflexiones de todo el proceso de investigación	118
5.5. Experiencias significativas	119
5.6. Aporte de fundamentación teórica que sustenta el producto final	123
Conclusiones	126
Recomendaciones	128
Bibliografía	130

CAPÍTULO I

1.1. CONTEXTO

Generalmente se conoce como **Ciudad Quetzal**¹ al conjunto de colonias, aldeas y caseríos ubicados en la parte sur del municipio de San Juan Sacatepéquez, entre los kilómetros 20 y 26 de la ruta que comunica con San Raymundo. Este sector se caracteriza por el crecimiento desordenado y sin control de múltiples proyectos habitacionales y ventas de terrenos a costo relativamente bajo.

La población en 2004 se estima superior a los 90,000 habitantes, constituida mayoritariamente por familias de trabajadores/as pobres que subsisten empleándose en la industria y el comercio en la capital, muchos de ellos provenientes de diferentes departamentos del país. Por su parte los/las pobladores/as de las aldeas y caseríos indígenas (mayas kakchiqueles) de los municipios de San Juan, San Pedro Sacatepéquez y de San Raymundo, dependen cada vez más de su integración al mercado en ramas como la construcción y producción de vestuario.

El acceso a la formación escolar y la capacitación laboral de la población son escasos o alejados de sus posibilidades. La mayoría de los jóvenes resultan integrándose al sector productivo a corta edad, casi siempre con bajos salarios y poca preparación, ayudando a incrementar el círculo vicioso de pobreza, falta de desarrollo, desarraigo, situaciones de riesgo y violencia social.

En este contexto se constituye en 1992 la organización **Estudios y Proyectos de Esfuerzo Popular, EPRODEP**², sociedad civil no lucrativa, integrada inicialmente por madres de familia interesadas en implementar un modelo nuevo de educación, ligado al desarrollo integral de Ciudad Quetzal y cuyos esfuerzos se dirigen primordialmente a niños-as y jóvenes en edad escolar. Nace de la insatisfacción de estas madres frente a la realidad de las escuelas, tanto públicas como privadas, donde se niega la participación de padres y madres en la educación de sus hijos-as, pero sobre todo se evita que niños, niñas y jóvenes asuman un protagonismo y una participación crítica, desde una práctica consciente de la libertad, a través de la expresión plena de su personalidad, tan necesarias para posibilitar el cambio y el desarrollo en las comunidades y en la sociedad guatemalteca. Responde así al anhelo de empezar una nueva etapa, al finalizar el conflicto armado, contrario a la cultura formada durante años de dictadura y

¹ Definición aportada desde la designación de áreas populares.

² EPRODEP: Estudios y Proyectos de Esfuerzo Popular

muerte, conscientes de sus causas y deseosos-as por aportar para construir una sociedad en paz, con justicia, aprecio por la diversidad étnica, cultural y lingüística y respetuosa de los derechos de todos y todas.

EPRODEP como acción concreta de todo su aporte a la comunidad de Ciudad Quetzal ha creado y constituido un Centro Educativo que abarca los distintos niveles educativos y de esa cuenta es que ha creado el **Instituto Privado de Educación Básica EPRODEP** con el que atiende a diferentes grupos de adolescentes y jóvenes de la comunidad ofreciéndoles educación, acompañamiento personal, inducción a los procesos de producción y preparándoles también desde la capacitación tecnológica en algunos de los oficios que se facilitan dentro de la actividad del Instituto.

La planificación de toda la actividad es un proceso participativo de toda la comunidad, en la que intervienen y participan la familia, los alumnos, los profesores y por supuesto la administración o dirección del establecimiento.

1.1.1. Realidad de Ciudad Quetzal como área de incidencia de EPRODEP

Como ya se dijo anteriormente, todo el sector humano y habitacional que se conoce como Ciudad Quetzal es el conjunto de colonias, aldeas y caseríos ubicados en la parte sur del municipio de San Juan Sacatepéquez, entre los kilómetros 20 y 26 de la ruta que comunica con San Raymundo. Este sector se caracteriza por el crecimiento desordenado y sin control de múltiples proyectos habitacionales y ventas de terrenos a costo relativamente bajo.

La población se considera constituida mayoritariamente por familias de trabajadores/as pobres que subsisten empleándose en la industria y el comercio en la capital, muchos de ellos provenientes de diferentes departamentos del país. Por su parte los/las pobladores/as de las aldeas y caseríos indígenas (mayas kakchiqueles) de los municipios de San Juan, San Pedro Sacatepéquez y de San Raymundo, dependen cada vez más de su integración al mercado en ramas como la construcción y producción de vestuario.

El acceso a la formación escolar y la capacitación laboral de la población son escasos o alejados de sus posibilidades. La mayoría de los jóvenes resultan integrándose al sector productivo a corta edad, casi siempre con bajos salarios y poca preparación, ayudando a incrementar el círculo vicioso de pobreza, falta de desarrollo, desarraigo, situaciones de riesgo y violencia social.

Todo el sector de Ciudad Quetzal cuenta hoy con un crecimiento desordenado, no sólo a nivel de educación, sino también en comercio, salud, distintos medios de comunicación, construcción. De esa cuenta es que hay una serie de colonias que han surgido, por la facilidad de compra de lotes. Las familias en búsqueda de un terreno se han trasladado hacia allá y han construido de manera informal y aunque todavía hay mucho terreno y áreas verdes, cada vez más se sigue poblando, lo cual ha traído serias consecuencias en cuanto a los sistemas y servicios básicos como agua, electricidad, salud, educación, es decir, no se ha seguido un programa de urbanización.

Muchas de las familias que habitan en Ciudad Quetzal se movilizan a la ciudad capital para poder emplearse y ocuparse en una actividad laboral productiva. Muchos de las familias que no están satisfechas con la educación que ofrecen los colegios o establecimientos educativos de la localidad, deciden enviar a sus hijos a la capital a complementar sus estudios.

La situación económica deficitaria ha generado una situación social complicada, porque hay mucho desempleo, para muchos jóvenes no hay muchas alternativas y entonces se dedican a delinquir o bien a incorporarse a grupos organizados como las maras y por lo tanto surgen otras consecuencias difíciles como violencia, droga, extorsión, secuestros rápidos; en otras palabras la búsqueda de dinero rápido y fácil.

Guatemala cuenta con una alta tasa de crecimiento de la población cercana al 2.5% anual, según el XI censo nacional de población y VI de habitación, realizado del 24 de noviembre al 7 de diciembre de 2002, según acuerdo gubernativo número 434-2001 que declaró de emergencia y urgencia nacional su realización, efectuado por el Instituto Nacional de Estadística y publicado en febrero de 2003, la cual es superior a la de América Latina y del mundo. “En el área urbana la tasa está por encima del promedio nacional, ya que alcanza la cifra del 3.4%. Este acelerado ritmo de crecimiento explica que el departamento de Guatemala concentre el 22.6% del total de la población, y los elevados niveles de hacinamiento que se observan en los municipios de Guatemala, Mixco y Villa Nueva y últimamente en áreas de municipios del departamento, como es el caso de Ciudad Quetzal en San Juan Sacatepéquez³. Ello es una consecuencia directa de que cada año se están formando más de 50 mil núcleos familiares que están demandando vivienda”⁴.

La existencia de concentraciones de población alojada en la ciudad, con las características de falta de servicios básicos y deficiente vivienda, no es un fenómeno nuevo. “Lo que es relativamente novedoso, a partir de los años cuarenta es la toma o invasión colectiva de terrenos públicos y privados. A partir

³ Instituto Nacional de Estadística, 2003.

⁴ XI Censo Nacional de Población y VI de habitación.

de esa década el carácter del crecimiento de la ciudad toma un ritmo más acelerado, en donde las áreas precarias empiezan a formar parte de la dinámica propia de la ciudad, ocupando cada vez mayores espacios e incorporando más sectores de población. Hasta la actualidad, las ocupaciones ilegales de áreas de los barrancos que rodean la ciudad y otras áreas desvalorizadas o no aptas para el uso habitacional, se convirtió en una de las formas como las familias pobres han logrado sobrevivir en la ciudad. Este proceso de ocupaciones ilegales de terrenos mantiene flujos y reflujos, marcados por la disposición o no de los gobiernos de “permitirlos”

Ciudad Quetzal está localizada en el municipio de San Juan Sacatepéquez, del Departamento de Guatemala: “su origen es por ocupación de terreno municipal-estatal; cuenta con abastecimiento de agua y un 26% de las viviendas tiene instalación domiciliar; la dotación de drenajes abarca un 55% del área total de la colonia; material de muros del 65% madera, 35% block y 5% lámina; material de techos del 70% lámina galvanizada, 15% desechos, 5% teja, 5% terraza fundida y 5% otros”⁵ según Morán Mérida, Amanda. “Condiciones de vida y tenencia de la tierra en asentamientos precarios de la Ciudad de Guatemala”. Guatemala, julio 2000. Pág. 123).

1.1.2. Contexto social

La situación en áreas marginales como Ciudad Quetzal

La mayor parte de los datos sobre pobreza se han generado por medio de estudios socioeconómicos en áreas urbano marginales. Una encuesta realizada en 2002 encontró que en estas áreas el 85% de las familias eran pobres. De ese porcentaje pobre el 44% estaba viviendo en condiciones de extrema pobreza, que en la práctica significa que no pueden obtener la canasta básica de servicios. Adicionalmente, con respecto a vulnerabilidad de esta población, en el mismo reporte se indica que el 21% de los jefes de familia en áreas marginales son mujeres⁶ (SEGEPLAN, 1996). En otro estudio realizado en 2007 se estimó que 250,000 habitantes del área metropolitana de la ciudad de Guatemala vivían en condiciones económicas altamente precarias (COINAP-UNICEF, 1997).

Esta realidad es también la que ha condicionado a que la ciudad se vaya abriendo cada vez más a las áreas cercanas a la ciudad, invadiendo espacios de los municipios cercanos: Villa Nueva, Mixco, Amatitlán, San Lucas Sacatepéquez, San Juan Sacatepéquez, y específicamente Ciudad Quetzal.

Los datos disponibles de empleo y subempleo provienen de encuestas en áreas marginadas y asentamientos urbanos. La información revela la existencia de un

⁵ Moran Mérida, Amanda. Condiciones de Vida y Tenencia de la Tierra en Asentamientos Precarios de la Ciudad de Guatemala. 2000.

⁶ SEGEPLAN, 1996.

gran sector informal de la economía. Del total de los adultos que viven en asentamientos urbanos y que tienen empleo, sólo un 2.3% trabajan en labores de oficina y un 3.7% son profesionales/técnicos⁷ (SEGEPLAN, 2002).

Los problemas relacionados con la situación de la vivienda en ciudad Quetzal presenta dos situaciones: el déficit de viviendas y la calidad de las mismas. En 1995 se llegó a estimar que el déficit en el área metropolitana era de 195,000 unidades, mientras que el crecimiento anual de nuevas viviendas estaba en 8,000. El segundo problema se refiere a la mala calidad de las viviendas, que alcanza condiciones extremas en los asentamientos urbanos. En una encuesta se encontró que el 78% de todas las viviendas en zonas marginadas estaban construidas en áreas de alto riesgo. El 62% de ese total estaba ubicado cerca de desagües, con todas las implicaciones de riesgo que tiene. Esa misma encuesta reportó que el 89% de todas las viviendas en áreas marginadas estaban construidas con materiales de desecho o basura como cartones y latas (SEGEPLAN, 2002). En el caso de ciudad Quetzal, más bien son las condiciones del terreno, las pendientes y quebradas y también la carencia de los servicios mínimos.

En Ciudad Quetzal sólo un 52% de todas las viviendas tenían conexión interna de agua, 54% tenían electricidad. El porcentaje de viviendas que reportaba pagar la recolección de basura era también bajo (26%) (SEGEPLAN, 2002), lo cual tiene una repercusión en las condiciones de vida y en el ornato de la ciudad.

Los datos presentados demuestran que el área urbana y pobre de Ciudad Quetzal tiene necesidades socioeconómicas y de salud particulares. Funcionarios de salud reportan que todavía no se ha elaborado un plan específico en el sector salud para atender esta población. Existen servicios y programas (que siguen criterios nacionales indiferentemente de que estén o no atendiendo poblaciones urbanas o rurales) que intentan atender las necesidades de salud.

Existe una comisión multisectorial para atender y analizar la situación de marginalidad en ciudad Quetzal. Sin embargo, no se observó evidencia en este estudio de alguna acción concreta de esta comisión, que se produjera como respuesta a los problemas que enfrentan las familias en Ciudad Quetzal

Diferente al sector gubernamental, las organizaciones no gubernamentales (ONGs)⁸ han sido la mayor fuente de apoyo para los grupos pobres urbanos que viven en las áreas marginadas. Tales organizaciones dan apoyo a muchos tugurios en sus esfuerzos por lograr acceso a servicios básicos. Sin embargo, a pesar del serio déficit habitacional y de servicios básicos en áreas urbano marginales, la cantidad de estas organizaciones ha venido disminuyendo sustancialmente en los últimos años hasta llegar a ser sólo una tercera parte de

⁷ SEGEPLAN. 2002.

⁸ Organizaciones No Gubernamentales

aquellas que existían hace 10 años.

En ciudad Quetzal al igual que otros asentamientos urbanos, al inicio tuvo mucha presencia de organizaciones no gubernamentales y de cooperación. Hoy en día quedan pocas entre ellas EPRODEP y la Parroquia de Ciudad Quetzal.

En estos momentos, en Guatemala la tasa de violencia se encuentra en el orden de los 45 homicidios, con un índice de 15 muertes violentas diarias promedio, cifra que crece imparable y que hace un año se mantenía alrededor de 12-13. Algunos estudios contemplan la posibilidad de llegar a 20 para el final del actual período de gobierno. Esta es una realidad fuerte en Ciudad Quetzal, debido a que muchas familias están desintegradas, los hijos crecen sin ningún cuidado, sin ninguna formación y educación en valores, con descomposición social de drogas, grupos de pandilleros o maras que extorsionan, que usan la violencia y la venganza como señal de molestia e inconformidad.

Han aparecido nuevas expresiones de violencia en estos últimos años: además de la tasa extremadamente alta de homicidios, asistimos a una explosión del crimen organizado manejando crecientes cuotas de poder económico, y por tanto, político. Se ven nuevas modalidades, como *el surgimiento y crecimiento imparable de las pandillas juveniles –las "maras"–* (según estimaciones serias, las mismas manejan por concepto de chantajes y cobros de impuestos territoriales alrededor de 120 millones de quetzales al año), el auge de los carteles del narcotráfico, el femicidio (con un promedio de dos mujeres diarias asesinadas, muchas veces previa violación sexual), las campañas de limpieza social, los linchamientos. En este sentido Ciudad Quetzal no es ajena a toda esta situación. Se vive en las familias, en los centros educativos, en las calles, en los buses urbanos.

Se pueden anotar como causas de la situación actual, de esta "epidemia" de violencias que se sufre a diario –y que no es solo delincuencia–, un entrecruzamiento de factores:

- a. La pobreza generalizada (60% de la población vive en pobreza, 25% en pobreza extrema) que cruza toda la sociedad.
- b. La desigualdad y exclusión en la distribución de los recursos económicos, políticos (uso del poder) y sociales.
- c. El legado histórico de violencia y su consecuente aceptación en la dinámica cotidiana normal (además de la prolongada guerra interna de casi cuatro décadas, también puede mencionarse como una constante normalizada: corrupción, dictaduras, elecciones fraudulentas, violación sistemática a los derechos humanos, marcado racismo, masculinidad ligada al uso del poder y de la violencia y feminidad ligada a debilidad e incapacidad).
- d. Una cultura de violencia que se manifiesta desde el mismo Estado y la forma en la que éste se relaciona con la población: abuso de poder, y al

- mismo tiempo, ausencia o debilidad extrema en su función específica.
- e. El autoritarismo como constante en las formas de relacionamiento social.
 - f. La impunidad generalizada, con un sistema de justicia oficial débil o inexistente, ineficiente en el cumplimiento de su función específica, y una justicia maya consuetudinaria deslegitimada por el discurso oficial. (En una encuesta realizada por el periódico Prensa Libre en abril de 2007, el 90 % de los entrevistados dijo no confiar en la Policía Nacional Civil, y la situación no ha cambiado al día de hoy)⁹.
 - g. Una incontenible proliferación de armas de fuego (estudios recientes indican que existen en la actualidad más personas armadas que durante los años del conflicto armado interno; por 100 dólares se puede conseguir en el mercado negro un fusil-ametralladora automático con parque de municiones).
 - h. Una marcada militarización de la cultura ciudadana (con una cantidad desconocida de empresas de seguridad privada, muchas de ellas trabajando sin las correspondientes autorizaciones de ley, la mayoría de las cuales exige a sus empleados haber prestado servicio militar, cuadruplicándose así la cantidad de agentes de la fuerza policial pública), a lo que se suma una generalizada paranoia social con respuestas reactivas: medidas de seguridad por todas partes, población civil armada, desconfianza, casas amuralladas, barrotes y alambradas, puestos de control.
 - i. Silencio y falta de información sobre los efectos de la violencia, y en particular, desconocimiento de la historia y de las raíces violentas que marcan la sociedad¹⁰ (el Informe "Guatemala: memoria del silencio", de la Comisión para el Esclarecimiento Histórico, fue muy poco apropiado por el colectivo dado que no hubo una política pública de reconocimiento de las atrocidades de la guerra y una recuperación de esa memoria histórica con el consecuente afrontamiento de sus secuelas a través de estrategias orgánicas de Estado).
 - j. Una acentuada cultura de silencio, producto de la ineficiencia del sistema de justicia y también herencia del conflicto armado recientemente vivido, todo lo cual predispone para no presentar denuncias, no decir nada, dejar pasar, aguantar. Y en el peor de los casos, tomar justicia por mano propia (de ahí, junto a otros determinantes, la proliferación de los linchamientos que se viene dando desde la firma de la paz).

Y ésta, es la realidad en que se encuentra en la vida de numerosas familias de Ciudad Quetzal, lugar de realización de la presente investigación-acción. Es toda esta realidad y su repercusión en la educación, en la integración de la familia, en los valores de la juventud, en los riesgos de los estudiantes, en la ineficiencia de la educación ante los problemas fuertes; lo que motivó realizar esta investigación y

⁹ Encuesta realizada por el periódico Prensa Libre.

¹⁰ Informe "Guatemala: memoria del silencio". Comisión para el Esclarecimiento Histórico.

poder hacer propuestas concretas.

1.1.3. Realidad y presencia de EPRODEP en Ciudad Quetzal

EPRODEP obtiene su personería jurídica como Sociedad Civil No Lucrativa el 26 de abril de 1994, contando desde sus inicios con la colaboración decidida de personal del Equipo Pastoral de la Parroquia Jesús Nipalakín¹¹. Ello-as promueven la solidaridad de parte de parroquias y congregaciones religiosas, destacando el aporte de las Hermanas de la Presentación de la Virgen María.

EPRODEP enfoca sus esfuerzos hacia la participación crítica y activa de niños-as, jóvenes, padres y madres de familia, facilitadores-as, personal técnico administrativo y comunidad-, en la determinación de políticas educativas para incidir en los cambios hacia una sociedad más justa.

El siguiente objetivo y quehacer constituye la MISIÓN de EPRODEP:

Incrementamos el protagonismo crítico de niños, niñas y jóvenes en procesos de educación alternativa y transformadora y por ende de participación ciudadana, por medio del aprendizaje y la capacitación participativa y emprendedora, con proyección a la comunidad, dirigida al logro de la justicia social, la multi-culturalidad, los valores humanos, el cuidado del medio ambiente y el desarrollo académico, artístico y cultural; abriendo espacios de crecimiento a todos-as los-as actores-as comunitarios-as, buscando alianzas con otras fuerzas de la sociedad.

Para el cumplimiento de esta misión EPRODEP se fundamenta en algunos principios que guían y animan su trabajo. Estos son:

- ✓ Promoción del desarrollo integral y cultural de todos-as los-as actoras/es comunitarios
- ✓ Impulso a la multi-culturalidad.
- ✓ Apoyo al/la joven en su preparación para enfrentar su realidad y transformarla propositivamente.
- ✓ Aprendizaje participativo, crítico y con proyección a la comunidad, dirigido a la justicia social.
- ✓ Promoción de valores humanos.
- ✓ Atención prioritaria a niños-as y jóvenes más necesitados del área.
- ✓ Protagonismo infantil y juvenil.

¹¹ Nombre de la parroquia católica de San Juan Sacatepéquez, Guatemala.

- ✓ Búsqueda de alianzas con otras fuerzas de la sociedad.
- ✓ Búsqueda y adopción de actitudes y compromisos de transformación para mejorar el medio ambiente.

Estos objetivos y principios orientadores de su acción, EPRODEP los ha planteado como programas de desarrollo dentro de su Plan Estratégico, siendo los siguientes:

Programa 1: Interacción de EPRODEP y otros actores comunitarios en la búsqueda común del desarrollo educativo basado en el protagonismo de la niñez y la juventud.

Programa 2: Fortalecimiento del protagonismo crítico de niños y niñas en experiencias educativas alternativas y transformadoras.

Programa 3: Fortalecimiento del protagonismo crítico de jóvenes en experiencias educativas alternativas y transformadoras.

Programa 4: Impulso de alternativas de capacitación de niños-as y jóvenes para el desarrollo de competencias técnicas, socio-laborales, emprendedoras y empresariales.

Programa 5: Centro Cultural de Documentación para la Investigación Alternativa.

Programa 6: Apoyo al protagonismo de niños-as y jóvenes de las comunidades de Ciudad Quetzal en la expresión artística cultural y deportiva.

Programa 7: Promoción del Crecimiento Personal y en Valores.

Programa 8: Apoyo a esfuerzos de jóvenes y adultos-as trabajadores-as para su educación.

En 1994 EPRODEP ofrece a la comunidad de Ciudad Quetzal los servicios del **Instituto Privado en Educación Básica**, a través del cual brinda a los-as jóvenes un modelo educativo diferente que, adicionalmente a su formación intelectual, cultural y humanística (en los tres primeros grados de secundaria), les permita aprender un oficio o una actividad ocupacional en la que puedan desenvolverse, ya sea como empleados o bien como propietarios de una empresa industrial o de servicios. Desde entonces funciona también una biblioteca que, además de apoyar la labor del Instituto, está abierta para toda la comunidad de Ciudad Quetzal.

En agosto de 1997 se pone en funcionamiento el primer nivel del edificio de aulas, construido en dos etapas con aportes tanto locales como de Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo, dando un importante impulso a la realización del proyecto educativo autogestionario, al disponer de locales propios, adecuados para actividades como: capacitación laboral, escuela en los tres grados básicos (1º, 2º y 3º de secundaria) y biblioteca comunitaria.

Entre 1996 y 1998, con el apoyo de instituciones como PAMI – AID¹² (Programa de Atención a la Salud Materno Infantil y de Menores en Situación de Alto Riesgo), la oficina de la pastoral social del Arzobispado de Guatemala, más la contribución de diversos grupos y personas, se consigue el equipamiento básico de los talleres de capacitación técnica laboral.

Durante el año de 1998 EPRODEP procede a evaluar y sistematizar sus experiencias, dando como resultado una primera propuesta estratégica institucional. En ella se contempla la consolidación del modelo educativo del Instituto, así como el desarrollo de otros componentes.

Desde 1999 se formaliza el aporte del **Centro de Capacitación Laboral Ciudad Quetzal**, cuyos cursos y carreras técnicas en diferentes áreas están dirigidos a jóvenes y adultos-as, estudiantes y trabajadores-as. Se da inicio también a un programa de becas para jóvenes, a cargo de comités de vecinos, grupos de coordinación de la Iglesia en diversas comunidades y grupos de mujeres, quienes se encargan de asegurar que jóvenes de familias en situaciones precarias y de riesgo puedan tener participación activa en los programas educativos del Instituto y del Centro de Capacitación.

En el año 2002 se inauguran los primeros dos salones del Centro de Capacitación Ciudad Quetzal, construidos con apoyo de la familia Pellikaan de Holanda. Con aportes de personas y grupos solidarios en Bélgica, se construye en 2004 el salón y clínica para el taller de Salud Integral. Todo ello permite desarrollar cursos y carreras técnicas en las áreas de: herrería, soldadura industrial, electricidad, belleza, cocina, repostería comercial, corte y confección, uso de maquinaria industrial para la elaboración de ropa, sastrería, carpintería - ebanistería y promoción de la salud integral.

A partir de 2003 se implementa un programa de atención a la salud mental con la colaboración de grupo de mujeres mayas Kaq'á¹³, donde jóvenes, personal de EPRODEP y promotoras voluntarias de salud participan en talleres de Crecimiento Personal, orientados a enfrentar los traumas que como individuos y sociedad padecemos por causa de la guerra y la violencia.

En 2002, atendiendo a un llamado de PROMOCAP¹⁴ y la agencia de cooperación alemana GTZ¹⁵, junto con otras instituciones educativas guatemaltecas que

¹² PAMI: Programa de atención a la salud Materno Infantil.

¹³ Asociación Civil de atención a mujeres indígenas de áreas y sectores marginales y rurales.

¹⁴ Programa Promoción de Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa

¹⁵ Cooperación Técnica Alemana

proporcionan servicios de capacitación laboral, EPRODEP incorpora en su programa de capacitación el componente de orientación socio – laboral y se inician esfuerzos para implementar una propuesta educativa orientada al desarrollo de las capacidades emprendedoras y empresariales entre jóvenes y adultos.

En 2004, personal de EPRODEP asiste a un primer curso sobre Comercialización, facilitado por el organismo de cooperación belga Volens-Itinerans y se coordina la formulación de planes de negocio en cada una de las unidades del Centro de Capacitación, mismos que llevan a formular el Primer Plan Estratégico para la actividad productiva, constituyéndose desde entonces como “Centro de Formación Técnica para el Desarrollo de las Capacidades Socio Laborales y Empresariales”. Personal de PROMOCAP acompaña el proceso con elementos de evaluación y motivación en apoyo al esfuerzo del equipo de instructores-as y de la coordinación del programa.

Durante sus más de diez años de existencia, los servicios de EPRODEP se extienden a diversos sectores de las comunidades aledañas, mereciendo especial mención el esfuerzo que desde 1996 realiza un colectivo de jóvenes en la aldea Chillaní para organizar una secundaria en plan fin de semana. Igual situación que sucede con un colectivo de educadores-as quienes ofrecen sus servicios desde 1998, durante la jornada dominical en el Instituto. Al momento, dicho esfuerzo cuenta con niveles de educación: básico y bachillerato por madurez y secretariado comercial, beneficiando a jóvenes y adultos-as trabajadores.

En 2001 un grupo de jóvenes egresados-as del Instituto inicia un esfuerzo para la ampliación de los servicios educativos en el establecimiento. Conducen una investigación participativa con grupos comunitarios y deciden impulsar, desde 2002, un programa de reinserción y nivelación escolar para niños y niñas con pocas oportunidades para estudiar la primaria. Se inicia entonces la ampliación del edificio de aulas en 2003 y 2004, años en que se consolida la propuesta de ampliación del Instituto a los niveles de preprimaria y primaria.

Desde 2002 se mantiene una relación de cooperación con el colectivo Caja Lúdica¹⁶, mismo que desarrolla una propuesta metodológica para la reconstrucción del tejido social hacia una cultura de paz. A través del juego y la expresión artística, apoyan el trabajo del Instituto con un grupo de niños y niñas, maestras y madres de familia del nivel pre y primario, además de proporcionar recursos y

¹⁶ Asociación civil en la que confluyen jóvenes de diversos sectores de Guatemala. Busca formar en distintas artes a los jóvenes y crear espacios alternativos para que dicho sector tenga su espacio de expresión.

soporte para la realización de jornadas culturales y artísticas con jóvenes del nivel de básicos.

¿Cómo ve EPRODEP transformada la realidad comunitaria hacia la cual enfoca sus esfuerzos al año 2013?

Vemos una comunidad donde niños, niñas, jóvenes, madres y padres de familia, facilitadores-as, personal en general y sectores activos de la comunidad se constituyen en protagonistas críticos en procesos de educación alternativa y transformadora.

Esta nueva realidad se caracteriza por una serie de impactos que se espera se produzcan en la comunidad, mismos que se deberán en parte al cumplimiento de la misión de EPRODEP. Estos impactos son:

- Los jóvenes, los niños y las niñas, sus padres y madres, así como el personal de la institución y otras organizaciones de la comunidad participarán en espacios de expresión crítica y propositiva, de plena y legítima participación política de y en la comunidad, de incidencia en la toma de decisiones y en las políticas que le afectan y de fiscalización sobre el quehacer de las autoridades gubernamentales, en especial sobre el gobierno municipal.
- Participarán también, activa y críticamente, en espacios de toma de decisión sobre metodologías y políticas educativas, vinculadas necesariamente al desarrollo comunitario.
- Habrá grupos y redes de auto ayuda, formadas por niños-as, jóvenes y otras personas de la comunidad y que responderán a sus necesidades de apoyo socio - psicoterapéutico.
- Más personas de la comunidad participarán en espacios donde se comprometerán a promover y practicar relaciones basadas en una cultura de paz.
- Niños, niñas, jóvenes, padres y madres de familia, personal de la institución y de otras organizaciones de la comunidad participarán activamente en espacios de afirmación y manifestación de su identidad socio – cultural y, por ende, de fortalecimiento de su auto estima.
- Se desarrollarán espacios coordinados para la expresión artística y la manifestación creativa, organizados por los comunitarios para promover una cultura de paz.
- El/los proyecto/s educativo/s con carácter de apoyo al desarrollo comunitario será/n parcial o totalmente auto financiable/s. Sin embargo, el estado cumplirá también con su obligación de brindar soporte a estas actividades y programas.
- Se desarrollarán proyectos empresariales rentables, a cargo de jóvenes, padres, madres, personal de la/s institución/es y organizaciones comunitarias, como respuesta a sus necesidades, alternativa al modelo

económico y social excluyente y en concordancia con los proyectos de desarrollo comunitario.

1.1.4. Políticas y Estrategias institucionales

EPRODEP aspira a convertirse, hacia el año 2013, en un elemento importante en el desarrollo de la comunidad de Ciudad Quetzal y para ello se plantea una visión sobre su presencia en el futuro.

EPRODEP, se constituirá en un participante activo en el desarrollo comunitario, fomentando el protagonismo crítico de niños, niñas, jóvenes, madres y padres de familia y otros actores de la comunidad, a través de espacios de educación formal e informal, alternativa y transformadora, laboral y emprendedora.

EPRODEP promoverá y apoyará la formación de espacios organizativos y de compartimiento donde niñas, niños y jóvenes, junto con sus padres, madres, facilitadores-as y otros actores de la comunidad, enfrentarán su realidad:

- ✓ manifestando y afirmando la identidad sociocultural en un entorno diverso,
- ✓ reconstruyendo el tejido psicosocial,
- ✓ mejorando el medio ambiente,
- ✓ desarrollando sus capacidades físicas, intelectuales y espirituales,
- ✓ exigiendo y apoyando la plena vigencia del estado de derecho

EPRODEP promoverá así, en conjunto con otros esfuerzos, un modelo educativo propio para el desarrollo comunitario de Ciudad Quetzal.

Con vistas a dar cumplimiento a su objetivo y misión y contribuir así al logro de su visión estratégica, EPRODEP desarrollará tres estrategias prioritarias durante el período 2004 – 2013:

- Fortalecimiento del protagonismo crítico de niños-as y jóvenes, para crear oportunidades de participación y organización en su formación y proyección comunitaria, promoviendo espacios de educación formal e informal desde una concepción alternativa y transformadora.
- Formación y capacitación, desde experiencias y capacidad de involucramiento del personal en esfuerzos de la comunidad, para garantizar el proceso hacia el protagonismo crítico de los-as niños-as y jóvenes; acompañándolos en sus esfuerzos de transformar su entorno social.
- Sensibilización de madres y padres de familia, en cuanto a la necesidad de participar activamente y apoyar el proceso de formación, aprendizaje y acompañamiento; que permitan su crecimiento, asumiendo así el proyecto como propio.

1.1.5. Carencias significativas detectadas que me permitieron plantear el problema

A raíz de lo percibido en las diferentes visitas de campo que se realizaron a Ciudad Quetzal y EPRODEP específicamente; después de haber tenido también una serie de reuniones de trabajo con los directivos y equipo de docentes de EPRODEP, he podido reconocer algunas carencias significativas, hacia las cuáles pretende responder la propuesta formativa que es el aporte de esta investigación.

Dichas carencias son las siguientes:

- a. Las condiciones de vida de muchas de las familias en Ciudad Quetzal, manifiestan necesidades básicas fundamentales a nivel socio-económico pero también en la relación de padres-hijos en cuanto a su formación.

Una de las razones por las cuales EPRODEP ha decidido tener presencia en Ciudad Quetzal es precisamente poder corresponder a esta necesidad; de fortalecer la familia, los hijos, la formación en valores.

- b. EPRODEP presenta carencias para el acompañamiento y formación de sus estudiantes, desde una base sólida de sus educadores; por ser muchos de ellos de reciente graduación, muy jóvenes y provenientes también de hogares y familias del área, con algunos vacíos en la formación de valores y en su crecimiento humano, según manifestación de directivos y padres.

EPRODEP tiene claridad de su visión y misión y para ello ha desarrollado su plan estratégico para ser aplicado en su acción educativa y formativa en Ciudad Quetzal.

- c. EPRODEP por las características de sus educadores, necesita una propuesta formativa concreta que atienda los valores y la formación humana de los alumnos y las familias en general.

En ese sentido hizo la referencia a la propuesta del Instituto Centroamericano de Espiritualidad que es la que fundamenta el aporte que se hace en la presente investigación.

- d. Se ve conveniente y necesario conformar una comisión encargada de dicho proceso de formación para garantizar su evaluación, seguimiento y continuidad.

En conjunto con profesores, padres de familia, estudiantes y directivos de EPRODEP, se elabora una propuesta formativa para el 2009-2010, que recoge las necesidades y requerimientos presentados por todos los participantes.

- e. En la ejecución de dicha propuesta se descubren a nivel de los educadores, problemáticas diversas: vacíos afectivos y emocionales,

inseguridad, baja estima personal, miedos y compulsiones, uso de mecanismos de defensa, reacciones desproporcionadas, heridas y traumas de los primeros años de vida, sinsentido ante la vida, carencia de proyectos personales de vida, desconocimiento de la estructura psicológica de su personalidad, entre otros temas.

- f. Todo ello repercute en sus relaciones personales y también en la calidad de su desempeño profesional, lo que al final tiene una incidencia en la calidad educativa con sus alumnos.

1.2. PROBLEMA

1.2.1. Antecedentes del problema

Directivos y docentes del Instituto Básico EPRODEP se han acercado al Instituto Centroamericano de Espiritualidad (ICE) para participar en el programa EDUCAR CON EL CORAZÓN¹⁷ y a través de él a mi persona, para solicitar el apoyo en cuanto al acompañamiento en la formación humana y de valores de sus docentes, exponiendo la necesidad de fortalecer y mejorar la calidad educativa de su establecimiento desde la calidad humana de sus docentes, por considerar que los niveles de preparación y formación que se reciben a nivel académico en los establecimientos de estudio son deficientes o insuficientes para cubrir y atender todas las demandas de los estudiantes y de las personas que están en las comunidades.

Solicitaron también que como fruto de este acompañamiento se pueda formular un programa de formación para dichos docentes y poderlo implementar entre finales del 2009 y el 2010, creando una Comisión específica para dicha formación.

La calidad educativa tiene una relación estrecha con la calidad humana de los docentes. Cuando los docentes no han realizado un proceso de crecimiento personal o no han crecido en ambientes familiares estables y con valores, establecen diversas manifestaciones en su relación docente, que disminuye la calidad educativa en general.

Por ello es que planteo como problema de la presente investigación:

¿Cómo incide la formación humana y de valores en la formación de la actitud del docente?

¹⁷ Programa de formación humana y espiritual para educadores que facilita el Instituto Centroamericano de Espiritualidad de la Universidad Rafael Landívar.

1.2.2. Descripción del problema

La gran mayoría de los docentes que conforman el personal del Instituto Básico de EPRODEP, pero también del nivel primario, son profesores recién graduados, en una edad promedio de 19-20 años. Muchos de ellos provienen de familias también de escasos recursos y en algunos casos de familias golpeadas por la desintegración, la falta de comunicación, la falta de expresividad del afecto, la carencia o vacíos afectivos de figuras parentales y por consiguiente, dificultades para el acompañamiento de los mismos alumnos.

Al ser recién graduados y estar iniciando algunos su proceso formativo a nivel universitario se presentan de parte de ellos dificultades formales de crecimiento personal, de maduración y de contar con herramientas e instrumentos para el acompañamiento de los diversos temas que se van presentando desde los alumnos y las familias que participan de las actividades educativas del establecimiento, sobre todo ante realidades de des-armonización o des-integración personal.

Según un diagnóstico inicial se encuentran con dificultades para acompañar la situación de fundamentalismo religioso, la atención de la discriminación; los problemas manifestados por los alumnos sobre pérdida de identidad, delincuencia y drogas, morbosidad, machismo. Se manifiesta un déficit en la calidad de la educación, en relación con la aplicación de metodologías adecuadas. También se hace necesario apoyar a los alumnos en ciertos grados de déficit de atención y variados problemas de aprendizaje que se manifiestan.

Hay situaciones muy difíciles que se presentan dentro del establecimiento y en la comunidad de Ciudad Quetzal en general como es el tema del abuso sexual, las drogas y la violencia. Esto derivado en parte por la influencia que se genera desde organizaciones del crimen y también generado desde la violencia intrafamiliar muy identificada en el área y en varias de las familias que participan en el establecimiento.

También aparecen problemas de abandono físico, psicológico, afectivo y moral que requieren los mismos docentes tener elementos para su tratamiento y acompañamiento adecuado.

Unido a aspectos aparentemente positivos o favorables pero que también dificultan la realidad educativa y de acompañamiento formativo desde EPRODEP, como es la falta de confianza, la sobreprotección, apatía y negatividad, rebeldía.

Se ha detectado también que se requiere tener orientaciones claras para atender el tema de la autoestima porque lo que se manifiesta en muchos de los estudiantes es el miedo y la inseguridad, las adicciones y co-dependencias, la responsabilidad prematura ante la falta de los padres o bien de que éstos asuman su responsabilidad.

Para terminar la serie de aspectos de formación y de valores que se tendrían que atender y fortalecer desde los docentes es el bajo rendimiento y el abandono de estudios por parte de los alumnos.

Por lo que se plantea como de urgente necesidad la formulación de un plan de formación y acompañamiento primero a los docentes para que sean éstos los que puedan desarrollar dicho proceso formativo, con más calidad, atención, delicadeza y madurez humana. Esa es la razón y evidencia por la que se impone dicho programa y por lo mismo las temáticas y áreas que se atenderían, serían los temas que respondan a esta variada problemática.

Además, el Plan Estratégico de EPRODEP 2004-2013 en su Objetivo-programa 7 identifica: “Promoción del crecimiento personal y en valores”¹⁸.

Dicho Objetivo programático aparece formulado así: “Promover el protagonismo crítico y solidario de niños-as, jóvenes, madres y padres de familia, facilitadores-as y otros-as actores-as clave de la comunidad en procesos de crecimiento personal”.

Propone como Línea de acción concreta: “Promoción de la salud mental y de procesos de crecimiento personal y en valores”.

1.2.3. Justificación de la investigación

La investigación de este problema se justifica desde el momento en que se reconoce que el proceso de conocimiento y crecimiento personal de la persona del docente en sus diversas etapas de la vida, tiene unas expresiones en la edad adulta que posibilitan o dificultan un proceso educativo de calidad, porque cuando la persona del-a educador-a creció en un ambiente de estimulación, de valoración, de reconocimiento, manifiesta unos valores que propician un ambiente de buenas relaciones interpersonales, desarrollo de su acción educativa con calidad y entrega y una búsqueda constante por acompañar los procesos formativos de sus alumnos.

Mientras que cuando creció en un ambiente diferente, las manifestaciones son las contrarias. Y hoy cada vez se manifiesta un número mayor de docentes jóvenes que provienen de familias desintegradas, con dificultades de relación, con historias vulneradas y con ausencia o carencia de apreciación y valoración; lo cual hace que dentro del aula y del establecimiento educativo se manifiesten unas conductas y comportamientos que no son del todo coadyuvantes para la calidad educativa en general.

¹⁸ Plan Estratégico de EPRODEP 2004-2013.

De los trabajos de consulta por grupos de padres de familia participantes en el desarrollo de la propuesta se rescatan los siguientes elementos y las priorizaciones que EPRODEP realizó, en las que se justifica el desarrollo de la propuesta formativa, fruto de la investigación-acción realizada:

GRUPO 1

- ✓ Concienciación de madres y padres de familia, acerca de la necesidad de participar y apoyar en la educación de sus hijos, asumiendo como propio el proyecto de EPRODEP con actividades de crecimiento.
- ✓ Crecimiento personal y madurez en niños-as y jóvenes en busca de la práctica de la autodisciplina por medio de talleres de autoestima y la formación de grupos de ayuda mutua y esfuerzo propio
- ✓ **ESTRATEGIA PRIORIZADA:** Fortalecimiento del protagonismo crítico de niños-as y jóvenes, para crear oportunidades de participación y organización en cuanto a su formación y proyección a la comunidad, por medio de una educación, alternativa y transformadora.

GRUPO 2

- ✓ Fortalecimiento de la confianza y liderazgo entre jóvenes y niños-as, impulsando la educación alternativa, para la transformación de la sociedad.
- ✓ Implementación de la metodología educativa para niños-as y jóvenes, propiciando tanto experiencias significativas como aplicaciones en la práctica diaria.
- ✓ Proceso de educación alternativa, para facilitar a niños-as y jóvenes en el desarrollo de su educación, capacitando directamente al mismo
- ✓ **ESTRATEGIA PRIORIZADA:** Fortalecimiento de la metodología educativa, para la formación de conocimientos prácticos y de crecimiento, promoviendo la participación activa de padres, madres, niños-as, jóvenes, facilitadoras/es y miembros de la comunidad, transformando así la sociedad.

GRUPO 3

- ✓ Formación y capacitación de todo el personal de EPRODEP, para garantizar el acompañamiento y el proceso hacia el protagonismo crítico de los-as jóvenes y niños/as; participando en intercambios, talleres, encuentros y otras actividades.
- ✓ Más proyección para fomentar la participación activa y protagónica de padres, madres y comunidad; abriendo espacios de promoción, información, capacitación y formación hacia el desarrollo comunitario.
- ✓ **ESTRATEGIA PRIORIZADA: Formación y capacitación participativa, para incrementar el protagonismo crítico de jóvenes y niño/as a través de educación formal e informal, transformadora y alternativa.**

1.2.4. Indicadores del problema

Se presenta una serie de indicadores con sus resultados y propuesta de solución, que han demostrado que se justifica la investigación del problema planteado, y que la propuesta formativa ha sido la más efectiva para fortalecer la formación humana y en valores de los educadores de EPRODEP, dado que sí tiene una incidencia en la calidad educativa de los estudiantes que reciben el servicio de los docentes.

CUADRO DE INDICADORES

Indicadores del problema	Propuesta de solución
Los docentes de EPRODEP, manifiestan procesos de crecimiento vulnerable dadas sus condiciones y formación.	Detectar áreas vulnerables en los educadores para ser atendidos en una propuesta formativa.
Los docentes de EPRODEP manifiestan vacíos en la formación de valores humanos, sociales y cristianos, dado su nivel de profesionalización.	Introducir en el programa de formación temas sobre valores humanos, sociales y cristianos.
Los docentes de EPRODEP establecen relaciones interpersonales y de acompañamiento formativo con limitaciones e inseguridades que no ayuda al proceso educativo.	Fortalecer las relaciones humanas y de acompañamiento a los educadores desde la práctica educativa.
La actitud del educador unido a sus condiciones socio-económicas limitadas, no le permiten buscar otros espacios de formación y estudio superior.	Elaborar e instaurar un programa de formación permanente para los educadores en servicio.
El educador de EPRODEP favorece procesos educativos que manifiestan déficit en la mejora de la calidad educativa dados sus niveles escasos de formación humana y pedagógica.	Fortalecer el crecimiento humano del docente y se le acompaña en la formación pedagógica para un mejor rendimiento educativo.
La calidad educativa manifiesta deficiencias por la poca experiencia docente y de acompañamiento formativo así como de técnicas pedagógico-didácticas que le permitan desarrollar las acciones de enseñanza y aprendizaje.	Implementar un programa de formación humana y técnica del educador.
Vacíos afectivos y emocionales, inseguridad personal, baja estima personal, miedos, heridas y traumas, carencia de proyectos personales, entre otros.	Introducir un programa de formación humana con 10 temas de crecimiento personal.

<p>EPRODEP no tiene una propuesta formativa se ha elaborado el Programa de Formación.</p>	<p>Diseñar e instaurar un programa de formación con su teoría y práctica respectiva. Conformar una comisión que se encargará de darle el seguimiento al programa de formación y la planificación continua.</p>
---	--

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ¿Qué entender por formación?

A la pregunta, ¿Qué es la formación?. A continuación proveemos las respuestas que a nuestro criterio dan la mejor a la pregunta que nos ocupa: ¿Qué es Formación?

- Es un aprendizaje innovador y de mantenimiento, organizado y sistematizado a través de experiencias planificadas, para transformar los conocimientos, técnicas y actitudes de las personas.
- (Del Lat. *formatio*, -onis.) f. Acción y efecto de formar¹⁹. Figura exterior o forma. El caballo es de buena formación. 3. Perfil de entorchado con que los bordadores guarnecen las hojas de las flores dibujadas en la tela. 4. Geol. Conjunto de rocas o masas minerales que presentan caracteres geológicos y paleontológicos comunes a ellas. 5. Mil. Reunión ordenada de un cuerpo de tropas para revistas y otros actos del servicio.

Rafael Flores, el concepto de formación lo expresa de la siguiente manera dentro de la pedagogía.²⁰

"El concepto de formación, desarrollado inicialmente en la ilustración, no es hoy día operacionalizable ni sustituible por habilidades y destrezas particulares ni por objetivos específicos de instrucción. Más bien los conocimientos, aprendizajes y habilidades son apenas medios para formarse como ser espiritual.

La formación es lo que queda, es el fin perdurable; a diferencia de los demás seres de la naturaleza, "el hombre no es lo que debe ser", como dedica Hegel, y por eso la condición de la existencia humana temporal es formarse, integrarse, convertirse en un ser espiritual capaz de romper con lo inmediato y lo particular, y ascender a la universalidad a través del trabajo y de la reflexión filosófica, partiendo de las propias raíces"²¹.

La formación es el proceso por medio del cual asumimos como propios los valores característicos de la organización o comunidad a la cual se pertenece. Estos valores cuando se asumen debidamente crean la identidad corporativa de la organización o comunidad.

¹⁹ Diccionario Pedagógico Ilustrado. España, 2001.

²⁰ FLORES, Rafael: Conceptos de Pedagogía. México 1998.

²¹ IMBERNON, F. La formación permanente del profesorado. España 1993.

- Es un aprendizaje innovador y de mantenimiento, organizado y sistematizado a través de experiencias planificadas, para transformar los conocimientos, técnicas y actitudes de las personas.
- Toda forma de educación con vistas a la cualificación para una profesión, un oficio o un empleo dados, o que proporciona las competencias exigidas para los mismos²². (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea).

2.2. ¿Qué es un proceso?

Un proceso (del latín processus) es un conjunto de actividades o eventos que se realizan o suceden con un determinado fin. Este término tiene significados diferentes según la rama de la ciencia o la técnica en que se utilice.

- Organización racional de personas, materiales, energía, equipos y procedimientos en actividades concebidas para producir un resultado final específico.
- Conjunto de operaciones o actividades que se realizan sucesivamente, con el objeto de transformar una serie de entradas (insumos) específicas en salidas (resultados, productos o servicios) añadiendo valor.
- Grupo de actividades que se desarrollan en una serie de etapas secuenciales y que buscan un fin, resultado específico o un grupo coherente de resultados.

2.2.1. Conceptos básicos de un proceso

- El proceso es cíclico, se desarrolla por ciclos.
- Etapas y grados de madurez de un proceso:
 - Inicial: no controles, no normas, no planificación.
 - Repetible: métodos estandarizados para repetir el proceso, hay controles, normas y planificación.
 - Definido: los procesos se monitorean y se mejoran evaluando sus gestiones y procedimientos al igual que sus resultados.
 - Gestionado: se tienen controles, métricas y de retroalimentación para un mejor control de calidad.
 - Optimización: los procesos se optimizan aplicando mejoras de estándares en base a estadísticas y estudios de evaluaciones de métrica sustentada.

²² COMISION EUROPEA: Glosario de términos relativos a igualdad de hombres y mujeres. 2004.

2.2.2. La formación como un proceso

La formación es un proceso²³:

- Transformador
Busca el cambio para superarse
- Integrador
Le da su lugar a cada quien, según su capacidad.
- Personalizante
Se enfoca en la persona para que contribuya su don.
- Comunitario
Su campo de acción es la propia comunidad u organización.
- Promotor
Hace resaltar lo mejor de la persona.
- Definido
La formación no es una improvisación espontánea.

2.2.3. Elementos del proceso de formación

- Elementos Sociológicos
Metas, expectativas, valores y respuestas a las necesidades de la organización
- Elementos Epistemológicos
Metodología, pedagogía, andragogía, presentación y desarrollo de contenidos.
- Elementos Psicológicos
Técnicas y estrategias de estudio, captación, retención, reproducción y aplicación práctica.
- Elementos Pedagógicos
Técnicas y estrategias que facilitan el proceso enseñanza-aprendizaje

El formador para desarrollar su cometido con eficiencia y profesionalidad, tendrá que contar con una serie de conocimientos, habilidades, competencias y actitudes.²⁴

2.3. Los formadores

Grapin²⁵ dijo: “Los Formadores son hombres y mujeres que han de tener algo en el cráneo, en el estomago y en el corazón”

²³ AVALOS; B. Repensando el concepto de formación continua de profesores. Chile, 1996.

²⁴ CASTRO, Eduardo. Retos en la formación y capacitación de docentes en Iberoamérica. Colombia 1993.

²⁵ Anne Grapin-Botton, estudió Biología en París, Francia.

- En el cráneo respecto al fondo y a la forma. Dominan su materia, saben situarla en el espacio y en el tiempo. Saben organizar y programar, esclarecer y expresar.
- En el estómago: tener estómago para aguantar un auditorio, no irritarse aun cuando hay motivos, saber ser directivo sin ser dictador. Permitir a los individuos expresarse sin perjudicar los intereses del grupo, con respecto a los objetivos y programas saber ser riguroso y tolerante sin llegar a los extremos.
- En el corazón: “amar” además de su oficio, a los hombres y mujeres que uno ha aceptado formar, informar, descubrir, comprender y admitir sus dificultades. Darles seguridad, evaluar de manera permanente sus logros. Corregir sin confundir lo que les interesa con lo que es de su interés. En dos palabras: ser generoso y disponible.

2.3.1. Competencias del formador

En el siguiente cuadro se incluyen las competencias, conductas y actitudes que definen el perfil profesional tanto de los responsables de la formación como de los formadores.

Básicamente, el formador debe presentar las siguientes actitudes:

- El formador debe facilitar y ayudar pedagógicamente a sus alumnos, siendo consciente de su obligación de hacer posible que puedan desarrollar todas sus potencialidades en cuanto a habilidades, aptitudes, etc. En este sentido, todo formador debe ser:
 - **Auténtico**, al ser capaz de ser congruente, auténtico y sincero respecto de su interacción con los alumnos.
 - **Empático**, al desarrollar la capacidad de captar la intensidad emocional que los mensajes de los alumnos puedan expresar
 - **Considerado**, mediante el respeto y el aprecio, en su justa medida, de las manifestaciones afectivas de los alumnos.

Todo ello acompañado de un clima de diálogo humano, que contribuya a crear un adecuado ambiente de seguridad para eliminar las posibles dificultades que puedan surgir.

- El formador debe enseñar de tal forma que, cuando un alumno se enfrente al hecho de adquirir nuevos conocimientos, habilidades o actitudes, estimule apropiadamente su capacidad de análisis, la síntesis, la capacidad crítica, la posible aplicación de los conocimientos adquiridos, y la evaluación. Por tanto, facilita la información y adiestra en el uso de nuevos

procesos pedagógicos, asegurándose de que los alumnos aprenden lo que tienen que aprender, y según los objetivos y expectativas previstos.

- El formador debe organizar, así como planificar y gestionar la acción formativa, y para ello debe:
 - Establecer para cada acto formativo los objetivos partiendo de las propias necesidades del grupo
 - Organizar y seleccionar los distintos tipos de contenidos, así como las actividades y los recursos didácticos más apropiados
 - Evaluar el proceso y los resultados conjuntamente con los alumnos
 - Proponer, usar, sugerir, explicar, resumir, etc., los conocimientos que se van adquiriendo en cada sesión formativa
 - Ser capaz de interpelar al grupo de alumnos o al alumno concreto para suscitar la capacidad de investigación y la participación activa de todos.

- El formador debe regular y/o catalizar la buena, correcta y adecuada cohesión del grupo de alumnos, estando alerta ante posibles tensiones y conflictos, haciendo que los objetivos individuales reviertan siempre en los objetivos comunes.

- Del equilibrio de estas cuatro actitudes se derivará una adecuada solidez y cohesión en la práctica docente del formador, haciendo que su actividad esté compensada en todo momento y adaptada según las circunstancias que vayan surgiendo a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje²⁶.

2.4. Importancia de la educación en valores

Es propio de la adolescencia la rebeldía y el ansia de hacer cosas por cambiar el mundo. Esta tendencia cabe orientarla hacia la pregunta ¿qué hago yo con mi vida que sea valioso? Y como parte de mi vida ¿cuál es mi proyecto profesional? ¿Qué es valioso? Ante estas preguntas, un padre puede decirle a su hijo “has de ser un hombre/mujer de provecho”.

El planteamiento del adolescente puede ser diverso: – lo que quiero es ganar dinero, divertirme y pasarlo bien situarme bien, tener amigos – curar a la gente, enseñar a otros, que todos tengan casa, que tengan trabajo Es interesante reflexionar sobre estas tres opciones y ver cual vale la pena, cual es más valiosa.

La educación es un proceso de mejora personal, un proceso de maduración. Muchos autores distinguen en el proceso de formación de la persona tres partes: la materia, la inteligencia y la voluntad, olvidando el aspecto afectivo, de vital

²⁶ JIMENEZ, B. La formación del profesorado y la innovación. EDUCAR. España, 1995.

importancia y que en los últimos tiempos se ha puesto de moda por la llamada “inteligencia emocional”. Cada una de estas partes se desarrolla de distinta manera, pero siempre formando un único ser indivisible, que es la persona.

En el proceso de formación de la persona intervienen tanto la carga genética con la que se nace como la influencia ambiental del exterior.

En lo concerniente a la influencia ambiental (familia, amigos, colegio, medios de comunicación, etc.), algunos autores hablan de adiestrar, instruir o educar según se refieran al desarrollo material (cuerpo), al intelectual (adquisición de conocimientos) o al de la voluntad (vertiente operativa de la inteligencia).

Qué duda cabe que el desarrollo físico e intelectual son muy importantes, pero en este capítulo nos centraremos en lo que es propiamente educar (adquisición de valores que ayuden a la persona a madurar y ser feliz).

2.4.1. Crecimiento en madurez a través de la adquisición de valores

La propia palabra “valores” nos indica algo positivo, algo que vale la pena. Se dan, por otra parte, una serie de valores (solidaridad, espíritu de equipo, laboriosidad, fortaleza, etc.) que podemos entender como universales y como camino de crecimiento de la persona. Ser generoso, laborioso, solidario, o como mínimo luchar realmente por serlo, se entiende como propio de una persona madura, reflexiva. A su vez, la adquisición y continua mejora en estos valores ayuda en la maduración personal²⁷.

- ✚ En el proceso de mejora personal, ser mas persona, ser más feliz, entra en juego el proceso de madurez. Esta abarca tanto el aspecto mental como el emocional y el social.
- ✚ En el aspecto de la madurez mental, supone el desarrollo de aptitudes intelectuales que hacen a la persona capaz de observar, analizar, relacionar, resumir, memorizar, discernir, enjuiciar, formar los propios criterios,...

La madurez emocional lleva al hombre a auto-poseerse. A ser dueño de sí mismo y no esclavo de los sentimientos, los instintos, etc... En este sentido, es cada vez mayor el número de autores que reivindican, con distintos matices, lo que el autor americano de moda ha denominado Inteligencia emocional. Es decir, la capacidad de ser hombres/mujeres ejerciendo lo que es propio de nuestra especie: la racionalidad y la inteligencia y que estas dirijan los sentimientos y los instintos.

Esto no supone, ni con mucho, el desarrollo de hombres fríos, insensibles, etc. sino el autodomínio, que no es otra cosa que el señorío de la razón y la voluntad sobre las apetencias, instintos y reacciones.

²⁷ MARCELO, C. Formación del profesorado para el cambio educativo. España 1994.

Unos ejemplos pueden ilustrar este punto: Trabajar o estudiar cuando lo que hago me gusta o divierte y bajar el ritmo o dejarlo cuando no me satisface es manifestación de escaso autodominio. Estar más pendiente del halago que del cumplimiento del deber es ser tributario del exterior, o ceder a la vanidad.

Daniel Goleman²⁸ (“Inteligencia emocional”) habla del analfabetismo emocional como de la base de muchos problemas sociales. Se puede equiparar a inmadurez emocional. Otros autores citan dos patologías propias del individualismo moderno: el infantilismo y la “victimización”. Ejemplo: la de quién necesita ser alabado y animado continuamente para sacar adelante lo propuesto, o la de quienes no son capaces de asumir sus fracasos y reconocer sus culpas y buscan siempre a otros como culpables, haciéndose ellos las víctimas.

- ✚ Madurez social. Esta nos lleva a la preocupación por los demás, a salir de uno mismo. Se demuestra en la ayuda al compañero que lo necesita sin verlo como un competidor, o en ayudar en su tarea a otro cuando se ha terminado la propia, en ser capaz de realizar algo por los demás sin pensar en compensaciones económicas o materiales.
- ✚ Crecimiento en madurez y valores. La persona que va creciendo en madurez mental y emocional va creciendo en libertad. En efecto, al tener criterios firmes y convicciones propias, fruto de su madurez mental, no es fácil presa de la manipulación, de las modas, de lo novedoso, de qué dirán....Por otra parte, su autodominio, fruto de la madurez emocional, le libera de las ataduras de la comodidad, de la pereza, de los instintos,... La madurez social le capacita para abrirse al amor. ¿Qué papel juegan los valores en este proceso de maduración? En la tarea de educar, convendrá tener muy claro que la adquisición de unos valores u otros depende de la edad. Los valores no se adquieren a la vez ni de manera anárquica, sino que requieren un proceso acorde con la edad psicológica, carácter, etc. de la persona.

Esto nos recuerda que la educación es un proceso personal, que cada persona sigue un ritmo distinto y que la masificación supone un golpe fatal a la educación. La maduración no es “ir quemando etapas” sino pasar de una a otra paulatinamente. Los valores se entrelazan unos con otros: ser laborioso exige ser ordenado, constante, recio: ser responsable exige ser sincero, honesto, etc. El proceso de maduración implica adquirir valores, una lucha concreta en la que la persona no se quede en oníricos deseos de mejora sino que día a día y con actos concretos vaya poniendo por obra esos deseos.

Esto se conoce como adquisición de hábitos. Resulta una quimera querer ser ordenado sin realizar actos concretos de orden (horario, recoger los libros después de estudiar, etc.) o ser sincero si no se ejercita la sinceridad cada día, hasta en

²⁸ Psicólogo estadounidense, nacido en Stockton, en 1947. Adquirió fama mundial a partir de la publicación de su libro “Inteligencia Emocional”.

aquello que llamamos “mentiras inocentes”. Sería, por otro lado una falta de maduración (tanto en el adolescente como en el adulto) el que se repitieran estos actos sin que la persona los tomara como propios, es decir, que los realizase sin interiorizarlos, o por el miedo a ser visto y no por un acto de libertad.

Un signo de madurez es ser sincero, ordenado o solidario porque se quiere serlo, porque se entiende que eso es lo bueno. Este argumento es muy válido entre los adolescentes quienes siempre dicen hacer las cosas porque quieren.

Obviamente los argumentos anteriormente expuestos no son válidos para los niños pequeños. A estos habrá que ayudarles para que realicen aquellos actos, hábitos, de que hablamos, y hacerles ver la bondad de lo que hacen (ayudar a poner la mesa, decir la verdad, etc.) y la alegría que produce el bien.

Quien repitiera los hábitos de manera mecánica, sin haber interiorizado su valor y sin hacerlos propios, estaría en un proceso de adiestramiento (repetición mecánica) y no de educación, ya que, como ya se ha dicho, la educación exige libertad y responsabilidad personal.

Por tanto la educación exige un proceso de mejora personal encuadrado dentro de la libertad y globalmente orientado hacia el amor. La adquisición libre de valores ayuda en el proceso de maduración de la persona llevándole a ser mas plenamente persona , con más capacidad de amar y por tanto más capaz de ser feliz.

2.4.2. Los valores según las edades

El proceso de maduración de la persona se produce de manera escalonada, los valores no se adquieren todos a la vez o en cualquier momento. Su adquisición se produce poco a poco, en función de factores tales como la edad, la motivación, la familia²⁹, etc.

Es cierto que los valores están intrínsecamente conectados. En este sentido resulta difícil interiorizar la solidaridad si no se vive la generosidad en el día a día, no se puede ser laborioso sin vivir la fortaleza, etc.

A continuación, se expone qué valores son los que se desarrollan en las distintas edades. De esta manera se gana en efectividad, porque sin olvidar el conjunto es más fácil centrarse en aquello que el niño o el joven, ya sea por su edad o su momento psicológico, están en disposición de desarrollar.

- ✚ Hasta los 7 años la educación en valores debe centrarse en el orden, la obediencia y la sinceridad.

²⁹ VIDAL, M. Opción fundamental y actitudes éticas. España, 1991.

- Son estos tres valores la base de la educación. A partir de ellos crecerán los demás y serán la base de una vida feliz y equilibrada.
 - La manera básica de vivir valores en esta edad es por medio de hábitos, es decir, de la repetición de actos operativos concretos de orden, obediencia y sinceridad.
 - En un ambiente familiar de alegría, tranquilidad, confianza y cariño se debe exigir a los niños que recojan los juguetes que han utilizado, habrá que facilitarles la labor proveyéndoles de cajas de colores, estanterías a su altura, etc. Será bueno también explicarles el porqué del orden con el fin de que no sean compulsivos del orden por el orden y que vean las ventajas de ser ordenados. Con visión del futuro, a nadie se le escapa la importancia del orden en un trabajo profesional eficaz.
 - Con respecto a la obediencia, la lucha se centrará en que los niños obedezcan a la primera, sin necesidad de gritos o repeticiones de la orden dada. Para ello, entre otras cosas habrá que asegurarse de que el niño ha entendido bien lo que se le ha dicho y sabe hacerlo.
 - Llevado al terreno profesional, es incuestionable que todo trabajo implica disciplina, respeto a las normas, horarios, obediencia a los jefes jerárquicos....Empezar a inculcar a los hijos desde pequeños esta virtud, equivale a formar buenos profesionales para el futuro. La sinceridad será exigible sin olvidar que los niños también tienen mucha imaginación y que las invenciones no constituyen mentira si detrás no hay intención de ocultar algo.
 - En relación con el trabajo profesional, la sinceridad con uno mismo lleva a reconocer los fallos con el fin de corregir y mejorar.
 - A título de ejemplo, se sugieren algunas pautas educativas en esta edad: – La alabanza, la alegría son herramientas de apoyo para que el niño disfrute haciendo el bien. – El ejemplo de los padres es fundamental, ¿cómo será posible exigir al niño sinceridad si en casa se miente, o exigir en orden si el padre tiene su mesa desordenada de manera continua? Los hijos valoran que sus padres luchen por ser mejores, y no que sean perfectos.
 - Por último es importante reseñar que la trilogía valor – lucha – felicidad debe ser conocida por los niños, así como que los valientes son los sinceros y obedientes, no quienes mienten o desobedecen.
- ✚ Entre los 8 y los 12 años. El abanico de posibilidades se abre: fortaleza, perseverancia, laboriosidad, responsabilidad, paciencia, sociabilidad. Como se puede ver, todas ellas relacionadas con la principal actividad del niño, con su profesión: estudiar.
- La educación de la fortaleza, perseverancia, laboriosidad, sociabilidad, etc. son básicas en la eficacia profesional. Los niños educados en estos valores serán, con más probabilidades que quienes no lo hayan sido, adultos responsables y sabrán triunfar o en su caso asumir los fracasos.

- Es fundamental que se palpe en el ambiente familiar un afán de mejora. Como ya se ha dicho el proceso de mejora personal no acaba nunca y el mejor ejemplo para un hijo es ver a sus padres luchando por intentar ser mejores, en el hogar, en el trabajo, con los amigos, en la diversión, en el tiempo libre, en la comunidad de vecinos, en el barrio.
- Compartir esta lucha con los hijos será una fuente de unión familiar y los padres estarán en mejor disposición de ayudar, ya que podrán utilizar un arma infalible: el prestigio personal.
- La fortaleza supone acabar un trabajo comenzado y no dejarse rendir por la apetencia o el cansancio: no quejarse, creando mal ambiente entre los compañeros de trabajo y bajando el rendimiento; cosas tan sencillas – y difíciles – como mantener un horario de estudio (perseverancia), resistir los inconvenientes (calor, cansancio) sin quejarse excesivamente, o resistir el atractivo de ver un programa de TV en vez de estudiar. Estos pequeños vencimientos son indispensables para un desarrollo equilibrado de la personalidad. Las primeras piedras se ponen a través de hábitos buenos.
- La sociabilidad supone abrirse a los demás, haciendo amigos en el trabajo, fomentando un ambiente alegre y optimista que ayuda a las personas a ser mejores y más alegres.
- La laboriosidad se puede concretar en realizar con empeño y alegría los deberes escolares.

✚ En la adolescencia, de 13 a 17 años: El adolescente aprecia en alto grado la amistad y el cortejo de valores a ella asociados: lealtad, respeto, comprensión, confianza, ayuda.

- ¿No es una meta ambiciosa apropiada al idealismo juvenil, proponerles el reto de humanizar la sociedad y el mundo del trabajo con retos, impregnándolos de estos valores? ¿Y el de reconstruir el auténtico significado del amor, con toda su grandeza y exigencia?
- Lealtad al superior (evitando críticas destructivas), comprensión, (perdonando los fallos de los demás y ayudándoles a mejorar), respeto (a otras ideas y modos de ver las cosas, a otras opiniones...). Señorío de la inteligencia y la voluntad sobre los instintos que permita orientar la sexualidad del amor y a la vida.
- Es claro que las relaciones sociales mejorarían mucho si se fuera capaz de inculcar y vivir estos valores.
- La rebeldía, connatural de los adolescentes juega en este caso a favor de su mejoramiento personal. ¿Porqué no aprovechar esta rebeldía para rebelarse contra la comodidad, el ir tirando, el egoísmo, la intolerancia? Será necesario ayudar a los adolescentes a concretar esos deseos de rebeldía en actuaciones diarias concretas para que no queden en meras utopías.

- En estas edades de poco servirá que se vivan los valores por imposición, ya es tiempo de que los hagan suyos y actúen así porque los van interiorizando.
- La propia naturaleza humana que busca la verdad y el bien, encuentra en esta lucha vital por los valores el camino de la ansiada felicidad, y esto es algo que debe ser motivo de diálogo con los hijos.
- No debe darse por supuesto que los hijos conocen el camino de la felicidad, que saben que lo material no llena el corazón humano. Esto deberá ser motivo de tertulias y conversaciones privadas, evitando caer en espiritualismos e ideas utópicas, sino transmitiendo el atractivo de un proyecto de vida que integre los tres ámbitos de la felicidad (amor, trabajo y cultura)³⁰.

2.4.3. Formación en valores

Esta función docente no sólo está ligada a exigencias o desempeños eficaces y efectivos en términos de conocimientos específicos de determinadas disciplinas, de destrezas metodológicas para asegurar aprendizajes significativos en las distintas áreas del saber. Ser profesor implica además, poseer una formación en valores y principios morales que sustenten su tarea en principios democráticos y dialógicos. Ya Platón, hace más de dos mil años, nos señalaba: "Todo acto pedagógico es un acto moral"³¹.

En experiencias educativas, de carácter nacional, ha quedado de manifiesto el alto grado de importancia que los padres y las madres de familia dan a la coherencia entre la vida profesional y personal de los docentes y directivos de sus hijos, en términos de comportamientos, de transmisión de valores y de fomento de actitudes.

En este sentido, la profesionalización docente ha de estar en consonancia con el objetivo fundamental de una educación de calidad:

“educar a cada niño en el límite superior de sus capacidades, proporcionándole un ambiente y los medios adecuados para el pleno desarrollo de su personalidad. Supone la adquisición de los valores, conocimientos, habilidades y hábitos de trabajo requeridos para que cada persona pueda desplegar en el futuro todas sus potencialidades y continúe aprendiendo a lo largo de la vida”.

En otras palabras, el núcleo de la educación general consiste en desarrollar las **competencias esenciales** -disposiciones personales, capacidades fundamentales, aptitudes cognitivas y conocimientos básicos- que transforman al niño progresivamente en una persona competente para valerse por sí misma y actuar honesta y eficazmente en diversos dominios. Su finalidad última, por lo

³⁰ ROGERS, C. El proceso de convertirse en persona. Buenos Aires, 1961.

³¹ VIDAL, M. Opción fundamental y actitudes éticas. España, 1991.

tanto, es poner al niño en condiciones de “aprender a aprender” dentro de un ambiente adecuado para desarrollar su personalidad y cultivar los valores que distinguirán su carácter”.

A modo de recoger el contenido de la formación continua, puedo declarar:

- El perfeccionamiento no puede seguir siendo entendido como una acción compensatoria de los déficits de formación inicial. Este “obedece a su propia lógica y no necesita justificarse con referencia a procesos que lo anteceden”.
- Los procesos de perfeccionamiento deben ajustarse a los requerimientos de la descentralización pedagógica y curricular, sin perder de vista sus fines últimos:
 - desarrollo personal de los profesores y profesoras,
 - crecimiento en el compromiso de su misión educadora, y
 - mejoramiento sistemático de la calidad de su tarea profesional.
- El perfeccionamiento debe orientarse al desarrollo de capacidades que permitan la generación de respuestas eficaces y válidas a las múltiples y variadas situaciones y demandas que el profesor debe resolver en su interacción profesional y no a la estructuración de respuestas unificadoras para el desempeño de roles estereotipados y tipificados de manera neutra. Esto implica la transformación del docente de reproductor a sujeto transformador, a constructor de conocimiento, en un contexto que es único e irrepetible.
- Cualquiera sea la estrategia o acción de perfeccionamiento que se diseñe y aplique, ésta debe articularse en la tríada: reflexión, hipótesis de acción y práctica, lo que implica que los profesores puedan revisar y evaluar su quehacer, estructurar respuestas para mejorar su acción y aplicarlas, vinculando de este modo la capacitación con la investigación, la innovación y la evaluación permanente.
- La formación moral que el nuevo currículo escolar impone no debe ser ajena al proceso de profesionalización docente. Educar para la paz, para la democracia, para la autonomía, para la tolerancia, requiere de docentes dotados de razonamiento, de afectividad, de conductas y de actuaciones que hagan posible dicha formación.

2.4.4. ¿Por qué educar en valores en los primeros años es fundamental?

Desde las diferentes disciplinas científico-técnicas que estudian el comportamiento de las personas, las investigaciones que explican las estrategias y/o mecanismos cognitivos que posibilitan las relaciones entre nosotros y los aprendizajes que hacemos, se consensua en definir los primeros años de vida de nuestra especie como determinantes para que la integración de los sujetos en las sociedades sea adecuada a las normas, costumbres y valores ético-morales que dichas

sociedades postulan como válidos y prioritarios para su propio progreso económico y cultural.

Partiendo de estos presupuestos, entiendo la Educación en Valores como el proceso que ayuda a las personas a construir racional y autónomamente sus valores. O sea, capacitar el ser humano de aquellos mecanismos cognitivos y afectivos, que, en completa armonía, nos ayuden a convivir con la equidad y comprensión necesarias para integrarnos como individuos sociales y como personas únicas, en el mundo que nos rodea.

Se trata de trabajar las dimensiones morales de la persona para así potenciar el desarrollo y fomento de su autonomía, racionalidad y uso del diálogo como mecanismo habilitador en la construcción de principios y normas, tanto cognitivos como conductuales. Dichas dimensiones, a su vez, posibilitaran la equidad y empatía necesarias en dicho proceso, para que las formas de pensar y actuar se nos presenten parejas, en una relación simétrica frente a la resolución de conflicto de valores³².

Quizás esta necesidad de fomentar la educación en valores es debido a los cambios sociales, culturales y educativos. La evolución de las tecnologías es, hoy por hoy, un triunfo del Hombre, pero, quizás, este triunfo, que nos aporta un bienestar económico y cultural, hace que dejemos de lado sin pensar demasiado, la dimensión Humana de la persona. Pensamos que es por este motivo que hay colectivos de intelectuales que reflexionan sobre el ser humano que queremos para nuestro futuro.

He citado a Lyotard³³ como autor que intenta explicar el paso de la modernidad a la postmodernidad caracterizando esta última como la pérdida de la fe en los meta-relatos abriendo el camino hacia los pequeños relatos, es decir, esas formas de conocimiento local que son internas a las comunidades dentro de las que pasan. Es la modernidad la que reconoce la incertidumbre, la complejidad, la diversidad, la subjetividad, etc. Se da cuenta que los dualismos que dominan el pensamiento son inadecuados para comprender el mundo que nos rodea, es decir, un mundo con muchas causas y efectos que interactúan de maneras complejas y que nos da diversas realidades.

Podría atreverme a comentar como lo hace Lyotard, que el individuo está en crisis, sin ánimo de ser catastrofistas, sino todo lo contrario, ya que la crisis subjetiva nos puede aportar nuevos elementos en la creatividad del pensamiento y con ellos abrimos nuevos retos, posibilidades y expectativas, que nos ayudarán a respondernos las nuevas preguntas que nos está suscitando. La Educación en Valores pretende adaptar las necesidades derivadas de dicha crisis y reorganizarlas en función de las expectativas educativas que de ella se derivan.

³² CARBALLO, ROF, J. Violencia y Ternura. España, 1988.

³³ LYOTAR, J. De la modernidad a la Postmodernidad. España. 2001.

Por ello creemos de importancia capital, ofrecer desde la institución educativa los conocimientos, procedimientos y actitudes que hagan posible la construcción de criterios morales propios, derivados de la razón y el diálogo. Y pensamos que todo este trabajo se debe iniciar ya con los más pequeños, es decir, en la educación infantil.

Esto hace que si los educadores y maestros no tienen referencias sobre esta temática es difícil que puedan hacer un análisis y reflexión sobre su propia práctica educativa, ya que no cuentan con modelos de posibles actividades sistematizadas para poder realizarlos con sus alumnos y alumnas. Estos referentes no deberían ser “recetas” sino materiales que les ayudarían a reflexionar sobre su propia realidad y poder ir construyendo una metodología y un ritmo de trabajo adecuado a su escuela y a sus necesidades.

La educación en Valores no la podemos entender sino es desde la transversalidad. Es decir, aprovechando que la edad de los niños y niñas nos lo permite, debemos partir de los currícula y programaciones de aula para poder marcarnos los parámetros adecuados para trabajar la educación en valores en un sentido globalizador e integral, puesto que, como ya hemos dicho, los valores son una cualidad exclusiva de las personas y en todas nuestras acciones, sentimientos, intereses, prioridades, ... hay presentes, seamos o no conscientes, una serie de valores que nos condicionan tanto a nivel personal como en nuestra relación con los otros³⁴.

Así pues, el retorno de la importancia de la educación en valores, es para mí una necesidad y, desde mi experiencia educativa veo muy positivamente el interés que esta suscita.

No nos debe asustar como podemos concretar objetivos, o concretar metodologías orientadas en esta línea. Tal y como hemos dicho en otro momento, siempre se está educando en valores. Sólo nos lo debemos creer nosotros mismos y reflexionar sobre ello. Nuestra manera de entender el mundo y los otros es un potencial que estamos transmitiendo a nuestros alumnos, a nuestros hijos,...

2.5. Formación permanente de educadores

La literatura en torno a los enfoques, prioridades, organización y estructura del perfeccionamiento continuo o en servicio de los educadores, con miras a que su acción sea más efectiva, eficaz y eficiente, es amplia y ha sido largamente analizada y discutida, en las últimas décadas, a la luz de las necesidades y de los imperativos sociales de diverso tipo. Esto, porque en todo proceso de reforma, de cambio o de renovación en la educación, los docentes desempeñan un papel

³⁴ MARCELO, C. Formación del profesorado para el cambio educativo. España, 1994.

protagónico, considerándoseles los promotores o inhibidores de tales procesos de transformación³⁵.

2.5.1. Demandas y desafíos

La educación, considerada como la utopía necesaria para diseñar y construir un futuro común, como pasaporte para una mejor calidad de vida para nuestra sociedad y en particular para aquellos que aún esperan la compensación diferida para las generaciones futuras, exige al sistema escolar la entrega de un servicio que contribuya a un desarrollo humano más armonioso, capaz de superar las tensiones entre tradición, modernización y modernidad, entre competencia e igualdad de oportunidades, entre aspiraciones espirituales y realidad material, entre intereses locales y perspectivas globales.

Todo lo anterior implica situar el proceso educativo en el contexto de una actividad y unidad globalizantes con sus múltiples facetas de interdependencia y cambio constante, signos característicos de esta nueva era.

Los Ministerios de Educación de Iberoamérica, reunidos en Concepción, Chile (24 y 25 de septiembre de 1996) en su Declaración final, sostienen:

- “La educación debe contribuir de una manera esencial a la gobernabilidad democrática como factor de desarrollo, agente de socialización de valores, impulsora del ascenso y la promoción social de las familias, personas y como medio esencial de cohesión e integración sociocultural”³⁶,
- la educación para la democracia es un compromiso de todos y “debe contribuir al desarrollo preparando personas adecuadamente calificadas y formando ciudadanos arraigados en la cultura cívica democrática”,
- “la educación para la democracia exige, por una parte, profesores que no sólo transmitan sino que practiquen junto a sus alumnos los valores democráticos y, por otra, que las familias participen en la formación para una ciudadanía democrática”.

La Comisión internacional de educación para el siglo XXI, dirigida por Jacques Delors³⁷, en su informe “Learning: the treasure within”, señala 4 pilares maestros para la educación:

- Aprender a aprender y a conocer,
- Aprender a ser,
- Aprender a hacer, y
- Aprender a vivir con los demás.

³⁵ ASSAEL, Jenny y Soto, Salvador. ¿Cómo aprende y cómo enseña el docente?. Informe de PIIE. 1992.

³⁶ Ministerios de Educación de Iberoamerica. Chile, 1996.

³⁷ Político francés, dirigente de la Comunidad Europea en 1925. Diputado en el Parlamento Europeo. El Señor Federico Mayor, secretario de la UNESCO le solicitó que elaborara un informe sobre la integración económica y la relación con educación. De dicho informe es que surgen las propuestas descritas.

Estas cuatro dimensiones, de manera más o menos explícita o tácita, constituyen los ejes sustantivos en los que se articulan los procesos de modernización y de reforma emprendidos por la gran mayoría de los países, a nivel mundial, impelidos por las transformaciones políticas, económicas y sociales y asumidas de manera anticipada y deliberada o impuestas de manera reactiva a los desajustes y crisis provocados por tales cambios.

Si analizamos las propuestas consignadas en “Los desafíos de la educación latinoamericana frente al siglo XXI”, uno de los documentos base de las reformas educativas, encontramos:

- “Máxima prioridad: asegurar una formación de calidad para todos,
- una tarea impostergable: reformar y diversificar la Educación Media,
- una condición necesaria: fortalecer la profesión docente”.

Con el fin de lograr este último objetivo, se proponen, entre otras, las siguientes acciones:

- Redefinir los programas de formación de profesores de modo que éstos conduzcan a un adecuado manejo de las competencias docentes y las destrezas requeridas para organizar el aprendizaje de sus alumnos; a un sólido conocimiento de las materias que les corresponde enseñar; a una comprensión de los procesos de desarrollo de los niños y adolescentes y la habilidad de motivarlos en la sala de clase; y desarrolle su capacidad de reunir y seleccionar información, de trabajar en equipo y de asumir responsabilidades frente a sus alumnos, los padres y la comunidad;
- Preparar a los docentes en el uso de métodos pedagógicos activos, para trabajar con grupos de alumnos en la sala de clase y vincular los contenidos curriculares con la experiencia de vida y los efectivos intereses de los educandos.

En consecuencia, un buen profesional de la educación será “aquel que comprenda con exactitud y que ejecute con fidelidad las prescripciones, orientaciones, sugerencias y deseos de los políticos, de los expertos, de los técnicos y de los teóricos”.

El punto de equilibrio está sin duda en la armonización de las demandas sociales que se le hacen a los docentes y aquello que éstos reclaman necesitar y querer desarrollar. Por ejemplo a través de los interrogantes:

¿Dónde poner el énfasis? ¿Qué prioridades establecer? ¿Qué etapas o procesos seguir? ¿Cuáles son las fronteras entre un entrenamiento para aplicar un reforma prescrita y una profesionalización para la autonomía, que implique tomar decisiones científicas, eficaces y efectivas para producir los cambios cualitativos esperados? ¿Qué formas, qué estrategias son las más adecuadas?

Pareciera no haber cuestionamiento al declarar que perfeccionar para la profesionalización implica que la labor de los docentes debe encaminarse hacia niveles crecientes de calidad, de autonomía y de participación.

2.5.2. Algunos principios básicos

Partamos de algunos principios o postulados que parecieran ser de aceptación general entre los agentes educativos.

Hacia una re-conceptualización

Los conceptos de perfeccionamiento, actualización y capacitación van progresivamente cediendo paso al de profesionalización docente o de desarrollo profesional.

Este concepto se sustenta en el principio de que ninguna formación profesional se agota o es susceptible de darse de manera completa y acabada en Universidades o Centros de formación profesional. Esto implica que una instancia entrega un primer gran segmento de formación y el otro, lo da la práctica profesional.

La primera parte de dicho proceso o formación inicial ya no se hace o no debería hacerse conforme a perfiles socio-gráficos como ha sido lo habitual, sino más bien conforme a los roles docentes. Lo que hacen los docentes en las unidades educativas es lo que define lo que deben recibir.

La unidad educativa como escenario

El perfeccionamiento docente se da prioritaria y esencialmente al interior de cada unidad educativa, conforme a un proyecto definido y aceptado por la comunidad escolar, cuyos propósitos señalan las metas que se han de lograr. Este proyecto debe contar con la adhesión racional y el compromiso efectivo y afectivo de los diferentes agentes que conforman dicha comunidad.

Sin embargo, la acción docente se ejerce en un marco y en un medio que las más de las veces predeterminan, limitan o inhiben, potencian o estimulan el sentido o la orientación que los profesores quieren imprimir a su quehacer educativo.

La institución escolar requiere de una conducción y de un liderazgo capaces de dinamizar positivamente ese quehacer, de estimular los cambios, de gestionarlos adecuadamente y de estimular y articular los procesos de participación efectiva de sus miembros.

En este sentido, el rol de los directivos es clave para conciliar participación, autonomía y adhesión a un proyecto colectivo de visión y misión compartidas que exige acciones no uniformadoras, pero sí unificadoras y homogéneas.

Por otra parte, la definición y el desarrollo de un proyecto común requieren la ruptura del aislamiento en que el docente desarrolla su labor profesional, aislamiento que se ve favorecido por la estructura y el funcionamiento escolar.

Al respecto, Huberman³⁸ (1993) se refiere al profesor como “artesano independiente”, lo que evoca la imagen de quien prepara, desarrolla y entrega su obra, de manera solitaria, rubricándola con su sello personal y muy particular.

Fullan³⁹ y Hargreves (1992), al analizar el aislamiento de los docentes, hablan de “la competencia no reconocida y de la incompetencia ignorada”, lo que, sin duda plantea problemas éticos serios al no posibilitar ni el reconocimiento ni la enmienda de tales prácticas.

En síntesis, el espacio instruccional, la estructura escolar, el medio en que se lleva a cabo el proceso educativo formal debe ser objeto de una revisión metodológica profunda.

Mejorar la profesión docente significa también mejorar la organización y el funcionamiento de la institución escolar.

La autonomía profesional de los profesores

Numerosas son las investigaciones que plantean la necesidad de aumentar la autonomía profesional de los profesores. Zeichner⁴⁰ (1991) sostiene “*no podemos tener buenas escuelas a menos que se capacite a los profesores para jugar un papel central en el desarrollo de las escuelas y de las soluciones de los numerosos problemas que tiene la escuela*”. Este papel central tiene que ver con la toma de decisiones en el diseño del currículo, en la gestión del mismo y en los diferentes procesos que se dan en los establecimientos.

En consecuencia, una propuesta de formación ha de posibilitar a los docentes la reflexión sobre su propia práctica, el trabajo colaborativo en el que la investigación y la innovación estén estrechamente ligados en su rol de guías y de promotores de aprendizaje. Implica, además, desarrollar competencias y estrategias para analizar e interpretar situaciones y para proponer soluciones y alternativas viables, eficaces y efectivas de mejoramiento cualitativo.

Un profesor autónomo, en el sentido descrito, no es el que se ciñe fielmente a pautas preestablecidas por los gestores de una innovación o de un proyecto de

³⁸ Bernardo A. Huberman. Profesor de Stanford. Físico de formación. Ha estudiado comportamientos colectivos en la red para definir las leyes de la web, los patrones de lo que denomina “ecología de la información”.

³⁹ Michael Fullan. Profesor canadiense, reconocido experto mundial en temas vinculados al cambio educativo en sus múltiples dimensiones. Asesor de diversos gobiernos en sus reformas educativas.

⁴⁰ Kennet Zeichner. Autor del libro “Los profesores como profesionales reflexivos y democratización de la reforma escolar.

mejoramiento educativo diseñado sin su participación. Al contrario, es un sujeto capaz de efectuar un diseño propio, capaz de interpretar su realidad y su contexto, de tomar iniciativas, en síntesis, es un constructor de innovaciones.

2.5.3. ¿Cómo proceder en la formación de docentes?

No hay respuesta única, ni posibilidad de recomendaciones universales, para la pregunta acerca de qué hacer con la cuestión docente y con la formación docente, de manera específica.

No la hay por varias razones: la propia gran diversidad de contextos y situaciones entre regiones, países y dentro de un mismo país, que hace difícil (o, en todo caso, irrelevante) la generalización y a la vez separación usual entre “países en desarrollo” y “países desarrollados”; la complejidad y la situación sumamente crítica a la que ha llegado en el mundo el “problema docente”, del cual la formación profesional es apenas un aspecto; la heterogeneidad de ese conjunto de sujetos genéricamente agrupados como “docentes”, así como los diversos significados que adopta o puede adoptar, en cada caso, la “formación docente”; la insuficiencia e inconsistencia del conocimiento disponible respecto del cambio educativo y del aprendizaje —y del aprendizaje docente en particular—, así como de experiencias que muestren avances en estos ámbitos con planteamientos sólidos y renovados; la incertidumbre y la complejidad del momento actual —caracterizado como “periodo de transición entre dos eras”, cuya comprensión desafía los habituales instrumentos de pensamiento y categorías de análisis— y del futuro, incluso del —futuro inmediato, y, en consonancia con todo esto, la imprecisión y los sentidos diversos y en disputa de eso que, vagamente, se avizora hoy como la educación deseada, la “nueva” educación, “la educación del siglo XXI”.

Abordo la cuestión de la formación docente dentro del concepto de aprendizaje permanente, es decir, entendiendo que los saberes y competencias docentes son el resultado no sólo de su formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo y ancho de la vida, dentro y fuera de la escuela, y en el ejercicio mismo de la docencia.

En definitiva, “los docentes” —como “los alumnos”— y “la formación docente” son abstracciones que requieren afinarse en cada condición concreta, lo que supone el desafío de construir “certezas situadas”. Las razones y condiciones de la formación docente dependen del papel que, en cada caso, se asigne a la educación y al sistema escolar. La definición del modelo educativo, a su vez, está en relación con el tipo de sociedad al que se aspira.

La pregunta sobre el sentido de la educación, precisamente en un mundo globalizado, dominado por un “pensamiento único” (Ramonet⁴¹, 1998) que, en el campo educativo, se expresa hoy en la retórica del potencial humano, no sólo no ha perdido relevancia sino que es un terreno a debatir y disputar, tanto desde la política y la economía como desde la educación y la cultura.

2.5.4. Estrategias de perfeccionamiento docente

Las estrategias de formación deberían estar en estrecha vinculación con los objetivos que se pretende lograr⁴²:

- informar o divulgar,
- actualizar conocimientos,
- especializar en un área determinada,
- capacitar para el desarrollo de una acción específica o para la ejecución de un determinado proyecto o programa,
- capacitar para el uso de determinados medios o materiales,
- implementar una innovación, y otros.

Durante largo tiempo, la estrategia más utilizada ha sido el curso de perfeccionamiento, el que bajo esta determinación genérica, ha ofrecido respuestas prefabricadas a demandas o problemas de supuesta ocurrencia general, sin considerar la realidad ni el medio en que los docentes ejercen su labor, sin tomar tampoco debida cuenta de su heterogeneidad, de sus expectativas o intereses.

La escasa incidencia que este tipo de cursos tiene en la práctica docente ha sido denunciada profusamente.

Cuando estos cursos son dictados de manera puntual, esporádica y descontextualizada no logran modificar las prácticas docentes puesto que sus destinatarios difícilmente llegan a incorporar en su repertorio pedagógico nuevas estrategias o comportamientos, aún cuando el curso haya sido diseñado y desarrollado de manera adecuada.

Marcelo (1994) señala las ventajas y desventajas de este tipo de estrategias, las que son susceptibles de asimilar a nuestro contexto. Entre las ventajas señala⁴³:

- puede aumentar los conocimientos,
- puede mejorar las destrezas,
- los profesores pueden elegir lo que se les ofrece,
- proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional,

⁴¹ Ignacio Ramonet. Intelectual español, residente en Francia. Doctor en Semiología e Historia de la Cultura. Especialista en Geopolítica y estrategia internacional.

⁴² AVALOS, B. Repensando el concepto de formación continua de profesores. Chile 1996.

⁴³ MARCELO, C. Formación del profesora para el cambio educativo. España, 1994.

- pueden permitir cualificaciones ulteriores, y en el caso nuestro, específicamente,
- permiten acumular puntaje para un reconocimiento remunerado.

Entre los inconvenientes o desventajas:

- pueden ser demasiado teóricos,
- las opciones son determinadas por los organizadores,
- pueden no reflejar las necesidades del docente o de su escuela,
- pueden no tener aplicaciones prácticas en la clase,
- ignoran el saber hacer del docente, entre otras.

Entre las estrategias de formación y perfeccionamiento que dejan mayores márgenes para el desarrollo profesional estarían las siguientes (Marcelo 1994):

- **Cursos o acciones con proyectos de acción.** Son aquellos que no concluyen con el dictado del curso, sino que se proyectan en el quehacer de la unidad educativa de acuerdo a un plan de acción predefinido, con criterios de pertinencia, de aplicabilidad y de viabilidad. Esta acción puede complementarse con asesorías externas, con trabajo colaborativo al interior de la escuela y con acciones de sistematización o de profundización ulteriores.
- **Acciones al interior de la unidad educativa.** Estas pueden ser con apoyo externo o sin este apoyo, el cual dependerá del grado de complejidad de la tarea a realizar, de las necesidades del cuerpo docente, y de la magnitud del proyecto a desarrollar, entre otros.

Sin embargo, en este tipo de estrategias, que suponen un “trabajo colaborativo” cabe hacerse los cuestionamientos siguientes:

- “¿el trabajo colaborativo de los profesores favorece el desarrollo creativo de las decisiones bien justificadas, o por el contrario supone el reforzamiento mutuo de hábitos pobremente justificados?”.
- “¿el tiempo que los profesores están juntos supone un incremento de la comprensión e imaginación que tienen de su trabajo, o por el contrario, los profesores simplemente confirman sus propias prácticas respectivamente?”

Nada hemos dicho hasta ahora de los contenidos que deben ser privilegiados en la formación y el perfeccionamiento de los docentes. Al respecto, B. Avalos (1996) hace un detenido análisis de lo que Shulman y otros profesionales de la Universidad de Stanford han establecido como “dominios” para cualquier tipo de programa de desarrollo profesional.

Estos dominios serían tres:

- dominio del conocimiento pedagógico,

- dominio del conocimiento disciplinario, y
- dominio del conocimiento pedagógico de la disciplina

Esta categorización en dominios debe ser revisada y analizada a la luz de las demás variables que hemos señalado anteriormente y que, en conjunto tendrán incidencia en el proceso de profesionalización docente.

2.5.5. Nuevo papel docente y nuevo modelo de formación docente

La necesidad de un nuevo papel docente ocupa un lugar destacado en la retórica educativa actual, sobre todo ante el nuevo milenio y la construcción de una nueva educación.

El perfil y el papel prefigurado de este “nuevo docente” han terminado por configurar un largo listado de “competencias deseadas”, en el que confluyen hoy, contradictoriamente, postulados inspirados en la teoría del potencial humano y los enfoques eficientistas de la educación, así como postulados largamente acuñados por las corrientes progresistas, la pedagogía crítica y los movimientos de renovación educativa, que hoy han pasado a formar parte de la retórica de la reforma educativa mundial⁴⁴.

Así, el “*docente deseado*” o el “*docente eficaz*” es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, –agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador que:

- domina los saberes —contenidos y pedagogías— propios de su ámbito de enseñanza; provoca y facilita aprendizajes, al asumir su misión no en términos de enseñar sino de lograr que los alumnos aprendan;
- interpreta y aplica un currículum, y tiene capacidad para recrearlo y construirlo a fin de responder a las especificidades locales;
- ejerce su criterio profesional para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo;
- comprende la cultura y la realidad locales, y desarrolla una educación bilingüe e intercultural en contextos bi y plurilingües;
- desarrolla una pedagogía activa, basada en el diálogo, la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad, el trabajo en equipo;
- participa, junto con sus colegas, en la elaboración de un proyecto educativo para su establecimiento escolar, contribuyendo a perfilar una visión y una misión institucional, y a crear un clima de cooperación y una cultura democrática en la escuela;
- trabaja y aprende en equipo, transitando de la formación individual y fuera de la escuela a la formación del equipo escolar y en la propia escuela;

⁴⁴ TEJADA, J. El papel del profesor en la innovación educativa. EDUCAR. España 1995.

- investiga, como modo y actitud permanente de aprendizaje, a fin de buscar, seleccionar y proveerse autónomamente la información requerida para su desempeño como docente;
- toma iniciativas en la puesta en marcha y desarrollo de ideas y proyectos innovadores, capaces de ser sostenidos, irradiarse e institucionalizarse;
- reflexiona críticamente sobre su papel y su práctica pedagógica, la sistematiza y comparte en espacios de inter-aprendizaje;
- o asume un compromiso ético de coherencia entre lo que predica y lo que hace, buscando ser ejemplo para los alumnos en todos los órdenes;
- detecta oportunamente problemas (sociales, afectivos, de salud, de aprendizaje) entre sus alumnos, los deriva a quien corresponde o busca las soluciones en cada caso;
- desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar los conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y aprender a ser; desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar cualidades consideradas indispensables para el futuro tales como creatividad, receptividad al cambio y la innovación, versatilidad en el conocimiento, anticipación y adaptabilidad a situaciones cambiantes, capacidad de discernimiento, actitud crítica, identificación y solución de problemas;
- impulsa actividades educativas más allá de la institución escolar, incorporando a los que no están, recuperando a los que se han ido, y atendiendo a necesidades de los padres de familia y la comunidad como un todo;
- se acepta como “aprendiz permanente” y se transforma en “líder del aprendizaje”, manteniéndose actualizado en sus disciplinas y atento a disciplinas nuevas;
- se abre a la incorporación y al manejo de las nuevas tecnologías tanto para fines de enseñanza en el aula y fuera de ella como para su propio aprendizaje permanente;
- se informa regularmente gracias a los medios de comunicación y otras fuentes de conocimiento, a fin de ayudar en la comprensión de los grandes temas y problemas del mundo contemporáneo;
- prepara a sus alumnos para seleccionar y utilizar críticamente la información proporcionada por los medios de comunicación de masas; propicia nuevas y más significativas formas de participación de los padres de familia y la comunidad en la vida de la escuela;
- está atento y es sensible a los problemas de la comunidad, y se compromete con el desarrollo local;
- responde a los deseos de los padres respecto a los resultados educacionales, a la necesidad social de un acceso más amplio a la educación y a las presiones en favor de una participación más democrática en las escuelas; es percibido por los alumnos a la vez como un amigo y un

modelo, alguien que les escucha y les ayuda a desarrollarse⁴⁵ (UNESCO, 1996).

Sin embargo, varias preguntas me surgen frente a este listado de “competencias docentes deseadas”:

- ✚ Suponiendo que fuese factible lograr ese “docente ideal”, que desafía los propios límites de lo humano, ¿a qué modelo educativo y de sociedad responde? ¿Son estos valores y competencias universalmente aceptados y deseados en las distintas sociedades y culturas? ¿Conforman todos ellos un modelo educativo coherente, o responden a modelos diferenciados y hasta contradictorios entre sí? ¿Qué de todo ello, por ejemplo, es compatible con un modelo escolar centralizado y qué con un modelo descentralizado; qué con un modelo educativo orientado por el capital humano y qué con uno orientado por el desarrollo humano?
- ✚ ¿Es éste el actor, y el correspondiente escenario, los que están dispuestos a construir las voluntades nacionales e internacionales que toman hoy decisiones en materia educativa? ¿Es éste, concretamente, el actor y el escenario que están construyendo las actuales políticas y reformas educativas, impulsadas desde mediados de los ochenta bajo el signo del “mejoramiento de la calidad de la educación”? ¿Existe voluntad política para introducir los cambios, financiar los costos y desarrollar las estrategias requeridas para lograrlo, en el tiempo que tome hacerlo?
- ✚ ¿Qué de todo esto responde a la lógica, necesidades y posibilidades de los países desarrollados (y cuáles de ellos marcan la pauta, en particular) y qué a la lógica, necesidades y posibilidades de los países en desarrollo (y a su heterogeneidad)? ¿Qué de todo ello es compatible con los perfiles docentes, la estructura y la tradición escolar, la formación profesional, la cultura política y los estilos de liderazgo, los niveles de pobreza y segregación social, las realidades bilingües y multilingües, los presupuestos, etc., que predominan actualmente en los países en desarrollo?
- ✚ ¿Cuáles de todas estas competencias son aprendibles? ¿Qué de todo ello es enseñable, es decir, susceptible de realizarse mediante un esfuerzo intencional de educación, formación o capacitación? Y, si es enseñable, ¿bajo qué condiciones, con qué estrategias y pedagogías, en cada caso, si lo que está en juego es la eficacia en los aprendizajes y su reflejo, entre otros, en la práctica docente?
- ✚ ¿Qué de todo ello puede ser aprendido en la edad adulta (y en la formación profesional de un docente) y qué debe (y sólo puede) ser aprendido durante la infancia (y en el sistema escolar)? ¿Qué de todo ello puede ser aprendido en la formación inicial y qué debe ser aprendido en la formación en servicio, en la práctica de enseñar? ¿Qué requiere modalidades

⁴⁵ UNESCO. Informe sobre modelos educativos. México. 2001.

presenciales y qué puede ser confiado a modalidades a distancia, incluido el uso de las modernas tecnologías?

- ✚ ¿Qué de esto le corresponde a las instituciones e instancias de formación docente, ya sea inicial o en servicio, y qué a otras instancias como la familia, el sistema escolar, los medios de comunicación, las bibliotecas y diversas formas de auto-aprendizaje e inter-aprendizaje entre pares?
- ✚ ¿Cuáles son los requerimientos organizacionales y laborales (salario, tiempo, duración, etc.) para ejercer y desarrollar estas competencias y continuar aprendiendo en el ejercicio de la profesión?
- ✚ ¿Qué de todo esto podría ser reemplazado por tecnologías que no requieren la interacción entre personas ni la presencia de un docente, en particular? ¿Cuáles de estas competencias (y sus respectivos aprendizajes) pueden sustituirse, por ejemplo, con el texto escolar, la grabadora, la computadora, el video, el disco compacto, el internet, etcétera?
- ✚ ¿En qué medida este listado no está todavía atrapado en la lógica del modelo escolar convencional, y reservado a lo sumo a su mejoría, más que a su transformación? ¿En qué medida ese “nuevo papel docente” no alcanza aún a avizorar las tremendas carencias y las vastas posibilidades que se ciernen sobre el futuro cercano, las complejidades de un mundo crecientemente polarizado en todos los órdenes, que avanza simultáneamente hacia la uniformización y la diferenciación, la globalización y el localismo exacerbado, el desarrollo ilimitado de las comunicaciones, junto con la profundización de la fragmentación y la exclusión?

De hecho, este listado de “competencias docentes” tiene los mismos defectos de otros tantos que circulan hoy en el ámbito de la educación, por lo general generados en países desarrollados y trasladados a países en desarrollo sin la crítica y la revisión que han tenido en los países que los originaron.

2.5.6. Los múltiples escenarios del aprendizaje docente

Los saberes y competencias que llega a adquirir un docente (y los incluidos en este listado, concretamente) los aprende a lo largo de toda la vida: en la familia, en el sistema escolar, en su formación específica como docente, y mediante la propia práctica de enseñar.

Desde esta perspectiva, resultan evidentes las limitaciones de un esquema (incluido el “nuevo esquema” propuesto por las actuales reformas) que continúa encajonando al aprendizaje docente en la formación docente, separando formación inicial y en servicio, y desligando ambas de la biografía escolar de cada docente, es decir, del sistema escolar y su indispensable reforma.

Admitir la multiplicidad y la complejidad de competencias requeridas por el buen docente (el docente capaz de asegurar una educación de calidad), el enorme rezago de su formación y la acelerada producción de nuevo conocimiento y el

avance de las tecnologías, supone admitir la necesidad del aprendizaje permanente —concepto más amplio e incluyente que el de educación permanente— como una realidad y una condición esencial de la docencia.

Adoptar la perspectiva del aprendizaje permanente implica:

- ✚ Reconocer la centralidad del aprendizaje docente: la posibilidad de una renovación escolar profunda, centrada en los aprendizajes, pasa en primer lugar por docentes que sean “líderes del aprendizaje” —el director como el principal líder— y la escuela una institución que aprende.
 - Antes que preguntarse cómo lograr que los docentes enseñen mejor, es preciso preguntarse cómo facilitar y asegurar que los docentes aprendan (Alliaud⁴⁶, 1998). Es necesario recuperar, no sólo para los alumnos sino para los docentes, la centralidad del aprendizaje, superando y ayudando a los docentes a superar las percepciones tradicionales respecto de la enseñanza y el aprendizaje como funciones fijas, encarnadas en sujetos y funciones diferenciadas.
 - La propia formación docente debe contemplarse desde el punto de vista del aprendizaje y de quienes aprenden, antes que desde la enseñanza y desde la oferta (como lo revela la propia terminología: formación, capacitación, entrenamiento, reciclaje, etc.).
 - Es necesario asimismo problematizar la esperada relación directa entre formación docente y rendimiento escolar, en la que se fundamentan hoy las propuestas de incrementos salariales y estímulos a los docentes, basada en una incomprensión del aprendizaje en general, y de los vínculos entre aprendizaje docente y aprendizaje de los alumnos en particular. Un necesario desafío de investigación que se abre en este terreno es precisamente aproximarse a una mejor comprensión de las motivaciones y la naturaleza del saber y los aprendizajes docentes, caja negra que apenas empieza a abrirse a la exploración y la investigación científica y que promete contribuir a repensar los esquemas tradicionales de formación docente y a ubicarla dentro del marco de una pedagogía de adultos que supere los límites estrechos con que se ha movido tradicionalmente este campo.

- ✚ Partir de la biografía escolar del docente y asumir la reforma del sistema escolar como parte de la estrategia de formación docente: al asumirse que la formación docente arranca con la “formación inicial”, se ha desconocido la importancia de la biografía escolar del futuro docente, no sólo respecto a los contenidos curriculares sino al aprendizaje sobre la enseñanza y sobre

⁴⁶ Dra. Andrea Alliaud. Doctora en educación. Docente-investigadora de la facultad de Filosofía y Letras. Especialista en el área de formación docente.

el aprendizaje que tiene lugar en el aparato escolar, como parte del “currículum oculto”.

- o En el ex escolar que es cada docente parecerían estar claves mucho más importantes y determinantes sobre las prácticas educativas y los estilos de enseñanza que en la formación profesional, inicial o en servicio. Dicha formación, en todo caso, pasa a tener una función eminentemente reproductora o “correctora” de esa matriz básica en la que se configuran creencias, saberes, y sentidos comunes respecto de lo que es enseñar y aprender.

Transformar el sistema escolar es entonces condición de la propia reforma de la formación docente y de la calidad docente, en cuanto:

- a) la deficiente educación general (incluidas competencias lingüísticas básicas, la capacidad para investigar y aprender a aprender, así como el manejo de teclado y la computadora, una necesidad básica de aprendizaje en el mundo moderno) con que llegan los futuros docentes a su formación profesional (o con que se inician en la enseñanza, quienes no acceden a dicha formación), convirtiendo a ésta en una educación compensatoria y remedial;
 - b) la internalización de un modelo curricular y pedagógico obsoleto, que deja huellas difíciles de borrar en el futuro docente, y que es el referente en el que se configura el sentido común y la valoración de lo educativo por parte de los padres de familia y la sociedad en general;
- ✚ El menor costo y mayor beneficio que implica reformar el sistema escolar (afectando al alumnado en general, y a los futuros docentes en particular) antes que invertir posteriormente en una formación docente dedicada a compensar los déficits de una mala enseñanza primaria y secundaria; y
 - ✚ Aprender a enseñar debería ser parte del currículum escolar, considerando el valor formativo y reflexivo de la enseñanza, el papel de educador(a) que toda persona asume en sus relaciones familiares y sociales, y la ampliación prevista de esta función en la sociedad del futuro.
 - ✚ Asumir las múltiples identidades de los docentes: los docentes no sólo son docentes: son hombres y mujeres, hijos, padres y madres de familia, ex alumnos, trabajadores, agentes comunitarios, vecinos, consumidores, televidentes, ciudadanos. Asumir las múltiples identidades de los docentes implica asumir los múltiples papeles que estos juegan en la sociedad y los múltiples escenarios en los que desarrollan su vida y sus aprendizajes.

La “formación docente” ha tendido a fijar al docente en un único papel —el papel docente— y en un único escenario —la institución escolar—, limitando incluso las posibles variantes en torno a estos dos ejes (formación dentro o fuera de la escuela, pero siempre dentro del sistema escolar; formación individual o en equipo, pero siempre entre docentes; etc.).

No obstante, hay aprendizajes relevantes en la función docente que los docentes hacen y pueden hacer mejor desde sus otros escenarios e identidades: lo que la maestra encuentra difícil aceptar como maestra, puede comprenderlo más fácil como madre de familia; el poder formativo y persuasivo de los hijos sobre los adultos es muy superior al de cualquier otra persona; la película o el programa de radio o televisión puede hacer (o deshacer) más eficazmente lo intentado con la conferencia o el seminario; la biblioteca comunitaria o pública es a menudo más atractiva y mejor dotada que la biblioteca de la escuela; el programa que integra a docentes y padres de familia, o a docentes y alumnos, o a docentes y personal administrativo, etc., puede permitir avances y rupturas que no logrará el intercambio o aprendizaje “entre pares”.

2.5.7. Un nuevo modelo de formación para un nuevo docente

Las instituciones y programas de formación docente han sido la mejor “escuela demostrativa” de la escuela trasmisora, autoritaria, burocrática, que desdeña el aprendizaje⁴⁷.

Construir una escuela diferente implica, por eso, un compromiso prioritario con la transformación del modelo tradicional de formación docente. Como mínimo, dicho compromiso es uno de coherencia: no es posible continuar pidiendo a los docentes que realicen en sus aulas lo que no ven aplicado en su propia formación.

Tanto en el nivel de contenidos como de enfoques, métodos, valores y actitudes, debe existir coherencia entre lo que los educadores aprenden (y cómo lo aprenden) y lo que se les pide que enseñen (y cómo enseñen) en las aulas.

a) Los docentes como sujetos, no como beneficiarios

El diseño de políticas, planes y programas de formación docente requiere la participación activa de los docentes y sus organizaciones, no únicamente como destinatarios sino como sujetos que aportan saber y experiencias esencia –les para el diagnóstico, la propuesta y la ejecución, y como sujetos que tienen la oportunidad de aprender y avanzar ellos mismos en ese proceso.

⁴⁷ SANTOS, Guerra. M.A. La erosión de la función docente. Revista Pedagógica No. 159. España. 1983.

b) Visión estratégica y estrategia de largo plazo

Formar recursos humanos es inversión y tarea de largo plazo, que exige esfuerzos sistemáticos y sostenidos. Esto implica una visión estratégica que supere la mentalidad cuantitativa (número de cursos, horas, créditos, etc.) y de corto plazo (modernamente encarnada en la cultura del proyecto), dentro de la cual la propia formación docente pase a ser pensada como una estrategia.

Si se piensa la formación docente como un itinerario (sistema escolar, formación inicial y en servicio, práctica docente, autoformación, medios de comunicación, etc.), se desdibujan las opciones binarias (formación inicial/en servicio, conocimiento general/especializado, saber la materia/saber enseñar, teoría/práctica, contenidos/métodos, modalidades presenciales/modalidades a distancia, etc.) y emergen en su lugar dilemas en torno a la definición de prioridades, las combinaciones más adecuadas y las secuencias en el tiempo.

c) Articular formación inicial y en servicio

Se ha dicho repetidamente que formación inicial y en servicio deben ser vistas como parte de un mismo proceso, superando la tradicional separación (e incluso moderna disyuntiva) entre una y otra. Dicha separación ha tendido a acentuarse en los últimos años: la formación inicial, cuestionada y virtualmente desahuciada, y la formación en servicio reivindicada como más “costo-efectiva”, espacio apto para la introducción de innovaciones, más acorde con la dinámica planteada por la descentralización y por las modernas reformas.

Afortunadamente este nuevo sesgo, ahora inclinado hacia la formación en servicio, ha empezado a revisarse, incluso por las propias agencias de financiamiento.

d) Recuperar la práctica como espacio privilegiado de formación y reflexión

La práctica pedagógica es el espacio más importante, permanente y efectivo de formación docente, como lo advierten los propios docentes. Reflexionar sobre lo que se hace, para comprender y aprender de lo que se hace, es la clave del “profesional reflexivo” (Schon, 1992). Reflexionar sobre los propios modos de aprender y enseñar es un elemento clave del “aprender a aprender” y del “aprender a enseñar”.

La reflexión y la sistematización crítica y colectiva sobre la práctica pedagógica están siendo crecientemente incorporadas en experiencias innovadoras localizadas e incluso en programas masivos, nacionales, de formación docente en muchos países, pero falta aún asegurar las condiciones y afinar los mecanismos para que dicha reflexión sea tal y produzca nuevo conocimiento.

En esto, las universidades y los intelectuales pueden hacer una contribución importante, al verse a sí mismos, a su vez, como “facilitadores” del aprendizaje docente sobre su propia práctica y no solamente como instructores. Se plantea asimismo la necesidad de una posición crítica frente a la noción y el ejercicio de la práctica dentro del currículum de formación inicial, la cual tiende a ser asumida acríticamente por los alumnos-docentes y su profesor-tutor (Pérez Gómez, 1996).

e) Ubicar (y remover) los puntos de partida

Resolver la tensión y recorrer el tramo entre el punto de llegada (perspectiva desde la cual tiende a ubicarse el que enseña) y el punto de partida (perspectiva en la cual se ubica el que aprende), y definir las estrategias necesarias para recorrerle, requiere la participación activa tanto de quien aprende como de quien enseña.

El aprendizaje sólo puede partir de las motivaciones y saberes de quienes aprenden, tanto si son niños como si son adultos. Ubicar dichos puntos de partida (el “diagnóstico”) no significa hacer únicamente el listado de los “déficits” (lo que falta por saber, ser o tener), sino también de las fortalezas y las posibilidades (lo que ya se sabe, se es o se tiene), que es precisamente de donde arranca la posibilidad del aprendizaje.

Obviamente, objetivo de la propia formación es trabajar con los docentes en una mejor comprensión de sus necesidades de aprendizaje, en la perspectiva de avanzar hacia ese papel docente más profesional y autónomo al que se aspira. Es indispensable “remover la tierra para sembrar la semilla”, es decir, identificar y analizar expresamente, junto con los docentes, los saberes implícitos y las creencias que forman parte de ese sentido común sobre lo educativo que sirve de cimiento a la vieja escuela que cada uno de nosotros lleva dentro.

Diversos estudios han empezado a mostrar (e intentan explicar) la ineficacia del iluminismo, el enciclopedismo y los sesgos teóricos en la formación docente, las jergas y el nominalismo en que se ocultan las incomprensiones y ausencias de sentido, la escasa incidencia práctica de dicha formación, la convivencia estrecha y sin aparentes contradicciones entre el discurso innovador y la práctica pedagógica atrasada, etcétera.

f) Un sistema unificado, pero diversificado, de formación docente

Más que uniformar u optar entre disyuntivas, es preciso diversificar la formación docente —oferentes, modalidades, contenidos, pedagogías, tecnologías— para responder a los perfiles y posibilidades de cada contexto, buscando al mismo tiempo la unidad y coherencia de la formación docente como un sistema.

En esto el Estado tiene un papel fundamental, sobre todo frente a los esquemas descentralizados de formación docente que han empezado a institucionalizarse en varios países, en los que han empezado a colaborar universidades, centros de investigación, organismos no gubernamentales, empresa privada, organizaciones docentes, etc., haciendo indispensables la coordinación y la evaluación, así como la fijación de estándares de calidad y equivalencia.

Los mejores científicos, intelectuales, artistas, escritores, artesanos, deberían ser convidados a unirse al esfuerzo colectivo de preparar a los docentes, no únicamente en los espacios “propios” de la docencia—instituciones de formación, escuelas—, sino en esos otros entornos a los que los docentes rara vez tienen acceso: laboratorios, bibliotecas, museos, galerías de arte, talleres de expresión artística, etc. Las propias organizaciones docentes están llamadas, obviamente, a contribuir en el delineamiento y puesta en marcha de políticas, estrategias y programas renovados de formación. Es indispensable diversificar los escenarios, contenidos y modalidades de formación docente.

El Informe Delors (1996) incluye al respecto numerosas sugerencias, muchas de ellas aparentemente sencillas y hasta obvias, pero altamente innovadoras en un campo que, como el de la formación docente, se ha mantenido cerrado sobre sí mismo y tiene una vieja deuda de renovación y experimentación curricular y pedagógica. El Informe propone, entre otras cosas, alternar la formación dentro y fuera del sistema escolar con periodos de descanso; reunir a los —docentes con profesionales de otros campos, a los nuevos docentes con docentes experimentados y con investigadores que trabajan en sus campos respectivos; movilidad entre la profesión docente y otras profesiones por periodos limitados; alternancia entre estudio y trabajo, incluido el trabajo en el sector económico a fin de acercar entre sí saber y técnica, etcétera.

No existe el método o la modalidad más apropiada para todos, para todo y en general; cada uno tiene sus fortalezas y debilidades. Las modalidades a distancia—hoy promovidas, argumentándose que serían más “costo-efectivas” que las modalidades presenciales— pueden ser recomendables en determinadas condiciones y para determinados objetivos; por lo demás, la buena educación a distancia es la que combina auto-instrucción con componentes presenciales e interacción grupal, volviendo de este modo borrosa la distinción, y planteando, por último, la necesidad de estrategias integradas.

Las diversas opciones se han multiplicado considerablemente en los últimos años, ampliando el enfoque tradicional centrado en el hecho, la transmisión oral y el libro (clase, curso, seminario, taller), con pasantías, grupos de reflexión y análisis de la práctica pedagógica, observación de clases, creación de centros demostrativos en torno a “buenas prácticas”, registro escrito e intercambio de experiencias, historias de vida, uso de la caricatura, el video, el socio y el psicodrama, etc.

Desde la formación ha empezado asimismo a romperse con el tradicional aislamiento de la tarea docente, favoreciéndose el encuentro, el intercambio y el aprendizaje entre pares. Todo ello ha contribuido a resquebrajar el tradicional formalismo e intelectualismo de la formación y la cultura docente, introduciéndose aspectos afectivos y emocionales y no solamente cognitivos, así como el juego, la diversión, el movimiento, el manejo del cuerpo, etcétera.

2.6. Aporte del Instituto centroamericano de espiritualidad a la formación en valores

El Instituto Centroamericano de Espiritualidad (ICE⁴⁸) es un centro de formación humana y espiritual de la Compañía de Jesús y se adscribe e incorpora a la Universidad Rafael Landívar (URL) a partir del año 2000. Lleva en su sede de Guatemala, la casa de retiros CEFAS, 14 años desarrollando Talleres de Crecimiento Personal y Espiritual que están dirigidos a personas de diversas instituciones, diversos países, diversas edades y diversos orígenes culturales.

El ICE es un centro de formación, de la Compañía de Jesús⁴⁹ en Centroamérica, cuya sede principal se encuentra en la ciudad de Guatemala, en la casa de retiros CEFAS. A partir del año 2000, está adscrito a la Universidad Rafael Landívar y realiza algunas actividades conjuntas y de apoyo con los Centros de Espiritualidad Ignaciana de El Salvador, Costa Rica, Honduras y Nicaragua.

Se pretende formar hombres y mujeres conscientes de su realidad humana, su opción de vida y su compromiso apostólico. Para esto, desarrolla una serie de talleres encaminados al conocimiento y crecimiento personal, al desarrollo de actitudes básicas de discernimiento y acompañamiento espiritual, y a la profundización de la vivencia de la identidad cristiana que ha elegido como opción y compromiso. Todo esto, desde una realidad social específica en favor de la fe y la justicia, y para un compromiso apostólico e histórico con los-as necesitados-as.

La propuesta que el ICE presenta en la formación es la de un acompañamiento con **enfoque psico – histórico – espiritual**. Con esto, no sólo se está superando el término de “director espiritual” que tenía el formador o líder de este acompañamiento, de tanta huella molesta en la tradición espiritual debido al componente impositivo que entrañaba y por la nota voluntarista y moralizante que coloreaba esta relación.

¿Por qué insistir en el acompañamiento psico - histórico - espiritual? Porque es verificable en las historias personales, en las de grupos, en las de pueblos enteros, que cuando no se ha hecho un acompañamiento equilibrado en estos tres ejes, se han cometido grandes fallas y se han gestado problemas mayores, o se han generado posteriores involuciones en los procesos.

⁴⁸ Instituto Centroamericano de Espiritualidad. Universidad Rafael Landívar. 1993.

⁴⁹ Congregación de sacerdotes jesuitas, fundada por San Ignacio de Loyola.

A pesar que el acompañamiento no es una terapia psicológica ni la terapia psicológica es un acompañamiento de tipo espiritual, son dos procesos de liberación que se interrelacionan fuertemente y mutuamente se reclaman. Y sólo desde la sana integración de estos dos procesos, es posible ir construyendo una historia nueva, que sería el desarrollo congruente de un proceso de maduración personal –sociedad más humana- por una parte, y por otra, colaboración en la construcción de un proyecto de paz, justicia, respeto ecológico e igualdad que comienza en la historia y culmina en el corazón trascendente. Es lo que fundamentalmente plantea en su libro (el jesuita Cabarrús⁵⁰, 2000).

Es importante también resaltar los aportes de la psicología social, y el influjo que ésta ha tenido en el modelo aplicado en el ICE: plantea la necesidad de situarlo ante los profundos cambios que se suceden en forma acelerada para redefinir nuevos compromisos.

La mayoría de los programas que el ICE desarrolla, buscan en el fondo, desarrollar todo el potencial de la persona humana y para ello acude a propuestas, teorías, ejercicios, herramientas que posibiliten en el fondo el proceso de personalización e individuación que ha sido muy fundamentado por autores y corrientes tanto de psicología, de pedagogía y de espiritualidad.

El proceso de personalización o individuación es el proceso que con la fuerza motriz del nivel Vivencial, por medio de la auto-expresión de la experiencia humana, culmina en la integración de todos los niveles internos de la persona y de todas las perspectivas de la realidad.

El proceso de integración es el largo camino de toda una vida de ir armonizando e integrando las diversas etapas y fases de la persona, hasta lograr un equilibrio armónico que le permita sentirse realizado e integrado con la vida, siendo feliz y pleno.

El compromiso histórico es el eje y el punto terminal de todo acompañamiento psico – histórico - espiritual. Es decir, quien acompaña debe ser una persona comprometida armónicamente con la historia, y debe acompañar a encontrar el camino del propio compromiso armónico a las personas que acompaña.

Desde las evaluaciones y seguimiento informal de los participantes, se percibe que dicho programa les brinda beneficios positivos, les integra y armoniza como personas y les lanza a un compromiso mayor. Es lo que el ICE ha querido registrar y sistematizar, pero hasta el momento sólo se ha realizado de manera informal.

⁵⁰ CABARRUS PELLECCER, Carlos Rafael. Sacerdote jesuita. Antropólogo social. Director y Fundador del ICE de Guatemala. Autor de varios libros que fundamental la propuesta de acompañamiento del ICE.

Por eso es que como problema y objetivo de la presente investigación se plantea determinar la relación de incidencia del enfoque psico-histórico-espiritual de las actividades del ICE, en el proceso armónico de individuación, integración y compromiso de los docentes del Instituto EPRODEP, como medio de mejorar la calidad educativa, fortaleciendo la formación humana y en valores.

En respuesta a dicho objetivo, será necesario establecer en qué aspectos concretos, los participantes investigados, manifiestan la relación de incidencia del enfoque psico-histórico-espiritual de las actividades del ICE; registrar las variantes de crecimiento personal, de compromiso histórico y de vivencia espiritual profunda, que alcanza el-la participante durante su proceso de formación y constatar de qué manera los talleres aportan una ayuda para que el-la participante logre armonía en su proceso de individuación, integración y compromiso ante la vida.

En base a los elementos manifestados anteriormente, se presenta como Marco Teórico información sobre el ICE, sobre el enfoque que desarrolla en sus procesos de formación, sobre el proceso de individuación y personalización como criterio armonizador e integrador de la experiencia personal.

El momento histórico que vive Guatemala y Centroamérica, está marcado también por un incremento de personas que les es difícil encontrar el sentido de su vida, que carecen de proyecto de vida –o este no es lo suficientemente sólido como para integrarlas en lo profundo-, que desconocen su realidad vulnerada más profunda y a la vez desconocen su más hondo potencial.

Lo que se busca en el ICE es acompañar a la persona a que descubra y sane su parte golpeada, y sobre todo, a que descubra y rescate todo lo valioso que tiene, para que pueda así fluir con suavidad y continuidad su propio pozo y el manantial que lo alimenta, y esto se convierta en una acción creativa en su aportación al mundo.

Para esto, todas las actividades del ICE se apoyan en un tríptico, formulado por Cabarrús (1993): lo psicológico, lo espiritual y lo histórico. Y aunque en ocasiones es necesario hacer mayor énfasis en alguno de estos tres ejes, no se excluyen los demás. Es decir, que sean personas integradas que dejen que acontezca una realidad Fontal en ellas y desde allí se comprometan con la historia. Es un camino secuencial que parte de la realidad y lleva nuevamente a ella.

Lo que se ha ofrecido en el ICE durante los 14 años que tiene de vida, son diversas actividades de conocimiento personal, de experiencias de espiritualidad, de búsqueda de opciones de compromiso: talleres de crecimiento personal, de oración, de discernimiento, de acompañamiento psico – histórico – espiritual, de escuelas de espiritualidad, de análisis de la realidad y de análisis de coyuntura, entre otros.

Cuando el ICE hace referencia que sus talleres los orienta a personas desintegradas, se refiere en concreto, según Cabarrús, a personas que viven su

propia realidad interior en conflicto –por desconocimiento la mayoría de las veces- ya que no han logrado armonizar los dos aspectos de su propia identidad: la parte vulnerada –lo “negativo” de sí misma y el pozo de potencialidades –lo “positivo”, las “cualidades”-. Es innegable que todo ser humano, ha ido forjando su propia personalidad, su propia identidad en la interacción con la realidad en las primeras experiencias de la infancia que, causan “heridas psicológicas” y configuran la dimensión golpeada de cada uno, pero también permiten –u obstaculizan- el desarrollo de todo el potencial y las posibilidades de vida a las que está llamada toda persona.

Lo que busca el ICE es acompañar a la persona a que descubra y sane su parte golpeada, y sobre todo, a que descubra y rescate todo lo valioso que tiene, para que pueda así fluir con suavidad y continuidad su propio pozo y el manantial que lo alimenta, y esto se convierta en una acción creativa en su aportación al mundo. Puesto así, suena un poco a “poesía”, puesto en términos de uso común significa que el ICE busca que cada persona se dé cuenta de que las cosas “negativas” que hace, le brotan de unas experiencias infantiles que debe sanar, pero sobre todo, que se dé cuenta que hay en ella una gran cantidad de valores y posibilidades que no se está desarrollando.

Y que al darse cuenta de ello, aprenda a poner la fuerza de su crecimiento en el desarrollo de su positividad. En síntesis, acompañar a las personas a que hagan su propio proceso de integración personal es ayudarlas a darse cuenta de sus partes vulneradas, frágiles, débiles, para sanarlas, para acogerlas, para protegerlas y de sus partes positivas, para hacerlas crecer, para nutrirse y nutrir a otros de ella.

Es decir, son personas que se comprometen a cambiarle el rostro a la historia, porque han entrado en sí mismas y han descubierto que allí, en lo profundo de sus anhelos –que son los hondos deseos hacia la vida, en cada uno- hay una honda llamada a la solidaridad, porque se descubre que lo más hondo de sí tiene que ver con la vida de los demás. Son personas que libres de las cadenas de su propia fragilidad pueden construir un mundo mejor y descubrir en Él y desde Él una invitación concreta a comprometerse a hacer un mundo más justo, más humano, desde la realidad y el quehacer particular en el que cada cual está inmerso.

El ICE ha hecho una opción para fundamentar, enfocar y sistematizar sus talleres; sigue el enfoque Psico-Histórico-Espiritual⁵¹ que se identifica como el proceso de:

Ayudar a levantar a la persona humana de sus miedos, heridas, traumas, etc (dimensión psicológica);

Para que así levantada acontezca en ella, después de una experiencia de retiro, el encuentro con lo más profundo suyo (dimensión espiritual);

⁵¹ Enfoque que propician los diversos talleres del ICE en Guatemala.

Y que como resultado de dicho encuentro profundo y transformante, sienta el deseo interno de incidir en las estructuras sociales, desde un compromiso histórico, en búsqueda de instaurar un orden justo impulsado desde la fe (dimensión histórica).

Según Cabarrús (2000) el punto neurálgico de éste enfoque reside en la interrelación dinámica de tres factores que serán los temas recurrentes, y es lo que da lugar a sus tres partes constitutivas, es como el trípode donde se apoya este enfoque de acompañamiento:

El crecimiento personal que debe pasar por un ciclo en donde se trabaje la parte vulnerada y se llegue a la parte positiva del propio potencial. Lleva al descubrimiento de dos cosas fundamentalmente: por un lado, que en ese manantial está ya inscrita una vocación a la solidaridad, y esto lleva a un compromiso entrañable. Y, por otro, el caer en la cuenta que en lo más íntimo suyo – en el manantial- estaba ya presente Dios, sin saberlo, muchas veces. Esto último impulsa al planteamiento de un tipo de espiritualidad muy concreta.

Esta **espiritualidad** tiene unas características esenciales: supone el camino que en esto ha abierto Jesús. El modo de Jesús da una serie de actitudes, de preferencias (el Reino -con pobres y pecadores(as) como destinatarios(as)-) y un tipo de oración muy específica. La espiritualidad así presentada tiene una base esencial en el discernimiento cristiano, que se convierte, entonces, en una metodología muy concreta –aquí inspirada en Ignacio de Loyola-. Esta espiritualidad, por una parte, está toda ella lanzada al compromiso con los principales predilectos del Dios de Jesús: pobres y pecadores(as); y por otra, como efecto de ella, se revela el Dios de Jesús quien ama con amor incondicional; es una espiritualidad que libera de los ídolos y coloca con sencillez a la orilla del camino de Jesús.

El **compromiso histórico**, entonces, proviene de las dos fuerzas anteriores. Lanza con preocupación humana y divina a la búsqueda de estructuras socio-históricas más humanas, como anuncio del Reino. Esto hace que la tarea de comprometerse a erradicar el sufrimiento y la injusticia del mundo no sea simplemente una acción de compromiso simplemente humano, sino una acción mística: se sirve en los necesitados(as) al mismo Jesús.

Es importante señalar que aquí se presenta un camino que tiene cierta secuencia: del crecimiento personal, a una espiritualidad y luego al compromiso. Es algo que se suele dar cronológica y existencialmente así. Pero puede ser que para otras, se haya comenzando en el compromiso y desde allí se encuentran con la presencia de Dios y que todo ello les haya llevado a la necesidad de un crecimiento personal.

Muy cercano a este enfoque de lo psico - histórico – espiritual -punto neurálgico de la propuesta de acompañamiento del ICE-, está la armonía con la que todo debe

vivirse, además de lo que ya se ha afirmado de la fuerza de la Espiritu. Es el otro tema recurrente: la armonía. El hecho de trabajar desde un enfoque trípode implica tener que guardar una serie de balances en muchos aspectos, síntesis de muchas cosas. Todo esto sólo puede lograrse si existe una armonía interna muy profunda en quien vive los procesos.

La armonía es un término auditivo que hace referencia a un sonido que se complejiza enriqueciéndose cada vez más y, permitiendo un sin número de matices -tono mayor, menor, sostenidos, bemoles, etc.- De ahí que tome, esta metáfora. En un nivel sensible, lo equivalente sería la suavidad. A nivel psicológico algo se realiza con suavidad cuando a lo que se refiere, ya es hábito, ya “reviste” una manera de ser y por eso no se efectúa de manera forzada, estridente, sino que es algo “casi” natural. A nivel espiritual, como bien lo notó Ignacio de Loyola, la suavidad es uno de los signos más diáfanos de la presencia de Dios (EE. 124, 334⁵²). A nivel de compromiso, la suavidad se manifiesta en un hacer que brota del propio pozo, genera Nueva Humanidad y convoca a otros(as) a hacerlo.

Dice Cabarrús (2000), que no debe cederse, es en todo lo que denomino trípode – la integración de las tres dimensiones, de lo psico - histórico - espiritual-, que es el enfoque del ICE en sus procesos de formación, pero ya las diferentes vías para lograr la armonía de la integración de esas cosas no está ni mucho menos restringida a mi propuesta, afirma. (p. 20)

2.7. Acercamiento a las teorías que fundamentan la investigación

Componente psicológico

Terapia no directiva de Carl Rogers

El enfoque no directivo ve a la persona también como capaz de ser “desde dentro”. Es decir descubrir en su interior un motor con poderosas energías inconscientes, una fuente de motivación interna, un fondo que no es otro que el Nivel Vivencial, entendiendo como tal, ese fondo endotímico cuyos sinónimos pueden ser: vivencia organísmica, fondo de la energía evolutiva, corazón, estructura del ser, el hondón o tercer ojo, la otra dimensión de lo real, la interioridad.

Por lo tanto es el centro de energía inconsciente, misterio de la fuerza creadora sobre la que descansa la existencia del hombre en el mundo, el acceso a la realidad profundo, directo, intuitivo, totalitario, clave para la percepción del mundo de la inmensa riqueza de las realidades marginales más o menos veladas⁵³.

⁵² EE: Ejercicios Espirituales de San Ignacio de Loyola.

⁵³ ROGERS, Carl. El proceso de convertirse en persona. Buenos Aires, 1961.

Texto de referencia: Rogers, Carl. (1961) El proceso de convertirse en persona. Buenos Aires: Paidós.

Enfoque corporal o Focusing de Eugene Gendlin

El Focusing de Eugene Gendlin, discípulo de Rogers, terapeuta y filósofo, es la herramienta práctica, en términos psicológicos de la esencia del proceso Experiencia-Expresión.

Su proceso bien se puede comparar con la tarea agrícola: la tierra (el cuerpo) la semilla (la vivencia corporal germinal) el laboreo (la técnica), los frutos (las potencialidades).

No se apoya en el terapeuta, ni en el contenido expresado, sino en la expresión de la Vivencia Corporal Germinal.

La Vivencia Corporal Germinal no es sólo algo cognoscitivo (aunque tiene parte), ni solamente emocional (que también lo es) ni algo meramente corporal (aunque es importante componente). Es algo significativo (productor, fuente y descubridor de significados) que al mismo tiempo es corporal, afectivo y cognoscitivo y que se da antes de que estos tres aspectos se diferencien, el sentir del cuerpo ante un problema o situación particulares.

Mediante la expresión, sobre todo simbólica, la experiencia se hace inteligible y comunicable y el despliegue dinámico de la significatividad es inagotable⁵⁴.

Texto de referencia: Gendlin, Eugene. (1998) Focusing: Proceso y técnica del enfoque corporal. Bilbao: Editorial Mensajero.

Proceso de personalización e individuación de Carl Jung

El proceso de personalización o individuación es el proceso que con la fuerza motriz del nivel Vivencial, por medio de la autoexpresión de la experiencia humana, culmina en la integración de todos los niveles internos de la persona y de todas las perspectivas de la realidad. La fuerza motriz del nivel vivencial, que acompaña al Yo a lo largo de su propio proceso de personalización tiene dos manifestaciones:

Dinámica de traslación (de progreso, de avance) que consiste en una Tensión Vivencial permanente entre dos deseos dialécticos: el deseo de fusionalidad, seguridad, plenitud y el deseo de identidad, autonomía y peculiaridad.

Dinámica de descentración (de profundización, de orientación, de integración) de neutralización de la ambigüedad interna, de fusionalidad y de la identidad que consiste en una paulatina inversión narcisista.

⁵⁴ GENDLING; Eugene. Focusing: Proceso y Técnica del Enfoque Corporal. España, 1998.

Jung plantea unos momentos que delimitan el proceso de irse haciendo persona. El avance de estos pasos va marcando el proceso de ser yo mismo. La meta del proceso de individuación es la síntesis del sí mismo.

- ✓ Etapa de integración de la sombra: es la primera etapa de individuación de la persona. Esta etapa se da cuando el inconsciente dice ahora y lo dice por los sueños y la sincronicidad.
- ✓ Etapa de integración del animus-anima, integración del componente femenino y masculino. Armonización, articulación de lo femenino y lo masculino como alteridad en sí mismo.
- ✓ Etapa de encuentro consigo mismo: es la identificación honda con el yo más profundo, el yo que brota de lo más puro de la propia identidad. De esta etapa se desdobl原因 dos dimensiones: la relación con la sabiduría y relación con lo divino⁵⁵.

Texto de referencia: Sharp, Darly. (1994) Léxico Jungiano. Santiago de Chile: Editorial Cuatro Vientos.

Dialéctica experiencia-expresión de Enomiya-Lasalle, Hugo

La Experiencia es el instante concreto de contacto directo entre sujeto y objeto, mediante los sentidos internos o externos. Fenómeno en el que juega un papel protagónico el cuerpo.

En su génesis se dan cita todas las dimensiones del conocimiento humano: intuición, observación, vivencia, razón, entendimiento, la interpretación así como también el pasado, el presente y las expectativas del futuro. La existencia humana es una red de historias; por ello hay que operar siempre sobre el fondo de lo que aporta a cada persona la trama de experiencias ya realizadas en su vida, con el efecto multiplicador de la ley psicológica de la asociación de ideas.

La Expresión tiene por objeto comunicar el contenido de la experiencia o más bien comunicar la interpretación del contenido de la experiencia.

El vehículo de la expresión es el lenguaje en cualquiera de sus formas, por eso, el límite de nuestro lenguaje es el límite de nuestro mundo.

Pero el lenguaje no debe estar vacío, ser puro sonidos, palabras muertas, palabras vacías de la dimensión concreta, sino debe estar vivo, por su relación a la experiencia viva, sea convencional o profunda⁵⁶.

Texto de referencia: Enomiya-Lasalle, Hugo. (1987) Vivir en la nueva conciencia. Madrid: Ediciones Paulinas.

⁵⁵ SHARP, Darly: Léxico junguiano. Chile. 1994.

⁵⁶ ENOMIYA-LASALLE, Hugo. Vivir en la nueva conciencia. España. 1987.

Componente Histórico:

Despertar de la consciencia y ética de liberación de Paulo Freire

Podemos decir que Freire es un optimista educativo, ya que enfrenta todos los discursos desde las más diferentes posiciones que intentan caer en el fatalismo de estos tiempos, tanto frente a la globalización como a los procesos de los organismos multilaterales mostrando que es posible conectar un proceso de lucha educativa y global con las luchas más amplias de los excluidos de este tiempo y con las particularidades de la vida de la gente. En ese sentido, pudiéramos decir que es un referente de cambio que anuncia que la transformación es posible en medio de la desesperanza neoliberal y de la nueva educación como hecho técnico propiciada por los organismos multilaterales.

Las principales características de esta teoría freireana de la educación, serían:

- ✓ La pedagogía como espacio político del poder cultural.
- ✓ Despertar de la consciencia
- ✓ Liberación personal y social
- ✓ Amplía el concepto de aprendizaje.
- ✓ El reencuentro para que lo político sea pedagógico y lo pedagógico sea político.
- ✓ Las escuelas son lugares de conflicto y contradicción.
- ✓ En la globalización Freire aparece como un pensador de la resistencia⁵⁷.

Texto de referencia: Freire, Paulo. (1996) *Pedagogía de la Esperanza*. México: Editorial Siglo XXI.

El sentido de la vida

Sentido, se maneja a nivel filosófico y es entendido como contrapuesto a absurdo. Dada la dimensión existencial de incertidumbre propia del hombre, necesita respuestas a los interrogantes de *para qué* (más en el orden de los valores) y *por qué* (más en el orden de la teoría). La respuesta se encuentra en un plano más hondo que el racional, más vital: No nos vivimos como absurdos. Es algo que es justo llamarlo fe.

También se utiliza más en el campo de la psicología, el concepto acuñado por Erick Erickson de **Confianza Básica**, que es un sí subconsciente a la bondad y armonía de la vida, el substrato biológico de la esperanza, sembrada por la unidad armoniosa de la madre y que determina su actitud en todas las dimensiones, la del propio cuerpo, la del mundo exterior, la de la propia mismidad.

También se utiliza el concepto **Misión** y es entendido como sinónimo de finalidad o sentido de la vida, como vocación. Es un concepto manejado más a nivel

⁵⁷ FREIRE, Paulo. *Pedagogía de la Esperanza*. México. 1996.

religioso, profesional, socio-político y cada vez más en el de la psicoterapia. La misión es la consciencia y convicción de la meta o tarea a realizar en la vida, con exigencia progresiva de incondicionalidad⁵⁸.

Texto de referencia: Frankl, Victor. (1993) El hombre en busca del sentido. Barcelona: Editorial Herder.

Aunque la experiencia de desarrollo del ICE lleva ya catorce años, se puede considerar que requiere profundizar mucho más en su fundamentación teórica sobre todo en los aportes que hoy la psicología ofrece en cuanto al proceso de individuación y personalización, sobre otras experiencias formativas similares y sobre experiencias que se hayan realizado o se estén realizando en clave de crecimiento humano y espiritual, así como de técnicas y metodologías que permitan su evaluación. Es un espacio que no queda cerrado, sino se sigue ampliando su marco de investigación.

⁵⁸ FRANKL, Victor. El hombre en busca de sentido. España, 1993.

CAPÍTULO III

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis acción

“Si se ofrece un proceso de formación humana y de valores; entonces se podrá mejorar la calidad educativa desde la actitud del docente”.

3.2. Objetivos de la investigación

1. Conocer la realidad de Ciudad Quetzal de los docentes de EPRODEP, para que desde esa realidad y con sus aportaciones diseñar una propuesta de formación para el año 2009-2010.
2. Atender la formación y acompañamiento del personal docente de EPRODEP para fortalecer su calidad humana y de valores y que ello tenga incidencia en su calidad educativa y formadora.
3. Elaborar de forma participativa la propuesta formativa: “Desarrollo Humano y Valores en Educadores ” con sus respectivos contenidos y materiales.
4. Constituir la comisión encargada de favorecer el desarrollo y seguimiento de dicho proceso en el año 2009-2010.

3.3. Acciones a realizar previo a definir la propuesta

- Recoger de los directivos y docentes el planteamiento de necesidades para elaborar la propuesta formativa a ser desarrollada en los 3 talleres del 2008.
- Desarrollar un taller de crecimiento personal, cada mes, en horario de 8:30 a 12:30, con temas propuestos por los mismos directores y docentes.
- Conformar la Comisión de 6 docentes. Ello dió lugar a la conformación de un equipo con quienes se elaboró la propuesta de formación permanente para el 2009-2010. Para ello, se estableció una entrevista con el Director y una reunión de información y trabajo con la comisión de docentes.
- Evaluar y constatar la confirmación de la hipótesis a base de entrevistas personales con algunos de los docentes participantes y con los directores acerca de sus observaciones; luego se fueron formulando las conclusiones oportunas para el informe de la investigación-acción.
- Presentar para su validación, la propuesta formativa para el 2009, con directores y docentes y se ofreció el apoyo necesario desde mi

persona a la comisión constituida, para su formulación, en cuanto a materiales y desarrollo de los temas.

- Presentar el informe final de la investigación acción, cuando haya concluido el proceso de confirmación de la hipótesis.

3.4. Planteamiento general de propuesta a experimentar

El producto final de la presente investigación-acción será el diseño de un PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA LOS DOCENTES DE EPRODEP.

Dicho diseño se busca que sea bien definido, concreto, sencillo y aplicable, que responda a los requerimientos de los docentes y directivos.

Será implementado en encuentros mensuales de formación durante el 2009-2010.

Para ello se define como temas básicos del programa a desarrollar en cada mes, los siguientes:

- Febrero: Los dos rostros del corazón de la persona humana
- Marzo: Autoestima
- Abril: El eneagrama, camino de crecimiento humano
- Mayo: El sentido de la vida
- Junio: La salud empieza con el perdón
- Julio: Relaciones interpersonales adecuadas
- Agosto: Resiliencia y positividad
- Septiembre: Proyectos de Vida
- Octubre: Sanar el trauma acogiendo al-a niño-a herido-a

3.5. Criterios aplicados en el proceso, en base a los objetivos de la Investigación

1. Conocer la realidad de Ciudad Quetzal de los docentes de EPRODEP, para que desde esa realidad y con sus aportaciones diseñar una propuesta de formación para el año 2009-2010

- Se realizaron visitas de contacto y de estudio de la realidad de Ciudad Quetzal
- Se conoció la realidad de EPRODEP desde su Plan Estratégico 2004-2013 y desde las necesidades que se plantean en su diagnóstico inicial.
- En el desarrollo del programa EDUCAR CON EL CORAZÓN⁵⁹ al cual asisten docentes de EPRODEP se tomó contacto con sus personas y su realidad de desarrollo y crecimiento personal.

⁵⁹ Programa de formación para educadores que el ICE desarrolla en un encuentro cada mes.

- En base al acompañamiento de jóvenes en los talleres de crecimiento personal para adolescentes y jóvenes, se detectaron una serie de limitantes y vacíos que se manifiestan en la realidad familiar de los estudiantes.
 - En la reunión con directivos y docentes de EPRODEP se recogió el listado de necesidades y requerimientos manifestados para su proceso formativo y de acompañamiento a jóvenes y padres de familia.
 - Se tuvo a la vista los elementos de contenido y de necesidad para la formulación del Plan de Formación a Docentes de EPRODEP 2009.
2. Atender la formación y acompañamiento del personal docente de EPRODEP para fortalecer su calidad humana y de valores y que ello tenga incidencia en su calidad educativa y formadora
- Se escuchó la propuesta de los directivos de EPRODEP, en junio y julio del 2008.
 - Se realizó visitas a Ciudad Quetzal y se tuvo dos reuniones de preparación con directivos, docentes y padres de familia
 - Se recogió las necesidades y requerimientos de formación dada la problemática que se vive.
 - Se estableció la conveniencia de fortalecer el objetivo-programa 7 de EPRODEP de parte del ICE a través de la propuesta de formación.
 - Se estableció como acuerdo que se iría evaluando en el transcurso del desarrollo del programa, los niveles de incidencia que pueda ir teniendo en la calidad educativa y formadora de los docentes.
3. Elaborar de forma participativa la propuesta formativa: “Desarrollo humano y valores para educadores ” con sus respectivos contenidos y materiales
- Para noviembre del 2008 se estableció un taller participativo para conjuntamente elaborar y discutir la propuesta del Programa de Formación en “Desarrollo Humano y Valores”.
 - Se elaboró la propuesta y en el mes de noviembre del 2008 se tuvo escritos los temas de dicho programa con sus respectivas guías de trabajo personal y grupal a partir de la propuesta elaborada.
 - En coordinación con EPRODEP y como tarea de la investigación-acción se elaboró una guía que pueda permitir evaluar y dar seguimiento al proceso formativo que se implementó en el 2009, que permitió considerar y tomar decisiones para su validación y continuidad en el año 2010.

CAPÍTULO IV EJECUCIÓN

4.1. Actividades y resultados de las acciones realizadas

Actividades	Resultados
Escuchar la propuesta de los directivos de EPRODEP.	Se recibió la solicitud de los directivos de EPRODEP.
Realizar visitas y reuniones a Ciudad Quetzal.	Se realizaron visitas a EPRODEP en Ciudad Quetzal.
Efectuar reuniones de preparación con involucrados.	Se tuvieron dos reuniones de preparación con todos los participantes.
Recoger las necesidades y requerimientos de formación	Se contó con 3 documentos que aportan los profesores sobre necesidades de formación.
Fortalecer el objetivo -programa 7 de EPRODEP.	Se tomó en cuenta el Plan Estratégico de EPRODEP y para esta investigación-acción, específicamente el programa-objetivo 7.
Evaluar los niveles de incidencia del programa.	Se estableció este acuerdo en las reuniones de septiembre y octubre con personal de EPRODEP.
Conocer la realidad de EPRODEP desde su Plan Estratégico 2004-2013.	Se estudió y escuchó a directivos y docentes de EPRODEP acerca de su Plan Estratégico y del contenido esencial.
Conocer la realidad de desarrollo y crecimiento personal los docentes de EPRODEP.	Durante los 8 encuentros de EDUCAR CON EL CORAZÓN de febrero a octubre del 2008, se tomó contacto con profesores de EPRODEP y se conoció de cerca su realidad de desarrollo y crecimiento personal.
Reconocer en el acompañamiento de los estudiantes las limitantes y vacíos que se manifiestan en su realidad familiar.	En el taller de jóvenes desarrollado por el ICE se detectó y conoció la realidad concreta de jóvenes a quienes atienden los docentes de EPRODEP.
Recoger en la reunión con directivos y docentes de EPRODEP el listado de necesidades para su proceso formativo y acompañamiento.	Se contó con un documento que aporta elementos sobre necesidades y requerimientos para la formación.
Formular el Plan de Formación a Docentes de EPRODEP 2009.	Se contó con información fundamental para la formulación del Programa de Formación.
Realizar en noviembre del 2008 un	Se elaboró con directivos, docentes y

taller participativo para discutir la propuesta del Programa de Formación.	padres de familia de EPRODEP, la propuesta del Programa de Formación.
Desarrollar los temas del programa con sus respectivas guías de trabajo personal y grupal.	Se investigó y desarrolló los temas que abarcó el programa de formación en el 2009-2010. Se preparó las guías de estudio personal y grupal para cada uno de los talleres del año 2009.
Constituir la Comisión de docentes, directivos y padres de familia, encargados del acompañamiento y fortalecimiento de la formación dentro de EPRODEP.	Quedó conformada y constituida la Comisión que de parte de EPRODEP desarrollará el Programa de Formación.
Capacitar y formar a dicha comisión para el desarrollo de la propuesta.	Se desarrollaron dos jornadas de formación y capacitación a la Comisión específica de EPRODEP para el desarrollo de la propuesta de Formación.
Elaborar una guía para evaluar y dar seguimiento al proceso formativo.	Se presentó el informe de la presente investigación y se elaboró para EPRODEP una guía de evaluación y seguimiento del proceso de formación.
Poner en marcha el Programa de Formación “Desarrollo Humano y Valores” de febrero a octubre del 2009, a cargo de la Comisión específica y acompañamiento-asesoría.	Se puso en marcha la propuesta de formación de febrero a noviembre del 2009.

4.2. Producto final

Propuesta del programa de formación

Desarrollo humano y de valores para educadores

Objetivo general

Favorecer un programa de formación que implique en los educadores, reflexión y crecimiento personal sobre temas del proceso de su desarrollo humano; que oriente su misión y labor educativa en la búsqueda de valores para una mayor calidad educativa en EPRODEP.



Tema 1, mes de febrero

Los dos rostros del corazón de la persona humana

Lo que revela la experiencia personal implica, por una parte, una realidad golpeada, herida, vulnerada pero también, por otra, un potencial, unas fuerzas, un “pozo”⁶⁰ de posibilidades, un conjunto de fuerzas positivas. Es decir, toda persona está movida en su actuación por una mezcla de esos dos rostros del corazón.

Es el interactuar de la parte vulnerada y el potencial de posibilidades, lo que va dando la identidad a la persona y en donde va descubriendo cuál es el sentido de su vida y cuál es su tarea en la historia.



Por eso, en la medida en que me haga consciente de estas realidades de mi inconsciente, en la medida en que me de cuenta de lo que brota de mi parte vulnerada y la vaya sanando, y me de cuenta de la riqueza que hay en mi pozo y lo vaya potenciando, me iré conociendo, iré creciendo y descubriendo mi verdad más honda y al ser una persona modificada por dentro, iré modificando las estructuras de la historia.

Utilizando una metáfora bastante elocuente se puede comprender mejor esto. Los dos rostros de nuestro corazón, nos hacen situarnos y comportarnos con nosotros mismos, con los otros, con el entorno y con Dios de maneras diferentes: como moscas o como abejas obreras.

Las moscas están en el estiércol, en lo más sucio y lo llevan a donde debe haber mayor riqueza y positividad...Las abejas trabajadoras extraen lo mejor de las flores, y además producen la miel que es un alimento nutritivo y un remedio fundamental para los demás.⁶¹

1. El peso de la herida...

La parte herida, golpeada, vulnerada, a veces es la que más resalta. Por no conocerla nos juega malas pasadas, nos lleva a comportamientos que no entendemos y con los que nos hacemos daño y hacemos daño a los demás, pero sobre todo, porque por no saber de su existencia, por no haberla desentrañado y

⁶⁰ CABARRUS, Carlos Rafael. **Crece bebiendo del propio pozo**. Desclée de Brouwer. España, 2002.

⁶¹ Metáfora para ilustrar la parte negativa y vulnerable de toda persona y la positividad.

sanado, está ahí enturbiando nuestro pozo, oscureciendo nuestras potencialidades, impidiéndonos realizar nuestros deseos más profundos.

Lo vulnerado brota más claramente cuando hay excesivo cansancio, demasiadas presiones, estrés, vida agitada y apurada, activismos compulsivos o presiones externas, pero también las sensaciones negativas surgen por sí mismas, como si tuvieran vida propia.



Reflexión personal:

¿No es verdad que hay cosas como un peso que te llevan siempre a la negatividad, al desánimo, a la experiencia de estar como abandonado-a, aislado-a, como ansioso-a, como angustiado-a y que no sé ni por qué vienen y casi tampoco sé ni cómo se van?

¿No es cierto que has intentado acallar, muchas veces, todos esos ruidos desequilibrantes del vacío interno, con más trabajo, con más actividad, con drogas, con alcohol, con música, con televisión, que te “distrigan y al final no te llenan ni te satisfacen?

Todo eso brota de lo que llamamos el peso de la herida, el peso de lo golpeado de las primeras experiencias, que no necesariamente tienen que ser experiencias trágicas



La necesidad fundamental que tiene toda niña, todo niño, es la de recibir el reconocimiento de su persona y sobre todo el derecho a recibir el amor incondicional de sus padres o quienes hagan el papel de ellos. Pero este derecho primario puede ser violentado de muchas maneras.

- Cuando no se acepta el embarazo de la madre o se rechaza al hijo que va a nacer...
- Cuando no se está de acuerdo con el sexo de quien nace, no se llenan las expectativas...
- Cuando se brinda amor condicionado: “te quiero si... o te quiero por...”
- Cuando los padres no creen en la niña, cuando no apuestan por el niño...
- Cuando no hay un clima de tranquilidad sino de zozobra, de inseguridad, de peleas, discusiones...
- Cuando no se recibe el tacto adecuado, más aún cuando se erotizan las caricias, cuando se reciben castigos físicos drásticos, cuando no soy tocado-a “adecuadamente”
- Cuando los niños-as perciben los conflictos matrimoniales, las discusiones de los padres por el-la hijo-a
- Cuando se sienten comparados...sienten que prefieren a sus hermanos...que no son tomados-as en cuenta
- Cuando se sienten abandonados, dejados al amparo de hermanos, familiares, vecinos...

Es importante darnos cuenta que las heridas pueden darse por falta o por exceso. Es decir por la no-satisfacción de la necesidad o por la satisfacción exagerada de ésta, por la falta de atención o por la sobreprotección

Estas heridas⁶² al producir una sensación de indefensión en el niño, en la niña, hacen que surjan unos miedos básicos: a ser condenado-a, a no ser querido-a, a fracasar, a ser comparado-a, a quedarse vacío, a ser abandonado-a, a no querer más dolor, a mostrarse débil, al conflicto.

Y ¿cuáles son los síntomas, las acciones que nos delatan o nos descubren la herida? Las compulsiones, las reacciones desproporcionadas, el sentimiento malsano de culpa, la baja estima personal, las voces negativas que nos repetimos y con las que hacemos daño, la postura corporal y en general un patrón negativo de conducta.



Preguntas para reflexión personal:

¿Conozco mi historia personal, la historia de mi embarazo, la historia de los primeros 8-9 años de vida?

¿Cuáles de las manifestaciones que se expresan del PROCESO VULNERADO en el documento, yo las percibo consciente y honestamente en mi vida y repercuten en mis relaciones?

De las expresiones más típicas de la herida, ¿Cuál-es considero que aplica más a mi persona y cuál considero que es su causa?

¿Qué sensación me produce reconocer mi PROCESO VULNERADO?

¿A qué me invita esta reflexión, para bien de mi proceso de crecimiento personal?



Preguntas para reflexión grupal:

¿Cómo afecta el proceso vulnerado de la persona en las relaciones consigo mismo-a, con las demás personas, con los compañeros de trabajo o relaciones laborales, con mi familia, en la sociedad?

¿Considero que puede tener una incidencia social, política, familiar, el conocerme en mi proceso vulnerado y caminar en búsqueda de sanación y ayuda para sentirme más en armonía interna?

Cómo grupo o equipo ¿en qué y cómo nos podríamos ayudar a crecer, a fortalecernos, a no vivir desde la parte vulnerada para bien de las personas con quienes nos relacionamos?

⁶² Nombre con el que se identifica la parte vulnerable, de dolor y sufrimiento de la persona.

2. *El empuje de nuestra positividad*



Cuando se ha hecho un proceso que ha permitido reconocer y hacer un camino de curación de las heridas, se ha logrado hacer consciente el proceso vulnerado que se ha vivido y el patrón de conducta negativo que se ha desprendido de allí, se abre entonces la posibilidad de reconocer y hacer un camino de redención acogiendo y potenciando el pozo de la positividad y de las energías vitales. Este es el camino que lleva a desarrollar plenamente la dimensión humana: limpiar la herida desde el propio manantial⁶³.

Todo ello nos va a permitir la plenificación de la existencia que consiste en la capacidad de crear el amor y las condiciones para el mismo y que se traduce en unas relaciones armónicas conmigo misma, con las demás personas, con el entorno y con Dios.

Reconocer nuestra positividad tiene cierta facilidad si aprendemos a evaluar lo que hacemos y sabemos analizar la realidad y la manera cómo podemos actuar en ella.

Esto significa que el crecimiento personal es un compromiso que sólo es posible si se nutre con el agua del propio pozo, el agua que nace del manantial interior.

Reflexión personal:



Tengo muchas cualidades, y tal vez nunca he hecho una cosecha de lo positivo: ¿Cuáles son esas cualidades que más valoro en mi misma? ¿Cuáles son las que me dicen con mayor frecuencia aunque me cueste aceptarlas? ¿Cuáles me hacen sentir gozo, gusto por tenerlas? ¿Cuáles me han causado dificultades?

Lo más importante es conocer mis fuerzas internas personales que alimentan ese cúmulo de cualidades. ¿Qué fuerzas mías nunca me abandonan sino que me han hecho salir de las situaciones difíciles? ¿Qué es eso que me da más intimidad, más identidad, más sentido? Las enumero porque por ahí ha de estar mi manantial.

El manantial es aquello que hay en cada uno-a que es inalterable, inagotable, lo que me saca en los momentos más difíciles, lo que me da más intimidad e identidad. Si entras en tu manantial encontrarás, además de tu máximo potencial, fundamentalmente otras dos realidades que seguramente pasan desapercibidas en lo ordinario de tu vida: la conciencia y el agua viva.

⁶³ CABARRUS, Carlos Rafael. **Crecer bebiendo del propio pozo**. Desclee de Brouwer, 2002.

En primer lugar, en el manantial que te identifica, encuentras una voz que es la voz de tu ser que está creciendo, una voz que te señala lo que te hace bien, lo que te ayuda a ser verdad, lo que te empuja a la integración, y a la vez te lleva a generar el bien, la veracidad, la integridad...Esto es tu conciencia⁶⁴. Por otra parte, en ese manantial, encuentras también el agua viva que es la presencia actuante y transformante de Dios mismo en el fondo más íntimo de ti.

Este doble descubrimiento te hace capaz de tomar en serio tu vida y de darte cuenta cómo en la vida misma, en tu propia vida está inscrito en lo más hondo del manantial, algo que tiene que ver con la solidaridad, algo que hace referencia a la metáfora del “agua” y del “pozo”: el agua no sirve para sí misma, es para las otras realidades, para las demás personas, para saciar la sed de otras personas.



Potenciar la positividad y hacer crecer cada vez más el pozo, se te nota en el compromiso con tu proceso continuo de crecimiento –discernimiento y análisis de la realidad personal e histórica-, en la capacidad de autocríticarte constructivamente, en la capacidad para tomar decisiones, en la libertad en las relaciones, en la aceptación de la crítica externa como camino de crecimiento, en la ausencia de miedos psicológicos, en el manejo de la culpa sana, responsable y fecunda –la que lleva a reconocer errores e intentar repararlos-, en las reacciones proporcionadas a las realidades presentes, en la disminución del empleo de los mecanismos de defensa, en la ausencia de comportamiento compulsivo, en la autoestima positiva, la conciencia solidaria y el comportamiento ético.

⁶⁴ CAPRA, F. **La trama de la vida**. Anagrama. Barcelona, 1998.



Tema 2, mes de marzo

La autoestima

1. Introducción

Toda persona tiene en su interior sentimientos, que según su personalidad puede manifestarlos de diferentes maneras. Muchas veces estas manifestaciones dependen de otros factores, según el lugar físico, sentimental y emocional, éstos pueden influir positiva o negativamente en la formación de la persona o sea en la Autoestima.

2. Autoestima

¿Qué es la autoestima?

La autoestima es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar. Es a partir de los 5-6 años cuando empezamos a formarnos un concepto de cómo nos ven nuestros mayores (padres, maestros), compañeros, amigos, etc.; y las experiencias que vamos adquiriendo.

Según como se encuentre nuestra autoestima, ésta es responsable de muchos fracasos y éxitos, ya que una autoestima adecuada, vinculada a un concepto positivo de mí mismo, potenciará la capacidad de las personas para desarrollar sus habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal, mientras que una autoestima baja enfocará a la persona hacia la derrota y el fracaso.

3. Baja autoestima⁶⁵

Todos tenemos en el interior sentimientos no resueltos, aunque no siempre seamos conscientes de estos. Los sentimientos ocultos de dolor suelen convertirse en enojo, y con el tiempo volvemos el enojo contra nosotros mismos, dando así lugar a la depresión. Estos sentimientos pueden asumir muchas formas: odiarnos a nosotros mismos, ataques de ansiedad, repentinos cambios de humor, culpas, reacciones exageradas, hipersensibilidad, encontrar el lado negativo en situaciones positivas o sentirse impotentes y autodestructivos.

⁶⁵ RODRIGUEZ DELGADO, J. M. **La felicidad**. Temas de hoy. Madrid, 1991.

Cuando una persona no logra ser auténtica se le originan los mayores sufrimientos, tales como, enfermedades psicológicas, la depresión, las neurosis y ciertos rasgos que pueden no llegar a ser patológicos pero crean una serie de insatisfacciones y situaciones de dolor, como por ejemplo, timidez, vergüenza, temores, trastornos psicosomáticos.

La autoestima es importante porque es nuestra manera de percibirnos y valorarnos. Una persona que no tiene confianza en sí misma, ni en sus propias posibilidades, puede que sea por experiencias que así se lo han hecho sentir o por mensajes de confirmación o des-confirmación que son transmitidos por personas importantes en la vida de ésta, que la alientan o la denigran.

Otra de las causas por las cuales las personas llegan a desvalorizarse, es por la comparación con los demás, destacando de éstos las virtudes en las que son superiores, por ejemplo: sienten que no llegan a los rendimientos que otros alcanzan; creen que su existencia no tiene una finalidad, un sentido y se sienten incapaces de otorgárselo; sus seres significativos los descalifican y la existencia se reduce a la de un ser casi sin ser. No llegan a comprender que todas las personas son diferentes, únicas e irrepetibles, por lo que se consideran menos que los demás.

La persona, va creciendo y formando su personalidad dentro del ambiente familiar, que es el principal factor que influye en la formación de la misma, ya que le incorpora a ésta los valores, reglas y costumbres que a veces suelen ser contraproducentes. Algunos de los aspectos ya mencionados son incorporados, a la familia, por medio del "modelo" que la sociedad nos presenta, y éste es asimilado por todos los grupos sociales. Pero, la personalidad de cada uno, no sólo se forma a través de la familia, sino también, con lo que ésta cree que los demás piensan de ella y con lo que piensa de sí misma, al salir de este ambiente y relacionarse con personas de otro grupo diferente.

4. La familia

La autoestima, además es aprender a querernos y respetarnos, es algo que se construye o reconstruye por dentro. Esto depende, también, del ambiente familiar en el que estemos y los estímulos que este nos brinda.

En la violencia familiar las víctimas y los victimarios poseen muy baja autoestima, ya que por un lado, la víctima es alguien al que maltratan sin que ésta pueda poner límites y no se da cuenta de que está siendo abusada. Por otro lado, los victimarios compensan lo inferior que se sienten, maltratando y abusando, en este caso, de un familiar.

Muchas de las heridas emocionales que tiene una persona, producidas en su niñez pueden causarnos trastornos psicológicos emocionales y físicos (cáncer, úlceras, hipertensión, trastornos cardíacos y alimentarios, problemas en la piel, depresiones, etc.), produciendo dificultades en la vida de las mismas (conflictos

serios en el trabajo, disminución de la energía y de la capacidad creativa, relaciones matrimoniales desastrosas, no poder hacer o conservar amigos, poco entendimiento con las hijas e hijos).

Existen padres, madres, docentes o cuidadores que humillan, desprecian, no prestan atención, se burlan o se ríen del niño/a cuando pide ayuda, siente dolor, tiene un pequeño accidente, necesita que lo defiendan, expresan miedo, piden compañía, se aferra buscando protección, tiene vergüenza, etc.. Estas actitudes se completan con otras totalmente opuesta, demostrándole al niño que es "querido y bonito" creándole una gran confusión. Pero estas muestras de cariño son aparentes, adjudicándole un rotulo a su identidad, que trae como consecuencia un peso negativo en formación y en el desarrollo de sus capacidades.

En el momento en que la persona afectada es adulta, transmitirá la humillación o el maltrato a personas más pequeñas o vulnerables. Es una cadena hereditaria de abuso y poder, ya que el desprecio y la vergüenza vivida en la infancia son la fuente del problema que afectan en la vida adulta y los causantes de la baja autoestima.

La principal imagen y más generalizada forma de violencia es el maltrato emocional. Hay muchas maneras para asustar a un niño y hacerlo sentir culpable e intimidado, sin recurrir a la violencia física. El niño o la niña se atormentan con pensamientos y sentimientos que no puede comunicar ni compartir con nadie y aprenden a soportar el dolor y el silencio.

La autoestima y la comunicación están muy relacionadas, porque según como se diga algo, el efecto será positivo o negativo, de aprendizaje o de resentimiento, que se transmite desde la infancia hacia el futuro. Por esta razón, se entiende que los padres y madres que dañan la autoestima de sus hijos no siempre lo hacen intencionalmente, ya que ellos fueron educados del mismo modo. Cuando los padres quieren que sus hijos reaccionen como ellos desean, suelen comportarse de maneras particulares. Estas maneras pueden ser:

Los mártires: controlan al niño haciéndolo responsable de su sufrimiento y culpable por todo lo que pueda querer o hacer que no le caiga bien a estos mártires, a quienes nada les viene bien, y recurre a las quejas, los reproches, las lagrima, las amenazas de que les va a dar una ataque, etcétera.

- Ves como me sacrifico por vos y no te importa-
- Dejé todo para criarte y me lo pagas haciendo eso-
- ¿En que nos equivocamos que nos haces estas cosas?-

Los dictadores: controlan al niño o la niña atemorizándolos cuando hacen algo no autorizado, son estrictos y amenazantes para que obedezcan y todo los enfurece. Condenando de manera inapelable al niño, con burlas, gritos, despliegue de poder y dominación.

- Como podes ser tan estúpido/a, como no te das cuenta de las cosas-
- Te avisé y ahora vas a ver lo que te pasa por no obedecer-
- Yo no tengo que darte explicaciones, lo haces porque te lo ordeno y punto-

A veces estos roles (mártir y dictador) se combinan, se alternan y agregan más confusión a los chicos porque también van acompañados con demandas o manifestaciones de cariño. Y si un hijo llega a quejarse, a llorar o a reclamar por el trato que recibe puede volver a ser juzgado, culpado y descalificado.

"Según se hallan comunicado nuestros padres con nosotros así van a ser los ingredientes que se incorporen a nuestra personalidad, nuestra conducta, nuestra manera de juzgarnos y de relacionarlos con los demás. Esas voces quedan resonando dentro de nosotros toda la vida. Por eso hay que aprender a reconocerlas y anular su poder para que no nos sigan haciendo sufrir, para liberarnos de esos mandatos distorsionados y para no volver a repetírselos a nuestros hijos e hijas.

Ninguna forma de maltrato es educativa y ningún mensaje o comunicación que culpabiliza, critica, acusa, insulta o reprocha es un buen estímulo para nadie. Y menos en la infancia, cuando no hay posibilidades de defenderse, protegerse o entender que es la impotencia y el desconocimiento de otras formas de trato lo que lleva a los padres y madres a asumir ese papel de mártir o de dictador. "Lo primero que hay que entender es que no podemos hacernos cargo toda la vida de los problemas que amargaron o hicieron de nuestros padres y madres personas mártires o dictadoras. Basta con empezar a investigar de que manera nos afectaron esas actitudes, para comenzar a liberarnos de sus efectos y no repetir nada de esto con los propios hijos e hijas, con nuestros alumnos, con cualquiera de nuestros chicos o chicas que puedan estar a nuestro cuidado."

5. Como sanar la autoestima herida en la infancia⁶⁶

"Para comenzar a ejercitarse en desaprender lo negativo que nos inculcaron..., y sanar a ese niño/a que quedaron escondidos y heridos en nosotros, podemos ir reemplazando las viejas ideas que construimos por otras. Repetir estas afirmaciones con frecuencia es una manera de comunicarnos con nosotros mismos, de ayudarnos a adquirir seguridad y tener presentes nuestros derechos:

- ✚ Realizo mis elecciones y acciones con responsabilidad y sin temor.
- ✚ Solo yo decido el modo como utilizo mi tiempo, pongo límites a quienes no respetan esto, hago acuerdos para combinar mi tiempo con el de otros sin someterme.
- ✚ Me aplico a mi trabajo con responsabilidad pero, si algo no va bien, no es porque yo sea un fracaso sino que todavía tengo que aprender más.

⁶⁶ ROGERS, Carl. **El proceso de convertirse en persona**. Paidós, Buenos Aires, 1961.

- ✚ Me hago responsable del modo cómo trato a los demás y evito repetir lo que a mí me hizo sufrir.
- ✚ Tengo confianza en poder resolverlo mejor posible cualquier situación.
- ✚ Aprendo a comunicar mis sentimientos y respeto los de otros.
- ✚ Cambio mis opiniones sin temor si me doy cuenta que no eran correctas.
- ✚ Soy una persona valiosa, capaz, creativa y estoy abierta para cambiar todos los aspectos de mi vida.

Si una persona tiende a valorarse de esta manera se transforma el guía de su propia vida y está protegida de sentir culpas irracionales, de creerse incapaz, mala o inútil, de tener que complacer para ser aceptada.



Guía de reflexión personal:

1. Qué tan de acuerdo me manifiesto sobre el planteamiento de que la Autoestima tiene una mayor manifestación de acuerdo a las voces negativas o positivas que haya recibido en la infancia?
2. Cuáles pueden ser algunos indicadores de que mi estima personal se encuentra en un nivel adecuado o en un nivel bajo?
3. Los miedos que se desprenden de unas heridas pueden ser provocadoras de la baja estima?



Guía de reflexión grupal:

1. ¿Qué incidencia positiva o negativa puede tener en las relaciones interpersonales, el nivel en que se encuentre mi estima personal?
2. ¿Qué elementos son necesarios tener en cuenta en el desarrollo y fortalecimiento de una estima adecuada en los estudiantes?
3. ¿Cuál podría ser el acompañamiento a facilitar a estudiantes con estima baja durante el tiempo que están formándose?



Tema 3, mes de abril

El eneagrama, camino de crecimiento humano

El Eneagrama⁶⁷ de la Personalidad es una herramienta muy poderosa que apoya el trabajo interior, al suministrar una guía para el descubrimiento y aceptación de nuestras mayores limitaciones, si hay primero un propósito de trascenderlas, y nos faculta la respetuosa comprensión de las de los demás.

Este sistema de desarrollo humano contempla nueve estilos básicos de personalidad⁶⁸ y sus interrelaciones.

Es muy útil para identificar y clarificar nuestro funcionamiento psicológico además de ser utilizado como un método de auto-observación y estudio dentro de un contexto psicoterapéutico, o de un trabajo de realización personal y espiritual. En ese sentido, es una herramienta psico-espiritual que si bien puede utilizarse solamente a nivel psicológico proporcionando un mayor nivel de funcionalidad, satisfacción personal y adaptación al medio su alcance es mucho más profundo, sirviéndonos de guía hacia los niveles más profundos del Ser.



"La diferencia entre que la personalidad funcione o malfuncione es completamente una diferencia de grado. Los más altos potenciales de nuestro estilo del Eneagrama incluyen ideales, habilidades, sensibilidades, y fortalezas que valoramos profundamente y que nos sirven bien. Pero cuando nos excedemos con ellos, nuestras mejores cualidades se pervierten en nuestras peores, mutantes, bastardas y despreciables imitaciones de sí mismas."

Este mapa de la personalidad es una amalgama del conocimiento guardado por varias tradiciones de sabiduría antigua combinado con los avances de la psicología moderna. Nos permite sostener una investigación abierta e inteligente sobre nuestra propia experiencia revelándonos cada vez aspectos más profundos de nuestro mundo interno.

El Eneagrama de la personalidad, basado en la auto-conciencia y auto-observación es uno de los métodos más claros y precisos que hay para

⁶⁷ RISSO, Don Richard. **El eneagrama de la personalidad**. Paidós, Buenos Aires 1996.

⁶⁸ LERSCH, Philips. **La estructura de la personalidad**. Scientia. Barcelona 1964.

entendernos a nosotros mismos y por ende a los que nos rodean. Nos apoya para relacionarnos desde la compasión y el entendimiento, permitiéndonos sostener lazos más fuertes y comprometidos y una mejor y más efectiva comunicación.

Este mapa dinámico e interactivo muestra la forma básica que tenemos de percibir y organizar la realidad; la forma como vemos la vida. Utiliza nuestros patrones o hábitos de conducta limitantes como señalamientos hacia aspectos esenciales o nucleares dentro de nosotros que eventualmente nos permitirán acceder a niveles superiores de conciencia, equilibrio y sanidad.

Este modelo apunta a la motivación primaria o fuerza impulsora básica que subyace cualquier comportamiento. No es una colección de rasgos sino que alumbra aquello que está en la raíz del propio estilo, a las estrategias internas que gobiernan y dirigen nuestros actos; nuestros miedos y deseos más profundos: la maquinaria del sótano, por así decirlo.



"Potencialmente, en cada uno de nosotros están todos los elementos y las calidades del ser humano, las semillas de todas las virtudes y de todos los vicios. En cada uno de nosotros está el criminal potencial y el santo también potencial o el héroe. Es una cuestión de diferente desarrollo, de valoración, de elección, de control, y de expresión."



Guía de reflexión personal:

1. De qué manera el Eneagrama como herramienta me permite conocerme en mis luces y sombras?
2. Es posible que desde mi tipología, yo pueda tener una incidencia favorable o desfavorable en las relaciones interpersonales y como docente con mis alumnos?
3. ¿Cuál es el aprendizaje fundamental que me aporta el Eneagrama en relación a mi crecimiento personal como parte del desarrollo humano?



Guía de reflexión grupal:

1. ¿Para qué es útil la herramienta del Eneagrama en el conocimiento de las personas, de los grupos, de las relaciones interpersonales?
2. ¿De qué manera podemos apoyar el crecimiento y desarrollo humano de los estudiantes desde la herramienta descrita?
3. ¿Cuáles podrían ser algunas sugerencias o recomendaciones a tener en cuenta en la formación de docentes, alumnos y padres de familia desde el eneagrama?



Tema 4, mes de mayo

El sentido de la vida

1.- La realidad primaria del “sentido”⁶⁹

Es fácilmente observable que amplios sectores de la sociedad moderna, de manera más o menos intensa, están afectados por diversos trastornos psíquicos, que se traducen en diversas anomalías mentales, como pueden ser determinados tipos de ansiedades, complejos, depresiones, angustias, desesperanzas, aburrimiento, tedio...etc. y que les lleva a recorrer largos y costosos peregrinajes por el intrincado mundo de psiquiatras y psicólogos, como señala Victor Frankl:

“Los pacientes acuden al psiquiatra porque dudan del sentido de su vida o desesperan de poder encontrarlo”.

Frankl, afamado psiquiatra y filósofo vienés, antiguo discípulo de Freud, y fundador de la “Logoterapia”, es uno de los pensadores del S. XX que con más amplitud y profundidad han tratado de estos conflictos psíquicos, y que ha logrado despertar el interés por ellos. Especialmente en dos de sus obras: “La Voluntad de Sentido” y “La Idea Psicológica del Hombre”, considera que lo primario y fundamental para vivir de acuerdo con nuestra dignidad humana es el encontrar un sentido a la vida:

“El preocuparse por hallar un sentido a la existencia es una realidad primaria, es la característica más original del ser humano”.

Por ello sostiene, que un importante porcentaje de estos trastornos mentales, proceden del “sinsentido” de la vida en el que se desenvuelve el itinerario existencial de numerosos individuos, producto de su vaciedad interior: Diversos filósofos de la antigüedad, como Sócrates, Platón, Aristóteles, los estoicos, los epicúreos, San Agustín, y un largo etcétera, ya se habían planteado desde sus propias ópticas especulativas, el concepto del sentido de la vida. Por ello se lamenta Frankl, que este concepto que justifica y da razón de ser a la existencia humana, no se haya planteado en los gabinetes psicológicos, hasta fechas recientes:

”Durante demasiado tiempo el clamor que busca el sentido ha sido desoído” “Este

⁶⁹ FRANKL, Victor. **El hombre en búsqueda del sentido último**. Herder, Barcelona. 1953.

concepto tiene una historia larga, pero la psicología moderna, hasta hace poco apenas lo había utilizado sobre todo porque parecía inaccesible a la ciencia”.

2.- Una peculiaridad propia del ser humano

Frankl considera que la búsqueda del sentido de la vida, es una peculiaridad propia del ser humano, que lo distingue radicalmente de los animales irracionales. Y es que el hombre, como nos recuerda Heidegger, habita el mundo, que es su morada, y lo organiza de acuerdo con sus intencionales proyectos y decisiones, en cambio el animal, se limita a corretear por el mundo. Por tal circunstancia, cuando algún psicólogo con anteojeras reductivamente biologists, concibe que la frustración por la ausencia de un sentido de la vida responde a una enfermiza falta de inseguridad, a un complejo de debilidad, o a otras instancias semejantes, expresa un notable desconocimiento de la naturaleza humana, y se arriesga a tener una visión deforme y unilateral de su realidad óptica⁷⁰:

“El cuidarse de averiguar el sentido de su existencia es lo que caracteriza justamente al ser humano en cuanto tal -no se puede ni aun imaginar un animal sometido a tal preocupación, y no es lícito degradar esta realidad que vemos en el hombre a una especie de debilidad, una enfermedad, un síntoma o un complejo. Más bien es al revés. “La frustración de la voluntad de sentido, no es de suyo algo patológico, y está también lejos de ser enfermizo”.

Frankl reconoce y auto-valora la importancia de su trabajo de investigación sobre la voluntad de sentido, y la positiva aplicación de su método de la “logoterapia”, tanto por los excelentes resultados prácticos que ha producido en sus pacientes, como por su identificación con la sensibilidad y las necesidades del hombre actual:

“Es un hecho que la logoterapia al interpretar al hombre como un ser en la búsqueda del sentido, hace vibrar una cuerda en el ser humano de hoy que conecta con necesidades de nuestra época

3.- El placer como categoría suprema

Una de las conductas que revelan la ausencia del sentido de la vida, es la que le atribuye al placer sensible el rango de principio y categoría suprema, y se traduce en la búsqueda desaforada de aquellos objetos que lo producen, como las drogas, el sexo, el alcohol, los juegos de azar, etc. o también en el afán desmesurado de poseer imperativamente los múltiples productos y artefactos que se ofrecen en el mercado. Alejandro Llano, dirá al respecto que “la tendencia del disfrute inmediato de gratificaciones sensibles es culturalmente letal. Adormece la capacidad de proyecto, fomenta el conformismo y domestica la disidencia. Se mueve en una espiral descendente, que sume a las personas en el vértice del hedonismo”.

⁷⁰ DURCKEIM, K. G. **Experimentar la trascendencia**. Luciérnaga. Barcelona, 1993.

“La búsqueda del placer, (el principio del placer), comenta Frankl, aparece cuando se frustra la voluntad de sentido”.

Este principio hedonista del placer, que Frankl critica con su habitual agudeza, es precisamente el principio en el que Freud, fundado en las subjetivas instancias desiderativas del individuo, sustentará su tambaleante estatuto cognoscitivo. Un principio del placer, que se ha acelerado en la equívoca denominación de la “sociedad del consumismo”, y que actuando como anestesiadador del espíritu, fomenta diversas formas de inmadurez psíquica que incapacitan para descubrir el auténtico sentido de la existencia humana:

“La pregunta por el sentido de la vida es expresión de madurez mental. En la sociedad de consumo y abundancia sólo hay una necesidad que no encuentra satisfacción y esa es la necesidad de sentido, su voluntad de sentido”.

Y es que la abundancia de ofertas y el innumerable elenco de instrumentos técnicos cada vez más sofisticados que nos brinda el supuesto “estado del bienestar”, aunque es evidente que satisface necesidades básicas en distintos órdenes de la vida, hay que afirmar al margen de lo políticamente correcto, que no responde a las exigencias más hondas e íntimas de la persona si se toman y se absolutizan como fines en sí mismos. Pues el simple tener y acumular bienes materiales, no perfecciona de por sí a los sujetos si no contribuyen a la perfección y enriquecimiento de su ser. Es lo que ya en los años treinta, Gabriel Marcel expresó en su conocida formulación de que el sentido y el valor de la persona “no está en lo que tiene, sino en lo que es”, es decir, no se trata solamente de “tener más” sino de “ser más”, proposición que de algún modo se podría identificar con la frase de Frankl:

“Las personas tienen los medios para vivir, pero carecen de sentido por el qué vivir”.

Como palpablemente se puede comprobar, este cúmulo de prestaciones que hacen más fácil y cómoda la existencia y mejoran la salud colectiva, no son de por sí una fuente de alegría y de acicate intelectual, si no que más bien desembocan, como Frankl sabe poner de relieve, en la insatisfacción afectiva, y en la pérdida de sensibilidad para el agradecimiento (especialmente en los jóvenes), si no se les confiere un sentido de orden superior:

“Los pacientes en su mayoría están sanos, pero no están satisfechos de serlo, poseen abundantes bienes sin estar agradecidos”.

Poner como exclusivo objetivo la mera satisfacción de las necesidades biológicas (como pretende el psicoanálisis) simplemente para restablecer el reequilibrio homeostático o psicológico, conlleva mutilar la integridad de nuestro ser y cegar la mirada ante el horizonte de los valores:

“El ser humano no agota su realidad en la satisfacción de los instintos o las necesidades con miras a mantener o restablecer su equilibrio psíquico, sino que

busca originariamente, cumplimiento de un sentido y la realización de unos valores". "La persona no está determinada por sus instintos sino orientada hacia el sentido".

4.- La reducción biologista⁷¹

Un reduccionismo psico-biológico, chato y romo, que se sustenta a costa de marginar otras dimensiones de la estructura humana, y que para Frankl supone una errónea interpretación que alimenta la ignorancia por el sentido de la vida:

"El reduccionismo tiene razón dentro de sus límites. Su peligro es el pensamiento unidimensional que priva la posibilidad de encontrar un sentido".

Una de las consecuencias que se asienta en el ánimo de los individuos que se dejan impregnar por la ausencia del sentido, es para Frankl el aburrimiento. Un negativo sentimiento que desembocando en la abulia y la tristeza, se distribuye en un amplio repertorio de actitudes y comportamientos que se detectan por la falta de ilusiones y proyectos, o en la rutinaria frivolidad e insulsez de las conversaciones nutridas con los tópicos y clichés al uso, en un ir "matando" y perdiendo tediosamente el tiempo, también en la reiterativa monotonía y falta de imaginación que se aprecia frecuentemente en los medios de comunicación, y cuyos obtusos autores tienen que suplantar su falta de talento recurriendo al mal gusto, las expresiones soeces, la fácil chabacanería o el papanatismo de moda, ante una masificada audiencia tan mediocre y aburrida como ellos, etc. Situaciones todas ellas, que ponen de manifiesto un vacío existencial que Frankl lo juzgará como el cáncer de nuestra época

"La gente vive en un vacío existencial⁷² que se manifiesta sobre todo en el aburrimiento". "La gran enfermedad de nuestro tiempo es la carencia de objetivos, el aburrimiento, la falta de sentido y de propósito".

5.- La asequibilidad del sentido de la vida

Pero encontrar el sentido de la vida, no es algo que se pueda lograr mediante disposiciones en el boletín oficial, o por imperativos sociales de autoridad, sino que es una posibilidad asequible para cualquier persona que encuentre la razón u "objeto", con la suficiente dignidad para justificar un verdadero sentido y arrastrar a la voluntad hacia su realización:

"La Voluntad de Sentido no puede ordenarse, es más bien un acto intencional que no permite una auto-imposición. Para que surja debe ofrecerse un objeto. La

⁷¹ HILLMAN, J. **Re-imaginar la psicología**. Edit. Siruela. Madrid, 1999.

⁷² LASALLE, E. **Vivir en la nueva conciencia**. Paulinas. Madrid, 1987.

búsqueda de un sentido no es un asunto de una minoría intelectual, sino de cada individuo.

Por ello, no hay que poseer una especial capacidad intelectual o ser un individuo con cualidades eminentes, para plantearse la necesidad de encontrar un sentido a la vida, y esto es así de natural, por la simple razón de que hallar un sentido es algo esencial a nuestra naturaleza: “El sentido está a la alcance de la mano de todas y cada una de las personas”.

Frankl comenta de que en la medida que aumenta el peso y gravitación de nuestros deberes y compromisos personales, y asumimos nuestras propias responsabilidades, sin atribuir a los demás las deficiencias de nuestros actos, también en esa medida, se incrementa la conciencia y el sentido de nuestra vida:

“Las dificultades cuanto más grandes sean, acentúan el carácter de deber que tiene nuestra existencia y con ello se da más sentido a la vida”. “El interrogante de la vida puede ser contestado si asumimos nuestra vida con responsabilidad que es el sentido de nuestra existencia”.

El panorama existencial que Frankl nos traza, nos abre a una fundada y alentadora esperanza, al formular la posibilidad de que vivir de acuerdo con un sentido supone un impulso de la creatividad imaginativa y una motivación de la voluntad para ser capaz de plasmar nuevas e insospechadas realizaciones. El despertar de las facultades, establece las condiciones óptimas para descubrir un significado trascendente, hasta en los quehaceres más prosaicos y corrientes que realizamos en todos los tramos de nuestra vida, y que supone una concepción vital que se opone frontalmente al absurdo sartriano de la existencia

“El ser humano llega a ser creativo cuando logra extraerle sentido a una vida que parecía absurda. La vida es potencialmente significativa hasta el último momento, hasta el último aliento”.

“Esa psicología que a sí misma se llama deslarvante y que no acepta la voluntad de sentido, ni aun en lo espiritual en el ser humano, tilda como máscara lo que es algo primario, original e irreductible. Lo que se esconde detrás de esa psicología deslarvante, es la tendencia a desenmascarar, a desvalorizar, una tendencia que repudia lo espiritual del hombre y que de este modo se declara a sí misma esencialmente nihilista”.

6.- El ser humano remite más allá de sí mismo

¿Pero en qué realidad concreta y determinada debe fundarse la actividad humana, para encontrar un auténtico sentido en su vida? ¿No puede ocurrir, que sin darnos cuenta, estemos suscitando la necesidad de un sentido abstracto y vacío de contenido? Es lo que apunta Alejandro Llano cuando escribe: “La cuestión del sentido no se dilucida ya en el ámbito del pensamiento abstracto, sino en el

inmediatismo del contacto vital, en los encuentros personales, en el movimiento corporal, en la música y en el canto”.

Es indudable que el ser humano encuentra el sentido de la vida, en una diversidad de positivas y enriquecedoras actividades culturales, científicas, artísticas, deportivas etc, como Frankl señala en diversas ocasiones. Es cierto, por tanto, que existe todo un campo de posibilidades dadoras de sentido, pero también es cierto, que el auténtico y verdadero sentido, el que responde a las exigencias más hondas e íntimas del ser humano, es el sentido que se inspira en la dimensión trascendente de la persona, que no es otro, que el sentido que se funda en Dios como el acto de ser perfecto que posee la plenitud de sentido. Frankl reproduce la frase de Einstein en la que dice: “preguntar por el sentido de la vida significa ser religioso”, e interpretar el verdadero sentido, dirá el psiquiatra vienés, supone ser espiritual: “La interpretación del sentido supone que el ser humano es espiritual” “El hecho antropológico fundamental es que el ser humano remite siempre más allá de sí mismo, hacia algo que no es él, hacia algo o hacia alguien, hacia un sentido. El ser humano se realiza a sí mismo en la medida que se trasciende”

Frankl afirmará a lo largo de sus escritos, su atrevido silogismo, que el paso del tiempo se cuida de corroborar cada vez más, de que un elevado porcentaje de grados diversos de neurosis que sufre el hombre actual, tienen su origen en el bloqueo represivo de las virtudes y valores espirituales de la persona que se aprecia en la sociedad contemporánea, que le hacen desembocar en la pérdida de la voluntad de sentido y el vacío existencial.



Guía de reflexión personal:

1. ¿Qué señales son características en una persona que ha perdido el sentido de su vida?
2. ¿Cuál o cuáles podrían ser las causas fundamentales para que una persona pueda perder el sentido de su vida?
3. ¿Qué repercusiones sociales, familiares, de estudio, puede tener el que una persona haya perdido el sentido profundo de su vida?



Guía de reflexión grupal:

1. ¿Cómo poder acompañar a estudiantes, familias, padres de familia, docentes que han perdido el sentido de su vida?
2. ¿Qué aspectos se tendrían que fortalecer en el acompañamiento de personas que buscan una orientación para su vida?
3. ¿Qué propuestas podemos formular como preventivas para personas que son susceptibles de perder el sentido profundo de su vida?



Tema 5, mes de junio

La salud empieza por el perdón

Cuando perdonamos y somos perdonados siempre se transforma nuestra vida, se nos ofrece un nuevo comienzo con nosotros y con el mundo.

A lo largo de mi experiencia con pacientes en psicoterapia, he confirmado que para sanar hay primero que perdonar.

Si bien es cierto que el perdón es una palabra que usamos con frecuencia, también es cierto que esta palabra causa reacciones muy diversas. Lo que crees sobre el perdón te abre o te cierra posibilidades.

Si crees que perdonar significa justificar a los que te han dañado y aceptar cualquier cosa que hayan hecho, entonces tal vez te aferres al rencor para siempre. Perdonar no quiere decir que apruebes la conducta de quien tanto daño te ha hecho, ni tampoco excluye el que establezcas límites en tu relación con esa persona y con otras para cambiar la situación y para que cuides de tu propia persona. Perdonar a otros no es igual a dejarlos hacer contigo lo que quieren. Tu merecer ser respetado por otros porque eres la persona más importante en tu vida.

¿Qué es el perdón⁷³?

El perdón es una decisión, una actitud, un proceso y una forma de vida. Es una decisión de ver más allá de los límites de la otra persona, implica ver su esencia pura más allá de sus miedos, creencias, prejuicios, neurosis y faltas. Implica que podamos reconocer que en la conducta del otro existe miedo y que si actúa como un patán que pasa por la vida ofendiendo a todos los que se cruzan por su camino, detrás de esa conducta hay una fuerte necesidad de ser amado, reconocido y respetado. Una paciente de 45 años, con 15 años de matrimonio pudo sanar su relación cuando logró una profunda comprensión de las motivaciones y necesidades ocultas en la actitud y conducta de su pareja. Como base de su transformación estaba el haber descubierto que ella era capaz de cambiar sus propias percepciones y su sentir.

Creo que la esencia de una relación duradera está en lograr la madurez que nos permite entender que “no llueve para mojarnos”, es decir, que el otro actúa como él es y cómo puede hacerlo y que sus reacciones no siempre tienen que ver con lo

⁷³ VIDAL, M **Opción fundamental y actitudes éticas.** Fundación Santa María, Madrid, 1991.

que nosotros somos o hacemos. Eso hace una gran diferencia y nos posibilita para elegir nuestras reacciones.

El perdón no está en lo que hacemos sino en la manera de percibir a las personas y a las circunstancias. Claro está que aunque perdonemos, también podemos elegir deshacernos de una relación que nos es dañina, esto es parte de nuestro propio proceso de sanación.

Pasos para perdonar:

Para perdonar se requiere tomar la decisión, desear hacerlo y comprometernos a lograrlo, pero también se requiere practicarlo. Se recomienda iniciar la práctica en un terreno neutral, es decir, tendremos que empezar a practicar con aquellas personas que nos son indiferentes, buscando ver la esencia de los demás y esperando siempre lo mejor, esto implica hacer a un lado nuestros prejuicios. Goethe escribió: si tratas a una persona según lo que parece, la haces peor de lo que es. Pero si la tratas como si ya fuera lo que tiene capacidad de ser, la haces lo que debería de ser. Este ejercicio implica una nueva manera de mirar el mundo.

Expresar el dolor emocional. Es necesario contar con un lugar seguro para desahogarnos y que contar también con el apoyo de una persona con la que podamos expresarnos libremente sin ser juzgados. Entender el abuso o la ofensa de otra persona no nos libera del trauma y el miedo que experimentamos en el pasado. Si el dolor no puede ser liberado, este puede quedarse guardado en los músculos y/o en la psique por mucho tiempo. Si por el contrario aceptamos nuestro dolor y en un espacio seguro sentimos lo que en el pasado podría haber sido arriesgado sentir, entonces el dolor se puede liberar y transformar.

Comunicarnos verbalmente de una manera que favorezca el perdón. Para ello hay que hacerlo con una actitud sincera y comprensiva hacia el otro, buscando el momento y el lugar para hacerlo, procurando que la otra persona se sienta cómoda y evitando hacer acusaciones personales. Ayuda mucho si nuestro enfado lo traducimos en afirmaciones claras y no acusatorias, si buscamos que el otro comprenda el efecto que su comportamiento tiene en nosotros, entonces se creará el clima óptimo para que seamos escuchados y podamos escuchar al otro.

Cuando no podemos hablar con el otro porque éste ya ha fallecido, o la distancia no nos lo permite, entonces podemos intentar escribir una carta, hacer una visualización o buscar un terapeuta con quien podamos trabar el proceso del perdón.

Perdonarnos a nosotros mismos.

Creo que tenemos que aprender a desarrollar una actitud amable y comprensiva para con los demás, pero especialmente para con nosotros mismos. Voltar hacia atrás y reconocer que hicimos lo mejor que pudimos en el pasado nos ayudará a dejar a un lado actitudes perfeccionistas y sentimientos de culpa. Perdonar

nuestros errores es empezar a sanar. Cuanto más sanamos, más nos queremos y aceptamos a nosotros mismos. Querernos y aceptarnos nos posibilita a reconocernos como personas dignas de amor, de respeto y de aceptación.

¿Porque creo que la salud empieza con el perdón?

Perdonar es básico para deshacernos de los rencores, ya que guardarlos dentro de nosotros es como conservar pus dentro de nuestras heridas. Nos va afectando nuestra salud y nos impide estar en paz y armonía. La rabia y el rencor son emociones muy fuertes que desgastan nuestra energía de muchas maneras.

Muchos estudiosos de la conexión mente cuerpo, entre ellos Deepak Chopra afirman que existe una retroalimentación entre nuestras sensaciones, pensamientos y lo que sucede en la bioquímica de nuestro cuerpo. Una actitud emocional esperanzada y optimista activa el sistema sanador del organismo. Chopra⁷⁴ ha sido testigo de múltiples casos de “curaciones milagrosas” en pacientes que sufrían de enfermedades terminales, entre otras el cáncer. Por otro lado se ha descubierto que personas que guardan una actitud negativa y rencorosa pueden desarrollar cáncer. Carl Simonton y Stephanie Matthews-Simonton fueron los primeros en identificar un rasgo psicológico clave en las personas propensas al cáncer, aunque no todas las personas con cáncer muestran incapacidad a perdonar, en algunas, esa incapacidad de expresar la rabia las lleva a desequilibrios en el sistema de defensa propio del organismo.

Cuando no somos capaces de expresar nuestra rabia y nuestro dolor, estos suelen convertirse en resentimiento. El resentimiento es la sensación desagradable de agravio, que persiste por mucho tiempo después de la situación que provocó la rabia, esta sensación se compara con el acto de sostener una braza encendida en nuestras manos con la intención de lanzársela a otro y que por mientras nos quema las manos.

Resentir quiere decir volver a sentir. Volvemos a sufrir y a vivir nuestro dolor cada vez que recordamos la experiencia del agravio. Luisa, una paciente de 60 años, aún sentía rabia por el maltrato recibido por su primer esposo, de quien se había divorciado hacía 40 años. Cada vez que hablaba de él su respiración se aceleraba, su rostro se encendía y sus puños se cerraban manifestando su rabia. Le llevó muchos meses de tratamiento aceptar que la rabia le servía como mecanismo de protección, era una forma de mantener alejados a otros hombres en su vida y evitar ser lastimada nuevamente. Esta actitud le daba permiso de sentirse víctima de otros y evitar responsabilizarse de su vida, tanto de sus fracasos como de su felicidad.

⁷⁴ Deepak Chopra. Fundó y dirige el Instituto Chopra para El Bienestar y el Instituto Mente-Cuerpo, ambos en California, Estados Unidos.

Sentimientos ocultos detrás de la rabia y el resentimiento.

Muchas veces le tenemos miedo al cambio porque no sabemos si podremos sobrevivir sin desempeñar nuestros viejos roles. ¿Cuál será ahora mi tema de conversación?, ¿Y ahora de quien o de que me voy a quejar y cómo voy a justificar mis errores? ¿Estoy segura de que puedo vivir sin mi papel de víctima? En muchas ocasiones la rabia, el rencor y el resentimiento nos sirven para escondernos de nosotros mismos, fungen como un velo para evitar enfrentarnos a nuestros temores e inseguridades. Nos aterra no tener la capacidad de hacerle frente al reto de hacernos responsables de nosotros mismos y ser libres de elegir la manera de pensar y reaccionar ante las situaciones de la vida.

Tal vez no siempre tengamos el poder de cambiar las circunstancias, pero si tenemos el poder de reaccionar ante ellas. Descubrir esa posibilidad es abrirnos las puertas hacia la vida. ¡Vale la pena arriesgarse! Intentémoslo.



Guía para la reflexión personal:

1. ¿Cómo puedo detectar cuando estoy en un proceso de perdón y cuando me muevo todavía desde el sentimiento de venganza?
2. ¿Qué señales tiene el perdón con el deterioro de mi salud fisiológica, psicológica y espiritual?
3. ¿Qué es lo que más se me hace difícil en un proceso de perdón no desarrollado de forma adecuada?



Guía para la reflexión grupal:

1. ¿Cómo acompañar procesos de estudiantes, familias, padres, docentes que tienen dificultad con procesos de perdón?
2. ¿Qué clima o qué condiciones serían las más favorables dentro de un establecimiento educativo para el desarrollo de un proceso de perdón maduro?
3. ¿Cómo acompañar a nivel comunitario situaciones que han dañado la armonía y comunicación?



Tema 6, mes de julio

Relaciones interpersonales adecuadas

Las relaciones interpersonales⁷⁵ consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas.

- ✚ Involucra los siguientes aspectos:
- ✚ la habilidad para comunicarse efectivamente,
- ✚ el escuchar,
- ✚ la solución de conflictos y
- ✚ la expresión auténtica de uno/una.

Las destrezas para las relaciones son aquellas destrezas sociales y emocionales que promueven la habilidad para comunicarse clara y directamente, escuchar atentamente, resolver conflictos y expresarse de manera honesta y auténtica.

Las destrezas para las relaciones interpersonales son:

- ✚ Sociales
- ✚ De Comunicación
- ✚ De Autoconocimiento
- ✚ De Límites

1. Destrezas Sociales

- Autoimagen positiva y confianza
- Asertividad proactiva
- Iniciación al contacto
- Comienzo de comunicación
- Reconocimiento y evasión del peligro
- Límites saludables
- Comunidad
- Apoyo

2. Destrezas de Comunicación

- Escuchar activamente
- Empatía, apertura, conciencia

⁷⁵ ROGERS, Carl. **Libertad y creatividad en la educación**. Paidós. Mexico, 1983.

- Respuesta reflexiva
- Revelación
- Expresión
- Entendimiento del lenguaje corporal
- Claridad y honestidad
- No asumir
- Contenido vs. proceso
- Resolución de conflicto
- Negociación

3. Destrezas de Autoconocimiento⁷⁶

- Autenticidad
- Asertividad
- Comunicación e integridad
- Límites emocionales
- Base en la realidad
- Postergación de la gratificación
- Distanciamiento

4. Destrezas de Límites

- Reconocimiento de valores comunes.
- Respeto y aceptación
- Saber escuchar
- Autenticidad
- Valoración y apoyo
- Afecto físico y emocional
- Desarrollo del carácter
- Sentido de Identidad
- Límites saludables
- Perdón
- Encarar los propios miedos

Los procesos fundamentales en las relaciones interpersonales son:

- ✚ Percepción
- ✚ Pensamientos
- ✚ Sentimientos
- ✚ Intencionalidad
- ✚ Acción

⁷⁶ L, López-Yarto. **Psicología de las seguridades**. Sal Terrae. Santander, 1991.

1. Percepción

Proceso mediante el cual, las personas organizan e interpretan información a fin de dar significado y posibilidad de comprensión a su mundo.

La percepción aporta la materia prima necesaria para los procesos del pensar, sentir y actuar. En el proceso perceptivo, influyen significativamente los valores y creencias, los pensamientos y el mundo de la acción.

2. Pensamientos y 3. Sentimientos

Es el pensamiento el que analizará, evaluará y emitirá un juicio sobre lo que nos afecta, como también planeará conductas complejas y organizará las acciones de acuerdo a la información con la que contamos. Los análisis que realizamos y los juicios que emitimos no pueden tener más valor que aquel que posee la información sobre la que se basan.

Los sentimientos es todo el mundo del nivel vivencial, del sentir, las reacciones afectivas y emotivas de acuerdo a lo que he recibido como estímulo en la comunicación.

4. Intencionalidad y Objetivos

Por las intenciones nos dirigimos hacia las metas que nos fijamos.

Los objetivos son aquellas metas que concretan lo que los deseos e intenciones buscan alcanzar, son metas específicas, claras, retadoras, constituyen el "activador" de la conducta.

Los objetivos son la fuente principal de la motivación en el trabajo. Ellos definen un camino, orientan decisiones, informan de nuestro progreso.

Cuando no hay objetivos claros se corre el riesgo de llegar a un resultado no deseado.

5. Acción

Es el hacer, actuar y proceder, basado en la percepción, en los sentimientos, en el pensamiento y en una intencionalidad consciente que se expresa en objetivos.

Las características de las relaciones interpersonales saludables son:

- ✚ Honestidad y sinceridad
- ✚ Respeto y Afirmación
- ✚ Compasión
- ✚ Comprensión y Sabiduría

1. Honestidad y Sinceridad

Libre de mentiras e hipocresía. Nos permite explorar los límites sociales y propone la posibilidad de contrastar nuestras verdades con las de los demás.

2. Respeto y Afirmación

Fomenta la libertad mutua, que permite la creación del espacio psicológico y social en el que se desarrolla la visión de las cosas, de uno y de los demás.

3. Compasión

Las relaciones compasivas se relacionan con la capacidad humana de sentir-con, es decir, de identificarse con el otro, de ponerse psicológica en el lugar del otro.

4. Comprensión y sabiduría

Es la realización integral llevando a cabo la actividad de inteligencia interpersonal desde la compasión, el respeto a la libertad, la honestidad y la sinceridad

Los Comportamientos Inefectivos en las relaciones interpersonales son:

- ✚ Juzgar
- ✚ Control
- ✚ Neutralidad
- ✚ Superioridad
- ✚ Certeza

Los Comportamientos Efectivos en las relaciones interpersonales son:

- ✚ Describir
- ✚ Orientar hacia el Problema
- ✚ Empatía
- ✚ Igualdad
- ✚ Provisión

Cuando hay una relación interpersonal eficiente se produce lo siguiente:

- Satisfacción
- Autenticidad
- Empatía
- Compañerismo
- Efectividad

Cuando hay una relación interpersonal deficiente se produce lo siguiente:

- Frustración
- Ansiedad
- Enojo
- Agresividad
- Actitud negativa

Deserción o despido.

Los problemas en las relaciones interpersonales ocurren como resultado del compromiso de los involucrados en sus propias perspectivas, ideas, opiniones y sentimientos que abusan o pasan por alto los de los otros.

Las relaciones giran alrededor de las necesidades de las personas.

Necesidades satisfechas edifican relaciones interpersonales.

La meta de cualquier relación es, entonces, cumplir las necesidades existentes.

Necesidades que no son cumplidas socavan y destruyen las relaciones.

Las etapas de una relación interpersonal son:

- ✚ Cooperación
- ✚ Desquite
- ✚ Dominación
- ✚ Aislamiento

Una persona sola no puede mantener cooperación y confianza mutua en la relación. Las personas involucradas tienen que trabajar para lograrlo.

Para mantener una relación fuerte, saludable y dinámica, se ha de estar alerta a las necesidades cambiantes dentro de la relación.

1. Cooperación:

Las relaciones interpersonales comienzan en la etapa de cooperación con el deseo de cumplir necesidades complementarias.

Seis cualidades de una relación cooperativa son:

- Compromiso
- Meta común
- Desinterés personal buscando el interés colectivo
- Confianza y respeto mutuo
- Creatividad

Compromisos renovados

2. Desquite:

Cuando perdemos de vista de que somos "socios" en nuestras relaciones, entonces tomamos el primer paso de salir de una relación de cooperación y permitimos una actitud de venganza hacia la persona que no está cumpliendo nuestras necesidades.

Las etapas del Desquite:

- Asumir demasiado de la otra persona.
- Tomar la iniciativa para cumplir mis necesidades: demandar o manipular.
- Agredir
- Luchar por el control

3. Dominación

Las personas dominadas sacan tres conclusiones antes de optar por el aislamiento:

Debido al sentir de rechazo y auto-compasión, concluyen que la otra persona no se preocupa por sus necesidades. Ven al dominador como totalmente egoísta y no como un socio en la relación. Están convencidos de que no se dará consideración a su creatividad, ideas y sentimiento.

Concluyen que no tienen que perdonar a la otra persona. Han absorbido tantas heridas que se sienten más agredidas que agresor. Ya ha pasado el límite de aguante.

Concluyen que no se van a cumplir con sus necesidades. Ya no hay esperanza.

4. Aislamiento⁷⁷:

Son características del aislamiento las siguientes:

- Entrega a la derrota. Deja de luchar por sus necesidades.
- Ignora a la otra persona física y mentalmente.
- Cese total de comunicación. Uso del silencio como arma.
- Pérdida de confianza.
- Multiplicación de problemas.
- Necesidades no cumplidas generan mayor egoísmo.
- El resultado es el aislamiento de todos los involucrados, y al final rotura de la relación.

⁷⁷ L, González-Carvajal. **Ideas y creencias del hombre actual**. Sal Terrae. Santander, 1992.

Los conflictos en las organizaciones son inevitables pero si pueden prevenirse, anticiparse o solucionarse.

El bien más importante de una organización son las personas, por lo que no están libres de tener problemas en sus relaciones con sus compañeros ó con la organización.

Los conflictos pueden suscitarse por las responsabilidades que se han asignado y la manera de llevarlas a cabo. Pero también por los siguientes factores:

- Inequidad en la administración de los reconocimientos.
- Problemas de comunicación
- Problemas en las líneas de autoridad, inseguridad, doble mensaje.
- Burocracia en las reglas
- Incompetencia de las personas a cargo de la administración o responsabilidad
- Falta de condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades
- Falta de trato adecuado
- Falta de motivadores
- Exceso de estresores

Ante una situación de conflicto que se pueda generar, se recomienda:

- Diálogo sobre todas la situación con todas las personas involucradas
- Creación de grupos para solucionar los conflictos
- Uso de expertos
- Grupos de entrevistas focalizadas
- Adiestramiento
- Evaluación de condiciones y procesos

La confianza es un elemento vital en todas las relaciones interpersonales incluyendo las organizaciones.

Las personas deben creer en la veracidad de la información y de que se les hable de los asuntos importantes que les compete.

Las personas necesitan creer en la verticalidad y honestidad de sus líderes.
Las personas necesitan saber que la institución se preocupa por ellos para que haya confianza y compromiso.

Para mejorar las relaciones interpersonales, se sugiere:

- No pidas prestado ningún material delicado o importante para el otro, utiliza el tuyo.
- No trates de reformar o corregir a otros o que acepten todas tus ideas.
- Si trabajas en equipo, haz tu parte y no permitas que otros lo hagan por ti.

- Sé cortés y amistoso con todos.
- No te quejes de todo y por todo.
- Cumple con las promesas y con los compromisos.
- No interrumpas al que esté trabajando.
- Acepta con responsabilidad tus errores y fracasos; no busques culpables.

Para controlar situaciones negativas en las relaciones interpersonales se sugiere:

No dar demasiada importancia a aquello que en realidad no la tiene.

No dejes que tus emociones te dominen; mejor retírate de la situación que te está provocando algún problema y busca el "equilibrio" emocional⁷⁸.

Ante el surgimiento de algún problema con alguien respeta su posición y reconoce que su interpretación al conflicto es tan válida como la tuya.

No debes enclaustrarte en tu frustración. Platica y desahógate con alguien de tu confianza.



Guía de reflexión personal:

1. ¿Qué indicadores son favorables para establecer unas relaciones interpersonales adecuadas?
2. ¿De qué factores personales, de ambiente familiar o social depende que se establezcan unas relaciones adecuadas?
3. ¿Qué efectos produce una relación interpersonal no bien llevada?



Guía de reflexión grupal:

1. ¿Cómo favorecer y qué medios aprovechar para crear unas relaciones interpersonales sanas dentro de un proceso educativo?
2. ¿Qué propuesta podemos hacer a nivel educativo sobre el establecimiento de unas relaciones interpersonales adecuadas?
3. ¿Cómo podemos incidir en la vida comunitaria, desde la propuesta de los medios que ayuden a unas relaciones interpersonales adecuadas?

⁷⁸ MASLOW, A. **El hombre autorrealizado**. Kairos. Barcelona, 1968.



Tema 7, mes de agosto

Resiliencia⁷⁹ y positividad

“Cada persona brilla con luz propia entre todas las demás. No hay dos fuegos iguales, hay fuegos grandes, fuegos chicos y fuegos de todos los colores. Hay gente de fuego sereno, que ni se entera del viento, y gente de fuego loco, que llena el aire con chispas. Algunos fuegos, fuegos bobos, no alumbran ni queman, pero otros arden con tantas ganas que no se puede mirarlos sin parpadear, y quien se acerca se enciende”. Eduardo Galeano

Qué significa Resiliencia? Esta palabra no es muy conocida, por lo tanto vamos a recurrir primero al diccionario:

- Diccionario Enciclopédico Salvat (Salvat Editores, Madrid, 1973): Física: resistencia que oponen los cuerpos, en especial los metales, a la ruptura por choque o percusión.
- Lo Zingarelli (Zanichelli, Milano, 1995): Capacidad de un material de resistir a choques imprevistos sin quebrarse.

Si trasladamos este concepto a las Ciencias Sociales, podemos decir que “la resiliencia correspondería a la capacidad humana de hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas y salir de ellas fortalecido e, incluso, transformado”(Grotberg, 1996).

En este enfoque determinado el término está asociado siempre con tensión, estrés, ansiedad, situaciones traumáticas que nos afectan durante el curso de nuestra vida. Los expertos señalan que es algo consustancial a la naturaleza humana, pero que no necesariamente siempre se activa, o aún cuando esté activada, genere una solución positiva. Esta situación misteriosa está basada también en la evidencia de que los elementos constitutivos de la resiliencia están presentes en todo ser humano y evolucionan a través de las fases del desarrollo o ciclo vital, pasando de ser comportamientos intuitivos durante la infancia, a agudizarse y ser deliberados en la adolescencia, hasta ser introyectados en la conducta propia de la edad adulta.

La resiliencia es más que la aptitud de resistir a la destrucción preservando la integridad en circunstancias difíciles: es también la aptitud de reaccionar positivamente a pesar de las dificultades y la posibilidad de construir basándose

⁷⁹ ZANICHELLI, Milano. **Proceso de convertirse en persona resiliente.** Espasa-Calpe. Madrid. 1988.

en las fuerzas propias del ser humano. No es sólo sobrevivir a pesar de todo, sino que es tener la capacidad de usar la experiencia derivada de las situaciones adversas para proyectar el futuro.

Los siete factores que caracterizan la resiliencia son

- ✚ “Insigth” o introspección: capacidad para examinarse internamente, plantearse preguntas difíciles y darse respuestas honestas.
- ✚ Independencia: capacidad para mantener distancia física y emocional con respecto a los problemas sin caer en el aislamiento.
- ✚ Interacción: capacidad para establecer lazos íntimos y satisfactorios con otras personas.
- ✚ Iniciativa: capacidad para hacerse cargo de los problemas y ejercer control sobre ellos.
- ✚ Creatividad: capacidad para crear orden, belleza y objetivos a partir del caos y del desorden.
- ✚ Sentido del humor: predisposición del espíritu a la alegría, permite alejarse del foco de tensión, relativizar y positivizar.
- ✚ Conciencia moral: abarca toda la gama de valores internalizados por cada persona a través de su desarrollo vital.

Dentro de los parámetros de la psicología ha sido estudiada primordialmente en los contextos individuales, pero la inclusión del concepto como estrategia de trabajo socio-comunitario, amplía su radio de acción y le permite incursionar con propiedad en diversos campos del desarrollo humano.

Tomada luego por la Teoría Sistémica⁸⁰ en los procesos de abordaje familiar, podemos inferir que resiliencia es la capacidad que tiene un sistema para resistir cambios producidos por el entorno, para persistir a través del cambio, para absorber el cambio cualitativo y mantener la integridad estructural a lo largo del proceso de desarrollo (Hernández Córdoba, 1997).

La flexibilidad en la adaptación y en la acción es otro principio básico e inherente a la evolución, tanto a nivel de los componentes como del sistema total, sabiendo como ya se ha dicho, que la vida expresa su continuidad a través del cambio y de la progresiva complejización. Por lo tanto, esta capacidad de los sistemas para persistir a través del cambio es lo que varios autores han llamado resiliencia, para referirse a la posibilidad de absorber el cambio cualitativo y mantener la integridad estructural a lo largo del proceso de desarrollo (Hernández Córdoba, 1997).

En condiciones de crisis las familias se reestructuran, se cohesionan para mantenerse y tratar de pasar la tormenta: no saben cuánto tiempo pueda durar esa sinergia. Deben contar con factores internos y externos que colaboren con ella para dejar de ser vulnerables e impedir que la crisis adquiera una mayor

⁸⁰ DILTHEY, W. **Teoría de las concepciones del mundo**. Revista Occidente. Madrid, 1985.

dimensión, para luego superarla, enfrentar una reestructuración del sistema, salir fortalecidos de ella y transformarla en elemento de cambio y de crecimiento positivos.

La resiliencia es una capacidad que se puede fomentar en los niños en diferentes etapas del desarrollo, por medio de la estimulación en las áreas afectiva, cognitiva y conductual, atendiendo a la edad y nivel de comprensión de las situaciones. Dentro del desarrollo humano, el momento oportuno para activar y desarrollar este potencial que permite hacer frente a la adversidad, corresponde al período que abarca desde el nacimiento hasta la adolescencia.

Resumiendo decimos que la resiliencia es la capacidad humana para enfrentar la adversidad y resurgir de los eventos traumáticos, principio históricamente demostrado por las hecatombes mundiales y los genocidios perpetrados por el hombre. Existen áreas de desarrollo de la resiliencia, las que se refieren a los recursos personales y recursos sociales potenciales de un individuo. Entre éstas se pueden citar: la autoestima positiva, los lazos afectivos significativos, la creatividad, el humor positivo, una red social y de pertenencia, una ideología personal que permita dar un sentido al dolor, disminuyendo la connotación negativa de una situación conflictiva, posibilitando el surgimiento de alternativas de solución frente a lo adverso.

Desde una perspectiva psicosocial, se puede concluir que la resiliencia se puede trabajar a nivel de prevención, de rehabilitación y de promoción en la educación, en la ayuda a las familias y en la labor comunitaria, ya que no depende de las características personales por sí solas, sino también de un medio facilitador y apoyador.

El objetivo principal de este artículo es comenzar a difundir el concepto de resiliencia para contribuir a la concientización de que todas las personas poseen esta característica pero que de todos nosotros depende el despliegue de ella si nos otorgamos oportunidades mutuas.

RESILIENCIA

La resiliencia es un conjunto de atributos y habilidades innatas para afrontar adecuadamente situaciones adversas, como factores estresantes y situaciones riesgosas.

Algunos autores definen a la Resiliencia como la capacidad de respuesta inherente al ser humano, a través del cual se generan respuestas adaptativas frente a situaciones de crisis o de riesgo. Esta capacidad deriva de la existencia de una reserva de recursos internos de ajuste y afrontamiento, ya sean innatos o adquiridos. De este modo la resiliencia refuerza los factores protectores y reduce la vulnerabilidad frente a las situaciones riesgosas (abuso de drogas, suicidio, embarazo temprano, fugas de hogar, etc.)

Algunas características de la Resiliencia

- ✚ Habilidad para enfrentar eficaz y adecuadamente situaciones adversas y eventos traumáticos, además del desarrollo el potencial de ajuste individual o del sistema.
- ✚ Es dinámica, varía a lo largo del tiempo de acuerdo con las circunstancias. Con el desarrollo del individuo o del sistema y con la calidad de estímulos a los que están expuestos.
- ✚ Para nutrirse y fortalecerse requiere del apoyo social y de la disponibilidad de recursos, oportunidades y alternativas de ajuste como factores protectores.
- ✚ Si bien la resiliencia comprende una serie de características y habilidades de ajuste propias del individuo o sistema, por lo general se evidencia en situaciones adversas o de riesgo.

Características de los niños y jóvenes Resilientes

Los seres humanos nacen con la capacidad de hacer frente a las demandas del ajuste de su medio, de desarrollar habilidades sociales y comunicativas, una conciencia crítica, autonomía y propósitos para el futuro. El desarrollo y el reforzamiento de la misma requieren de la estimulación contextual, familiar y de los pares.

Características de los niños Resilientes:

Estos niños suelen responder adecuadamente frente a los problemas cotidianos, son más flexibles y sociables, predominancia de lo racional, buena capacidad de auto-control y autonomía.

En cuanto a lo familiar, no han sufrido separaciones o pérdidas tempranas y han vivido en condiciones económicas y familiares relativamente estables presentando con frecuencia características de personalidad o habilidades entre las que se puede mencionar:

- Adecuada autoestima y auto eficacia.
- Mayor capacidad de enfrentar constructivamente la competencia y aprender de los propios errores.
- Mejores y más eficaces estilos de afrontamiento.
- Capacidad de recurrir al apoyo de los adultos cuando sea necesario.
- Actitud orientada al futuro.
- Optimismo y mayor tendencia a manifestar sentimientos de esperanza.
- Mayor coeficiente intelectual.
- Capacidad empática.
- Accesibilidad y buen sentido del humor.

Estos rasgos y habilidades pueden verse reforzados por la influencia positiva del medio familiar y el apoyo de otros adultos significativos en la vida del niño. Según Loesel (1992) los niños resilientes suelen vivir en un clima educacional abierto y con límites claros; cuentan con modelos sociales que motivan el enfrentamiento constructivo, comparten responsabilidades sociales y se ven estimulados por la existencia de expectativas de logros realistas por parte de los adultos.

Características de los jóvenes Resilientes

- Muestran también una serie de características que se asocian directamente con la capacidad de afrontar adecuadamente los problemas cotidianos, las cuales se relacionan con el propio desarrollo personal. Los jóvenes resilientes presentan, entre otras características comunes :
- Adecuado control de emociones en situaciones difíciles o de riesgo, demostrando optimismo y persistencia ante el fracaso.
- Habilidad para manejar de manera constructiva el dolor, el enojo, la frustración y otros aspectos perturbadores.
- Capacidad de enfrentar activamente los problemas cotidianos.
- Capacidad para obtener la atención positiva y el apoyo de los demás, estableciendo amistades duraderas basadas en el cuidado y apoyo mutuo.
- Competencia en el área social, escolar y cognitiva; lo cual les permite resolver creativamente los problemas.
- Mayor autonomía y capacidad de auto observación.
- Gran confianza en una vida futura significativa y positiva, con capacidad de resistir y liberarse de estigmas negativos.
- Sentido del humor flexibilidad y tolerancia.

Ambientes que favorecen la Resiliencia

a) La presencia de adultos accesibles, responsables y atentos a las necesidades de niños y jóvenes. Pueden ser padres, tíos, abuelos, maestros u otras personas que muestren empatía, capacidad de escucha y actitud cálida. Además es importante que expresen su apoyo de manera que favorezca en los niños y jóvenes un sentimiento de seguridad y confianza en sí mismos.

b) La existencia de expectativas altas y apropiadas a su edad, comunicadas de manera consistente, con claridad y firmeza. Que le proporcionan metas significativas, lo fortalezcan y promueven su autonomía, y le ofrezcan oportunidades de desarrollo.

c) La apertura de oportunidades de participación: los adultos protectores son modelo de competencia social en la solución de problemas, pudiendo proporcionar oportunidades para que los niños y adolescentes participen y en conjunto, aprendan de los errores y contribuyan al bienestar de los otros, como parte de un equipo solidario y participativo.

Greenspan (1996) enumera una serie de condiciones familiares que favorecen el desarrollo de la resiliencia en niños y jóvenes:

Dentro del sistema familiar: normas y reglas claras y respeto a las jerarquías.

Apoyo entre los miembros de la familia como costumbre

Estrategias familiares de afrontamiento y eficacia

Práctica de un estilo de crianza, donde el adecuado uso del tiempo libre, la internalización de valores, al amor y el respeto enmarcan el estilo de vida de los hijos

Expectativas positivas de los padres sobre el futuro de los hijos.

Responsabilidades compartidas en el hogar.

Apoyo de los padres en las actividades escolares de los hijos.

Oportunidades de desarrollo y responsabilidades extra-familiares (voluntariado, trabajo, estudio, etc.).



Guía de reflexión personal:

1. ¿Qué me aporta para mi proceso de crecimiento personal el concepto de Resiliencia en las ciencias humanas?
2. ¿Cómo poder reconocer que desde lo más íntimo y profundo de mí ser se encuentran semillas de resiliencia y positividad?
3. ¿Cuáles son algunas características de una personal resiliente?



Guía de reflexión grupal:

1. ¿Cómo favorecer desde procesos educativos el espacio para que la resiliencia se cultive y se desarrolle?
2. ¿Qué nos puede aportar un grupo resiliente y otro grupo que no lo es para la convivencia y relación educativa?
3. ¿Cómo entender que la interiorización y el silencio, pueden aportar más elementos para una actitud resiliente en la persona y en los grupos?



Tema 8, mes de septiembre

Proyectos de vida

El ser joven es una aventura, un reto, una oportunidad, una puerta abierta hacia el futuro y hacia la vida adulta, es decidir lo que será cada uno de nosotros, es recibir la oportunidad de decidir entre lo bueno y lo malo, entre el éxito o el fracaso.

Es una oportunidad que brinda la vida para forjar metas, soñar, planear objetivos, aprender y arriesgarse, lo cual implica responsabilidad, vigor, entusiasmo, actitudes positivas y visión.

Sabemos que todos tenemos una misión en la vida, pero mientras no la descubramos será muy difícil encaminar nuestros esfuerzos hacia objetivos definidos. El planear nuestra vida no sólo se refiere a qué estudiaremos o a qué vamos a dedicarnos, sino implica respuesta a lo siguiente:

- ✚ ¿Con quién deseo compartir mi vida?
- ✚ ¿Estoy preparado para el futuro?
- ✚ ¿Dónde estaré en los próximos 5 ó 10 años?
- ✚ ¿Qué quiero hacer con mi vida?
- ✚ ¿Cómo deseo utilizar mi tiempo?
- ✚ ¿Qué estilo de vida deseo tener?
- ✚ ¿Qué estoy dispuesto a hacer para lograr mis metas?
- ✚ ¿Alcanzaré el éxito o fracasaré en mis actividades?

Todo esto conlleva pequeñas y grandes decisiones, planear es realmente una necesidad, donde cada persona debe aclarar bien sus objetivos, los cuales no son propiamente los ideales, son más realistas, concretos, aquellos para los cuales se prepara, se trabaja, se le dedica tiempo y esfuerzo, los cuales están relacionados con nuestra vida familiar, social y laboral.

Al tener un proyecto de vida⁸¹ se persigue lo siguiente

- Lograr independencia y autonomía total como individuo
- Tener ideas propias de lo que se quiere en la vida
- Conocerse a sí mismo
- Jerarquizar necesidades y establecer prioridades en su vida
- Conocer tus propias habilidades y desarrollar otras

⁸¹ DREWERMAN, E. **Lo esencial es invisible**. Herder. Barcelona, 1994.

- Forjar la Voluntad y hacer lo que tú decides
- Lograr un equilibrio entre la vida familiar, personal, laboral y social
- Adquisición de una posición socioeconómica estable
- Renovación constante y logro de nuevos objetivos. Mantener un espíritu de superación
- Alcanzar la felicidad

Las áreas que habrán de atenderse son

- ✚ **Área afectiva:** manera en que deseamos satisfacer nuestras necesidades de afecto y pertenencia, nuestras relaciones sociales y personales. Tiene que ver con dar y recibir amor, tener familia y una pareja.
- ✚ **Área profesional:** planeación de la carrera o actividad laboral donde deseamos desarrollarnos en un futuro, aquí figuran objetivos como tener una ocupación, tener una carrera profesional, una ocupación y desarrollar ciertas habilidades en el trabajo, recibir capacitación y adiestramiento, obtener un estatus como trabajador, tener un negocio propio o ser gerente de una empresa
- ✚ **Área social:** se refiere a la forma en que nos relacionamos y proyectamos con los demás, tiene que ver con los amigos, la aprobación social y con hacer nuevas amistades.
- ✚ **Área espiritual:** comprende la forma en que proyectamos nuestra vida interior, valores, ideales, creencias religiosas y la forma en que manifestamos nuestra religiosidad.
- ✚ **Área material:** son los bienes materiales y físicos que deseamos lograr en un futuro, los cuales pueden ser uno de los motivos por los cuales trabajamos y nos esforzamos, tales como, una casa, automóvil, ropa, calzado, viajes, diversiones, dinero, etc.
- ✚ **Área física:** se refiere a lo que queremos lograr con nuestro bienestar físico y personal, como lo es la salud y hacer ejercicio.

Mi proyecto de vida

Para elaborar tu proyecto de vida debes tomar en cuenta varios aspectos:

LA VISIÓN

Es una imagen que nos permite proyectarnos y vernos a futuro, su finalidad es ser la guía de tu proyecto de vida personal para disminuir la posibilidad de que pierdas el rumbo.

La visión nos sitúa en una perspectiva de mediano y largo plazo; y debe responder a:

¿Quién soy?... ¿Cómo soy?... ¿Qué es importante en mi vida?... ¿Hacia dónde voy?... ¿Cómo me veo en el futuro?... ¿Cómo quiero que me vean en el futuro?

La redacción debe tener como meta tu motivación, debes basarte en tus fortalezas y tu capacidad de acción. Debe ser corta, explícita y precisa. Emplea un lenguaje que te motive, comprometa e identifique.

LA MISIÓN

Enfoca los esfuerzos, los propósitos, las tareas y los participantes que intervendrán para conseguir tus objetivos, proyectos o planes. Debe de ser concreta y capaz de indicar el éxito de tu labor, puede ser construida tomando en cuenta las respuestas de las siguientes preguntas:

- ✚ ¿Qué cosas quiero tener (posesiones)?
- ✚ ¿Qué cosas quiero hacer (experiencias)?
- ✚ ¿Qué quiero ser (cualidades de carácter)?
- ✚ ¿Cuáles creo yo son mis mejores cualidades físicas, sociales, espirituales e intelectuales?
- ✚ ¿Cuáles son las cualidades de carácter que más admiro en otras personas?
- ✚ Entre todas mis actividades ¿Cuáles son las que me dan una mayor satisfacción?
- ✚ ¿Cuáles son las metas más importantes que deseo alcanzar en cada uno de los roles más importantes de mi vida?

METAS

Son los logros que deseas conseguir. Las metas propuestas deben siempre conducir a elevar la autoestima, para elevar nuestra moral, ser mejores y que todo lo que se consiga sea el producto de nuestro propio esfuerzo. Las metas deben ser flexibles, pues conviene permitir cambios en las estrategias que se usen para alcanzarlas. Cuando se logra, nos sentiremos realizados y podremos seguir trabajando para lograr otros propósitos. Es importante estar alerta ante las situaciones y/o personas que puedan impedir el logro de aquellas metas propuestas, y sólo permitir la entrada de aquellas personas que nos acerquen al logro de nuestro proyecto de vida.

¿Qué se requiere para hacer un proyecto de vida?

Para lograr llevar a cabo un proyecto personal de vida es necesario:

- ✚ Autoaprendizaje: tener curiosidad por conocer temas variados, tener disciplina.
- ✚ Tener deseos de superación, de ser cada vez mejores
- ✚ Desarrollar la inteligencia, voluntad, creatividad y talento.
- ✚ Formar hábitos positivos: disciplina, el ahorro, la perseverancia, etc.
- ✚ Tener claros los valores personales que te transmitieron en tu familia.
- ✚ Definir la clase de persona que quiere ser, cómo comportarse, cuáles serán sus objetivos, etc.

Elabora tu proyecto de Vida

Tener un proyecto de vida es el camino hacia una vida con sentido y propósito, de lo contrario se vive sin rumbo, a la deriva. Aquí te damos una guía para que comiences tu propio PROYECTO DE VIDA⁸².

Pasos generales:

- ✚ **Retírate a un lugar tranquilo.** Retírate a un lugar solitario donde nadie te vaya a molestar. Puede ser tu recámara, el parque, el patio, la playa, un templo, la biblioteca, etc. Tú decides, lo importante es que te sientas a gusto. Asegúrate de contar con un largo tiempo disponible, puedes llevar fruta, agua, golosinas y no olvides llevar un cuaderno y un lápiz o una pluma para anotar tus descubrimientos y experiencias.
- ✚ **Viaja al futuro.** Visualízate como te gustaría estar/ser dentro de 3, 5,10 años. Imagínate físicamente, como te gustaría vestir, a que te gustaría estar dedicado, tipo de personas a las que te gustaría tratar, que pasatiempos te gustaría tener. Deja volar tu imaginación y describe lo más ampliamente posible a esa persona que te gustaría llegar a ser dentro de 3, 5,10 años.
- ✚ **Ubícate.** Empieza anotando en el cuaderno la descripción de tu propia persona. Incluye tu edad, actividades cotidianas, personas importantes en tu vida, cosas que no te gusta hacer, lo que consideras más importante en la vida, lista tus virtudes y tus defectos.
- ✚ **Identifica.** Ahora debes hacer una comparación entre lo que eres/haces actualmente y lo que quieres llegara ser/hacer en el futuro, y escribe con pocas palabras los aspectos en que consideras debes trabajar para convertirte en la persona que deseas ser. Estos han de ser tus objetivos generales, los cuales se alcanzan a tal vez de objetivos específicos, como pequeños pasos que unidos te llevarán hasta donde quieras. Un viejo refrán dice "Un largo viaje empieza con el primer paso". Así que no demores más! y empieza a ser la gran persona que estas llamada a ser.
- ✚ **Revisa.** Ahora que ya sabes lo que tienes que hacer, empieza a actuar y procura revisar frecuentemente tus planes. Un proyecto de vida no es un plan rígido que tienes que seguir "al pie de la letra" por el contrario, debe ser una guía que te permita ir sacando el mayor provecho de las situaciones que se te van presentando.

⁸² MOACANIN, R. **Dos caminos hacia el corazón.** Luciérnaga. Barcelona, 1994.



Tema 9, mes de octubre

Sanar el trauma, acogiendo al-a niño-a herido-a

SANAR EL TRAUMA⁸³:

Si experimentas una serie de síntomas extraños que nadie es capaz de explicar, es posible que procedan de una reacción traumática frente a un incidente pasado que, tal vez, ni siquiera recuerdes.

Si no tratamos el cuerpo y la mente como una unidad, seremos incapaces de comprender o de curar el trauma en profundidad

La magnitud del trauma generado por sucesos que afectan a nuestro mundo impone un número de víctimas a las familias, las comunidades y a la totalidad de algunas poblaciones. El trauma engendra trauma y continuará haciéndolo hasta llegar a afectar a distintas generaciones de una familia, de una comunidad y de unos países si no tomamos las medidas necesarias para contener su propagación.

Más que en la emoción intensa, la clave para superar el trauma reside en la sensación corporal. Sé consciente de cualquier reacción emocional que crezca en tu interior y de cómo experimenta tu cuerpo estas emociones en forma de sensaciones y pensamientos

El trauma no tiene por qué ser una condena de por vida. En la curación del trauma se produce una transformación: una transformación capaz de mejorar la calidad de vida.

Cuando son apropiadamente movilizadas y encauzadas, las mismas intensas energías que crean los síntomas del trauma son capaces de transformarlo e impulsarnos hasta la cumbre de la curación.

El trauma lo origina un acontecimiento inquietante que va más allá de las experiencias humanas habituales y que sería notablemente perturbador para casi cualquiera. Esta definición abarca las siguientes experiencias insólitas: graves amenazas a la vida o a la integridad física, amenaza verdadera o daño a los hijos, al cónyuge o a otros familiares o amigos, destrucción súbita del hogar o de la comunidad, presenciar la muerte o las heridas graves de otra persona como

⁸³ LEVINE, Peter A. **Curar el trauma.** Urano, Barcelona, 1999.

resultado de un accidente o de un acto de violencia física. **La curación del trauma depende del reconocimiento de los síntomas.**

Cuando un árbol joven es herido crece alrededor de esa herida. A medida que el árbol se desarrolla, la herida se vuelve relativamente pequeña en proporción al tamaño del árbol. Los nudos retorcidos y las ramas deformadas nos hablan de lesiones y obstáculos que encontró en el pasado y que superó. El modo en que el árbol crece alrededor de su pasado contribuye a su exquisita individualidad, a su carácter y a su belleza.

El proceso de curación creativo puede verse bloqueado de distintas maneras: por el uso de medicación para suprimir los síntomas, mediante un énfasis excesivo en el ajuste o el control, o por la negación o invalidación de los sentimientos y las sensaciones.

Algunos de los alarmantes y con frecuencia extravagantes, síntomas que sufren las personas traumatizadas incluyen: imágenes retrospectivas, ansiedad, ataques de pánico, insomnio, depresión, problemas psicosomáticos, falta de sinceridad, violentos ataques de cólera infundados y comportamiento destructivos repetitivos.

Hoy en día, la mayoría de la gente es consciente del hecho de que el maltrato físico, el emocional y el abuso sexual, además de la exposición a la violencia o al peligro, pueden alterar profundamente la vida de una persona. Lo que la mayor parte de la gente desconoce es que muchas situaciones aparentemente benignas pueden ser traumáticas.

Los efectos traumáticos no siempre aparecen de inmediato tras el incidente que los causó. Es posible que los síntomas permanezcan latentes y que se acumulen durante años o incluso décadas. Entonces, durante un período estresante o como resultado de otro incidente, pueden aparecer sin previo aviso.

Muchos incidentes pueden provocar reacciones traumáticas años después, según la manera en que la persona los sufrió en su momento. Algunos ejemplos comunes de antecedentes traumáticos son:

- ✓ Trauma fetal (intrauterino)
- ✓ Trauma natal
- ✓ Pérdida de uno de los padres o de un familiar cercano,
- ✓ Enfermedades, fiebre elevada, intoxicación accidental,
- ✓ Lesiones físicas, caídas y accidentes,
- ✓ Maltrato físico, abuso sexual y emocional, incluidos los abandonos y las palizas,
- ✓ Ser testigo de actos de violencia,
- ✓ Desastres naturales como terremotos, incendios e inundaciones,
- ✓ Algunos procedimientos médicos o dentales,
- ✓ Cirugía, en particular las amigdalectomías con éter, las operaciones de oído,

- ✓ Anestesia,
- ✓ Inmovilización prolongada: enyesar y entablillar las piernas o los torsos de los niños pequeños por diversos motivos.

“En un sentido verdadero toda la vida está interrelacionada. Todos los hombres y mujeres están atrapados en una red inevitable de reciprocidad, vinculados a un destino único. Lo que a uno le afecta directamente, afecta al resto indirectamente. Yo nunca podré ser lo que deba ser hasta que tú no seas lo que debas ser, y tú nunca podrás ser lo que debas ser hasta que yo sea lo que debo ser. Esta es la estructura interrelacionada de la realidad. (Martin Luther King)

Cuando renegociamos el trauma con éxito, se produce un cambio fundamental en nuestro ser⁸⁴. La transformación es el proceso de cambiar algo en relación al polo opuesto. En la transformación entre un estado traumático y un estado sereno se generan cambios en nuestro sistema nervioso, en nuestros sentimientos y en las percepciones que experimentamos a través del sentido de la percepción. El sistema nervioso se balancea entre la inmovilización y la fluidez, las emociones fluctúan entre el miedo y el valor y las percepciones cambian entre la limitación y la receptividad

Somos capaces de aprender de la experiencia de nuestra vida. Cada trauma proporciona una oportunidad para una auténtica transformación. El trauma tiene el poder de arrebatarnos la vitalidad de nuestra vida y de destruirla. Sin embargo, también es posible utilizarlo para una importante renovación y transformación del propio yo. El trauma resuelto, es una bendición que proviene de un gran poder. La transformación requiere la voluntad de desafiar las creencias básicas que tienes sobre quién eres. Las personas traumatizadas deben aprender a desentenderse de todo tipo de creencias y de nociones preconcebidas a fin de completar el viaje de regreso hacia la salud

“La razón por la que estamos unidos en espíritu tanto al cielo como al infierno es para mantenernos en libertad”.

⁸⁴ PRH. *Personalidad y relaciones humanas*. Sal Terrae. Santander, 1998.



Guía de reflexión personal:

1. ¿En qué medida es importante conocer mi historia personal, mi historia vulnerada; para comprender las manifestaciones como adulto?
2. ¿Considero que es posible sanar el trauma y poder superarlo con los acompañamientos adecuados?
3. ¿Cuáles son algunas de las manifestaciones y consecuencias de no sanar el trauma y sus repercusiones?



Guía de reflexión grupal:

1. ¿Qué puedo aportar como docente, desde la realidad que conozco en mis estudiantes como cauces para sanar el trauma?
2. ¿Cómo puedo favorecer desde mi espacio educativo el que tantos estudiantes, familias, padres de familia y aún educadores-as puedan atender su proceso vulnerado?
3. ¿Qué aportes concretos puedo realizar para fortalecer una vida más armonizada y sana que no permita que se generen traumas en el desarrollo humano de la persona?

CAPÍTULO V

EVALUACIÓN

5.1. Evaluación de resultados en relación a los objetivos

OBJETIVOS	RESULTADOS
<p>Estudiar la realidad de Ciudad Quetzal de los docentes de EPRODEP, para que desde esa realidad y con sus aportaciones diseñar una propuesta de formación para el año 2009-2010.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se logró recoger diversos medios de información sobre la realidad de Ciudad Quetzal. - Se tuvo a la vista y con aportes muy concretos para esta investigación del Plan Estratégico de EPRODEP en su deseo de incidir en Ciudad Quetzal. - Se contó con información de la realidad socioeconómica no sólo de Centroamérica, de Guatemala y específicamente de áreas marginales como Ciudad Quetzal. - Se tuvo un diagnóstico minucioso de todo el proceso seguido a nivel de los docentes, de su realidad, de su incorporación al proyecto EPRODEP y allí es donde más se pudo descubrir las limitantes que a nivel de formación y de valores humanos y espirituales poseen los educadores. - Se recogió de parte de los directivos la realidad problemática y difícil de los mismos alumnos por las condiciones de vida en sus familias; sus limitantes, sus necesidades, sus vacíos que giran en relación a su estima personal, a vacíos afectivos, a problemáticas de reconocimiento e identidad. - Los mismos profesores y estudiantes pudieron manifestar

	<p>cuáles son sus limitaciones en el desarrollo de su docencia y de su misión en Ciudad Quetzal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se confirmó la necesidad de un programa de formación que responda a esta necesidad y se reconoce que inciden todos estos factores en la calidad educativa. -
<p>Atender la formación y acompañamiento del personal docente de EPRODEP para fortalecer su calidad humana y de valores y que ello tenga incidencia en su calidad educativa y formadora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se atendió la solicitud de EPRODEP. - Se estableció una reunión a nivel de directivos de EPRODEP y del ICE. - Se llevó a cabo una reunión de trabajo con el personal docente, con alumnos y padres de familia para escuchar sus requerimientos. - En base a los aportes, a nivel participativo, se elaboró la propuesta formativa para el personal docente. - Se desarrollaron visitas a las instalaciones de EPRODEP y del ICE de forma cruzada para conocerlos, para intercambiar opiniones. - Se logró alcanzar el consenso acerca de cuáles eran los temas que más les interesaban. - Se puso énfasis en que el proceso de formación se viera acompañado en materiales e instrumentos de cómo facilitar los talleres a alumnos y padres de familia. - Se desarrollaron las capacitaciones preliminares para orientación y validación de la propuesta, en los meses de octubre y noviembre del 2008. - Se define una comisión de parte del personal de EPRODEP para dar seguimiento a las acciones de todo el proceso de formación

<p>Elaborar de forma participativa la propuesta formativa: “Desarrollo Humano y Valores en Educadores ” con sus respectivos contenidos y materiales.</p> <p>Constituir la comisión encargada de favorecer el desarrollo y seguimiento de dicho proceso en el año 2009-2010.</p>	<p>de educadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se logró constituir la Comisión que de parte de EPRODEP se constituirá en garante del proceso de formación. - Se da una orientación en clave de inducción a la Comisión para que pueda desarrollar su misión de acompañamiento en el proceso de Crecimiento Humano y Valores con docentes, alumnos y padres de familia. - Se recogieron diversas propuestas de los diversos temas y áreas que entre todos se llega a un consenso de lo que necesitan en Ciudad Quetzal. - Se empezó a integrar la propuesta formativa, a nivel de un programa de formación para docentes. - Se definió entre todos la programación de enero a octubre que se estableció en la propuesta anterior. - Se validó a nivel de todos los participantes, tanto directivos, padres de familia, profesores y alumnos. - Se planificó todo para que se pueda dar por iniciado el programa a partir de enero del presente año 2009 y se definen los tiempos para su desarrollo. - Se manifestó anuencia y deseo de parte de los docentes de poner en marcha el programa.
---	--

5.2. Evidencias de desarrollo sostenible

Todo este proceso que se ha llevado a cabo con toda la comunidad educativa de EPRODEP, ha significado un avance y crecimiento para todos los participantes del proceso.

A continuación como fruto de esta investigación se desarrollaron algunas de las evidencias más notorias de que el desarrollo de esta propuesta se hará sostenible tanto para EPRODEP como para cualquier otra instancia educativa que hiciera una aplicación parecida.

- Proceso participativo
Es una evidencia muy sustentable, reconocer por mi parte y por la de todos los miembros de EPRODEP, que cuando los procesos se hacen de manera participativa, no sólo avanzan, fructifican, dan resultados, interesan a las personas, interesa a los grupos, participan todos, aportan y lo asumen como suyo, además que garantiza su continuidad y su desarrollo.
- Capacidad de aportación
No importa muchas veces el nivel académico y formativo de las personas, no importa sus niveles de estudio. Cuando hay voluntad, cuando hay deseo, cuando hay cariño, cuando hay interés, pueden y logran hacer aportes significativos e importantes para bien de todos los participantes y sobre todo cuando lo que mueve es un espíritu común y compartido.
- Liderazgo de los directivos de EPRODEP
Una clave en todo este proceso ha sido el liderazgo, la entrega, la tenacidad, la constancia, el deseo y el espíritu de servicio y solidaridad que mueve a los directivos de EPRODEP, porque de entrada las condiciones no son las más apropiadas y se genera mucho esfuerzo y a la vez riesgos el poder acompañar estos procesos.
- Deseo de formarse y prepararse
Una evidencia muy concreta es el deseo profundo a nivel de directivos, de los docentes, de padres de familia y aún de los alumnos que son los que reciben todo el aporte de EPRODEP, de buscar canales y medios de formación y crecimiento. A raíz de unas experiencias concretas que han tenido de crecimiento humano y personal, por el mismo impacto que tuvo en cada uno de los docentes, se ve el deseo de poderlo compartir con todos los demás miembros de la comunidad, hasta el caso de incluir un eje o una política que responde a todo ello, dentro de su plan estratégico.
- Constitución de la Comisión que de seguimiento
Un principio de sostenibilidad de muchos procesos y programas de formación es que el mismo tenga las bases para sus sostenibilidad y desarrollo. En vista de ello, se consideró de suma importancia el hecho de que haya existido anuencia y deseo de conformar la comisión que dé seguimiento a todo este proceso y garantizar su cumplimiento y ejecución, no sólo durante el tiempo que dura la presente investigación, sino sobre todo después cuando ya están por cuenta propia, sabiendo que también el seguimiento no es una tarea fácil, sino tiene sus pequeñas dificultades, sus pequeños tropiezos y que es desgastante.

- Propuesta de temas y áreas a atender
Una evidencia muy concreta es la convicción, la entrega, el interés y la claridad de los miembros de EPRODEP de poder reconocer cuáles son las limitantes, las necesidades y las áreas que más habría que fortalecer y atender con todo el personal que se involucrará en el proceso formativo.
- Metodología del desarrollo del programa
También se identifica como una fortaleza y una evidencia de sostenibilidad del programa el hecho de que exista ya bien definida y consensuada, una metodología de cómo desarrollar el programa de formación, no sólo en el presente año 2009 como se está desarrollando, sino sobre todo después, en años siguientes, con temas diferentes, con personas o equipos diferentes, ya no como parte de un proceso de investigación, sino como un instrumento de formación, bien planificado y organizado para el desarrollo del mismo.

5.3. Seguimiento de la propuesta

La presente investigación-acción tiene un seguimiento bien determinado. Fue uno de los acuerdos fundamentales al inicio de la investigación.

Para ello el paso fundamental fue la creación de la Comisión específica que dará seguimiento a cada uno de los talleres, durante el mes, después de desarrollado el tema de mes.

La forma que se ha establecido sobre el seguimiento es que desde la dirección de EPRODEP y la Comisión se pueda ir verificando y comprobando el desenvolvimiento de los docentes, sus manifestaciones en las relaciones interpersonales que establezca, el sentido profundo de su ser persona y de su ser educador, cómo se manifiesta, cómo se expresa. Poder ir determinando si existen gradualmente menos expresiones de la vulnerabilidad, de lo que está afectado por las circunstancias de la vida familiar, social, comunitaria.

5.4. Reflexiones sobre todo el proceso de investigación

La presente investigación ha tenido diversas manifestaciones y momentos de mucho aporte. Dentro de las reflexiones que aparecen como fruto de todo el proceso están:

- Hay una disponibilidad grande a nivel de los docentes de EPRODEP de poder desarrollar la propuesta seria de formación y acompañamiento de sus personas como clave para mejores frutos y calidad educativa.
- De parte de la Dirección de EPRODEP, desde la formulación de su Plan Estratégico hay una claridad fundamental de lo que buscan y desean como

desarrollo a las comunidades de Ciudad Quetzal y su aporte específico dentro del campo educativo.

- EPRODEP ha abierto una vinculación y participación real y efectiva a nivel de docentes y padres de familia en toda la formulación no sólo de su Plan Estratégico sino sobre todo de los apoyos concretos que desea ofrecer a las personas de los docentes y de los mismos padres de familia, teniendo claridad de la búsqueda de una calidad educativa mayor.
- El enriquecimiento del Programa de Formación desde los aportes de los docentes ha sido muy significativa porque se trata entonces de poder responder con claridad y objetividad a las necesidades no sólo para el desarrollo de su proceso educativo sino sobre todo para el acompañamiento de las personas de los educadores.
- Sí es posible iniciar experiencias alternativas de innovación, en este caso en la formación, con la participación de los agentes comunitarios y destinatarios de las propuestas que se elaboran.
- Ciudad Quetzal es una de las áreas del departamento de Guatemala, que más cercana o vinculada está a la capital, pero que tienen todavía muchas limitantes de atención en los servicios básicos elementales, lo cual se manifiesta con índices de precariedad y disminución de sus pobladores.

5.5. Experiencias significativas

Resultados de la Evaluación del Proceso de Planificación y organización del programa

Resultados en los cinco momentos de evaluación por parte de los participantes.

Taller 1

Temores y expectativas.

- Los temores se centraron en dos aspectos: no logro de resultados concretos y cambios institucionales y falta de capacidad para aportar y comprender la temática. También se reflejan dudas sobre la participación personal o grupal.
- Las expectativas se refieren a la posibilidad de aportar y aprender en un ambiente de respeto.
- La evaluación de este primer taller se encamina más bien hacia el cumplimiento de las expectativas de la mayoría de participantes, si bien todavía existen dudas y se expresa la necesidad de hacer más claras las explicaciones acerca del trabajo en grupos.

- En general, el grupo empieza a tomar en sus manos el proceso al efectuar sugerencias concretas sobre dinámicas, local, observancia de las normas de participación, actitudes y gestos de las facilitadoras...

Taller 2

Puntuación obtenida.

En este momento los participantes califican en promedio de la siguiente manera el proceso de planificación estratégica:

Facilitador/as:	8.44
Participación personal:	7.28
Participación en grupo:	7.66
Ambiente:	8.13
Logro de los objetivos:	8.50

Taller 3

En este momento se alcanza la mejor motivación durante todo el proceso de planificación estratégica. Las expectativas se ven cumplidas:

“Todos-as nos sentimos un poco más parte de... creo que sí, este proceso está ayudando a que profundicemos y nos identifiquemos con el proyecto...”

“Se ha cumplido la expectativa de llegar a un acuerdo”.

“He ido conociendo cómo hacer una planificación estratégica”.

También se señalan temores superados:

“Perdí el miedo a expresarme y me gusta el taller por el valor que le dan a lo que uno aporta”.

En cuanto a los temores no superados:

“Que se pase por un proceso largo sin lograr mejorar en los servicios de EPRODEP, esperemos para evaluar después”.

Taller 4

El logro de los objetivos

El aporte de los participantes coincide en valorar el esfuerzo llevado a cabo hasta el momento para participar. Se aprecia la redacción del problema de enfoque, la visión estratégica y la misión de EPRODEP, la definición del programa de

formación para los educadores de EPRODEP, así como la constitución de la Comisión de seguimiento, como logros del trabajo en común.

A la vez hay buena comunicación entre los grupos de trabajo. El objetivo se ha planteado de forma adecuada en un 75%.

A la vez se nota cierto cansancio y se recomiendan más dinámicas y llevar a cabo el trabajo en más encuentros para no hacerlo tan pesado.

Taller 5 Evaluación del conjunto del proceso de planificación

Opiniones de los participantes:

Mi temor inicial era no poder aportar mucho a los talleres, sin embargo, durante todo el proceso me di cuenta que lo más importante fue lo que estos talleres han aportado para mi vida personal, laboral y hasta estudiantil. Me han sido y serán de mucha utilidad.

Temores: Lástima que se fueron retirando los jóvenes, ¿Porqué? Expectativas: El ambiente fue muy constructivo, amigable,... Había una constancia de participación de la mayoría. Quedó más claro qué es la visión, misión... de EPRODEP.

Se logró una idea en conjunto. Para muchos el proceso fue algo complicado, los términos fuera de lo cotidiano, algo difíciles, pero siento que valió la pena este reto. Es un proceso educativo, en aprende algo nuevo.

Hay más claridad en cómo visualizamos el futuro cercano, hay más dirección. Ojalá exista la voluntad de todos/as de navegar en la misma dirección.

Logramos muchas propuestas en común, para el mejoramiento futuro de la educación y promoción comunitaria. Logramos superar muchos miedos que al inicio se manifestaban.

Todo estuvo muy bien. Se superaron todos los temores y nos dejó una buena experiencia.

Me satisface que todos los que iniciamos el Plan Estratégico estemos de acuerdo en los objetivos que realizamos. Lo que espero es que cumplan los objetivos que se tienen planeado realizar. Felicito a los que coordinaron el Plan Estratégico por haber logrado su meta.

Todavía tengo problemas con el vocabulario especial de este proceso. Me ha costado saber exactamente lo que se ha buscado. También lamento la ausencia en incremento de los jóvenes de básicos en este proceso. Sin embargo, la participación ha sido muy rica y se ha logrado formular el plan, a pesar de los obstáculos.

Es una forma muy efectiva de participación de todo el personal que de una u otra forma se hace partícipe activo dentro de esta organización, ya que permite que cada uno tenga una expectativa más específica porqué y para qué trabajamos. Buscando nuevas formas de facilitar el aprendizaje en todos los aspectos y niveles a trabajar.

Me pareció una buena experiencia en donde logramos aprender y aportar ideas.

Negativo: posibilidad de que no se ponga en práctica el plan estratégico y los planes operativos por área.

Los talleres de planeación estratégica fueron muy importantes para todos, ya que se nos dieron a conocer muchas informaciones que no conocíamos, acerca del proyecto, todo lo que aprendimos es muy enriquecedor y es muy interesante, lo que se quiere alcanzar y lograr. Juntos sí lo podemos lograr. Sí me interesó todo lo que se logró.

Me parece que fue muy buen proceso. Yo creo que todos sentimos que aportamos y esto nos compromete a apoyar más.

Aportes de representantes de organismos invitados a la presentación y aprobación del Plan:

Es buena idea la de poder involucrar ahora sí a todo aquel que se quiera involucrar en el proceso de cambio del Instituto. Qué bueno que al fin se concrete y cree un plan estratégico por parte del EPRODEP con la idea de plantearse y revalorar el esfuerzo encaminado hace ya varios años. Falta mediación al plan estratégico. Sería conveniente tratar de poner mejores horarios para este tipo de actividades.

Fue un diálogo sincero, participativo, que propicia la construcción del conocimiento. Los aportes de personas invitadas fueron considerados. El término protagonismo crítico debe unificarse... Revisar previamente la utilización de recursos de apoyo para optimizar. Fortalecer la participación de todos.

Me alegra que exista este proyecto como alternativa hacia la comunidad infanto-juvenil. Sugerencia: invitar a otros esfuerzos que trabajen en esta línea.

Amplió la visión del trabajo, fue participativo: propició la construcción colectiva de propuestas, nos dio claridad de cómo darle apoyo y continuidad al proceso, a nuestro trabajo. Un bello intercambio de ideas y experiencias.

Taller 6: Proyección de las actividades a realizar a partir de la fecha y en coherencia con el contenido del Plan.

Adelantándose a la aprobación del Plan estratégico por parte de la asamblea de participantes en el proceso, se invitó a representantes de actores clave para la implementación de los programas de EPRODEP:

Colectivo Caja Lúdica

Coordinación de Grupos Juveniles Luz y Esperanza y representante de la Pastoral Juvenil de la Parroquia Jesús Nipalakín

Equipo docente de la jornada dominical del Instituto Ciudad Quetzal.

Presidente de la Asociación Integral de Desarrollo de Ciudad Quetzal y Colonias aledañas –ausente-.

De la misma manera se comisionó a grupos voluntarios de entre los participantes, la realización de los planes operativos anuales en aquellos programas que a la fecha no tienen una estructura formal en EPRODEP: Expresión Artística, Relación y Apoyo con Actores Comunitarios y Apoyo a Esfuerzos para Educación de Jóvenes y Adultos Trabajadores. En el caso de los dos últimos, dicho compromiso se asumió por parte de la Junta Coordinadora de EPRODEP.

El resto de planificaciones fueron asumidas por cada uno de los equipos técnicos que actualmente se integran en EPRODEP: Biblioteca Comunitaria, Docentes de Primaria y Pre Primaria (trabajo con niños y niñas), Docentes de Secundaria (trabajo con jóvenes) y Equipo de Trabajo del Taller de Salud Integral (a cargo del Programa de Promoción del Crecimiento Personal y en Valores).

El programa de Capacitación Laboral y Empresarial fue omitido a partir del taller número 4 por considerar que se podría duplicar el trabajo con la Planificación Estratégica en Planes de Negocio que se lleva a cabo de parte del equipo del Centro de Capacitación de EPRODEP.

De manera general se estableció como plazo para la realización del Plan Operativo Anual el mes de noviembre, coincidiendo con la etapa en que el Instituto y el Centro de Capacitación Laboral llevan a cabo su planificación para el ciclo escolar 2008 y 2009, según el calendario del Ministerio de Educación.

5.6. Aporte de fundamentación teórica que sustenta el producto final

1. El enfoque no directivo que propone Carl Rogers, ve a la persona también como capaz de ser “desde dentro”. Es decir descubrir en su interior un motor con poderosas energías inconscientes, una fuente de motivación interna, un fondo que no es otro que el Nivel Vivencial, entendiendo como tal, ese fondo endotímico cuyos sinónimos pueden ser: vivencia organísmica, fondo de la energía evolutiva, corazón, estructura del ser, el hondón o tercer ojo, la otra dimensión de lo real, la interioridad.
2. El Focusing o Enfoque Corporal de Eugene Gendlin, discípulo de Rogers, terapeuta y filósofo, es la herramienta práctica, en términos psicológicos de la esencia del proceso Experiencia-Expresión.

Su proceso bien se puede comparar con la tarea agrícola: la tierra (el cuerpo) la semilla (la vivencia corporal germinal) el laboreo (la técnica), los frutos (las potencialidades).

No se apoya en el terapeuta, ni en el contenido expresado, sino en la expresión de la Vivencia Corporal Germinal.

3. El proceso de personalización o individuación propuesto por Carl Jung es el proceso que con la fuerza motriz del nivel Vivencial, por medio de la autoexpresión de la experiencia humana, culmina en la integración de todos los niveles internos de la persona y de todas las perspectivas de la realidad.

Jung plantea unos momentos que delimitan el proceso de irse haciendo persona. El avance de estos pasos va marcando el proceso de ser yo mismo. La meta del proceso de individuación es la síntesis del sí mismo.

4. La Experiencia es el instante concreto de contacto directo entre sujeto y objeto, mediante los sentidos internos o externos. Fenómeno en el que juega un papel protagónico el cuerpo. Es lo que plantea Hugo Enomiya-Lasalle.

La Expresión tiene por objeto comunicar el contenido de la experiencia o más bien comunicar la interpretación del contenido de la experiencia.

El vehículo de la expresión es el lenguaje en cualquiera de sus formas, por eso, el límite de nuestro lenguaje es el límite de nuestro mundo.

Pero el lenguaje no debe estar vacío, ser puro sonidos, palabras muertas, palabras vacías de la dimensión concreta, sino debe estar vivo, por su relación a la experiencia viva, sea convencional o profunda.

5. Puedo decir que Freire es un optimista educativo, ya que enfrenta todos los discursos desde las más diferentes posiciones que intentan caer en el fatalismo de estos tiempos, tanto frente a la globalización como a los procesos de los organismos multilaterales mostrando que es posible conectar un proceso de lucha educativa y global con las luchas más amplias de los excluidos de este tiempo y con las particularidades de la vida de la gente. En ese sentido, pudiéramos decir que es un referente de cambio que anuncia que la transformación es posible en medio de la desesperanza neoliberal y de la nueva educación como hecho técnico propiciada por los organismos multilaterales.
6. Victor Frankl, es quien más me aporta elementos para hacer una propuesta formativa sobre el Sentido de la Vida, que se maneja a

nivel filosófico y es entendido como contrapuesto a absurdo. Dada la dimensión existencial de incertidumbre propia del hombre, necesita respuestas a los interrogantes de *para qué* (más en el orden de los valores) y *por qué* (más en el orden de la teoría). La respuesta se encuentra en un plano más hondo que el racional, más vital: No nos vivimos como absurdos. Es algo que es justo llamarlo fe.

También se utiliza más en el campo de la psicología, el concepto acuñado por Erick Erickson de Confianza Básica, que es un sí subconsciente a la bondad y armonía de la vida, el substrato biológico de la esperanza, sembrada por la unidad armoniosa de la madre y que determina su actitud en todas las dimensiones, la del propio cuerpo, la del mundo exterior, la de la propia mismidad.

También se utiliza el concepto Misión y es entendido como sinónimo de finalidad o sentido de la vida, como vocación. Es un concepto manejado más a nivel religioso, profesional, socio-político y cada vez más en el de la psicoterapia. La misión es la consciencia y convicción de la meta o tarea a realizar en la vida, con exigencia progresiva de incondicionalidad.

Conclusiones

1. El área de Ciudad Quetzal, como sector marginal del departamento y ciudad de Guatemala, requiere de múltiples atenciones para acompañarles en su proceso de construcción de su identidad como comunidad; especialmente en educación y salud.
2. El proyecto EPRODEP desde su Instituto Privado de Educación Básica, pero también con toda la propuesta educativa que plantea para un grupo de familias de Ciudad Quetzal es una alternativa válida, coherente, consistente, cercana, popular que ofrece programas de educación y acompañamiento.
3. El personal que labora en el Instituto Privado de Educación Básica EPRODEP, trabaja con mucha mística, con mucha entrega, con mucha disposición, pero en algunos casos con la preparación académica y humana que la misma vida o la educación formal les ha podido ofrecer.
4. Es comprensible que al ser el personal del Instituto de EPRODEP en su mayoría joven y recién graduado, requiera de acompañamiento formativo tanto en lo académico como en la parte humana y de valores para asumir con más preparación su compromiso de educar y formar, con elementos y herramientas que les puedan fortalecer en su misión.
5. El haber surgido como necesidad sentida no sólo de la dirección del Instituto, sino también de los mismos profesores y de los padres de familia y aún de los alumnos, el deseo de formarse y prepararse para la vida y asumir con mayor responsabilidad su tarea educadora, es motivo de garantía de que el plan de formación que se propone pueda ser sostenible.
6. Un factor que desde un inicio influye en la puesta en marcha del programa de formación y con signos de positividad y posibilidad, es que se creó una comisión a nivel de directivos, docentes y padres de familia que sea la que vaya dando seguimiento a las diversas actividades y talleres de formación que se vayan impulsando.
7. El programa inicial que se ha propuesto para el año 2009 y que está en marcha, responde en su contenido, a un área propiamente de formación humana personal de los participantes de EPRODEP así como de una visión con valores. Para más adelante quedará el poder ir incorporando otros temas que vayan siendo de interés.
8. Se ha visto como necesario para complementar el programa de formación, que el mismo no sólo sea de referencia a la formación de los docentes y que sea sólo como material para su provecho personal, sino más bien que a la luz de cada uno de los talleres se vaya ofreciendo materiales, guías, instrumentos, medios que posibiliten también el acompañamiento a otros grupos, a padres de familia, a estudiantes. Es decir que el grupo que recibe la formación se vaya convirtiendo en multiplicador del mismo proceso llevado con ellos.
9. La experiencia de acompañamiento y cercanía no sólo con la Comisión sino con los directivos y los mismos docentes ha permitido descubrir cómo en verdad, si el educador no está formado y no está trabajado o atendido en su

dimensión humana, la calidad de educación y acompañamiento que pueda desarrollar se queda un tanto limitado.

10. Los procesos de planificación y organización de diversas actividades cuando se hacen desde una dinámica participativa, favorecen mayor riqueza, intercambio, calidad de las aportaciones y específicamente que todos los que participan y se involucran, puedan asumir con responsabilidad y cariño la propuesta. Este es el caso de lo que se ha vivido en EPRODEP con todo este proceso.

Recomendaciones

1. A las autoridades e instancias que tienen una presencia y una incidencia en Ciudad Quetzal, que puedan desarrollar sus propuestas de la forma más coordinada y responsable, especialmente en educación y salud, para garantizar el provecho de los esfuerzos y para bien de los habitantes de dichas comunidades.
2. A todas las organizaciones de la sociedad civil que tienen presencia en el sector de Ciudad Quetzal, que puedan coordinar y aunar sus esfuerzos; para que no sean esfuerzos aislados y que al final el aporte de cada una de las organizaciones tenga una repercusión e incidencia notoria en todos los ámbitos en los que se trabaja.
3. A los directivos de EPRODEP que puedan darle continuidad y seguimiento a su planificación estratégica que está bien determinada y delineada en sus líneas de acción, cuidando el conseguir los recursos tanto humanos, materiales como financieros que puedan garantizar la continuidad del programa, buscando establecer los convenios apropiados que posibilite su continuidad.
4. Cuidar el proceso de selección o admisión de personal que va a participar de los diferentes programas y proyectos de EPRODEP, dado que se requiere no sólo de identificación con la causa y de entrega a su labor sino también mucha preparación humana y académica en valores.
5. Cuidar con la formación de los docentes y también de los padres de familia y de los mismos estudiantes la calidad educativa que se pueda ofrecer desde EPRODEP, porque de lo contrario también puede convertirse en un espacio de apoyo a la comunidad pero con deficiencias o limitaciones.
6. A nivel de EPRODEP ofrecer posibilidades de continuidad y consolidación de la Comisión específica encargada de llevar adelante el seguimiento del programa de formación, para que aunque haya rotación de docentes, la comisión sea la garante de poder mantener viva la propuesta.
7. Desde la Comisión de seguimiento velar porque los docentes no dejen de participar activamente en su proceso de formación y crecimiento personal con valores e ir preparando la formulación de una nueva propuesta que podría abarcar ya formalmente y sin la presencia de esta investigación, al menos de un año a un trienio.
8. Cuidar que en las propuestas que se puedan ir desarrollando de formación de los docentes se pueda ir acompañando tanto la parte humana como la parte de valores, unido a todo el proceso académico y de contenido pedagógico-didáctico que sea necesario.
9. Que EPRODEP en todas sus actividades no pierda de vista todas las líneas que se han planteado en su Planificación Estratégica, dado que este plan de formación ha surgido específicamente de la línea de crecimiento humano y de valores; pero se necesitará mantenerla siempre incorporada a las otras líneas como una visión de conjunto.
10. Para posibles acciones de futuro y posibles propuestas de formación que se puedan implementar, será necesario ir llevando memoria de todo lo que se

ha procedido incluso registrando y acreditando los distintos materiales que se van elaborando para que futuros directivos de EPRODEP pero también futuras entidades que puedan hacer una acción educativa en Ciudad Quetzal tengan una propuesta validada y aplicada como para no estar inventando en cada oportunidad.

Bibliografía

1. Alemany, C. y García Monge, J. (1996) Psicología y ejercicios Ignacianos. Bilbao, España. Mensajero-Sal Terrae.
2. ASSAEL, Jenny y Soto, Salvador (coord.): Cómo aprende y cómo enseña el docente. Informe de seminario. PIIE-ICI, 1992.
3. AVALOS, B. Repensando el concepto de formación continua de profesores. Mim. MECE-MINEDUC. Santiago-Chile, 1996.
4. Cabarrus Pellecer, C.R. (1995) Descripción de talleres del Instituto Centroamericano de Espiritualidad, Guatemala, folleto impreso.
5. Cabarrús Pellecer, C.R., (2000) Cuaderno de Bitácora para acompañar caminantes Bilbao, España, Editorial Desclée de Brouwer.
6. Cano G, R. (2002) Cómo evaluar la calidad de ofertas de Formación. IFES, Madrid.
7. CASTRO, Eduardo. Retos en la formación y capacitación de docentes en Iberoamérica. SECAB-Colombia, 1993.
8. CPEIP-OEA: Jornadas de análisis de la formación y el perfeccionamiento de educación. Informe final. 5-6 de diciembre de 1985. CPEIP, julio 1986.
9. COMISION EUROPEA. Glosario de términos relativos a la igualdad de hombres y mujeres. 2004.
10. DE LAS HERAS, Rodrigo (ed.): Jornadas de análisis del perfeccionamiento docente en la búsqueda de una mayor calidad de la educación. Informe final. Santiago, CPEIP, 1990.
11. Diccionario Pedagógico Ilustrado. España, 2001.
12. FLORES, Rafael. Conceptos de Pedagogía. México. 1998.
13. Frankl, V. (1953) El hombre en busca del sentido. Barcelona. Herder.
14. Frankl, V. (1995) La presencia ignorada de Dios. Barcelona. Herder.
15. Freire, P. (1996) Pedagogía de la Esperanza. México, Siglo XXI.
16. Gendlin, E. (1988) Focusing, Bilbao, España. Mensajero.

17. IMBERNON, F. La formación permanente del profesorado en la CEE. ICE/Horsori. Barcelona-España, 10993.
18. JIMENEZ, B. La formación del profesorado y la innovación. En EDUCAR nº 19. UAB. Barcelona-España, 1995.
19. Jung, C.G. (1996) Recuerdos, sueños, pensamientos. Barcelona, Seix Barral.
20. Lasalle, E. (1987) Vivir en la nueva conciencia. Madrid, Paulinas.
21. Lersch, Ph. (1964) La estructura de la personalidad. Barcelona. Scientia.
22. LYOTARD, J. De la modernidad a la post-modernidad. España 2001.
23. Matas Terrón, A. (2002) Una aplicación del análisis secuencial del diagnóstico de procesos de interacción en grupos. Revista de Investigación Educativa. España.
24. MARCELO, C. Formación del profesorado para el cambio educativo. PPU Barcelona-España. 1994.
25. REVISTA de Educación. La profesión docente. CIDE-MEC. Madrid-España (Nº 306, enero/abril 1995).
26. RIOSECO, Mariluz; Cuevas, Sonia y Araneda, Osvaldo. "Un programa de perfeccionamiento con éxito". En: Revista de educación Nº 202, pág. 31 a 34.
27. Rodríguez, H. (2005) Congreso de Confederación Latinoamericana de Centros Ignacianos de Espiritualidad. Acta 1 y 2, Octubre 25, 2005. Guatemala.
28. Rof Carballo, J. (1988) Violencia y Ternura. Madrid. Espasa-Calpe.
29. Rogers, C. (1961) El proceso de convertirse en persona Buenos Aires, Paidós.
30. Sharp, D. (1994) Lexico Junguiano.
31. SANTOS Guerra, M.A. La "erosión" de la función docente. En Revista Española de Pedagogía Nº 159, 1983.
32. TEJADA, J. El papel del profesor en la innovación educativa. Algunas implicaciones sobre la práctica educativa. En EDUCAR Nº 19 UAB, Barcelona-España, 1995.

33. UNESCO. Informe sobre modelos educativos. México, 2001.
34. Vidal, M. (1991) Opción fundamental y actitudes éticas. Madrid. Fundación Santa María.