

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIDAD DE GRADUACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA - CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO SOBRE PODER Y LIDERAZGO EN
MAESTROS DE LA ESCUELA RAYMOND H. RIGNALL”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

**LOYDA ESTER PASCUAL CHAN
LILIAN YOLANDA XIQUÍN CHÁVEZ**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGAS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADAS**

GUATEMALA, MAYO DE 2014

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, surrounded by various heraldic symbols including castles, lions, and columns. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEM INTER" is inscribed around the perimeter of the seal.

CONSEJO DIRECTIVO

Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Abraham Cortez Mejía

DIRECTOR

Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina

SECRETARIO

Licenciada Dora Judith López Avendaño

Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez

REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

María Cristina Garzona Leal

Edgar Alejandro Córdón Osorio

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Licenciado Juan Fernando Porres Arellano

REPRESENTANTE DE EGRESADOS

c.c. Control Académico
CIEPs.
Reg. 022-2013
CODIPs. 1044-2014

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

07 de mayo de 2014

Estudiantes

Loyda Ester Pascual Chan
Lilian Yolanda Xiquín Chávez
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto DÉCIMO NOVENO (19º.) del Acta VEINTE GUION DOS MIL CATORCE (20-2014), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 29 de abril de 2014, que copiado literalmente dice:

DÉCIMO NOVENO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el informe Final de Investigación, titulado: **“PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO SOBRE PODER Y LIDERAZGO EN MAESTROS DE LA ESCUELA RAYMOND H. RIGNALL”**, de la carrera de **Licenciatura en Psicología**, realizado por:

Loyda Ester Pascual Chan
Lilian Yolanda Xiquín Chávez

CARNÉ No. 2007-20007
CARNÉ No. 2008-11185

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Juan Fernando Porres Arellano, y revisado por la Licenciada Suhelen Patricia Jiménez. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los Trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/gaby



RECIBIDO
 22 ABR. 2014
INFORME FINAL

CIEPs 079-2014
 REG: 022-2013
 REG: 022-2013

Firma: _____ Hora: 11:40 Documento: _____

Guatemala, 21 de abril 2014

SEÑORES
 CONSEJO DIRECTIVO
 ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
 CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Suhelen Patricia Jiménez ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO SOBRE PODER Y LIDERAZGO EN MAESTROS DE LA ESCUELA RAYMOND H. RIGNALL.”

ESTUDIANTE:
 Loyda Ester Pascual Chan
 Lilian Yolanda Xiquín Chávez

CARNE No
 2007-20007
 2008-11185

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado por la Coordinación de este centro el 07 de abril del año en curso; y se recibieron documentos originales completos el 08 de abril, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


 M.A. Mayra Friné Luna de Álvarez
 Docente Encargada

~~UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL~~
 Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. “Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
 Arelis

CIEPs. 080-2014
REG 022-2013
REG 022-2013

Guatemala, 21 de abril 2014

Licenciada
Mayra Friné Luna de Álvarez
Unidad de Graduación Profesional
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO SOBRE PODER Y LIDERAZGO EN MAESTROS DE LA ESCUELA RAYMOND H. RIGNALL.”

ESTUDIANTE:
Loyda Ester Pascual Chan
Lilian Yolanda Xiquín Chávez

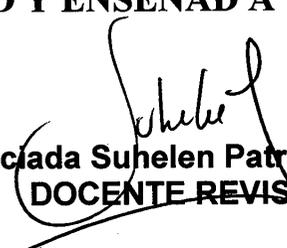
CARNÉ No.
2007-20007
2008-11185

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 24 de marzo del año en curso, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Suhelen Patricia Jiménez
DOCENTE REVISORA



Arelis./archivo

Guatemala, 3 de marzo de 2014.

Licda. Mayra Luna de Álvarez
Coordinadora de la Unidad de Graduación
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs- "Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM

Licenciada Luna:

Por este medio me permito informarle que he asesorado y aprobado el contenido del Informe Final de la investigación titulada "**PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO SOBRE PODER Y LIDERAZGO EN MAESTROS DE LA ESCUELA RAYMOND H. RIGNALL**" realizada por las estudiantes:

LOYDA ESTER PASCUAL CHAN con carné No. **2007-20007**
LILIAN YOLANDA XIKUÍN CHÁVEZ con carné No. **2008-11185**

El trabajo fue realizado a partir DEL 11 de marzo de 2013 HASTA el 3 de marzo de 2014.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEP's, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Lic. Juan Fernando Porres Arellano
Colegiado No. 2798

Guatemala 4 de Marzo 2014

Licenciada

Mayra Luna de Álvarez

Coordinadora de la Unidad de Graduación

Centro de Investigaciones en Psicología

-CIEPs- "Mayra Gutiérrez"

Escuela de Ciencias Psicológicas

CUM

Licenciada Álvarez:

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes:

Loyda Ester Pascual Chan carné 200720007

Lilian Yolanda Xiquín Chávez carné 200811185

realizaron en esta institución 6 entrevistas a maestros, 45 encuestas a alumnos de cuarto, quinto y sexto primaria de secciones A y B, 6 escalas de apreciación a directora y cinco talleres a maestros como parte del trabajo de Investigación titulado: "PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO SOBRE PODER Y LIDERAZGO EN MAESTROS DE LA ESCUELA RAYMOND H. RIGNALL" en el período comprendido de octubre 2013 y las primeras dos semanas de enero del presente año, en horario de 8:00 a 11:00 horas.

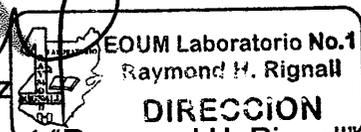
Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,


Carolina Ortiz de Paiz

Directora de la Escuela Oficial Laboratorio No. 1 "Raymond H. Rignall"

tel. 22540794



PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR ESTER PASCUAL

JANNETTE ALEJANDRA JUÁREZ DARDÓN

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 4787

OSWALDO CHAN TOHON

MÉDICO Y CIRUJANO

COLEGIADO 16681

POR LILIAN XIKUÍN

REGINO XIKUÍN VELÁSQUEZ

LICENCIADO EN EDUCACIÓN

COLEGIADO 9910

ACTO QUE DEDICO

Por Ester Pascual

- A DIOS:** Quien merece toda honra y gloria pues ha sido mi fortaleza, mi sustentador y quien me ha provisto de sabiduría y conocimiento para llegar a la meta.
- A MI PADRES:** Carlos Pascual y Loyda Chan por quienes hoy disfruto de esta alegría y a quienes dedico este triunfo pues han estado conmigo, me han dado su amor y apoyo incondicional durante estos 27 años. Reciban esto como una muestra de mi agradecimiento y gran amor por ustedes.
- A MIS HERMANAS:** Mildred, Karla y Deby por su amor, sus oraciones, su apoyo en todo momento. Siempre están en las buenas y en las malas. Gracias.
- A MIS ABUELOS:** Ciriaco Chan y Regina Tohon, por sus oraciones incansables, por enseñarme siempre el camino correcto y amarme grandemente. Fueron una bendición y un ejemplo de fe, valor y perseverancia.
- A MI FAMILIA:** Tíos, primos de la familia Chan y familia Pascual por sus oraciones, apoyo y cariño en todo momento.
- A MIS AMIGOS:** Ale Juárez, Raquel Arreaga, Ninfa Álvarez, Rosa Boch. Definitivamente de bendición para mi vida, en todas las áreas.
- A UNIDAD POPULAR:** Que me permitió crecer en conocimiento y experiencias; sin embargo quienes la integraban hicieron de mí una mejor persona. Gracias masters por su aprecio y animo en todo momento.

ACTO QUE DEDICO

Por Lílían Xiquín

A DIOS

Muchas gracias por la bendición más grande que me has dado, a mi familia. Gracias por permitirme culminar esta etapa y alcanzar este logro.

A MIS PADRES

Yolanda Chávez Santis y Lorenzo Xiquín Velásquez. Gracias, muchas gracias. Conozco el esfuerzo que han hecho por nosotros, gracias por confiar en mí y por su apoyo incondicional. Con mucho cariño les dedico este pequeño logro.

A MIS AMIGAS

Flor de María Soto Dávila, gracias por su amistad y sus consejos. Y a mi amiga del alma, Siria Amarilis Gómez Flores, gracias por tu amistad incondicional, tu confianza, apoyo y cariño. Conocerme fue de los valores más preciados que descubrí en esta etapa de mi vida; y recuerda que al final del día, uno pertenece donde está su corazón.

A MIS HERMANOS

Con mucho cariño. Ustedes me han dado grandes lecciones de vida.

AGRADECIMIENTOS

A la universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirnos sus puertas y darnos la oportunidad de cumplir esta meta.

A nuestro asesor Lic. Juan Fernando Porres Arellano, por su apoyo incondicional, orientación, dedicación y compartir sus conocimientos en la realización de esta investigación.

A nuestra revisora Licda. Suhelen Patricia Jiménez, por su dedicación, esmero y guía en la revisión de esta investigación.

A la EOUM Laboratorio No. 1 Raymond H. Rignall, por su valiosa colaboración y participación, al permitirnos realizar nuestro trabajo de campo.

Ester Pascual y Lilián Xiquín

ÍNDICE

RESUMEN

PRÓLOGO

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema y marco teórico	
1.1.1. Planteamiento del problema.....	5
1.1.2. Marco teórico.....	8
1.1.2.1 Antecedentes.....	8
1.1.2.2 El rol del maestro en el salón de clases.....	11
1.1.2.3 El alumno y su integración en el aula.....	12
1.1.2.4 Influencia cognitiva conductual del maestro.....	16
1.1.2.5 Poder.....	22
1.1.2.6 Liderazgo.....	26
1.1.2.7 El docente y su influencia cognitiva y conductual.....	29
1.1.2.8 Salón de clases.....	33
1.1.2.9 Técnicas y métodos en la formación docente.....	37
1.1.2.10 CNB y la importancia de la actitud en el aprendizaje.....	40
1.1.2.11 Programa psicopedagógico.....	47
1.2. Delimitación.....	49

CAPÍTULO II

2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1. Técnicas	
2.1.1. Técnica de muestreo.....	50
2.1.2. Técnica de análisis estadístico.....	50
2.1.3. Técnicas de recolección de datos.....	50

2.2. Instrumentos	
2.2.1. Entrevista.....	51
2.2.2. Encuesta.....	51
2.2.3. Escala de apreciación.....	52
2.2.4. Programa psicopedagógico.....	52
2.2.5. Operativización de objetivos.....	53

CAPÍTULO III

3. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	58
---	----

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.....	80
4.2. Recomendaciones.....	82

BIBLIOGRAFÍA.....	84
-------------------	----

ANEXOS.....	87
-------------	----

RESUMEN
“PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO SOBRE PODER Y LIDERAZGO EN
MAESTROS DE LA ESCUELA RAYMOND H. RIGNALL”

Autoras:

Loyda Ester Pascual Chan y Lilian Yolanda Xiquín Chávez

El objetivo general de la investigación fue realizar un programa psicopedagógico para maestros de la escuela Raymond H. Rignall sobre el ejercicio de poder y liderazgo dentro del salón de clases. Para ello se procedió a identificar la influencia cognitiva y conductual del maestro en los alumnos, así como establecer la diferencia entre poder y liderazgo que ejerce el maestro, describiendo los distintos tipos de liderazgo y enfatizando la importancia de reflexionar sobre la necesidad de un liderazgo positivo del maestro.

Se comprende el liderazgo como un proceso de influir en otras personas para que trabajen voluntaria y entusiastamente a favor del cumplimiento de metas. El líder es una persona que tiene la función de motivar, dirigir y conducir en un grupo, en un momento determinado. El poder se refiere a la capacidad de influir en otras personas y en los acontecimientos; está presente en todos los ámbitos del quehacer humano y posee tres características fundamentales: se da en las relaciones, se basa en la posesión de recursos y produce un efecto en la misma relación. El poder y liderazgo están presentes en el salón de clases, como en todos los contextos de la cotidianidad; y la influencia del maestro en el alumno es innegable, debido a ello es necesario analizar la forma en que el maestro lo ejerce y su impacto en el alumno.

La investigación se realizó en las instalaciones de la EOUM Laboratorio No. 1 Raymond H. Rignall, ubicada en la zona 2 de la ciudad de Guatemala, durante el año 2013. La población estuvo formada por 16 maestros: 13 maestros titulares, 1 de turno (física y música) y una educadora especial; de los cuales se trabajó con 6 maestros de educación primaria: 5 maestros titulares y 1 de educación física. Las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron la observación, encuestas, entrevistas y un programa psicopedagógico. Los instrumentos empleados fueron de tipo estructurado y semiestructurado, no estandarizados, elaborados por las investigadoras; estos son: guía de encuesta para niños, guía de entrevista para maestros, escala de apreciación para evaluar la labor docente y la planificación de talleres para maestros.

Las interrogantes planteadas al inicio de la investigación fueron: ¿Cuál es la influencia cognitiva y conductual del maestro en el alumno dentro del salón de clases?, ¿Existe diferencia entre poder y liderazgo en el maestro?, ¿Cuáles son los distintos tipos de liderazgo que ejerce el maestro? y ¿Cuál es la importancia de un liderazgo positivo del maestro?

Los resultados muestran que la opinión de los alumnos contrasta con la de los maestros, quienes se evalúan a sí mismos de forma positiva, según una imagen idealizada de sí mismos, negando algunas conductas y actitudes negativas que necesitan ser modificadas. Por medio del programa psicopedagógico se brindó orientación sobre el ejercicio de poder y liderazgo a los docentes participantes en la investigación.

PRÓLOGO

Cada principio de año alumnos y maestros se preparan para retomar nuevamente ciclo escolar en nuestro país y dentro de este clima escolar surgen las relaciones que el maestro establece con el alumno y viceversa. Ya que no solo incorpora un método de enseñanza, sino se incorpora él o ella como modelo para sus alumnos. Dentro de esta relación siempre predominan dos aspectos que juegan un papel importante y que en ocasiones pasa inadvertido: El poder y el liderazgo. Ambos están presentes en el salón de clases, como en todos los contextos de la cotidianeidad y la influencia del maestro en el alumno es innegable; debido a ello es necesario analizar la forma en que el maestro lo ejerce y su impacto, porque este puede llegar a afectar de manera positiva o negativa el nivel cognitivo y conductual del alumno.

Podemos definir el poder como “la capacidad de influir en las personas y en los acontecimientos”¹; esto significa que el poder se da en las relaciones sociales; y no debe de ser confundido con la violencia puesto que el segundo implica todo acto de agresión física, verbal, económica o psicológica hacia otra persona o grupo; Todo poder ejercido de una manera negativa crea una relación de poder, una acción en donde de una manera sutil el maestro puede influenciar al alumno a través de los recursos, efectos o relaciones. Por el contrario cuando se establece un ejercicio del poder se crea una relación dinámica y surge por la posesión diferencial de recursos de unos sobre otros.

El liderazgo del maestro también es menester en la convivencia y relaciones tanto afectivas como cognitivas con sus alumnos; porque lo que define a un líder son sus rasgos distintivos, su función de dirigir, motivar, guiar, conducir a su grupo en determinada situación o momento. Dentro de la relación con el alumno se pueden observar varios tipos de liderazgo que el docente utiliza y que pueden afectar de manera positiva o negativa el desenvolvimiento del alumno en el salón de clases.

¹ Davis, Keith y Newstrom, John. COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.; México, 2001. Pág. 322.

El éxito de un docente depende de la naturaleza de sus relaciones con los demás “significantes” que forman parte del campo pedagógico y de igual manera los alumnos. El sociólogo Vigotsky hace mención a esto diciendo que el individuo construye su conocimiento por que es capaz de leer, escribir y preguntar a otros y preguntarse así mismo sobre aquellos asuntos que le interesan. Una de sus grandes aportaciones ha sido el concepto de Zona de desarrollo próximo. “Significa que el desarrollo cognitivo está en relación directa con la capacidad potencial de aprendizaje, que depende en último extremo de un proceso de interacción social². Y la manera en que se maneja el poder y liderazgo afecta significativamente el proceso de interacción entre alumno y maestro.

Un punto también importante de observar es que el docente en ocasiones podría persuadirse de que la imagen idealizada de ellos mismos es idéntica a su imagen real. No saben ya lo que son en realidad, saben lo que deben representar. Es por esto que algunos docentes no son conscientes de la manera en como manejan el liderazgo y el poder con sus alumnos y esto puede observarse en el análisis de datos ya que los maestros perciben de sí mismos algo que los alumnos contrastan en opinión.

Es de suma importancia observar a través de este proyecto la necesidad que los niños tienen de experimentar vivencias tanto con su mentora como sus compañeros de grado. Durante el trabajo de campo realizado en la escuela se podrá observar que cierta cantidad de alumnos asisten porque desean convivir con otras personas y no solamente por el deseo de aprender.

La realización del programa psicopedagógico con maestros de la institución se consideró de gran importancia puesto que se logró una análisis cuantitativo y cualitativo de la percepción que tienen los alumnos de su maestro; del docente y el significado de la influencia que ejerce su liderazgo y poder en el salón de clases. Se identifico y reflexionó a través de talleres la importancia del poder y

² psikolibro.blogspot.com (2000) Consultado el 05 de Mayo, 2013.

liderazgo que pudieran estar aplicando con sus alumnos en dicha institución educativa.

Cada año ingresan nuevos estudiantes; y los maestros necesitan ser capacitados en este tema, para que conozcan y hagan conciencia de la importancia que ellos tienen en el procesos cognitivo y conductual de sus alumnos y cómo su liderazgo y el ejercicio de poder pueden afectar de manera positiva o negativa el desarrollo del alumno dentro de su ambiente social llamado salón de clases. Es por eso que buscamos realizar este programa para maestros como un aporte para la institución y el sistema educativo de este país.

Nuestro agradecimiento a todos los que hicieron realidad este estudio: Escuela Oficial Urbana Mixta Raymond H. Rignall, a la Directora Carolina Ortiz de Paiz, a los alumnos y maestros que amablemente accedieron a colaborar.

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación es una de las actividades más nobles y que tienen más relación entre el nivel cultural de un pueblo y su bienestar social. Por eso, la calidad de la educación es una cuestión crucial. La escuela es por excelencia, el local de producción y difusión del conocimiento y los profesores son la llave de su calidad. Debemos centrar nuestra atención en los profesores si queremos mejorar las relaciones escolares y el clima de la escuela.

El poder es una fuerza que está presente en todas las relaciones y en todos los ámbitos de la vida. No es algo que se posea o no sino que se ejerce, por lo tanto hablamos del ejercicio de poder como aquel que se puede establecer de una manera positiva o coercitiva y la cual podemos identificar a través del efecto que produzca en el individuo dentro de la relación.

“Es esa capacidad que se tiene para influir en las personas y los acontecimientos y que se adquiere e incrementa en función de la personalidad y actividades que realizan.”³, por lo tanto hablamos del ejercicio de poder como aquel que es establecido de una manera positiva o coercitiva. La escuela como institución educativa es un ámbito más en donde se ejerce el poder en un orden jerárquico designado por el propio sistema educativo; Es por eso que dentro de la escuela el maestro es investido como una autoridad frente al niño, esto no indica que tenga poder sobre ellos porque el poder no se transfiere sino que se ejerce. Este ejercer implica por tanto la asignación de autoridad, ya que el poder está en relación con la autoridad de lo contrario el ejercer el poder estaría en manos de ambos lados;

³ Keith Davis y John Newstrom. COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO. Editores S.A Mc Graw-Hill, México 2001. Pág. 216.

“Esta autoridad que se le da al maestro es lo que lo ubica sobre en un nivel distinto, la autoridad puede ser definida como una cualidad creadora de ser, así como de progreso.”⁴ Es aquí en donde los maestros pudieran confundir autoridad con autoritarismo, ya que el segundo implicaría un aporte negativo para los alumnos en tanto que el primero se debe aplicar de una manera positiva ya que esto crea dentro de un aula un ambiente que sea agradable para los estudiantes. En la relación maestro alumno ambos pueden ejercer el poder; habiendo maestros con autoridad pero ausente de poder y alumnos con poder sin autoridad. Una manera positiva en que el maestro puede ejercer poder sobre los alumnos es a través de un liderazgo positivo y una manera negativa a través del autoritarismo. El poder ejercido de manera negativa crea una relación de poder. El maestro podría establecer una relación de poder con el grupo de alumnos a su cargo por el hecho de ser asignado por un mando medio o valerse de su título como profesional, también como un ente de autoridad que ejercer dominio sobre los alumnos a los cuales puede ver hasta cierto punto inferiores a su capacidad, sin involucrar sus habilidades y aptitudes; enmarcándolos en lo que para él o ella está permitido. Lo antes mencionado lo podemos ver manifiesto en el alumno a través de la influencia que tenga a nivel cognitivo y conductual; por lo tanto estableceremos los siguientes conceptos para entender de mejor manera la importancia que estos dos tienen en y del cual el maestro es responsable.

La cognición es un razonar, e implica el conocimiento alcanzado mediante el ejercicio de las facultades mentales; estas se puede ver en el alumno a través de su desarrollo en el aprendizaje dentro del salón de clases y de igual manera manifestada en el área conductual la cual podemos definirla como la conducta o el comportamiento que puede tener una persona en distintos ámbitos de su vida.

Es por lo tanto necesario que el maestro como educador y formador, conozca las características físicas, sociales, emocionales y cognitivas de sus alumnos; este

⁴ Diccionario de la Real Academia Española. 22ª Edición - 2001. Consultado en Mayo 12, 2013. Disponible en <http://etimologias.dechile.net>

conocimiento le permitirá comprender a su grupo y tener una buena relación o mejorarla.

Por lo antes mencionado es importante organizar un buen proceso de enseñanza –aprendizaje en donde ellos puedan ser beneficiados tanto en el área de sus capacidades intelectuales como en su conducta frente al maestro, a sus compañeros y como resultado lograr un comportamiento aceptable ante la sociedad y que aporte un beneficio integrado tanto a nivel de conducta como de conocimiento. Es por este motivo que la influencia a nivel cognitivo y conductual que el alumno presente puede ser afectado positiva o negativamente según el liderazgo que el maestro aplique. El liderazgo se podría definir como un proceso de influir y apoyar a los demás para que trabajen entusiastamente a favor del cumplimiento de objetivos.⁵ Existen varios tipos de liderazgo que el docente podría utilizar y que puede coadyuvar a un óptimo desarrollo cognitivo y conductual en el alumno. “El papel del maestro como líder puede encajar dentro de tres tipos de profesores: un profesor excelente es aquel que no se puede sustituir con facilidad, son los que todos los padres quieren para sus hijos, les gusta el reconocimiento y la autonomía; los profesores que pertenecen a la categoría de los medios, son profesores sólidos y comprometidos, faltan poco, preparan bien las clases, les gusta enseñar y tienen una buena relación con los alumnos y compañeros; los profesores mediocres, faltan mucho a clase, siempre están cansados huyen del trabajo y tienen una mala relación con los alumnos.”⁶ Estos podrían ser solo algunos de los tipos de liderazgo que pudieran estar influyendo en distintas instituciones educativas de nuestro país, sin contar de qué manera el maestro pudiera estar ejerciendo la autoridad que le confieren sus superiores a los alumnos que tiene a cargo. Cada año ingresan nuevos estudiantes y los maestros necesitan ser capacitados en este tema, para que conozcan y hagan conciencia de la importancia que ellos tienen en el procesos cognitivo y conductual de sus

⁵ Keith Davis y John Newstrom. COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO. Editores S.A Mc Graw-Hill; México, 2001. Pág. 216.

⁶ Marques Ramiro. PROFESORES MUY MOTIVADOS, UN LIDERAZGO POSITIVO PROMUEVE EL BIENESTAR DOCENTE. Narcea S.A. de Ediciones; España, 2008. Pág. 11

alumnos y cómo su liderazgo y el ejercicio de poder pueden afectar de manera positiva o negativa el desarrollo del alumno dentro de su ambiente social llamado salón de clases. Es por eso que buscamos realizar este programa para los maestros de la Escuela Raymond H. Rignall como un aporte para la institución y al sistema educativo de este país.

Como fundamentación teórica de nuestro proyecto, nos basaremos principalmente en la teoría del desarrollo cognitivo de Jean Piaget y la teoría sociocultural de Vigotski, que nos da una perspectiva acerca de la influencia de los factores históricos, sociales y culturales en el desarrollo. También se tomará en cuenta la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel, perteneciente al constructivismo, que es el paradigma predominante en la educación actualmente.

Este estudio analizó las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la influencia cognitiva y conductual del maestro en el alumno dentro del salón de clases?, ¿Existe diferencia entre poder y liderazgo en el maestro?, ¿Cuáles son los distintos tipos de liderazgo que ejerce el maestro dentro del salón de clases?, ¿Cuál es la importancia de un liderazgo positivo del maestro?

1.1.2. MARCO TEÓRICO

1.1.2.1. ANTECEDENTES

La autora López Cruz Ángela Esperanza realizó la investigación titulada “RELACIONES DE PODER IMPLÍCITAS EN LOS CONTENIDOS EN LA FORMACIÓN DE LAS MAESTRAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA”, en el año 2012. Con el objetivo de describir y repensar los métodos disciplinarios adquiridos por medio de los contenidos de la curricula oficial de la carrera para maestras de preprimaria y la manera inconsciente de relacionarse con los niños, generando relaciones de poder en sentido negativo que están implícitas en las practicas

cotidianas de disciplina. Utilizando el método de investigación cualitativa; y técnicas de recolección de datos, entrevista en profundidad y un taller sobre disciplina asertiva en el aula. Concluye que en la mayoría de profesores en su formación docente han aprendido métodos de disciplina rígidos, castigadores o drásticos; y recomienda que es importante que se tome consciencia de los resultados de una disciplina tradicional como método de control negativo de las conductas que en el futuro se puedan reproducir desde unas relaciones de poder en la vida diaria.

“La educación puede definirse como un proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no sólo se produce a través de la palabra: está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes”⁷.

Juan Amos Comenio definió la educación como el arte de hacer germinar las semillas interiores que se desarrollan no por incubación sino cuando se estimulan con oportunas experiencias, suficientemente variadas y ricas y sentidas siempre como nuevas, incluso por quién la enseña.

La educación es un proceso que no solo le corresponde a los docentes sino a los padres de familia, que al ser los primeros educadores y quienes forman en los niños los primeros conocimientos, hábitos, habilidades, destrezas, valores, etc. Aunque sabemos que es al docente a quien se atribuye el rol de educar.

En la actualidad se busca que el alumno, además de adquirir información básica, aprenda a analizar, sintetizar y a resolver problemas de la vida cotidiana; para alcanzar estos objetivos se han ampliado las formas de impartir una clase. Por consiguiente, el docente debe estar al tanto de los diferentes métodos de impartir una clase para que ésta sea más dinámica y constructiva. De igual forma, el docente debe estar al día con la tecnología, para que los alumnos la conozcan y

⁷ Diccionario de la Real Academia Española. 22ª Edición - 2001. Consultado en Mayo 12, 2013. Disponible en Procesos educativos . <http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n>

puedan aprender a utilizarla. “Juntamente con lo mencionado anteriormente se debe educar a través de la planificación por competencias, basándose en el Curriculum Nacional Base en donde el docente cumplirá con los objetivos que debe lograr en este nivel escolar. Para esto es necesario que el docente tenga una actualización científica que le permita implementar todas las materias.”⁸

Uno de los puntos para evitar la deserción de los alumnos es el grado de motivación que tenga el docente para dar su clase, ya que de esta forma podrá atraer a los alumnos y evitar que abandonen los estudios. La figura del docente es importante porque atrae y mantiene al alumno con el deseo de aprender y de superarse.

El maestro no solo debe incorporar un método de enseñanza, sino acoplarse él como modelo para sus alumnos. “Amos Comenio, centra su esfuerzo, en un modelo pedagógico para reglamentar y prescribir qué se debe, cómo y cuándo enseñar dando fundamental importancia al niño como objeto del acto educativo al que se le debe estimular positivamente para que ame el conocimiento, activando todos sus sentidos. Además, debe aprender que no debe avanzar mientras los conocimientos básicos no estén firmes en la mente del alumno”⁹.

“Su concepción paidocéntrica (centrada en el niño) de la educación pone todos los componentes educativos al servicio del alumno, estableciendo un nuevo modelo, pues anteriormente no se le daba tal importancia, siendo considerado como simple receptor-pasivo del conocimiento”¹⁰.

⁸ Segura Reyes, Eva Esperanza. CAPACITACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO ESCOLAR DE LOS ALUMNOS DEL CICLO ESCOLAR COMPLEMENTARIO DEL COLEGIO MIXTO GUATEMALA. UNIVERSIDAD DEL ISTMO FACULTAD DE EDUCACIÓN. Guatemala, diciembre 2010.

⁹ Salanova Sánchez, Enrique Martínez (1997.) Consultado en Abril 22, 2013, Disponible en www.educacion/figuraspedagogia/0_comenius.htm

¹⁰ *Ibíd.* pág. 4.

Todo cuanto el alumno ha de aprender debe escalonarse conforme a los grados de la edad, de tal manera que no se proponga nada que no esté en condiciones de recibir.

1.1.2.2. EL ROL DEL MAESTRO EN EL SALÓN DE CLASES

El rol del maestro ha variado progresivamente a través de la historia y con el nuevo curriculum ha dejado de ser la persona más importante del proceso de enseñanza-aprendizaje, para convertirse en un guía y orientador del proceso. “El papel del docente y de los alumnos ha variado en la actualidad desde el punto de vista de la comunicación. El docente que tradicionalmente desempeñaba la función de transmisor de información, se ha transformado en animador y conductor del grupo y de los alumnos que se desempeñan fundamentalmente como receptores y oyentes, se han convertido en investigadores y participantes activos de su propio aprendizaje.”¹¹

A partir de que la educación en Guatemala ha cambiado, adoptando un enfoque constructivista, el rol del maestro es distinto. Se concibe al maestro como “la persona que facilita el desarrollo integral de los estudiantes hacia los objetivos individuales e institucionales. Realiza tareas curriculares específicas como son: planeamiento didáctico, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluación del rendimiento estudiantil y otras actividades.”¹²

Son funciones del maestro de planificar, conducir y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para que pueda llevar a cabo eficazmente estas actividades es importante su formación académica y adquisición de conocimientos sobre didáctica, métodos, técnicas de enseñanza y herramientas de evaluación; pero además de esto, el maestro debe desarrollar habilidades personales que le permitan establecer relaciones interpersonales armoniosas con sus alumnos, colegas y superiores, como habilidades de comunicación y solución de conflictos.

¹¹ Abolio de Cols, Susana. CONDUCCIÓN DEL APRENDIZAJE. Ediciones Marymar; Buenos aires, 1977. Pág. 9.

¹² CURRÍCULUM Y PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA. PRONADE 2000. Pág. 5

1.1.2.3. EL ALUMNO Y SU INTEGRACIÓN EN EL AULA

1.1.2.3.1. Alumno

El concepto de alumno también ha ido teniendo distintas connotaciones a lo largo de la historia. Tradicionalmente se concebía al alumno como un ente pasivo en el proceso de aprendizaje; su función era solo escuchar y recibir la información y conocimientos que el maestro le transmitía. El alumno recibía la información y debía memorizarla.

Conforme el enfoque educativo ha ido cambiando en nuestro país, para centrarse en el constructivismo, la forma de percibir al alumno y su rol ha variado. Desde el punto de vista constructivista de la educación, el alumno es la persona central en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es un ser que participa activamente en la construcción de su propio aprendizaje y significados.

Es el actor, el protagonista de su propio aprendizaje. Los alumnos “Son los que constituyen el centro de la actividad y todos los demás sujetos, elementos y procesos están ordenados para facilitar su aprendizaje. Las características son las siguientes: sujetos con potencialidades susceptibles de desarrollo, responsables de su propio aprendizaje, diferentes en sus aptitudes, intereses y circunstancias, activos, dinámicos, cambiantes, autónomos, capaces de elegir, capaces de relacionarse con los demás y perseverantes en el alcance de sus metas.”¹³

1.1.2.3.2. Características de los alumnos a nivel primario

Los alumnos del nivel primario se encuentran en la etapa de la niñez intermedia, que implica cambios cualitativos y cuantitativos en su desarrollo.

¹³ Ibíd. Pág. 4

- **Características físicas**

- Los niños del nivel primario son muy activos.
- El crecimiento es más lento que en los alumnos de preprimaria y de educación secundaria.
- Los de más corta edad se fatigan fácilmente y sus períodos de atención son cortos en comparación con los alumnos de niveles superiores como quinto y sexto primaria.
- Tienen mayor control y habilidad en los movimientos de sus músculos grandes. que se manifiesta en actividades como correr, saltar, subir gradas, con mucha destreza. La fuerza física y habilidades mejoran.
- El dominio de los músculos finos es menos desarrollado en los niños de los grados inferiores, como primero y segundo primaria; esto es evidente en la agilidad y velocidad para escribir, cortar, etc. en comparación con los niños de mayor edad, que tienen más desarrollada la motricidad fina.
- El crecimiento de los huesos no está completo aún en los primeros grados del nivel primario. Los ligamentos de los huesos no pueden resistir a una presión fuerte.
- Algunas niñas entran a la pubertad entre los 10 y 12 años, ya que su desarrollo ocurre antes que en los varones. Entre los 11 y 14 años, las niñas son más altas y pesan más que los varones.

- **Características cognitivas**

- Se encuentran en la etapa de las operaciones concretas, según la teoría de Piaget. Su pensamiento se basa más en las cosas o situaciones concretas en el aquí y ahora. El razonamiento lógico le permite distinguir la fantasía de la realidad. Entre otras habilidades de esta etapa se encuentran: la clasificación, seriación, juicios de causalidad, conservación. Aun no pueden pensar en forma abstracta.
- Pasan de la moralidad de la restricción a la moralidad de la cooperación.

- Las diferencias en los estilos cognoscitivos son más evidentes que en los alumnos de pre-primaria. Algunos niños son más reflexivos, otros son impulsivos. Se pueden ver pensamiento divergente y convergente.

- **Características sociales**

- Son menos egocéntricos y más tendientes a lo social. Perciben el punto de vista de los demás y tienen una mayor comprensión sobre los sentimientos de las personas. Surgen conductas altruistas en pro del bienestar de sus pares.
- Mayor desarrollo interpersonal. Por medio de la riqueza de experiencias que le aporta la educación formal aprende valores como la responsabilidad, puntualidad, respeto, tolerancia, compañerismo, trabajo en equipo, etc.
- El juego rudo disminuye mientras van teniendo más contacto con sus pares. Disfrutan de los juegos organizados en grupos pequeños y siguen reglas o desempeñan roles en los juegos.
- Se vuelven más exigentes en cuanto a su selección de amistades.
- En los grados superiores, como cuarto, quinto y sexto primaria, el grupo de pares se vuelve muy importante y ejerce una gran influencia sobre ellos. El grupo de pares comienza a sustituir a los adultos como fuente principal de normas y de reconocimiento de logro.

- **Características afectivas**

- Son muy sensibles a las críticas y al ridículo. Pueden tener dificultades para adaptarse y sobreponerse al fracaso.
- La mayoría de los niños siente admiración por su maestro o maestra, a quien toman como modelo de identificación y buscan agradarlo.
- En los grados superiores puede surgir conflictos entre el código de conducta de los adultos y los de su grupo.
- El autoconcepto se vuelve más complejo, afectando la autoestima.
- La autoestima es influenciada en gran manera por su desempeño académico, las relaciones con sus pares y su maestro.

1.1.2.3.3. Período sensitivo

Los períodos sensitivos los podríamos definir como las etapas de la vida en las que el ser humano puede realizar determinadas tareas de manera intuitiva, sin que necesite la intervención de la fuerza de voluntad; significa que favorece determinado aprendizaje en el momento preciso. Por supuesto que en cualquier período el niño aprende, pero ahí ya tendría que intervenir la voluntad, la constancia y el trabajo, además de un gran esfuerzo para dominarlos.

Los períodos sensitivos terminan alrededor de los 20 años ya que es desde el nacimiento hasta los 12 años en donde se desarrolla el 80 por ciento de ellos, por tanto, es un tiempo que hay que aprovechar al máximo, sobre todo porque abarca la mayor parte del tiempo que dura la educación básica.¹⁴

Corominas hace referencia a que el niño aprende con facilidad, naturalidad y agrado en la etapa de uno a seis años porque es cuando tiene una mayor plasticidad neurológica y psicológica, y por consiguiente un mayor potencial de aprendizaje, tanto físico-orgánico como moral-intelectual. Los especialistas mencionan que, mientras el adulto adquiere un hábito en tres años, un niño lo hace en tres meses.

Es interesante conocer también que existen períodos sensitivos en los que determinadas actitudes son más fáciles de desarrollar, como por ejemplo: “la obediencia, generosidad, laboriosidad o la responsabilidad y el desarrollo moral básico, que abarca de los siete a los 14 años. Por otro lado, la solidaridad y justicia social, el altruismo o la amistad tienen su periodo sensitivo de los 14 a los 20 años. Si se incidiera en la formación de estos valores durante esos años, tendríamos jóvenes que adquirirían una mayor sensibilidad y empatía hacia los demás y es posible que se redujeran significativamente los problemas

¹⁴ Corominas, Fernando. EDUCAR HOY, Editorial Palabra; España 2,005. Pág. 83.

relacionados con la violencia, o el “*bullying*” en las escuelas y que se lograra una mejor convivencia entre ellos.¹⁵

Con lo mencionado anteriormente nos queda claro que educar atendiendo los períodos sensitivos del desarrollo significa que se aprovecha esa etapa de la vida para que algunos aprendizajes sean más fáciles de adquirir, además de fortalecer las facultades del niño y el joven. Sabemos que el ser humano puede aprender todo lo que se proponga a lo largo de su vida, pero hacerlo durante los períodos sensitivos le proporciona bases sólidas que le servirán para apoyar el esfuerzo que hace, tanto en el aprendizaje de nuevos conocimientos, como la adquisición de hábitos y valores.

1.1.2.4. INFLUENCIA COGNITIVA CONDUCTUAL DEL MAESTRO

1.1.2.4.1. Cognición

“Actividad de conocer y los procesos mediante los cuales se adquiere y se utiliza el conocimiento en la solución de problemas.”¹⁶ La cognición se refiere a procesos internos que implican la capacidad de pensar, razonar, memoria, atención, percepción, solución de problemas, etc.

Como se menciona en el párrafo anterior, la cognición implica procesos mentales en el individuo a lo largo de su desarrollo. Existe diversas teorías sobre el desarrollo cognitivo del ser humano, pero para fines de esta investigación, nos basamos principalmente en los principios y postulados de dos teóricos.

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 98.

¹⁶ Reed Shaffer, David. PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO: INFANCIA Y ADOLESCENCIA. Editorial International Thomson; México, 2000. Pág. 243

1.1.2.4.2. Teoría del desarrollo cognitivo de Piaget

La teoría de Piaget se caracteriza por formular etapas en el desarrollo de habilidades cognoscitivas. Estas etapas se desenvuelven en una secuencia del nacimiento hasta la adolescencia.

El desarrollo cognitivo de una persona evoluciona a partir de la elaboración de esquemas. Los esquemas son estructuras o habilidades físicas o mentales que una persona, que varían según la edad y las experiencias. Los esquemas de una persona adulta están compuestos principalmente por ideas o conceptos.

La formación de estos esquemas se lleva a cabo por medio de dos procesos característicos del desarrollo cognitivo, la asimilación y acomodación. Estos procesos se presentan cuando existe un desequilibrio entre los esquemas que la persona posee y la información que viene del exterior, llevando a un cambio cognitivo o aprendizaje.

La asimilación consiste en adquirir o incorporar información nueva a nuestros esquemas. La acomodación, es un proceso de ajustarnos a la nueva información; implica un cambio en nuestras estructuras.

Los procesos de asimilación y acomodación nos permiten adaptarnos al entorno y lograr el equilibrio. Estos procesos no ocurren una sola vez en las personas, sino constantemente al interactuar con el entorno.

Etapas del desarrollo cognitivo según Piaget

Estadio	Características
Sensoriomotriz	<ul style="list-style-type: none">• Permanencia del objeto• Egocentrismo• Reacciones circulares primarias• Reacciones circulares secundarias

	<ul style="list-style-type: none"> • Imitación
Preoperacional	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento simbólico conceptual • Simbolismo no verbal • Simbolismo verbal • Pensamiento unidimensional • Razonamiento transductivo • Centramiento • Reversibilidad
Operaciones concretas	<ul style="list-style-type: none"> • Conservación • Clasificación • Experimentación cuasisistemática
Operaciones formales	<ul style="list-style-type: none"> • Lógica combinatoria • Razonamiento hipotético • Uso de supuestos • Razonamiento proporcional • Experimentación científica

1.1.2.4.3. Teoría Sociocultural de Vigotski

En esta teoría se le da importancia a los factores históricos, sociales y culturales en la cognición y se considera el lenguaje como la herramienta simbólica más importante proporcionada por la sociedad.

Considera de gran importancia la influencia del entorno en el desarrollo del niño; ya que para Vigotski los procesos psicológicos son cambiantes, nunca fijos y dependen en gran medida del entorno vital y en donde la asimilación de las actividades sociales y culturales es la clave del desarrollo humano.

Una de sus grandes aportaciones ha sido el concepto de Zona de desarrollo próximo. "Significa que el desarrollo cognitivo está en relación directa con la

capacidad potencial de aprendizaje, que depende en último extremo de un proceso de interacción social¹⁷

Lo fundamental del enfoque de Vigotski consiste en considerar al individuo como el resultado del proceso histórico y social donde el lenguaje desempeña un papel esencial. En esta teoría, llamada también constructivismo situado, el aprendizaje tiene una interpretación audaz: solo en un contexto social se logra aprendizaje significativo.

Existen dos niveles en los procesos psíquicos del ser humano; el primero es la razón entregada a sí misma; el segundo es la razón (proceso psíquico) armada de instrumentos y medios auxiliares. En el campo de los fenómenos psíquicos Vygotski dio al primer nivel, el nombre de procesos psíquicos naturales y el segundo el de procesos psíquicos culturales. El cultural es la natural convertido en inmediato a través de instrumentos y medios auxiliares. El intercambio social genera representaciones interpsicológicas que, eventualmente, se han de transformar en representaciones intrapsicológicas.¹⁸

El individuo construye su conocimiento por que es capaz de leer, escribir y preguntar a otros y preguntarse así mismo sobre aquellos asuntos que le interesan.

1.1.2.4.4. Conducta

La conducta es un término que puede tener diferentes definiciones. El conductismo clásico define la conducta como un conjunto de reacciones externas, musculares y glandulares del organismo ante un estímulo.

Conducta se refiere al comportamiento de un sujeto ante una situación cualquiera. La característica principal de la conducta, de ser manifiesta externamente, de ser

¹⁷ psikolibro.blogspot.com (2000) Consultado el 05 de Mayo, 2013.

¹⁸ psikolibro.blogspot.com (2000) Consultado el 05 de Mayo, 2013

observable hace posible su estudio científico. “Conducta es la actividad externa y objetiva de los organismos vivos, que es susceptible de investigación a través de métodos científicos.”¹⁹

1.1.2.4.5. Tipos de conducta

Puede ser clasificada en diversos tipos, según sus características. En Psicología del aprendizaje, de José Guadalupe de la Mora, se encuentra la siguiente clasificación amplia y clarificadora:

“

- **Conducta sensitiva o inferior y conducta superior:** Si corresponde al psiquismo inferior o animal, o al psiquismo humano. En el ser humano se dan ambos tipos de conducta.
- **Conducta operativa:** Se realiza por medio de movimientos. Puede ser instintiva, refleja y volitiva, según proceda de los instintos, de los reflejos o de la voluntad.
- **Conducta afectiva:** se realiza a través de fenómenos sentimentales.
- **Conducta verbal:** a través de palabras.
- **Conducta adaptada o inadaptada:** Según que el sujeto proceda adaptándose a las normas sociales y jurídicas o no.
- **Conducta normal y anormal:** Si el sujeto actúa conforme a las pautas que están dentro de la sociedad o no.
- **Conducta adquirida:** Resulta debido a la influencia modificadora de los factores provenientes del medio.
- **Conducta congénita:** Resulta debido a los factores que actúan en el proceso de gestación.
- **Conducta integrada o desintegrada:** Si procede en forma coherente o incoherente.

¹⁹ De la Mora Ledesma, José Guadalupe. PSICOLOGÍA DEL APRENDIZAJE: TEORÍAS. Editorial Progreso; México, 1977. Pág. 19.

- **Conducta consuetudinaria:** está de acuerdo con los hábitos arraigados de la persona.
- **Conducta encubierta:** Solo puede ser conocida por la inferencia de otros actos externos observables.
- **Conducta problemática:** manifiesta un conflicto.
- **Conducta simbólica:** Tiene un significado diferente a la acción considerada en sí misma.
- **Conducta moral o inmoral:** si va de acuerdo a las normas morales o no.
- **Conducta individual o colectiva:** refiriéndose al comportamiento de una persona o grupo.”²⁰

La conducta está compuesta por una serie de elementos que la configuran, los cuales son:

- **Situación:** incluye objetos, personas, animales, lugares, símbolos, etc.
- **Características personales:** incluye las habilidades físicas o intelectuales y actitudes de la persona. Los rasgos de personalidad que lo inclina a elegir una respuesta frente a la situación específica.
- **Meta:** pueden ser a corto, mediano o largo plazo. Inmediatas o remotas.
- **Interpretación:** la persona analiza la situación a partir de sus experiencias previas que han sido similares y predice los resultados antes de elegir.
- **Acción:** incluye palabras o movimientos que puedan ser observados y estudiados científicamente.
- **Consecuencias:** hay una confirmación o contradicción de la interpretación que la persona realizó. La confirmación funciona como un refuerzo positivo, aumentando la posibilidad de que la conducta se repita y la contradicción, como refuerzo negativo, disminuyendo la probabilidad de que la conducta se repita al obtener resultados negativos.

²⁰ Ibíd. Pág. 19 y 20.

- **Reacción ante la frustración:** se refiere a si la persona se desanima y desiste en el intento por lograr un objetivo o continúa ensayando una nueva conducta a pesar de la frustración al no lograr su cometido.

1.1.2.5. EL PODER

“El poder es la capacidad de influir en las personas y en los acontecimientos.”²¹

El poder es un término que ha sido estudiado principalmente por la sociología y hay diversas teorías sobre él. Hay quienes lo conciben como un conflicto, otros a partir de sus bases en la posesión de recursos o como relación de causalidad por los efectos que produce.

Es una realidad social, está presente en todos los ámbitos de la vida cotidiana donde interactúan las personas, en todo el quehacer humano. Así, el poder se manifiesta en ámbitos como la familia, la escuela, la iglesia, empresas, etc.

Poder y violencia no deben confundirse. Si bien la violencia y el poder pueden ser parte del mismo entramado, poder no es sinónimo de violencia. La violencia es todo acto que implica agresión física, verbal, económica o psicológica hacia otra persona o grupo; es utilizada como medio para obtener los propios beneficios por encima de los intereses y bienestar de los otros. La tendencia a confundir violencia y poder se debe a que comúnmente la violencia es utilizada como una forma abusiva de ejercer el poder por parte de los grupos dominantes hacia las minorías, en las relaciones conyugales o incluso en la escuela.

²¹ Davis, Keith y Newstrom, John. COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.; México, 2001. Pág. 322.

1.1.2.5.1. Elementos del poder

El poder tiene tres características fundamentales. “1. Se da en las relaciones sociales, 2. Se basa en la posesión de recursos, y 3. Produce un efecto en la misma relación social.”²² Como se mencionó anteriormente, el poder está presente en todas las relaciones, en cualquier lugar y no emana solo de un centro o autoridad. La segunda característica es que el poder se basa en la posesión diferencial de recursos y se refiere a que en una relación, una persona o grupo posee algo (cuantitativo o cualitativo) en mayor grado que los demás, y esa posesión diferencial le permite imponerse sobre los otros. El poder produce un efecto en la misma relación social al determinar lo que hacen y pueden hacer las personas, configura su identidad como maestro, alumno, hijo, padre, jefe, empleado, etc.

1.1.2.5.2. Tipos de poder

Hay tantas clasificaciones del poder como variadas definiciones y teorías existen sobre él. Vamos a abordar a continuación las tres clasificaciones expuestas en Sistema, grupo y poder, de Martín Baró:

1.1.2.5.2.1. Poder según los recursos

French y Raven (1959/1971, pag. 289) clasifican el poder según su base y lo definen como una influencia que un agente social puede producir en una persona. Una influencia psicológica que es percibida por la propia persona.

“El poder de recompensa, basado en la percepción de las personas de que un agente social puede mediar sus recompensas;

El poder coercitivo, basado en que la persona considera que un agente social puede mediar los castigos;

El poder legítimo, basado en la percepción de la persona de que el agente social tiene derecho de prescribirle su conducta;

²² Baró, Martín. SISTEMA, GRUPO Y PODER. UCA Editores; El Salvador, 1989. Pág. 97.

El poder referente, basado en la identificación de la persona con un agente social;
y

El poder de experto, basado en la percepción de que el agente social tiene algún conocimiento especial o alguna experiencia especial.”²³

1.1.2.5.2.2. Poder según los efectos

Según Kelman (1974, pag. 153), el poder social de alguien se cifra en que se constituye mediador de los objetivos perseguidos por otras personas. El poder influye en los demás ocasionando cambios en las actitudes y conducta.

- **Sumisión:** ocurre cuando la persona acepta el influjo de otros para evitar un castigo u obtener una respuesta favorable, como por ejemplo un premio o felicitación. Un ejemplo de este tipo de poder es cuando el hijo obedece al padre para evitar que lo castigue. Se encuentran en esta clasificación también, la utilización de reforzadores positivos, reforzadores negativos y castigos por parte de los maestros.
- **Identificación:** ocurre cuando la persona siente simpatía, agrado o atracción hacia una persona o grupo y realiza las conductas de éste porque le interesa tener una buena relación con esa otra persona o grupo y quiere ser como esa persona. Son ejemplos de este tipo de poder cuando la hija imita a la madre desempeñando roles, o cuando el alumno imita al maestro cómo da la clase, etc.
- **Interiorización:** esta influencia se lleva a cabo cuando un individuo acepta y adopta la forma de actuar de otros porque le parece congruente con su propio sistema de valores. Aquí la influencia que se ejerce es más sutil porque la persona ya ha hecho suyos los valores y normas sociales. Un ejemplo es cuando el alumno ya ha interiorizado el valor de la responsabilidad que le hace cumplir con sus tareas y ya no se hace necesario que los padres o maestros le estén exigiendo que las haga.

²³ Ibíd. Pág. 106.

1.1.2.5.2.3. Poder según la relación

Otro teórico del poder, Lukes, propone que no todo poder implica un conflicto de intereses, porque hay poder que puede ejercerse a través de influencia; pero no todo poder es influencia, cuando se ejerce a través de la coerción, fuerza y manipulación.

- Poder coercitivo. Cuando hay sometimiento por amenaza o castigos.
- Poder basado en la fuerza. Se obliga a alguien a someterse a otro, sin darle opciones.
- Poder manipulativo. La persona se somete sin percatarse de que se lo están imponiendo sutilmente.
- Poder de influencia. La persona acepta voluntariamente actuar como el otro requiere.
- Poder basado en autoridad. La persona acepta comportarse de una manera porque ve en el otro cierta capacidad que él mismo no posee.

1.1.2.5.3. Ejercicio de Poder

Hablar de ejercicio de poder, es concebir al poder como una relación, una acción, no como un objeto o sustancia concreta que se posea. “El poder no es un objeto abstracto y no hay que confundirlo con las cosas en las que se basa o que usas instrumentalmente; se trata de una cualidad de alguien, persona o grupo en relación con otras personas o grupos.”²⁴ El poder se ejerce porque es dinámico, se da en cualquier relación humana, es ejercido por una persona o grupo y surge por la posesión diferencial de recursos de unos sobre otros.

El poder no es una persona ni una institución. Que una persona ejerza el poder o no en un ámbito de la vida social, no significa que no pueda ejercerlo en otros aspectos de su quehacer. Así por ejemplo, un maestro puede ejercer poder

²⁴ Ibíd. Pág. 97

en su grupo de alumnos dentro de la escuela, pero no dentro de la familia de cada alumno.

El poder no es un objeto que se posea o no, pero es concreto, porque se proyecta en los ámbitos o aspectos de la vida social, ya sea en la familia, la escuela, la comunidad, una empresa, etc.

1.1.2.6. LIDERAZGO

El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que entusiasta y voluntariamente participen en el cumplimiento de objetivos. “Líder es la persona que desempeña en el grupo el papel de animador y conductor.”²⁵ Resaltamos entonces, que lo que define a un líder, su rasgo distintivo, es su función de dirigir, motivar, guiar, conducir a un grupo en determinada situación o momento.

Un líder debe poseer ciertas cualidades, que se enfocan en 3 clasificaciones²⁶:

- **Habilidad técnica:** hace referencia a las cosas o procesos, a la capacidad para realizar un proceso o aplicar una técnica. En el caso de los docentes, esta habilidad implica la metodología, técnicas y estrategias de enseñanza-aprendizaje.
- **Habilidad humana:** se refiere a la habilidad para interactuar y relacionarse efectivamente con otras personas y consigo mismo. Implica habilidad de comunicación, valores, empatía, asertividad, etc.
- **Habilidad de conceptualización:** hace referencia a la capacidad para pensar en modelos y marcos de referencia. La capacidad de planificación, organización, análisis, síntesis, etc.

²⁵ Abolio de Cols, Susana. CONDUCCIÓN DEL APRENDIZAJE. Ediciones Marymar; Buenos Aires, 1977. Pág. 17.

²⁶ Davis, Keith y Newstrom John. COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO. Décima edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.; México, 2001. Pág. 218 y 219.

Los líderes pueden ser formales, cuando son designados por alguna institución o autoridad para que asuman un puesto, en el que tienen la función de dirigir o conducir; así por ejemplo, un director, un maestro, un jefe, un padre o madre, son personas que representan a los líderes formales.

Los líderes informales, no son designados por ninguna persona o autoridad. Es el líder que asume la función de guiar o conducir al grupo en cualquier situación.

1.1.2.6.1. Tipos de liderazgo

- **Líder autoritario:** este tipo de líder concentra todo el poder, responsabilidad y toma de decisiones para sí mismo. Sus características son las siguientes:

- ✓ Fija las directrices sin la participación del grupo. tiene poca confianza y fe en sus subordinados.
- ✓ Cree que el salario es una buena recompensa por el trabajo y que es lo único que motiva al trabajador.
- ✓ Determina los pasos a seguir y las técnicas que se usaran para ejecutar las tareas.
- ✓ Define cual es la tarea que cada uno debe ejecutar y con quien.
- ✓ Da órdenes, no se permiten preguntas ni se dan explicaciones.
- ✓ El nivel productivo es bueno cuando está presente el líder; es bajo en su ausencia.
- ✓ Es dominante. Elogia y/o critica el trabajo de cada miembro del grupo.

- **Líder paternalista:** es una forma de autoritarismo, similar al anterior, pero aquí el líder permite que los demás opinen o discutan las actividades. Al final este líder impone sus decisiones a los demás, objetando que lo hace por el bien de ellos.

- **Líder apático/individualista:** delega todo el poder, responsabilidad y toma de decisiones a los demás miembros del grupo. No cumple con su función de orientar y motivar al grupo en el logro de sus objetivos. Sus características son las siguientes:

- ✓ Libertad completa para adoptar las decisiones grupales o individuales; participación mínima del líder. No tiene confianza en su habilidad de liderazgo.
- ✓ La participación del líder en el debate es limitada. Presenta algunas propuestas al grupo y suministra información si la solicita el grupo.
- ✓ La división de las actividades y la elección de compañeros queda a cargo del grupo. absoluta falta de participación del líder, este no establece metas para el grupo.
- ✓ La toma de decisiones la lleva acabo cualquiera que la desee en el grupo.
- ✓ El líder no hace ningún intento de evaluar o regular el curso de los acontecimientos. Hace comentarios sobre las actividades de los miembros solo cuando se lo piden.

- **Líder democrático:** es el líder que comparte el poder y toma de decisiones con los seguidores. Sus características y beneficios son los siguientes:

- ✓ Estimula la participación del grupo, permite que los miembros opinen, den sus sugerencias, aporten ideas.
- ✓ La toma de decisiones se comparte entre el líder y el grupo. las estrategias son debatidas y decididas por el grupo y son apoyadas por el líder. Cuando es obligatorio que el líder adopte una decisión, este explica sus razones al grupo.
- ✓ El propio grupo esboza las tareas que seguirán y las técnicas para alcanzar el objetivo; el líder propone dos o más alternativas para que el grupo escoja. Así las tareas adquieren nuevas perspectivas en los debates.

- ✓ La división de las actividades queda a criterio del grupo y cada miembro tiene la libertad de escoger a sus compañeros de trabajo.
- ✓ Las ideas innovadoras y las propuestas de cambio son bien recibidas.
- ✓ Un sentimiento de responsabilidad se desarrolla dentro del grupo.
- ✓ La calidad y productividad por lo general son elevadas.

1.1.2.7. EL DOCENTE Y SU INFLUENCIA COGNITIVA Y CONDUCTUAL EN EL ALUMNO

1.1.2.7.1. El docente, ese desconocido.

Todos los adultos han sido alumnos para quienes el maestro queda como modelo de identificación. Para todos aprender significa ser pasivo o tomar, oponerse o imitar, pero nunca comprender, nunca estar en relación con otro, abrirse a él. Allí se trataría, pues, no sólo de un fenómeno resultante de una situación anterior, de un simple traspaso de la relación paterna, sino de una acumulación de proyecciones y de un bloqueo de las imágenes que es preciso asegurar. Como dice Hamelin: “En el mismo personaje se mezclan, sobre el plano de las proyecciones simbólicas, el maestro, el padre, el juez la autoridad en una palabra.”

1.1.2.7.2. La imagen del yo en el docente

El éxito de un docente depende de la naturaleza de sus relaciones con los demás “significantes” que forman parte del campo pedagógico. Dicho en otras palabras el docente no es el único artífice de su propio éxito, ya que este depende de factores que operan en el campo en cuestión. El yo como señala Sullivan es el producto de las relaciones interpersonales.

La imagen profesional del yo viene determinada por la consideración que tiene el individuo de sí mismo y por la que él atribuye a los otros según su opinión. Los elementos interpersonales influyen no solo sobre el sentimiento de satisfacción, sino también sobre la moral del individuo.

Diversos estudios muestran como la moral del docente en su trabajo está en función de la idea que él se hace del comportamiento del inspector respecto a él. Así mismo, los alumnos que atribuyen a sus profesores un comportamiento favorable para con ellos obtienen mejores resultados. La influencia de los otros implicados en la red escolar es, pues, tributaria del yo en la manera en que vive sus relaciones recíprocas.

1.1.2.7.3. El docente como representante de la sociedad

El docente es requerido y él se siente obligado para encarnar el hombre perfecto, lo que intensifica el aspecto representativo y artificial de su comportamiento. La imagen idealizada se convierte, bajo la presión de la ética profesional y de la mirada de los padres en una segunda naturaleza. Se la considera formando parte del yo y no como un ideal al que se puede aspirar. Así, numerosos docentes llegan a persuadirse de que la imagen idealizada de ellos mismos es idéntica a su imagen real. No saben ya lo que son en realidad, saben lo que deben representar. En otros el yo idealizado no aparece más que en presencia de otro prójimo angustioso. Pero en todos los docentes, la imagen idealizada, fortalecida de esta manera, ayuda a superar el conflicto en que les mantiene la concepción social de su función.²⁷

En tanto que su apreciación del yo depende de la imagen idealizada, el docente debe satisfacer, en primer lugar, las necesidades de existencia y de defensa de esta imagen. Proceso en extremo alienante. El individuo se hace esclavo de su propia obra: ésta es ficticia y resulta únicamente de los deseos, sin relación con las experiencias reales. Es por esto por lo que la necesidad de confirmar la existencia de la imagen idealizada se hace cada vez más fuerte, primero bajo la forma de un anhelo de apreciaciones positivas y de elogios por parte de los demás y paralelamente, bajo la forma de una oposición a las críticas que niegan la existencia de los rasgos deseables.

²⁷ Abraham Ada. EL MUNDO INTERIOR DEL DOCENTE. Ediciones de Promoción Cultural: S.A; Barcelona, 1975. Pág. 66.

“Como la correcta percepción de las fuerzas auténticas que actúan en el ser amenaza con destruir el edificio ficticio, el docente se ve obligado a negar sus propias percepciones y emociones reforzando mecanismos de defensa tales como racionalización, proyección, rechazo, negación por la fantasía o los actos. Mientras la realidad le fuerza a reconocer su verdadero comportamiento, experimenta vivos sentimientos de culpabilidad. Si se da cuenta de ello, le nacen dudas en cuanto a su aptitud profesional y disminuye más la estima del yo, llegando incluso a la aversión hacia sí mismo. De esto se siguen evasivas necesarias, protección de esta culpabilidad sobre los otros o crisis de cólera.”²⁸

La creación del yo idealizado explica la rigidez del docente y su oposición al cambio. En efecto, aumentaría el riesgo de ver manifestarse de manera inesperada su auténtico yo si, abandonando un método bien conocido, probara nuevos métodos pedagógicos. De ahí su tendencia a huir de las situaciones nuevas, a evitar asimismo toda experiencia humana concreta. Pues es menos arriesgado vivir en la abstracción, afrontar teoría e imperativos vagos, que aventurar un contacto real con los demás y con la realidad.”²⁹

Así pues, la característica principal de la imagen idealizada es su resistencia a los cambios y su desasimio de la realidad. La alienación del docente crea igualmente con el alumno un complejo similar de alienación. Siendo el docente incapaz de considerar al alumno como sujeto y de ayudarlo a comprender lo que en él sucede, éste último tiene también que obligarse consigo mismo y con el docente a una comunicación alienante.

1.1.2.7.4. La imagen del Docente en los Alumnos

El desacuerdo, la incongruencia entre la percepción de los docentes y la de los alumnos, al igual que la diferencia entre la percepción personal del que cumple

²⁸ Ibíd. Pág. 67

²⁹ Ibíd. Pág. 69

una función y la del que cumple otra en el mismo dominio, constituyen un fenómeno social general.

Las diferencias de edad y de función, dictadas por la tradición social, crean obligatoriamente una diferencia en la imagen de los docentes a sus propios ojos y en la de los alumnos acerca de ellos. Las diferencias constatadas tienen su principal origen en la representación idealizada de los docentes. Incluso si llegáramos a una situación en la que los docentes se presentasen de forma más realista, existiría necesariamente un desacuerdo entre su propia percepción y la de los alumnos. Además, los puntos de separación serían diferentes según la edad de los alumnos o su pertenencia social.³⁰

Por noción de apertura entendemos los fenómenos vinculados a ese estado del individuo en que él está dispuesto a darse a conocer a sí y al otro significativo; y a la inversa, permitir igualmente esta apertura a los demás dentro de las situaciones vinculadas al ejercicio de su función.

El carácter bi-direccional (hacia mí mismo y hacia los demás) de la apertura es posible si el docente y la clase se empeñan en un diálogo dentro del cual la realidad, la verdad, el ser de cada uno, en una palabra, pueden ser dados a conocer en una escucha que no sea amenazante.

Por parte del docente esto implica un doble proceso: el de hacerse una persona auténtica, resuelta, que no se niega, que no está demasiado angustiada de reconocer como suyas sus propias emociones y el de tener esta misma actitud de aceptación, de atención positiva hacia los alumnos.

³⁰ Ibíd. Pág.12

Laird constata que los alumnos evalúan a sus profesores según la ayuda que estos últimos están en condiciones de prestarles para resolver los problemas propios de su edad, sexo y situación socio-económica.

1.1.2.8. SALÓN DE CLASES

Al hablar de un salón de clases o aula de curso nos referimos a un lugar o espacio que ocupa un grupo de alumnos juntamente con el docente y en donde se desarrolla un proceso de enseñanza-aprendizaje formal. Dentro de este espacio también se da lógicamente una interacción entre alumnos y maestros, en donde comparten normas de conductas y se da un juego de roles y expectativas de ambas partes dentro de un mismo ambiente.

1.1.2.8.1. Clima Escolar

Ahora que se conoce la definición de qué es un salón de clases, se mencionará la dinámica del ambiente que se maneja o prevalece dentro de este espacio, el clima escolar, el cual se abordará a continuación: “El clima escolar se valora por la calidad de las relaciones entre sus miembros y los sentimientos de aceptación y de rechazo de los demás. Un buen clima escolar nos lleva a una convivencia más fácil y nos permite abordar los conflictos en mejores condiciones. Es un factor que incide en la calidad de la enseñanza que imparte.”³¹

El clima escolar sería, por así decirlo, la manera en que la escuela es vivida por la comunidad educativa y como resultado su incidencia sobre las actitudes de los que la integran; Incluye tanto una dimensión estructural (referida a la organización de los roles y las expectativas de los estudiantes en la clase y al hecho de compartir como grupo normas de conducta), como una dimensión afectiva (o formas concretas mediante las que cada personalidad individual satisface sus necesidades). Algunos investigadores también hablan de cuatro componentes del clima escolar: académico (normas, creencias y prácticas de la

³¹ Ibíd. Pág. 32.

escuela), social (comunicación e interacción entre personas), físico (aspectos físicos y materiales y su mantenimiento) y afectivo (sentimientos y actitudes compartidas en la escuela).³²

“Por ejemplo, pueden haber maestros autoritarios que enseñaran el autoritarismo de manera implícita, y maestros con estilo democrático harán lo propio en la interacción educativa. Un ejemplo que nos serviría para verificar de manera empírica y rápida lo mencionado anteriormente sería: Al preguntarnos por quiénes fueron nuestros mejores y peores maestros, usualmente las respuestas están referidas al recuerdo que tenemos de la manera de relacionarse que tenían los maestros seleccionados por nuestra memoria.”³³ Esto quiere decir que más allá de lo que nos enseñaron, valoramos como lo hicieron; es por eso que la construcción de un clima de aula acogedora es indispensable en la formación del alumno.

Si se logran generar estos climas de aula, se logrará no solo ser buenos para enseñar cognitivamente, es decir, teóricamente valores para que los estudiantes los apliquen posteriormente en su desempeño como ciudadanos, sino también construir en el aula un ambiente de convivencia, en donde esos valores se manifiesten y practiquen en la espontaneidad de la vida cotidiana del alumno. Factores del clima escolar y su impacto en la educación de calidad: Un clima escolar de calidad se caracteriza por:

- El liderazgo democrático de los directivos
- La responsabilidad de todos los maestros en la transversalidad de la generación de dicho clima.
- La comunicación efectiva y dialógica dentro de la institución, expandiendo la capacidad de escucha de los directivos y docentes.

³² Pérez, Teodoro .EI CLIMA ESCOLAR FACTOR CLAVE EN LA EDUCACIÓN DE CALIDAD. Sevilla España 2009; Fecha de consulta Abril 22, 2013. Pág. 24.

³³ Ibíd. Pág. 23.

- Las relaciones respetuosas, acogedoras y cálidas dentro del aula.
- Las relaciones respetuosas entre los miembros de la institución en los espacios escolares y fuera del aula.
- Relaciones participativas de la institución con el entorno escolar.

Todos estos elementos deben manifestarse en un contexto en donde los valores sean aplicados por el maestro, tales como el respeto, confianza, acogimiento, bienestar, motivación y responsabilidad; esto hace que los maestros tengan las competencias que les permita generar un clima escolar de calidad.

El clima escolar de calidad tiene múltiples impactos en los alumnos ya que se incrementa la motivación por aprender, la autoconfianza, una mejor actitud del estudiante en el aula y en el entorno escolar, mejora su logro escolar y se potencia el aprendizaje efectivo de valores.

De forma indirecta también afecta a la familia y la sociedad a través de la interacción con los miembros de la institución en sus espacios de convivencia fuera del salón de clases. Por lo tanto es importante generar y consolidar climas escolares amorosos que hagan posible que la escuela sea un lugar en donde los educandos y todos sus demás integrantes encuentren alta gratificación y sentido para sus vidas, ya que contribuyen eficazmente a que la institución cumpla los fines que la justifican.

1.1.2.8.2. El Maestro Como Líder

Será necesario que los maestros para cumplir con lo que se requiere en el sistema educativo también adquieran el compromiso con ellos mismos y con la comunidad escolar. No es algo de medio tiempo o algo que sea fácil, todo lo contrario, exige una forma permanente de ser dentro y fuera de la escuela.

Sócrates mencionaba que ser maestro requiere una forma de vida y una jerarquía de valores con una alta orientación a lo humano y a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y colaboradora; que busque aplicar los valores

de paz, respeto a la vida y a la diversidad y principalmente de superación permanente en el esfuerzo y en el trabajo diario.

“Ser maestro es estar convencido de que el aprendizaje diario, la búsqueda constante de los valores trascendentes y la autorrealización son el camino para construir un mejor presente y futuro; En donde existan hombres y mujeres comprometidos y en búsqueda de hacer siempre lo mejor, no maestros ideales pero si comprometidos a buscar la perfección. El cambio inicia en nosotros, con nuestras debilidades y fortalezas, carencias o virtudes. Lo que se pide del maestro es compromiso con la superación personal, con el aprendizaje, con los alumnos, con la creación de una sociedad mejor y con la revolución educativa y social que se requiere urgentemente.”³⁴

“El nuevo papel del docente será el de un líder moderno que dirige, orienta, vincula, da sentido y fortalece los esfuerzos de sus alumnos hacia una sociedad en continuo aprendizaje; hacia una sociedad con mayor libertad física; hacia una sociedad de múltiples alternativas; hacia un mundo cargado de incertidumbre, donde más que nunca la frase de Heráclito cobra vigencia: Lo único permanente es el cambio.”³⁵

“El rol del docente requiere de un liderazgo fuerte y claro; que recupere su papel primordial como educador y formador, en donde tenga bien claro el tipo de alumno con el que trabajará, donde ejercerá un liderazgo que motive, inspire, de confianza e interese a permanecer en el aula porque conoce su materia y hace que el aprendizaje sea significativo para el estudiante tratándolos como personas, examinando el entorno que los rodea y los intereses de cada uno al evaluarlos de manera justa y equitativa, demostrando así que es un profesional de la educación.

³⁴ Molina Maldonado, Juan Manuel. EL LIDERAZGO DEL DOCENTE PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN EN EL AULA POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES. Instituto Politécnico Nacional, CECyT “Narciso Bassols”. Pág.42.

³⁵ *Ibíd.* Pág. 42.

Por lo tanto es necesario asumir un liderazgo, ser maestros comprometidos con el trabajo docente, con los alumnos y sobre todo con nosotros mismos.”³⁶

El profesor como líder es un ejemplo y modelo para los estudiantes, una parte fundamental del liderazgo docente son los valores que pone en acción al desempeñar su labor, por ejemplo: puntualidad en su curso, preparación de lo que deben aprender los alumnos y la forma como deben aprenderlo.

El estudiante debe conocer el porqué es importante entrar a clases, no solo para cumplir con la asistencia, sino para involucrarse con sus compañeros y docente en el proceso del aprendizaje; y cuando se involucran y adquieren un compromiso se trabaja de manera participativa, y a partir de allí se puede iniciar a construir un aprendizaje significativo. Por lo tanto es importante y necesario conocer al estudiante, sus intereses, sus preferencias, sus valores y eliminar la idea del maestro que exige, amenaza, reprueba o aprueba, castiga, ordena, prohíbe, examina, etc. Por lo tanto, los docentes como líderes deben modificar su quehacer dentro y fuera del salón de clases, entender que los estudiantes no construyen el conocimiento solos, sino con otros.

1.1.2.9. TÉCNICAS Y MÉTODOS EN LA FORMACIÓN DOCENTE

Los docentes, para poder desenvolverse adecuadamente en su rol, deben diferenciar los métodos docentes de técnicas y estrategias.

1.1.2.9.1. Método docente

Se entiende como un proceso que permite llegar de forma intencionada a un resultado formativo previamente definido; o también como un conjunto de estrategias y de medios, planificados y aplicados de manera racional, para obtener un resultado educativo determinado. Por lo tanto es un conjunto de estrategias de enseñanza-aprendizaje que ponen al alumno en situación de aprender.

³⁶ Ibíd. Pág. 31

- **Método Dogmático:** En este caso, es el profesor el que imparte los conocimientos y el alumno el que los recibe. El principal inconveniente de este método es la falta de comunicación alumno-profesor que da lugar a la despersonalización del aprendizaje
- **Método Dialéctico:** Basado en el dialogo profesor alumno, muy complicado de llevar a la práctica debido a la estructura de los centros docentes, con gran cantidad de alumnos por profesor.
- **Método Heurístico:** Mediante este método el protagonista de su propia formación es el estudiante, que debe realizar la tarea de buscar, preparar y asimilar los conocimientos. La tarea del profesor se limita a guiarle en la consecución de su tarea.

1.1.2.9.2. Técnica docente

Se refiere a un sistema controlado de transmisión de mensajes didácticos mediante la utilización de medios instrumentales con estrategias bien delimitadas. Define un conjunto de acciones docentes predeterminadas para un fin concreto y específico.

1.1.2.9.3. Herramienta docente

Es aquello de lo que nos servimos para hacer una cosa. Lo que sirve de medio para hacer una cosa o alcanzar un fin, en este caso, un fin docente.

1.1.2.9.4. Estrategia docente

Es una metodología general que se refiere al proceso de aprendizaje en general y a la toma de decisiones en situaciones docentes concretas. Los métodos se relacionan con las estrategias que, a su vez, expresan directamente concepciones pedagógicas sobre cómo tiene lugar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Existen algunas de las estrategias de enseñanza que el maestro puede emplear con la intención de facilitar el aprendizaje significativo de los alumnos. Las

estrategias seleccionadas han demostrado, en diversas investigaciones su efectividad al ser introducidas como apoyos en textos académicos así como en la dinámica de la enseñanza (exposición, negociación, discusión, etc.) ocurrida en la clase. Las principales estrategias de enseñanza son las siguientes³⁷:

- **Objetivos:** Su fin es establecer condiciones, tipo de actividad y forma de evaluación del aprendizaje del alumno, generando expectativas apropiadas en los alumnos.
- **Resumen Síntesis y abstracción de la información relevante de un discurso oral o escrito.** Enfatiza conceptos clave, principios, términos.
- **Organizador previo Información de tipo introductorio y contextual.** Es elaborado con un nivel superior de abstracción, generalidad e inclusividad que la información que se aprenderá. Tiende un puente cognitivo entre la información nueva y la previa.
- **Ilustraciones Representación visual de los conceptos, objetos o situaciones de una teoría o tema específico** (fotografías, dibujos, esquemas, gráficas, dramatizaciones, etcétera).
- **Preguntas intercaladas** Preguntas insertadas en la situación de enseñanza o en un texto. Mantienen la atención y favorecen la práctica, la retención y la obtención de información relevante.
- **Pistas topográficas y discursivas:** Señalamientos que se hacen en un texto o en la situación de enseñanza para enfatizar y/u organizar elementos relevantes del contenido por aprender.
- **Mapas conceptuales y redes semánticas** Representación gráfica de esquemas de conocimiento (indican conceptos, proposiciones y explicaciones). Uso de estructuras textuales.
- **Organizaciones retóricas de un discurso oral o escrito,** que influyen en su comprensión y recuerdo.

³⁷ PROPUESTA DE UN «MAPA» DE MÉTODOS Y TÉCNICAS DOCENTES PARA AYUDAR A LOS TUTORES A «VIAJAR POR EL PROGRAMA DOCENTE» José Saura Llamas, Pedro J. Saturno Hernández y Eduardo Romero Sánchez. Pág. 2-8.

1.1.2.10. CNB Y LA IMPORTANCIA DE LA ACTITUD EN EL APRENDIZAJE

En la actualidad se busca que el alumno, además de adquirir información básica, aprenda a analizar, sintetizar y a resolver problemas; para alcanzar estos objetivos se han ampliado las formas de impartir una clase. El docente en la actualidad, debe estar al tanto de los diferentes métodos de impartir una clase para que ésta sea más dinámica y constructiva. De igual forma, el docente debe estar al día con la tecnología, para que los alumnos la conozcan y puedan aprender a utilizarla. Junto a lo anterior se educa a través de la planificación de competencias, basándose en el Curriculum Nacional Base en donde el docente cumplirá con los objetivos que debe lograr en este nivel escolar. Para esto es necesario que el docente tenga una actualización científica que le permita implementar todas las materias.³⁸

Uno de los puntos para evitar la deserción de los alumnos es el grado de motivación que tenga el docente para dar su clase, ya que de esta forma podrá atraer a los alumnos y evitar que estos abandonen el centro de estudios. Se puede observar que la figura del docente es importante porque atrae y mantiene al niño con el deseo de aprender y de superarse, dando como resultado ciudadanos más capaces que podrán desenvolverse en cualquier circunstancia.

1.1.2.10.1. Clasificación de las competencias

1.1.2.10.1.1. Competencias laborales

Competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base

³⁸ Segura Reyes Eva Esperanza TESIS: CAPACITACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO ESCOLAR DE LOS ALUMNOS DEL CICLO ESCOLAR COMPLEMENTARIO DEL COLEGIO MIXTO GUATEMALA. UNIVERSIDAD DEL ISTMO FACULTAD DE EDUCACIÓN Guatemala, diciembre 2010. Pág. 26-28

para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo.

1.1.2.10.1.2. Competencias profesionales

Las competencias profesionales son los conocimientos, habilidades y destrezas que la persona adquiere a través de una profesionalización obtenida mediante estudios realizados que lo harán capaz para desempeñar un puesto de trabajo.

“Aunque tener capacidades no significa ser competente. Para ser competente hay que saber usar y poner en juego todos los recursos que se aprendieron y tener presente que saber es utilizar.”³⁹

1.1.2.10.1.3. Competencias académicas

“Competencias académicas, son las que promueven el desarrollo de las capacidades humanas de resolver problemas, valorar riesgos, tomar decisiones, trabajar en equipo, asumir el liderazgo, relacionarse con los demás, comunicarse (escuchar, hablar, leer y escribir), utilizar una computadora, entender otras culturas y, aunque suene reiterativo, aprender a aprender. Competencias insoslayables en el mismo sentido son aprender a emprender para lograr, de acuerdo con cada tipo de educación, aprender a indagar, aprender a aprender, aprender a estudiar y aprender a investigar; y que en términos de una visión prospectiva de la educación”⁴⁰

En el docente estas competencias académicas son la necesidad que tiene el docente de seguir profesionalizándose, debe de estar investigando a través de la lectura diaria enriqueciendo sus conocimientos que le permitirán un mejor desenvolvimiento en su tarea educativa.

³⁹ Ibíd. Pág. 35.

⁴⁰ Ibíd. Pág.31

Un docente no puede quedarse únicamente con los conocimientos que adquirió en el momento de graduarse del nivel medio, debe de situarse en una realidad en donde se da un cambio constante, solo así podrá asumir ese liderazgo que le corresponde.⁴¹

Los docentes mejor preparados mantienen una mejor comunicación, son admirados por los alumnos, y presentan mucha habilidad para dirigir la clase. Son personas con una vasta cultura general que les permite desenvolverse en forma eficiente, observándose dentro del aula ausencia del desorden y la indisciplina, muchas veces estos problemas están presentes en las aulas en donde los docentes no tienen dominio de la materia y muestran una deficiencia profesional.⁴²

Es importante que los docentes conozcan y dominen la materia a impartir, pues les dará seguridad al impartir la clase. El docente al poseer una sólida cultura general ganará el respeto de su alumno, pues podrá resolver cualquier tipo de duda que tenga, y ganará también la admiración de sus alumnos, algunos incluso querrán imitarlo, pues será un modelo a seguir.

1.1.2.10.2. Los 4 pilares de la educación

Ante los constantes cambios y exigencias del siglo XXI, no basta con que los alumnos adquieran conocimientos o información, no es suficiente con formarlos en el ámbito cognitivo; sino que es necesaria una formación integral, que desarrolle todos los aspectos de su persona, prepararlo para afrontar eficazmente y adaptarse a los cambios sociales. La Comisión Internacional para la Educación en el Siglo XXI, en su informe a la UNESCO, propone una educación incluyente e integral para todos. Se basa en los 4 pilares de la educación planteados por Delors (1996): 1. Aprender a conocer, 2. Aprender a hacer, 3. Aprender a convivir y 4. Aprender a ser. Estos aspectos planteados por Delors, son la base del CNB.

⁴¹ Ibíd. Pág.31

⁴² Ibíd. Pág. 33

1.1.2.10.2.1. Aprender a conocer: implica el conocimiento y de su ambiente cultural, social, ambiental, familiar, etc.; cuya comprensión le permitirá a la persona relacionarse y comunicarse con su entorno, para desarrollar sus capacidades y potencialidades. El aprender a conocer no solo implica la adquisición de conocimientos sistemáticos, sino la práctica y desarrollo de destrezas cognitivas como la atención, concentración, memoria, análisis, síntesis, razonamiento, etc., como herramientas para conocer su entorno.

1.1.2.10.2.2. Aprender a hacer: consiste en enseñar a los alumnos a aplicar los conocimientos en situaciones de la vida cotidiana. Plantea la necesidad de preparar a los alumnos para los cambios sociales en la economía, que requieren no solo la preparación técnica del alumno, sino también el desarrollo de competencias personales como la capacidad de trabajo en equipo, cooperación, habilidades de comunicación, liderazgo, etc.

1.1.2.10.2.3. Aprender a vivir juntos: el desarrollo de habilidades de relación, para convivir con los otros de manera armónica y eficaz. También conlleva la educación en una cultura de no violencia, en la que se prepare a los alumnos en la prevención y solución pacífica de los conflictos que pueden surgir en las relaciones. Todos estos principios están interrelacionados, puesto que para convivir con los demás es necesario el descubrimiento del otro y conocer el ambiente para construirlo juntos. Para lograr esto es de suma importancia no solo la inclusión de la diversidad en los grupos, sino enseñar a los alumnos a trabajar en equipo, a través de proyectos en común, donde desarrollen valores como el diálogo, la cooperación, solidaridad, empatía, amistad, etc.

1.1.2.10.2.4. Aprender a ser: contribuir al desarrollo global de la persona, en todos sus aspectos, físico, intelectual, emocional, social, espiritual, etc.

La educación debe desarrollar la libertad humana, el juicio y pensamiento crítico para que la persona pueda decidir y construirse a si misma a través del desarrollo de sus potencialidades, para alcanzar la madurez, plenitud y autorrealización.

1.1.2.10.3. Aprendizaje Significativo

Es el conocimiento que el alumno integra para sí y que se ubica en la memoria permanente, éste aprendizaje puede ser de información, conductas, actitudes o habilidades.

“La psicología perceptual considera que una persona aprende mejor aquello que percibe como estrechamente relacionado con su supervivencia o desarrollo, mientras que no aprende bien (o es un aprendizaje que se ubica en la memoria a corto plazo) aquello que considera ajeno o sin importancia.”⁴³

Hay tres factores que influyen en la integración de lo que se aprende:

- Los contenidos, conductas, habilidades y actitudes.
- Las necesidades actuales y los problemas que enfrenta el alumno y que vive como importantes para él.
- El medio en el que se da el aprendizaje.

Los modelos educativos centrados en el alumno proponen que el profesor debe propiciar el encuentro entre los problemas y preguntas significativas para los alumnos y los contenidos, favorecer que el alumno aprenda a interrogar e interrogarse y el proceso educativo se desarrolle en un medio que sea favorable (en un lugar adecuado, con material didáctico y métodos de enseñanza participativos, relaciones interpersonales basadas en el respeto, la tolerancia y la confianza). Asimismo propone que la educación debe tener en cuenta que el aprendizaje involucra aspectos cognoscitivos y afectivos.⁴⁴

⁴³ Carrasco, José Bernardo; Basterretche, Juan. TÉCNICAS Y RECURSOS PARA MOTIVAR A LOS ALUMNOS. Rialp, S.A.; España, 1998. Pág. 55.

⁴⁴ Ibíd. Pág. 56

Del aprendizaje significativo, que surge al descubrir el para qué del conocimiento adquirido (*insight*), puede surgir la motivación intrínseca, es decir, el compromiso del alumno con su proceso de aprendizaje. Por lo contrario en la educación centrada en el profesor, la motivación del alumno suele ser extrínseca basada en la restricción y en las calificaciones.

Puede que sea común que los programas sean poco efectivos, no porque el alumno sea incapaz, sino porque no logra hacerlos parte de sí mismo y por lo tanto no es capaz de aplicar los conocimientos adquiridos a su trabajo.

Dentro de la teoría del aprendizaje significativo existe la teoría de Ausubel que se ocupa específicamente de los procesos de enseñanza/aprendizaje de los conceptos científicos a partir de los conceptos previamente formados por el niño en su vida cotidiana.⁴⁵

Aprendizaje memorístico vs. Aprendizaje significativo

Ausubel considera que toda situación de aprendizaje puede ser estudiada en dos ejes:

- a. El aprendizaje realizado por el alumno (memorístico o significativo)
- b. La estrategia de instrucción (recepción, descubrimiento guiado o descubrimiento autónomo)

Es cierto que el aprendizaje memorístico es importante en determinados momentos, pero éste pierde importancia cuando se va integrando una mayor cantidad de conocimientos, por lo tanto este incremento facilita el establecimiento de relaciones significativas. Desde la perspectiva de Ausubel el aprendizaje significativo es más eficaz que el memorístico.⁴⁶

⁴⁵http://educacion.idoneos.com/index.php/311404#La_teor%C3%ADa_del_aprendizaje_significativo o Asociación idóneos. 1999; Fecha de Consulta 05 de Mayo 2013

⁴⁶Asociación Idóneos (1999) Consultado en Mayo 05, 2013 Disponible en: http://educacion.idoneos.com/index.php/311404#La_teor%C3%ADa_del_aprendizaje_significativo.

1.1.2.10.4 Metodología Participativa

La metodología participativa es una forma de concebir y abordar los procesos de enseñanza aprendizaje y construcción el conocimiento.

Ve a los participantes de los procesos como activos en la construcción, reconstrucción y de- construcción del conocimiento y no solo como agentes pasivos o simplemente receptores.

Las principales características de la metodología participativa son⁴⁷:

- **Lúdica:** A través del juego se impulsa el aprendizaje
- **Interactiva:** Se promueve el dialogo y la discusión de los participantes con el objetivo de que se confronten ideas, en un ambiente de respeto y tolerancia.
- **Creativa y flexible:** No responde a modelos rígidos y autoritarios.
- **Fomenta la Conciencia Grupal:** Fortalece la cohesión grupal fomentando en los miembros del grupo un fuerte sentimiento de pertenencia.
- **Establece el flujo practica-teoría-práctica:** Posibilita la reflexión individual y colectiva de la realidad cotidiana para volver a ella con una práctica enriquecida por la teoría y la reflexión.
- **Formativa:** Posibilita la transmisión de información pero prioriza la información de los sujetos, promoviendo el pensamiento crítico, la escucha tolerante, la conciencia de si, de su entorno, el diálogo y el debate respetuoso.
- **Procesal:** Se brindan contenidos pero se le da prioridad al proceso.
- **Comprometida y comprometedora:** promueve el compromiso de los participantes con el proceso y lo que se derive de él.

⁴⁷Argelo Andrea (2011). Consultado en Mayo 07, 2013. Disponible en: www.slideshare.net/andreagrelo/metodologia-participativa.

1.1.2.11 PROGRAMA PSICOPEDAGÓGICO

Es un conjunto organizado e independiente de acciones orientadas a cumplir objetivos previamente justificados y definidos a partir de un análisis de necesidades, acompañándose de una planificación en fases diferenciadas con expresión de destinatarios, actividades, temporalización y evaluación. Un programa psicopedagógico, según su temporalidad, puede ser macro o micro.

1.1.2.11.1. Orientación Psicopedagógica

Va dirigido a la intervención de necesidades o problemas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, apoyándose en métodos y técnicas de la psicología.

Para elaborar un programa, deben seguirse las siguientes fases:

1.1.2.11.1.1. Análisis del contexto

Es el primer paso en la elaboración del programa. Se debe obtener información del entorno en donde se va aplicar el programa. Se hace necesario conocer la dinámica de la población, las necesidades, conflictos o situaciones que requieran intervención o prevención.

Esta fase se divide en sub fases:

- Evaluación, por medio de instrumentos, los cuales pueden ser: test, listas de cotejo, escalas de apreciación, encuestas, entrevistas, etc.
- Elaborar un listado de necesidades de la población. Para esto es necesario preguntarle a la población y no suponer lo que creemos que necesitan.
- Priorizar necesidades. Jerarquizar las necesidades, colocando en las primeras posiciones las necesidades más demandantes o urgentes.

1.1.2.11.1.2 Formular objetivos

Elaborar el objetivo general y específicos del programa.

El objetivo general cubre la necesidad principal o prioritaria y los específicos lo complementan e indican los pasos para lograrlo.

1.1.2.11.1.3 Planeación del programa

- Contenidos teóricos: seleccionar los contenidos y base teórica que sustentará.
- Actividades: especificar las actividades, dinámicas para la población, que se van a aplicar en el desarrollo del programa.
- Recursos: los recursos materiales y humanos para las actividades que se realizarán.
- Tiempo: duración de cada actividad.
- Evaluación: los instrumentos que se usarán para evaluar cada actividad que se realizará.

1.1.2.11.1.4 Evaluación del programa

La evaluación del programa debe ser constante y continua. En todas las fases del programa se evalúa, desde el análisis del contexto.

Esta fase se refiere a la evaluación de nuestro trabajo realizado. Para sistematizar la fase de evaluación se elaboran dos informes: un informe de evaluación del desarrollo del programa (durante el proceso) y un informe final del programa, en donde se elaboran conclusiones, logros obtenidos y recomendaciones.

1.2. DELIMITACIÓN

El trabajo de campo se realizó en la Escuela Laboratorio No. 1 Raymond H. Rignall, ubicada en la zona 2 de la ciudad de Guatemala; con los estudiantes de 4to. 5to. y 6to. primaria y los docentes que impartían dichos grados académicos durante el ciclo escolar 2013. Se llevó a cabo durante la tercera y cuarta semana del mes de octubre del año 2013 y las semanas 1 y 2 del mes de enero de 2014.

La población con la que se trabajó fueron 6 maestros de 4to., 5to. y 6to. primaria y 45 alumnos seleccionados aleatoriamente de los grados antes mencionados.

Como guía durante la investigación y trabajo de campo, se operativizaron los objetivos con las siguientes categorías: 1. Ejercicio de poder y liderazgo del maestro, 2. Influencia cognitiva y conductual del maestro, 3. Diferencia entre poder y liderazgo, 4. Tipos de liderazgo del docente y 5. Liderazgo positivo del maestro.

La categoría #1 **ejercicio de poder y liderazgo del maestro**, se abordó por medio de la aplicación de la entrevista, encuesta, escala de apreciación y talleres. A través de las encuestas aplicadas a los alumnos, se indagó **la influencia cognitiva y conductual del maestro** en el salón de clases (categoría # 2). Se aplicaron entrevistas a los 6 maestros, para complementar y contrastar la información obtenida de los alumnos. Así mismo, se proporcionó una Escala de Apreciación a la directora del plantel, para evaluar la labor docente, su influencia en los alumnos, actitudes, tipos y habilidades de liderazgo y clima escolar. Finalizando la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se llevaron a cabo los 5 talleres, de los cuales el taller 1 y 2 fueron empleados para el análisis de dicha categoría.

La categoría # 3, **diferencia entre poder y liderazgo**, se trabajó y analizó por medio del taller No. 3 y la elaboración de un cuadro comparativo.

Las categorías # 4 y # 5, **tipos de liderazgo del docente y liderazgo positivo**, se trabajaron con la escala de apreciación, guía de autoevaluación sobre tipos de liderazgo y el taller No. 4, con sus respectivas actividades.

CAPÍTULO II

2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1. TÉCNICAS

2.1.1. Técnica de muestreo

Se utilizó el muestreo de tipo no aleatorio estratificado.

- Criterios de inclusión: maestros que laboran en la escuela Raymond H. Rignall, impartiendo clases en los grados de 4to., 5to. y 6to. primaria, durante el año 2013.
- Criterios de exclusión: maestros que imparten clases en el nivel preprimaria, maestros de 1ro., 2do. Y 3ro. Primaria.

También se empleó el muestreo de tipo aleatorio, seleccionando 15 alumnos de cada grado y sección de 4to., 5to. y 6to. primaria a quienes se aplicó una encuesta con el propósito de contrastar y enriquecer la información obtenida.

2.1.2. Técnica de análisis estadístico

Análisis estadístico de tipo porcentual, partiendo del dato cuantitativo respecto al instrumento utilizado; para dar una explicación cualitativa oportuna que ayudase a entender la temática encontrada y estudiada.

2.1.3. Técnicas de recolección de datos

Los instrumentos utilizados para recolectar información son no estandarizados, elaborados por las investigadoras:

- **Observación:** se llevó a cabo durante la aplicación de los otros instrumentos para obtener información cualitativa, sobre actitudes, conductas y acontecimientos durante el proceso.
- **Entrevista:** Fue aplicada a los 6 maestros seleccionados para recolectar datos sobre la forma como los maestros ejercen el poder y liderazgo dentro del salón de clases.

- **Encuesta:** Se aplicó a 45 alumnos en total, para cuantificar y cualificar la dinámica de las relaciones maestro-alumno en el salón de clases y el ejercicio de poder y liderazgo por parte del primero
- **Escala de apreciación:** diseñada para cualificar la conducta, actitudes y habilidades de los docentes y la forma en que ejercen el poder y liderazgo en la escuela; evaluando los aspectos de habilidad técnica y habilidad humana del liderazgo. Fue aplicada por la directora de la institución, con el propósito de obtener información de distintas fuentes y sujetos implicados en el proceso educativo.
- **Programa psicopedagógico:** se llevó a cabo con el fin de brindar orientación psicopedagógica a los maestros de la institución sobre el ejercicio de poder y liderazgo en la escuela.

2.2. INSTRUMENTOS

2.2.1. Entrevista: semiestructurada, compuesta por 5 ítems de opción múltiple y 7 preguntas abiertas, en las cuales el entrevistado podía desarrollarlas de la forma que prefiriera.

Los criterios utilizados para su elaboración fueron:

- **Ámbito personal:** actitud hacia los alumnos, presentación personal, valores.
- **Habilidad técnica del liderazgo:** técnicas de disciplina, de resolución de conflictos en la escuela.
- **Habilidad humana:** relaciones interpersonales con los alumnos, con sus colegas y clima escolar.

2.2.2. Encuesta: instrumento estructurado, compuesto de 15 ítems de opción múltiple. Los ítems fueron elaborados para evaluar la dinámica de la relación maestro-alumno, con los siguientes criterios: Género, temor o confianza, motivación a la tarea, participación y trabajo en equipo, evaluación escolar, aspecto y actitud del maestro, valores del maestro,

calidad de la relación maestro-alumno, relación maestro-maestro, técnicas de disciplina y reforzadores.

2.2.3. Escala de apreciación: de tipo cualitativo, compuesta por 46 ítems, divididos en tres secciones: formación académica (12 ítems), ámbito personal (14 ítems) y clima escolar (20 ítems). Las categorías de valoración de la escala son: siempre (S), casi siempre (CS), a veces (AV) y nunca (N).

Criterios:

- Rasgos personales del líder (ámbito personal): impulso personal, deseo de dirigir, integridad, seguridad en sí mismo, carisma, flexibilidad, capacidad de adaptación y afectividad positiva.
- Habilidad técnica (formación académica): dominio del CNB, conocimiento y aplicación de métodos, técnicas y estrategias de enseñanza.
- Habilidad humana (clima escolar): relaciones interpersonales con sus alumnos y compañeros de trabajo.

2.2.4. Programa psicopedagógico: planificación de 5 talleres sobre los temas:

1. Ser maestro: autopercepción e influencia en los alumnos.
2. Conducta de los alumnos y solución de conflictos en el contexto escolar.
3. Poder y liderazgo
4. El liderazgo del maestro en el salón de clases.
5. Técnicas y métodos de formación docente.

También se tomaron en cuenta para la recolección de información algunas hojas de trabajo realizadas durante los talleres, pues aportan información cualitativa sobre la concepción del maestro sobre el poder, ejercicio de poder, relaciones de poder y liderazgo.

2.2.5. Operativización de objetivos

Objetivo	Categorías	Definición	Técnica
<p>Realizar un programa psicopedagógico para maestros de la escuela Raymond H. Rignall sobre el ejercicio de poder y liderazgo dentro del salón de clases.</p>	<p>✓ Ejercicio de Poder y liderazgo del maestro</p>	<p>✓ Ejercicio de Poder: el poder se ejerce a través de la influencia y es una cualidad de una persona en relación con otras.</p> <p>✓ Liderazgo: Capacidad de influir en las personas para que voluntariamente participen en la consecución de objetivos comunes.</p>	<p>✓ Talleres.</p> <p>✓ Entrevistas.</p> <p>✓ Encuestas.</p> <p>✓ Escala de apreciación.</p>
<p>Identificar la influencia cognitiva y conductual del maestro en el alumno dentro del salón de clases.</p>	<p>✓ Influencia cognitiva y conductual del maestro.</p>	<p>✓ Es el efecto que produce el docente en la conducta y procesos internos del niño. Influye creando un clima escolar positivo o negativo; mediando los consecuentes de la conducta, utilizando reforzadores primarios, secundarios y castigos; con su ejemplo a través del modelaje.</p>	<p>✓ Observación</p> <p>✓ Encuesta a niños.</p> <p>✓ Taller 1 y 2</p> <p>✓ Hoja de trabajo</p> <p>✓ Técnica audiovisual: presentación con diapositivas.</p>

<p>Establecer la diferencia entre poder y liderazgo en el maestro.</p>	<p>✓ Diferencia entre poder y liderazgo.</p>	<p>✓ Poder y liderazgo muestran la capacidad de influir sin embargo la segunda influye para que haya una participación voluntaria.</p>	<p>✓ Hojas de Trabajo ✓ Equipos de trabajo ✓ Taller 3. ✓ La discusión ✓ Equipos de trabajo. ✓ Técnica audiovisual: presentación con diapositivas.</p>
<p>Describir los distintos tipos de liderazgo que ejerce el maestro dentro del salón de clases.</p>	<p>✓ Tipos de liderazgo del docente.</p>	<p>✓ Autoritario: concentra todo el poder y responsabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Impone sus decisiones. b. Genera temor. c. Genera frustración. d. Produce desmotivación. e. Genera rivalidades y desintegración en el grupo. f. Normas rígidas. g. Genera agresividad en los seguidores. h. Impone castigos ante la falta. i. Utiliza humillaciones, 	<p>✓ Escala de apreciación. ✓ Entrevista para maestros. ✓ Taller 4. ✓ El "role-playing". ✓ La reflexión. ✓ Técnica audiovisual: presentación con diapositivas.</p>

		<p>comparaciones, amenazas.</p> <p>j. No permite la participación.</p> <p>k. Bajo desempeño ante la ausencia del líder.</p> <p>l. Falta de compañerismo.</p> <p>✓ Paternalista:</p> <p>a. Es una forma de autoritarismo.</p> <p>b. Permite la participación y expresión.</p> <p>c. Impone sus decisiones “por el bien” de los demás.</p> <p>✓ Apático:</p> <p>a. Delega el poder y responsabilidad.</p> <p>b. No motiva al grupo</p> <p>c. No orienta.</p> <p>d. Delega la toma de decisiones al grupo.</p> <p>e. No es respetado por el grupo.</p> <p>f. Bajo desempeño en el grupo.</p>	
--	--	---	--

		<p>g. El grupo fija sus metas.</p> <p>h. El grupo resuelve sus problemas.</p> <p>✓ Democrático: Comparte el poder y la toma de decisiones con sus seguidores.</p> <p>a) Decisiones democráticas.</p> <p>b) Fomenta participación.</p> <p>c) Fomenta el trabajo en equipo.</p> <p>d) Genera confianza.</p> <p>e) Motivación en los seguidores.</p> <p>f) Buen desempeño en presencia y ausencia del líder.</p> <p>g) Genera compañerismo y cooperación.</p>	
Reflexionar sobre la importancia de un liderazgo positivo del	✓ Liderazgo positivo del maestro	✓ Adquirir compromiso con los alumnos dentro y fuera de la escuela.	✓ Taller 4 ✓ Escala de apreciación.

maestro			<ul style="list-style-type: none">✓ Equipos de trabajo.✓ El "role-playing".✓ La reflexión.✓ Técnica audiovisual: presentación con diapositivas.✓ Guía de autoevaluación sobre los tipos de liderazgo.
---------	--	--	---

CAPÍTULO III

3. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La población estuvo compuesta por los maestros y maestras de la Escuela Laboratorio No. 1 Raymond H. Rignall, ubicada en la ciudad de Guatemala. La población total consta de 16 maestros, de los cuales: fueron 13 maestros titulares (11 de primaria y 2 de Preprimaria), 2 Maestros de turno (física y música) y 1 Educadora Especial.

Los maestros que laboran en la Escuela Raymond H. Rignall provienen del área metropolitana y son en su mayoría mujeres (3 hombres y 13 mujeres). Las edades de los docentes son comprendidas entre 23 y 58 años. Su nivel socioeconómico oscila entre el estrato bajo y medio bajo. Respecto a sus creencias y aspectos religiosos, la mayoría profesan la religión católica y una pequeña parte (3 maestros) la cristiana evangélica. Predomina entre los docentes, el grupo étnico indígena, con una minoría ladina.

La muestra con la que se trabajó fueron 6 maestros de educación primaria, de los cuales fueron 5 maestras titulares y 1 maestro de educación física. La maestra de educación musical fue excluida del estudio por el sesgo que podría implicar que sea una de las investigadoras. La investigación fue dirigida principalmente hacia los maestros de la institución, a quienes se entrevistó, evaluó por medio de una escala de apreciación y orientó sobre el tema a través de los 5 talleres realizados. Además de los maestros, fueron seleccionados aleatoriamente 15 alumnos de cada grado de 4to, 5to, y 6to. primaria, para obtener información sobre la influencia del maestro en el alumno, que permitiera contrastar lo recopilado por medio de las entrevistas y escalas de apreciación.

Por lo que para identificar la **influencia cognitiva y conductual del maestro** en el alumno, esta categoría fue dividida en las siguientes subcategorías de análisis: la generación de temor o confianza, motivación a la tarea, participación y trabajo

en equipo, aspecto y apariencia personal del docente, actitud del maestro, valores del maestro, relación maestro-alumno, relación maestro-maestro, técnicas de disciplina y uso de reforzadores. Las subcategorías fueron exploradas a través de una encuesta aplicada a alumnos de 4to. 5to. y 6to. primaria de la escuela.

A continuación, se presenta en la matriz No. 1 el análisis de la categoría influencia cognitiva y conductual del maestro, con sus respectivas Subcategorías:

MATRIZ NO. 1
INFLUENCIA COGNITIVO Y CONDUCTUAL DEL MAESTRO

Categoría	Subcategorías	Unidad de de análisis
Influencia cognitivo y conductual del maestro	Temor o confianza.	<p>P#2: Cuando tengo duda sobre algún ejercicio o tarea en clase.</p> <p>El 73% de los alumnos respondieron que preguntan y la maestra resuelve sus dudas. Mientras que la sumatoria de las otras opciones (57%), manifiestan temor a la burla de sus compañeros o maestra. (Ver gráfica 1).</p> <p>La confianza que el alumno tenga en su maestro podría ser un indicador de la actitud accesible de parte de este y del ejercicio de liderazgo democrático; mientras que no preguntar por temor a la burla, corresponde al liderazgo autocrático o negativo.</p>
	Motivación a la tarea	<p>P#3: Cómo consideras las tareas que te asigna tu maestra.</p> <p>La características interesantes (26 respuestas) y fáciles (19 respuestas) fueron las predominantes (ver cuadro 3).</p>

		<p>Las tareas en clase, asociadas a otras situaciones del proceso de enseñanza aprendizaje, pueden representar estímulos aversivos o agradables para el alumno. Si son percibidos como estímulos aversivos, el alumno considerará las tareas como un castigo; si por el contrario, son percibidos como estímulos agradables, funcionarán como reforzadores secundarios, generando motivación extrínseca hacia el acto educativo.</p>
	<p>Participación y trabajo en equipo</p>	<p>P#4: Al realizar trabajos en grupo. (Ver cuadro 4).</p> <p>Por arriba de la media, con un 64% de respuestas, se encuentra la opción “todos participan”. Y se sienten cómodos con su grupo de trabajo (51%); esto probablemente se deba en parte a que no todos tienen libertad de elegir a su grupo de trabajo (12 respuestas).</p> <p>El paradigma educativo actual promueve la participación y trabajo en equipo, para generar aprendizaje caracterizado por la cooperación, solidaridad, compañerismo. Pues el aprendizaje auténtico necesariamente implica compromiso, armonía y desarrollo dentro de su contexto sociocultural. Sin esa relación constitutiva-constituyente, de alumno-comunidad, el aprendizaje no tendría ninguna utilidad a la vida del educando y comunitaria.</p>
	<p>Evaluación escolar</p>	<p>P#5: Cuando tu maestra realiza los exámenes. (ver cuadro 5)</p>

	<p>La mayoría (80%) respondió que su maestra hace repasos en clase previo a la evaluación. Algunos maestros hacen guías de estudio (14 respuestas). Esto podría ser un indicador del compromiso y preocupación del docente porque los alumnos aprueben las evaluaciones escolares, más no representa la calidad del proceso educativo.</p>
<p>Aspecto y apariencia personal</p>	<p>P#6: El aspecto de tu maestro (a) es. El 76% (ver cuadro 6) de los alumnos respondió “alegre”, como estado de ánimo predominante en su maestro. Y un 47% de respuestas “enojado”. (véase gráfica No. 2) En la manera en que el maestro se presenta al alumno como alegre, triste o enojado, en cómo autorregule sus emociones, será un modelo y estímulo positivo o negativo para el alumno.</p> <p>P#8: El arreglo personal de tu maestro (a) lo consideras. La mayoría de alumnos (ver cuadro 8) consideran que el arreglo personal de su maestro es correcto y con buena higiene personal.</p> <p>El maestro es un modelo de aprendizaje para el alumno. Su imagen personal, actitudes, hábitos, valores y comportamientos son evaluados constantemente e imitados por los alumnos. Es así como los niños y niñas empiezan a imitar la forma de vestir, de peinarse, de hablar, etc., de</p>

		su maestra o maestro, por un proceso de identificación.
	Actitud del maestro	<p>P#7: La actitud de tu maestra en clase es.</p> <p>La mayoría de los alumnos evalúa la actitud de su maestra como amable y agradable, pero únicamente 7 alumnos consideran que su maestra es accesible (ver cuadro 7). Esto podría indicar que el maestro no inspira suficiente confianza en el alumno para que se acerque y pueda confiarle sus asuntos personales, pedirle consejos o apoyo.</p>
	Valores del maestro	<p>P#9: De los siguientes valores cuáles practica tu maestra. (ver cuadro 9)</p> <p>Los valores más puntuados fueron: respeto (35 respuestas), paciencia (26 respuestas) y puntualidad (25 respuestas).</p> <p>El aprendizaje también se lleva a cabo por el ejemplo, por la observación de modelos a seguir, basándose en las consecuencias positivas o negativas que obtenga el modelo por su conducta. De esta forma, se pueden enseñar hábitos y valores a través del modelaje de conductas que el maestro practique en la escuela. Además, debe considerarse que de los 7-14 años es el período sensitivo para el aprendizaje de valores como la obediencia, generosidad, laboriosidad, la responsabilidad y el desarrollo moral básico (véase período sensitivo, pág. 11).</p>

	<p>Relación maestro-alumno</p>	<p>P#11: ¿Cómo calificarías la relación de tu maestro contigo?</p> <p>Por arriba de la media, el 58% respondió afectuosa; Pero sumando los porcentajes de las otras respuestas, un 56% de alumnos percibe a su maestra como desafiante, distante, discriminante, agresiva o desconfiada. (Ver gráfica No. 3).</p> <p>Desde el punto de vista conductual, se podría decir que la mitad de maestros no son un estímulo positivo, sino aversivos para el alumno. Estos maestros no tienen una relación estrecha con sus alumnos, que propicie un crecimiento interpersonal mutuo y son líderes negativos en el salón de clases.</p> <p>P#12: ¿Cómo calificarías la relación de tu maestro con tu grupo de compañeros?</p> <p>Más de la mitad de alumnos (62%) considera que la relación del maestro con el grupo de alumnos es afectuosa (ver cuadro 12). Sumando los otros porcentajes, un 46% considera las relaciones, distantes, desafiantes, discriminante, desconfiada o agresiva.</p>
	<p>Relación maestro-maestro</p>	<p>P#10: ¿Cómo ves la relación entre los maestros de tu escuela?</p> <p>La mayoría de los alumnos (87 %) perciben que su maestro o maestra tiene una relación “amistosa” y respetuosa con sus colegas (ver cuadro 10).</p>

		<p>La relación del maestro con sus colegas influye en sus alumnos proporcionándole un modelo positivo o negativo sobre la forma de relacionarse con sus pares. Por eso es importante que los docentes tengan relaciones pacíficas y armoniosas entre sí, hallando la forma adecuada de solventar sus conflictos interpersonales.</p>
	Técnicas de disciplina	<p>P#13: ¿Cómo aplica tu maestro la disciplina?</p> <p>Las técnicas de disciplina más usadas por los maestros son: llamadas de atención (76%); sin embargo, la sumatoria de las otras opciones (66%), indica que la maestra utiliza insultos, sobrenombres, golpes, regaños y amenazas. (Véase gráfica No. 4).</p> <p>Las llamadas de atención y regaños son formas de mediar las consecuencias de la conducta, mas no los antecedentes de ésta. Los golpes, regaños sobrenombres, insultos y amenazas son estímulos aversivos para el alumno, que tienen el poder de disminuir o eliminar conductas inadecuadas, pero afectan su autoconcepto y autoestima.</p>
	Reforzadores	<p>P#15: ¿Qué es lo que te motiva a asistir a la escuela?</p> <p>La mayoría de alumnos (el 69%) respondió compartir con sus compañeros y el apoyo de su maestra (ver cuadro 15). Mientras que solo el 29% alumnos respondieron, los premios. (Ver gráfica No. 5)</p>

		<p>Algunas actividades como compartir con los compañeros y el empleo de elementos no tangibles, como el ambiente en el salón de clases, el apoyo de la maestra y felicitaciones, etc., son reforzadores secundarios para el alumno, pues satisfacen necesidades afectivas y de socialización.</p>
--	--	---

Fuente: encuesta aplicada a 45 niños de 4to., 5to., y 6to. primaria que asistieron a la escuela Raymond H. Rignall, durante el año 2013.

La encuesta aplicada a los alumnos, permitió identificar algunas formas de influencia cognitiva y conductual del docente en el alumno. Y es innegable, que el maestro, como guía del proceso de enseñanza aprendizaje, representa una figura de autoridad para el educando, un modelo de identificación, que bien puede ejercer una influencia positiva o negativa en ellos. Esa influencia no solo se remite al salón de clases, sino que trasciende más allá del espacio físico del aula, por medio de procesos de aprendizaje, de identificación e interiorización de formas de pensar, sentir y actuar, que pasan a formar parte de la subjetividad individual y colectiva de los alumnos. Durante la aplicación de las encuestas se observó (véase observaciones, en anexos), que a pesar de la ausencia física del maestro, sus normas, reglas y pautas de conducta siguen dirigiendo el comportamiento de los alumnos al momento de responder la encuesta, puesto que ya han sido interiorizadas por ellos. De tal manera, como plantea Baró en Sistema, grupo y poder, el poder según los efectos puede ocasionar cambios en la conducta y actitudes, generando sumisión, identificación o interiorización. *La sumisión* ocurre cuando la persona acepta el influjo de otros para evitar un castigo u obtener una respuesta favorable. Al aplicar las encuestas, se observó cierta sumisión hacia la figura de autoridad que representa el maestro, evaluándolos positivamente por temor a ser castigados si los evaluaban negativamente; esto se percibió en que algunos alumnos aceptaban ser corregidos por otros cuando les decían que no evaluaran de determinada forma a su maestra. Además, pese a que se aseguró a

los alumnos sobre la confidencialidad de sus respuestas, algunos comentaron que en una ocasión tuvieron que evaluar a sus maestros y los maestros se enteraron y los castigaron, es otro rasgo que constata que algunos alumnos, respondieron la encuesta bajo sumisión que genera temor al castigo del maestro aunque éste no estuviera presente. Por otra parte, *la identificación* ocurre cuando una persona siente simpatía, agrado o tracción hacia otra y realiza conductas de este, porque quiere ser como ella y tener una buena relación con ella. La identificación con la figura de autoridad del maestro, también se manifestó durante la aplicación de las encuestas, en algunos alumnos que corregían a otros, intentando dirigir su forma de evaluar al docente, siendo esta conducta una forma de representar el rol de autoridad o incluso cierta forma de autoritarismo al no dejar que los otros decidan por sí mismos, pero que no se pudo comprobar si tiene su origen en una relación dominación-sumisión con el docente o del contexto familiar con los padres o cuidadores; aunque los maestros por su parte, la mayoría describen el ambiente en el salón de clases como “agradable, buena relación, de confianza, participativo y de respeto” (véase gráfica No. 6 y cuadro No. 27), la mitad de los maestros evaluados, según la perspectiva de la directora, utilizan una disciplina autoritaria, pese a no usar castigos, la mayoría los regañan frente a toda la clase y toman ellos solos las decisiones en el salón de clases (véase cuadro No. 30).

De tal manera, se percibe cierta forma de autoritarismo en algunos maestros con sus alumnos, pues los docentes muchas veces, al igual que los padres al educar a sus hijos, suelen irse a los extremos quizá por temor y la creencia de que no serán respetados por su grupo de alumnos si establecen una relación cercana y amistosa con ellos, pueden tornarse demasiado rígidos al aplicar la disciplina, estableciendo así una relación de dominación-subordinación, en otras palabras, una **relación de poder** con sus alumnos.

El poder, como lo plantea Baró, se da en las relaciones y en todos los contextos de la cotidianidad del ser humano, incluyendo a la escuela. Pero, ¿Serán los maestros conscientes del poder que pueden ejercer en sus alumnos o incluso

establecer una relación de poder? y ¿Existe **diferencia entre el poder y liderazgo** que el maestro ejerce en el alumno? Para responder a esta interrogante planteada al principio de la investigación, se analizó la percepción de los maestros sobre las categorías poder, ejercicio de poder, relaciones de poder y liderazgo, recopilando información por medio una hoja de trabajo aplicada durante uno de los talleres.

Las opiniones de los maestros respecto a las categorías antes mencionadas, fueron vertidas en la siguiente matriz:

MATRIZ No. 2
DIFERENCIA ENTRE PODER Y LIDERAZGO

Categoría	Subcategorías	Unidades de análisis
Diferencia entre poder y liderazgo	Poder	<p><i>“Tener a su cargo la responsabilidad de algún cargo específico”.</i></p> <p><i>“Definición del término”.</i></p> <p><i>“Capacidad para resolver un problema”.</i></p> <p><i>“Tener la capacidad para hacer una cosa determinada”.</i></p> <p><i>“Forma de autoridad infringida”.</i></p>
	Ejercicio de poder	<p><i>“Llevar a cabo lo asignado de acuerdo al cargo establecido.”</i></p> <p><i>“Forma de relación docente-alumno en autoridad y relaciones. Cómo se lleva a cabo”.</i></p> <p><i>“Puedo ejercer poder hacia las personas que están en un rango inferior al mío; más no sobre las personas que están arriba”.</i></p> <p><i>“Poder ejecutivo, poder absoluto, poder disciplinario, poder espiritual, por adquisitivo”.</i></p> <p><i>“Llevar a cabo esa autoridad de una forma positiva o negativa”.</i></p>
	Relaciones de poder	<p><i>“Actuar con inteligencia y sabiduría para alcanzar lo requerido”.</i></p> <p><i>“Diferencias entre los tipos de relaciones”.</i></p> <p><i>“No se debe imponer, simplemente dirigir positivamente para obtener mejores resultados”.</i></p> <p><i>“Ser más fuerte que otro”.</i></p> <p><i>“Impartir la autoridad de manera positiva”.</i></p>

	Liderazgo	<p><i>“Saber actuar y dirigir”.</i></p> <p><i>“Definición del término y su aplicación en la escuela”.</i></p> <p><i>“Un líder es la persona que tiene la capacidad de dirigir a un grupo sin imponer sus condiciones, buscando siempre el bien común. No dicen hagan, sino hagamos”.</i></p> <p><i>“Tener la facultad para mandar o dominar o influir”.</i></p> <p><i>“Capacidad de dirigir a una persona o grupo de una manera positiva y efectiva”.</i></p>
--	-----------	---

Fuente: Hoja de trabajo aplicada a maestros de la Escuela Raymond H. Rignall, durante el taller No. 3 “Poder y liderazgo”, realizado en enero de 2014.

El poder, es la capacidad de influir en las personas y en los acontecimientos. Es una realidad social, una característica de una persona o grupo en relación con otras. No es un objeto o cosa que se posea, pero se concretiza en una relación, al influir en los otros. En el cuadro anterior, se observa que algunos maestros no tienen conocimiento respecto a este concepto; otros lo asocian a algo positivo, como una responsabilidad o capacidad para realizar una tarea o resolver algo; o con la autoridad, que es un tipo de poder según la relación.

El **ejercicio de poder** implica una forma dinámica de concebir el poder, como parte de las relaciones humanas, como una cualidad de una persona o grupo sobre otra, que es cambiante. De tal forma algunos maestros pueden influir en la conducta de los alumnos dentro de la escuela, pero no así fuera de esta. Los maestros perciben el ejercicio de poder atribuyéndole cualidades como “se da en el cargo establecido, en la relación docente-alumno, se puede ejercer poder sobre las personas que están en un rango inferior y al llevar a cabo la autoridad, de forma positiva o negativa”.

La **relación de poder**, es una interacción de fuerzas, en la que se establece una dinámica de dominación-subordinación entre una persona y otra. En la información recopilada se puede notar que la mayoría de los maestros no saben qué es una

relación de poder, o más bien, tienen una concepción equivocada sobre el concepto, percibiéndolo como algo positivo, al referirse a ello como “actuar con inteligencia y sabiduría, dirigir positivamente, o impartir autoridad de manera positiva”. Solo una persona, lo define como “ser más fuerte que otro”. Las relaciones de poder, implican una forma negativa de vincularse con los otros y por lo tanto deben ser evitadas en la relación maestro-alumno, por el impacto negativo que pueden generar en la persona subordinada, como sumisión, temor, inseguridad, desconfianza, llevando a la alienación, dependencia, bloqueo de la creatividad y del pensamiento crítico. Para que los maestros que practican relaciones de poder con sus alumnos puedan modificar ese patrón de interacción dañina, es necesaria una reeducación y orientación sobre el tema. Dada la necesidad, en los talleres realizados se brindó orientación a los docentes sobre los temas antes planteados y sobre el liderazgo del docente.

El **liderazgo**, es la capacidad de influir en una persona para que voluntariamente realice ciertas actividades o conductas en busca de la consecución de metas grupales. Únicamente un maestro no supo definir el término. La mayoría de los maestros definen el liderazgo como “capacidad de dirigir a una persona o grupo, buscar el bien común, influir en otros”. Solo 2 maestros están conscientes de que el liderazgo puede ser positivo o negativo y una persona lo percibe como algo negativo “tener la facultad de mandar o dominar”, manifestando así una idea de liderazgo de tipo autoritario.

El liderazgo de tipo autoritario no es el único dentro de la clasificación de estilos de liderazgo, ya que este puede ser democrático o participativo, permisivo o liberal, autoritario, positivo o negativo. Estas son las Subcategorías que se tomaron en cuenta para brindar orientación a los docentes sobre los **tipos de liderazgo** en el salón de clases, lo cual se llevó a cabo por medio de los 5 talleres realizados. Previo a la realización de los talleres, se aplicó una escala de apreciación para evaluar la labor docente y una guía de autoevaluación para identificar el estilo de liderazgo predominante en los docentes.

En la siguiente matriz, se analizó la categoría tipos de liderazgo del docente:

MATRIZ No. 3
TIPOS DE LIDERAZGO DEL DOCENTE

Categoría	Subcategorías	Unidades de análisis
Tipos de liderazgo del docente	Líder autocrático/ autoritario	<p>4. Guía de autoevaluación sobre estilos de liderazgo. De las 7 personas que resolvieron la guía, únicamente 2 maestros obtuvieron como resultado que manejan el estilo de liderazgo autoritario en segundo plano, después del democrático.</p> <p>5. Escala de apreciación para evaluar la labor docente. Los ítems que evalúan este tipo de liderazgo se encuentran en la sección clima escolar (véase cuadro No. 30) y son:</p> <p>#27: Utiliza castigos físicos. La respuesta de la directora fue nunca (N).</p> <p>#28: Utiliza regaños frente a toda la clase. 3 maestros, a veces realizan esta conducta para corregir a sus alumnos ante las faltas.</p> <p>#30: Realiza burlas o humillaciones a sus alumnos. A criterio de la directora, la mayoría de los maestros (5) nunca utiliza esta técnica.</p> <p>#31: Utiliza técnicas de disciplina autoritaria. La mitad de los maestros a veces las utiliza.</p> <p>#42: Decisiones autocráticas. La mayoría de los maestros (5), no hacen partícipes a sus alumnos de las decisiones en el salón de clases.</p>
	Líder democrático/ participativo	<p>6. Guía de autoevaluación sobre estilos de liderazgo. De los 7 maestros que realizaron la guía, todos obtuvieron como resultado que su</p>

		<p>estilo de liderazgo predominante es el democrático.</p> <p>7. Escala de apreciación para evaluar la labor docente. (véase cuadros No. 28, 29, 30) Los ítems de la escala que evalúan este estilo de liderazgo son:</p> <p>#2: utiliza metodología participativa: la mayoría de los maestros, siempre o casi siempre la aplican.</p> <p>#9: fomenta el trabajo en equipo y aprendizaje cooperativo: la mayoría de los maestros, siempre o casi siempre, fomentan el trabajo en equipo.</p> <p>#16: actitud de respeto hacia sus alumnos. La mayoría de los maestros siempre lo demuestra.</p> <p>#17: respeto hacia otros docentes. La mayoría de los maestros siempre lo hace.</p> <p>#24: resuelve conflictos asertivamente. Solo la mitad de los maestros resuelve los conflictos con asertividad.</p> <p>#32: utiliza disciplina positiva. Únicamente dos de los maestros la aplica.</p> <p>#33: se interesa por el bienestar de sus alumnos. La mayoría de los maestros, casi siempre se interesa por el bienestar de sus alumnos.</p> <p>#36: es un líder positivo y efectivo. La mayoría de los maestros lo es casi siempre.</p> <p>#37: representa un buen modelo a seguir. La mayoría de los maestros (5) lo son casi siempre.</p> <p>#43: decisiones democráticas. La mayoría de los maestros (5) casi siempre permiten que sus alumnos participen en la toma de decisiones.</p>
	Líder permisivo/	<p>8. Guía de autoevaluación sobre estilos de liderazgo. de los 7 maestros, 3 de ellos obtuvieron como resultado que manejan el estilo</p>

	liberal	<p>permisivo en segundo plano, después del democrático.</p> <p>9. Escala de apreciación para evaluar la labor docente.</p> <p>#44: delega toda la responsabilidad y toma de decisiones en los alumnos. Algunos maestros, a veces toman esta actitud.</p>
--	---------	--

Fuente: escala de apreciación para evaluar la labor docente, aplicada a maestros de 4to, 5to. y 6to primaria de la Escuela Raymond H. Rignall, en el año 2013 y guía de autoevaluación sobre tipos de liderazgo aplicada durante el taller 4.

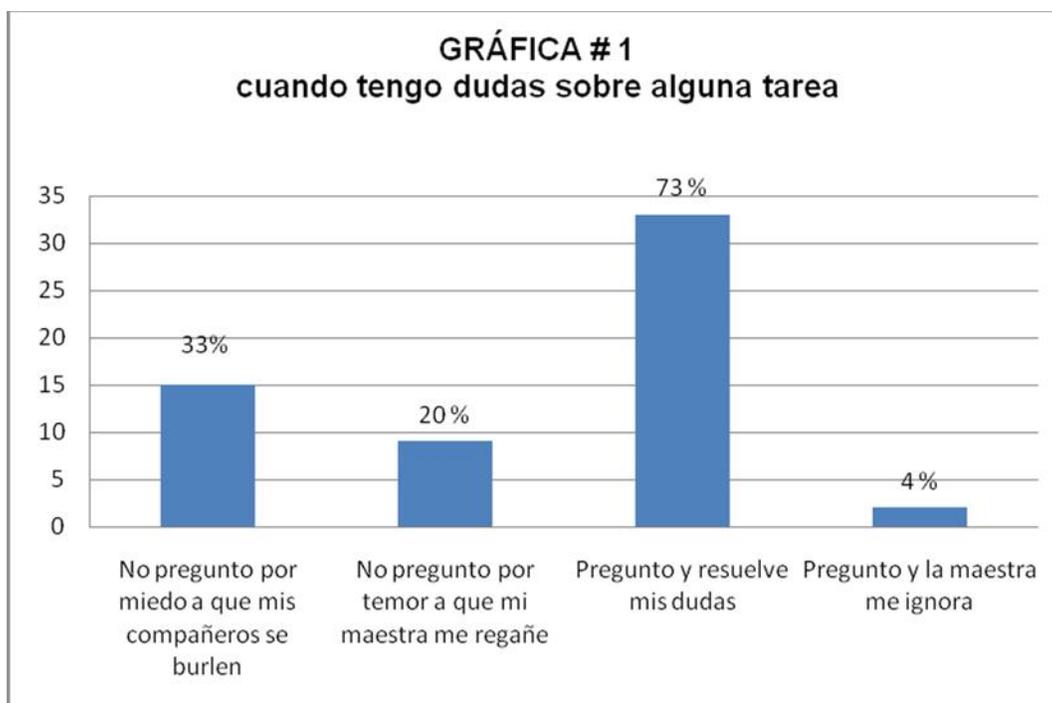
En la matriz anterior se puede observar que a pesar de que en la guía de autoevaluación sobre tipos de liderazgo, los maestros se evalúan a sí mismos como líderes democráticos, los resultados de las encuestas y la escala de apreciación revelan que la mitad de ellos se perfilan como líderes autocráticos.

Las técnicas de disciplina autoritaria, las decisiones autocráticas y la utilización de regaños frente a toda la clase, aplicadas a en algunas ocasiones por los maestros, son indicadores de un estilo de liderazgo autoritario o autocrático y son utilizadas por la mitad de los maestros evaluados. Por consiguiente esta información contrasta con las guías de autoevaluación, en la que todos los maestros obtuvieron como resultado que utilizan un estilo predominantemente democrático. A pesar de que al principio no se les mencionó el objetivo de la guía de autoevaluación, parece ser que los maestros se percataron de su propósito, que conocen cuál es el estilo de liderazgo que se espera de ellos como docentes, autoevaluándose así conforme a su “yo ideal” y no a su “yo real”. La negación de las propias fallas y debilidades, se manifiesta como mecanismo de defensa psicológico, frente a la angustia de “deber” ser el maestro ideal, mostrando una máscara y no su yo auténtico, por temor al castigo de la sociedad o comunidad educativa. Se hace necesario disminuir esas defensas psicológicas, pues mientras no se reconozcan las propias fallas y debilidades, no es posible trabajar en el cambio en la subjetividad del docente.

Por otra parte, se observa en la matriz No. 3, que la mayoría de los maestros aplican una metodología participativa y fomentan el aprendizaje en equipo en el salón de clases, casi siempre son respetuosos hacia sus alumnos y otros docentes, pero pocos resuelven los conflictos asertivamente, posiblemente por falta de habilidad o entrenamiento en asertividad. Durante la realización de los talleres se observó (véase observación en anexos) que la mayoría de docentes practica la evitación como estrategia de resolución de conflictos, pues los maestros se encuentran divididos en dos grupos y casi no se comunican entre sí ambos grupos. La evitación, utilizada como estrategia de resolución de conflictos, consiste en un distanciamiento físico, emocional o cognitivo de la persona o grupo cuando no se logra resolver el conflicto de otra manera; y se observa en la respuesta de algunos maestros durante la entrevista (véase cuadro No. 25 en anexos), al responder que optan por “quedarme callada o tomar distancia” para resolver conflictos entre compañeros de trabajo. La asertividad es una habilidad social necesaria para fomentar un clima escolar positivo, educar para la paz y la no violencia, evitando caer en los extremos de la pasividad o agresividad en la relaciones con los otros.

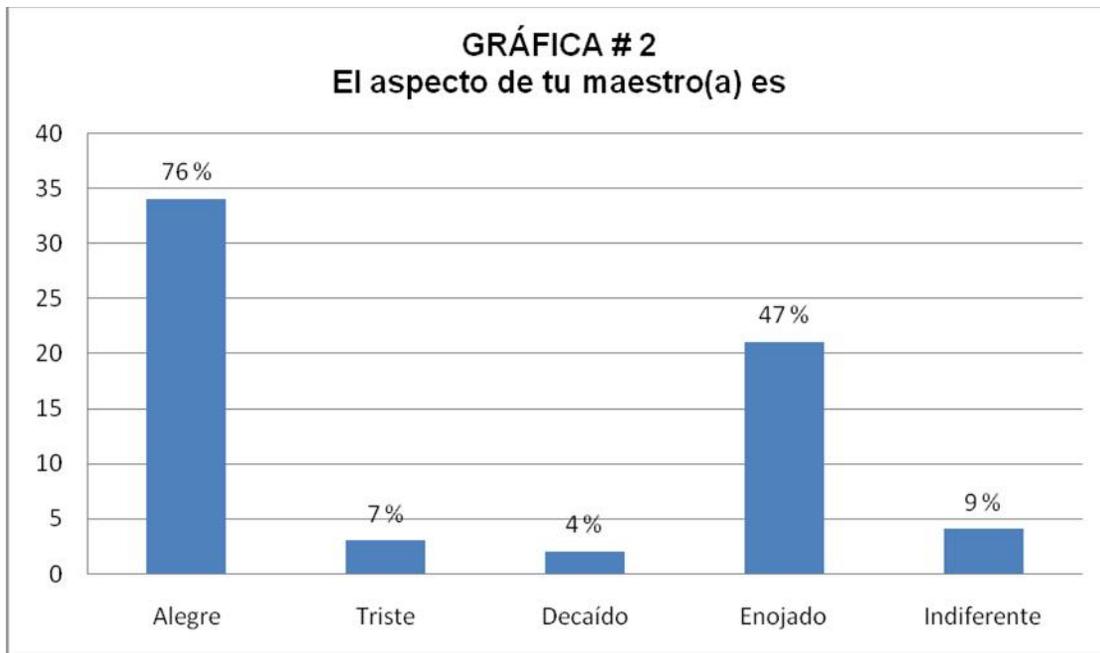
Un clima escolar positivo es necesario porque influye en el desempeño académico de los docentes, de los alumnos, en el comportamiento y afectividad, etc. Es menester, que el docente como guía del proceso de enseñanza-aprendizaje, fomente un clima escolar positivo, pues la influencia que ejerce, trasciende el salón de clases, es una persona importante en la vida de los educandos, un modelo de identificación y aprendizaje, participando en el desarrollo global del alumno. De ahí que consciente o inconscientemente, el maestro es un líder dentro del salón de clases, independientemente del tipo de liderazgo que asuma. Por consiguiente, es fundamental que el docente asuma un **liderazgo positivo** en la escuela y sea percibido como tal, pues la influencia no solamente es a nivel conductual, sino que es partícipe del desarrollo psicosocial del alumno, pues por medio de la identificación y el modelaje de conductas, el desempeño de roles

ayudan al alumno a desarrollar habilidades y actitudes, a aprender valores, que son indispensables para la integración a la vida comunitaria.



Fuente: Encuestas aplicada a 45 niños de la Escuela Raymond H. Rignall de 4to, 5to y 6to del año 2013

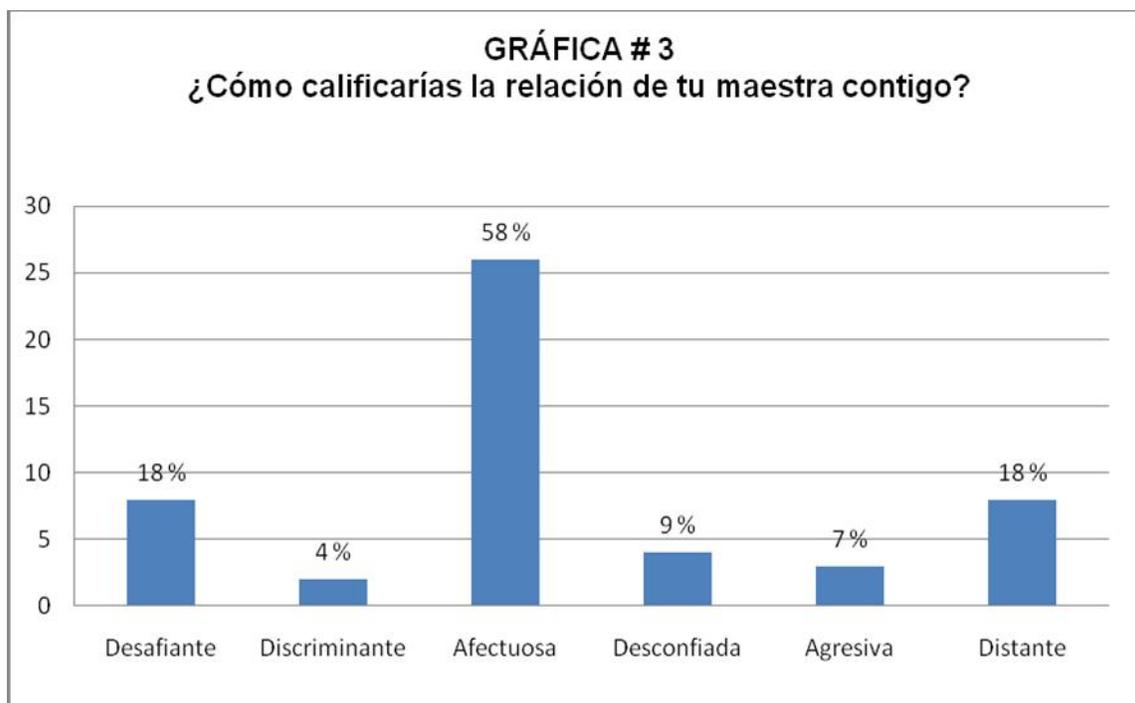
Análisis: De los 45 alumnos encuestados, el 73 % de ellos reportan que cuando tienen dudas sobre alguna tarea preguntan a la maestra y ella las resuelve. Los siguientes datos restantes, a pesar de estar por debajo de la media, manifiestan rasgos interesantes; ya que el 57 % de respuestas indican aspectos negativos tales como: No preguntar por miedo a la burla de sus compañeros o regaños del docente y otros preguntan pero son ignorados. El 57 % de respuestas negativas contrasta con la percepción de los maestros (ver gráfica No. 6) quienes consideran que tienen una relación buena, agradable y de confianza con sus alumnos. Esta relación es ambivalente del maestro hacia el alumno; identificando un tipo de **poder** que genera sumisión en el alumno por el temor de obtener un castigo o respuesta desfavorable de parte del maestro.



Fuente: Encuestas aplicada a 45 niños de la Escuela Raymond H. Rignall de 4to, 5to y 6to del año 2013

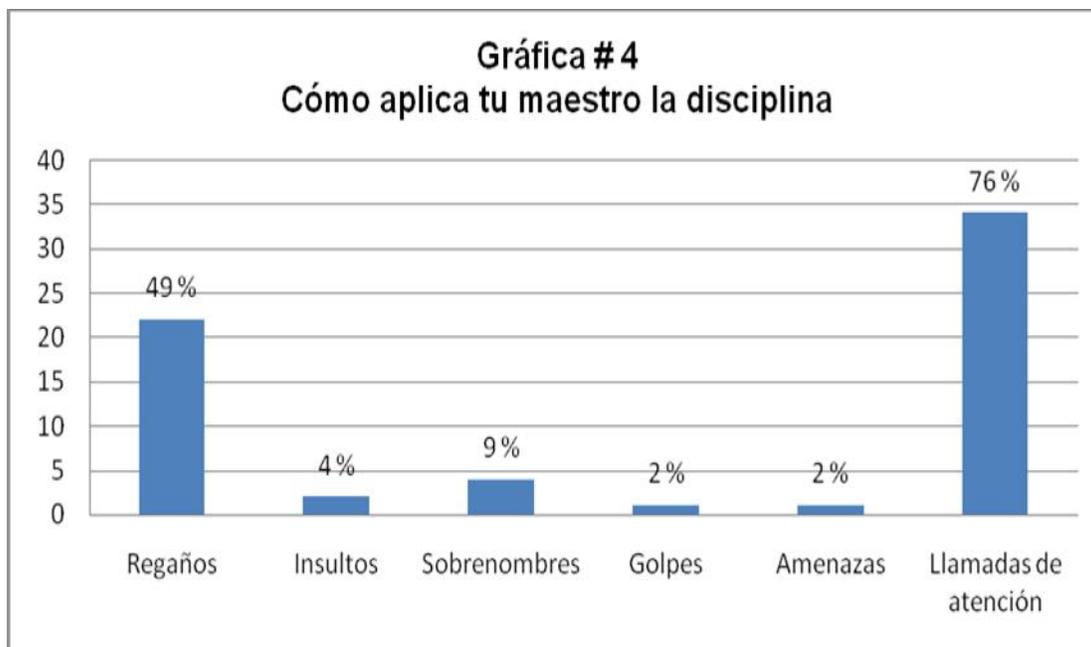
Análisis: el 76% de los alumnos percibe a su maestra alegre en el salón de clases; mientras que la sumatoria de los otros datos (67 %) las considera tristes, decaídas, enojadas o indiferentes. En las entrevistas aplicadas a maestros, ninguno manifiesta ser enojado; pero el 47% de los alumnos indica lo contrario. Probablemente el aspecto negativo que ven en su maestra interfiere como estímulo perjudicial en el clima del salón de clases.

Estos porcentajes de respuestas afectivas negativas no indican que sean estados emocionales permanentes en el maestro; sin embargo es necesario tomar consciencia para posteriormente poder trabajar en la autorregulación de sus emociones; de lo contrario esto podría manifestarse como un tipo de liderazgo negativo el cual desintegra, aísla y provoca sentimientos negativos, nocivos para la estabilidad emocional del grupo.



Fuente: Encuestas aplicada a 45 niños de la Escuela Raymond H. Rignall de 4to, 5to y 6to del año 2013

Análisis: El 58 % de respuestas emitidas por los alumnos indicaron que la relación de la maestra hacia ellos es afectuosa; Y aunque los otros datos se encuentran por debajo de la media indican en su totalidad un 57% de relaciones negativas caracterizadas por conductas desafiantes, discriminantes, desconfiadas, agresivas y distantes. Los maestros por el contrario al realizar la entrevista dicen que en su mayoría la relación con el alumno es positiva (ver gráfica No. 6). Este contraste de respuestas probablemente se deba a que los maestros se autoevaluaron según su yo ideal y no su yo real.



Fuente: Encuestas aplicada a 45 niños de la Escuela Raymond H. Rignall de 4to, 5to y 6to del año 2013.

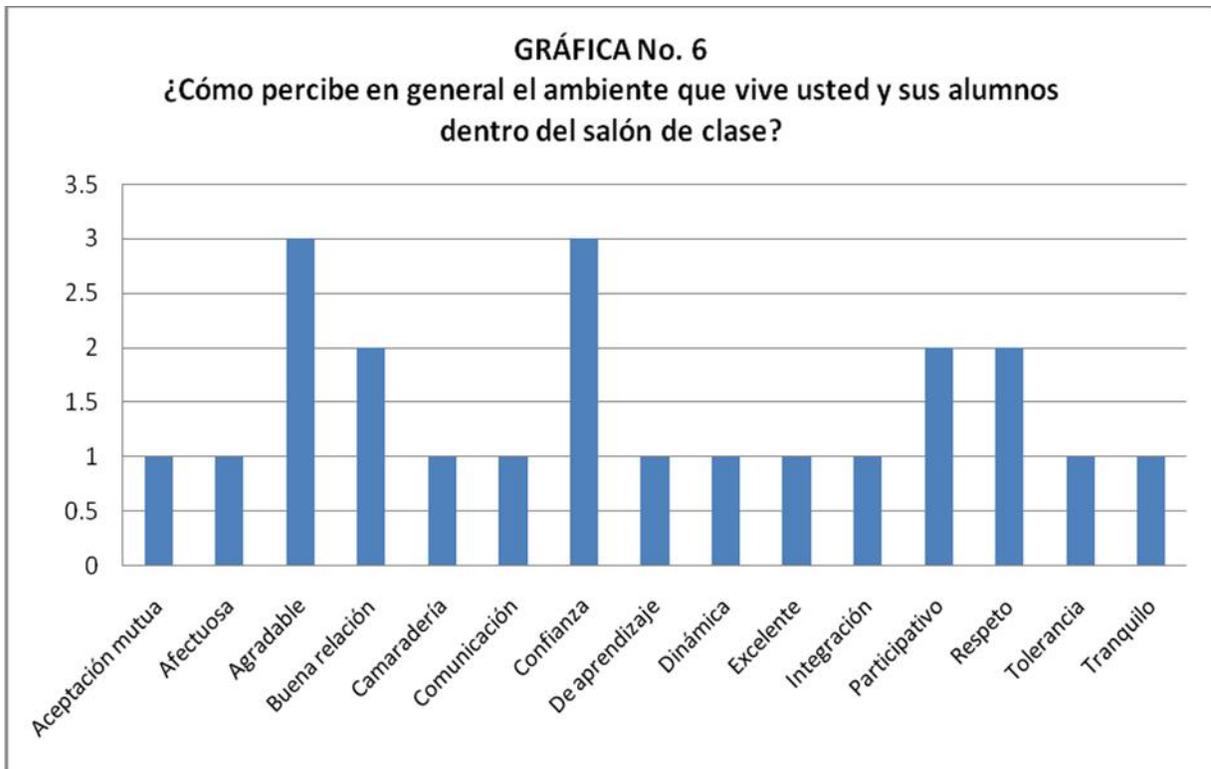
Análisis: Se identifica que un 76 % de respuestas indican que el maestro utiliza las llamadas de atención como una manera de aplicar la disciplina; el resto de datos puede que muestren un porcentaje bajo; sin embargo al hacer una sumatoria podemos observar que el 66 % de respuestas dadas por los niños encuestados indican que la maestra utiliza una disciplina negativa como: regaños, insultos, sobrenombres, golpes y amenazas. Esta disciplina negativa probablemente refleja las **relaciones de poder** que existen dentro del salón de clases. (Véase poder según la relación pág. 30).

Estos resultados podrían indicar el ejercicio de un **liderazgo negativo** por parte de los docentes. Un **líder democrático** utiliza disciplina asertiva, la cual consiste en asumir su autoridad de manera positiva, no realizando prácticas que agreden o vulneran física o emocionalmente al alumno; sino promoviendo el autocontrol en el alumno, como parte de su desarrollo psicosocial y moral. Los regaños, golpes, amenazas y sobrenombres, como estrategia de modificación conductual, no deben realizarse, porque provocan vergüenza y humillación en el alumno, afectando su autoconcepto y autoestima (Véase características afectivas, pág. 20).



Fuente: Encuestas aplicada a 45 niños de la Escuela Raymond H. Rignall de 4to, 5to y 6to del año 2013.

Análisis: El 69 % de alumnos consideran como motivación para asistir a la escuela el compartir con sus compañeros. El 58 % busca el apoyo de su maestra de grado; esto indica la necesidad de interacción social. El 31 % le motiva el ambiente en su salón de clases. Se considera aquí de gran importancia la influencia del entorno en el desarrollo del niño, pues según como lo plantea Vigotski en su teoría sociocultural, el desarrollo cognitivo y el aprendizaje se vincula con un proceso de interacción social.



Fuente: entrevista aplicada a maestros de la escuela Raymond H. Rignall, de 4to, 5to. y 6to. primaria, en el mes de octubre de 2013.

Análisis: de los 6 maestros entrevistados, la mitad de ellos considera que su relación con sus alumnos es agradable y de confianza, y solamente 2 de ellos la perciben como participativa y de respeto. Mientras que otras cualidades importantes como la comunicación, aceptación, tolerancia, integración, solo fueron mencionadas por una persona. La relación maestro-alumno influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que lo ideal sería que estas cualidades estuvieran presentes en todos los maestros. Esto quizá se deba a que no se otorga la importancia debida a la habilidad humana dentro de la formación docente. El docente es un líder y como tal debe poseer **habilidad técnica, habilidad humana y habilidad de conceptualización**, que son los 3 grupos fundamentales que todo líder debe tener (véase habilidades del liderazgo, pág. 32).

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

- El maestro puede dar un aporte positivo tanto a nivel de enseñanza-aprendizaje como de relaciones humanas que implican compromiso, armonía y desarrollo dentro de su contexto sociocultural. Sin esa relación constitutiva-constituyente, de alumno-comunidad, el aprendizaje no tendría ninguna utilidad a la vida del educando y comunitaria.
- Por medio de la realización de talleres sobre el ejercicio de poder y liderazgo, se brindó orientación a los maestros sobre la influencia que ejercen en los alumnos, características y conducta de los alumnos del nivel primario, estrategias de resolución de conflictos, ejercicio de poder y tipos de poder, liderazgo y tipos de liderazgo. La mayoría de los maestros que asistieron mostraron una actitud de apertura, disposición, cooperación y participación; mientras que una minoría opuso resistencia, mostrando falta de atención y participación.
- Durante el trabajo de campo realizado en la institución se observó que la mayoría de docentes se consideran líderes democráticos; probablemente idealizando el liderazgo que ellos desearían tener y deberían pero que contrasta con los datos recopilados a través de los otros instrumentos, por lo tanto no es coherente a su percepción.
- Las necesidades educativas del siglo actual, requieren que el docente asuma un liderazgo positivo, porque además de ser la persona que guía, planifica, conduce y evalúa el proceso de enseñanza-aprendizaje, participa en el desarrollo global e integral de

los alumnos, a través de su rol, accionando procesos de identificación, modelaje y aprendizaje de conductas, valores y roles, que le servirán al alumno en su desarrollo psicosocial e integración a la vida comunitaria. Es la propia persona del docente, la herramienta fundamental para propiciar el aprendizaje significativo.

- La mayoría de los maestros posee amplios conocimientos sobre técnicas y metodología (habilidad técnica del liderazgo) de formación docente, pues han recibido varias capacitaciones en el desarrollo de su profesión. Pero muchos carecen de habilidad humana que los capacite para relacionarse efectivamente y en armonía con su entorno.
- Durante la realización de los talleres se pudo observar que algunos docentes tienen la imagen idealizada de ellos mismos como idéntica a su imagen real. Saben lo que deben representar sin embargo en las actividades realizadas e instrumentos aplicados se muestra lo contrario. Algunos docentes no son conscientes de la manera en como manejan el liderazgo y el poder con sus alumnos.
- A pesar de que un porcentaje de alumnos describen a sus maestros como buenos líderes una parte significativa de la población no concuerda con la opinión del resto. Esto es importante de notar porque existe contrariedad entre lo que el docente dice ser y lo que el alumno percibe de él y lo cual puede observarse en el análisis de datos ya que los maestros perciben de sí mismos algo que los alumnos contrastan en opinión.

4.2. RECOMENDACIONES

- Promover el desarrollo de habilidades humanas, como habilidad de comunicación y diálogo para la resolución de conflictos, asertividad, disciplina positiva, empatía, trabajo en equipo, cooperación, solidaridad, etc. como parte de la capacitación y formación docente, pues no solo es necesaria la capacitación en métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje.
- Trabajar e identificar a través de dinámicas vivenciales el tipo de liderazgo idóneo; y de esta manera reflexionar según el liderazgo, las relaciones de poder que desarrolla con sus alumnos. De este modo crear consciencia de que poder y liderazgo trabajan en conjunto; y que la mayoría de los maestros no saben qué es una relación de poder, o más bien, tienen una concepción equivocada sobre el concepto.
- Fomentar el desarrollo de un liderazgo democrático y positivo en los docentes por medio de programas de capacitación, donde no solo se brinde información, sino que se brinde la oportunidad de modelar este tipo de liderazgo para facilitar el aprendizaje auténtico y significativo.
- Crear un espacio en donde los docentes puedan enriquecerse a través de las vivencias de otros maestros en cuanto al liderazgo positivo que estén manejando y las consecuencias positivas que estas pueden tener para ellos y los alumnos; Integrando de esta manera también talleres en donde puedan obtener herramientas y habilidades que ayuden a mejorar su liderazgo positivo y darse cuenta de los beneficios que este puede tener a nivel institucional.
- Realizar psicoterapia de grupo con el personal que labora en la institución, para mejorar la comunicación, el trabajo en equipo y resolver los conflictos interpersonales, ya que el grupo se encuentra dividido.

- Crear un hoja de evaluación docente como plan piloto, en donde los alumnos de grados altos (4to, 5to y 6to) por la capacidad de análisis que ya han adquirido; puedan evaluar a su docente en el área de liderazgo y formas de aplicar el poder; para que a través de este recurso se puedan trabajar y reforzar las áreas débiles en el docente y exaltar sus fortalezas. De esta manera se podría mejorar significativamente a través de talleres o capacitaciones al final de ciclo escolar las áreas que necesitan refuerzo.

BIBLIOGRAFÍA

- Abolio de Cols, Susana. CONDUCCIÓN DEL APRENDIZAJE. Ediciones Marymar; Buenos aires, 1977. 303 pp.
- Abraham, Ada. EL MUNDO INTERIOR DEL DOCENTE._Ediciones de Promoción Cultural S.A; Barcelona, 1975. 160 pp.
- Aguerrondo, Inés. CONOCIMIENTO COMPLEJO Y COMPETENCIAS EDUCATIVAS. Edición IUNESCO-IBE; México 2009. 126 pp.
- Amat Oriol. APRENDER A ENSEÑAR. Edición Gestión S.A; Barcelona España, 2000. 215 pp.
- Arrangoiz Cáceres, David. LÍDERES Y EDUCADORES: EL MAESTRO, CREADOR DE UNA NUEVA SOCIEDAD._Edición Especial Fondo de Cultura Económica; México D.F, 2000. 179 pp.
- Baró Martín. SISTEMA, GRUPO Y PODER. PSICOLOGIA SOCIAL DESDE CENTROAMÉRICA II. UCA Editores; El Salvador, 1989. 414 pp.
- Biehler, Robert y Snowman, Jack. PSICOLOGÍA APLICADA A LA ENSEÑANZA. Traducción de José Hurtado. Primera reimpresión. Editorial Limusa S.A.; México, 1992. 793 pp.
- Carrasco, José Bernardo TECNICAS Y RECURSOS PARA MOTIVAR A LOS ALUMNOS. Ediciones Rialp S.A.; España, 1998. 255 pp.
- Carrasco, José Bernardo. TÉCNICAS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LAS CLASES. Ediciones Rialp S.A.; España 2000. 260 pp.
- Corominas, Fernando. EDUCAR HOY. Editorial Palabra; España, 2005. 248 pp.
- Davis, Keith y Newstrom John. COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO. Traducido por McGraw-Hill Companies. Décima edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.; México, 2001. 647 pp.
- De la Mora Ledesma, José Guadalupe. PSICOLOGÍA DEL APRENDIZAJE: TEORÍAS_ Tomo I. Primera edición. Editorial Progreso; México, 1977. 170 pp.

- Harf Ruth y Azzerboni, Delia. CONDUCIENDO LA ESCUELA: MANUAL DE GESTIÓN DIRECTIVA Y EVALUACIÓN INSTITUCIONAL. Buenos Aires: Centro de publicaciones educativas y material didáctico, 2008. Primera edición.
- Maldonado Molina, Juan Manuel. EL LIDERAZGO DEL DOCENTE PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN EN EL AULA POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES. Revista Electrónica del Instituto Politécnico Nacional; México D.F; Julio-Diciembre del 2012. Ejemplar 7
- Marques, Ramiro. PROFESORES MUY MOTIVADOS: UN LIDERAZGO POSITIVO PROMUEVE EL BIENESTAR DOCENTE. Madrid. NARCEA, S.A. de Ediciones. 2008. 136 pp.
- Nelsen, Jane. DISCIPLINA CON AMOR EN EL AULA: CÓMO PUEDEN LOS NIÑOS ADQUIRIR CONTROL, AUTOESTIMA Y HABILIDADES PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS. Segunda edición. Editorial Planeta; Colombia, 1999. 271 pp.
- Reed Shaffer, David. PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO: INFANCIA Y ADOLESCENCIA. Editorial International Thomson; México, 2000. 641 pp.
- Segura Reyes, Eva Esperanza. Tesis: CAPACITACIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO ESCOLAR DE LOS ALUMNOS DEL CICLO ESCOLAR COMPLEMENTARIO DEL COLEGIO MIXTO GUATEMALA. UNIVERSIDAD DEL ISTMO FACULTAD DE EDUCACIÓN Guatemala, Diciembre 2010. Pp.65-71 115pp
- Tomas, Alvira. Conferencia: CALIDAD DE LA EDUCACIÓN: CALIDAD DEL PROFESOR” Ediciones EBS; Madrid, 1985.

E-Grafías

- Murillo Estepa, Paulino (2003). Consultado en Mayo 15, 2013. Disponible en www.revistaeducacion.educacion.es/re350/re350_16.pdf
- Mercado Adelina Rosas (2007). Consultado en Mayo 17,2013. Disponible en <http://revistaelectronica-ipn.org>.
- <http://es.wikipedia.org> (Consulta: 10/11/2009) “Procesos Educativos II”
- Diccionario de la Real Academia Española. 22ª Edición - 2001. Consultado en Mayo 12, 2013. Disponible en <http://etimologias.dechile.net>

- Diccionario de la Real Academia Española. 22ª Edición - 2001. Consultado en Mayo 12, 2013. Disponible en Procesos educativos . <http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n>
- Salanova Sánchez Enrique Martínez(1997) Consultado en Abril 22, 2013.Disponible en www.educacion/figuraspedagogia/0_comenius.htm
psikolibro.blogspot.com (2000) Consultado el 05 de Mayo, 2013
- Asociación Idóneos (1999) Consultado en Mayo 05, 2013 Disponible en: http://educacion.idoneos.com/index.php/311404#La_teor%C3%ADa_del_aprendizaje_significativo.
- Argelo Andrea (2011) Consultado en Mayo 07,2013 Disponible en: www.slideshare.net/andreagrelo/metodologa-participativa.

ANEXOS



ENCUESTA PARA NIÑOS DE 4to. 5to. Y 6to PRIMARIA

Grado y Sección _____

Instrucciones: esta encuesta es para conocer cómo te sientes en tu escuela. Por favor, contesta lo más sinceramente posible. No te preocupes por tus respuestas porque todas serán buenas y nadie de tu escuela se enterará de lo que escribas. Para responder las siguientes preguntas marca el cuadro que está al lado de la respuesta que represente mejor tu opinión. Si tienes alguna duda, levanta la mano y te responderemos. Muchas gracias.

1. Eres:

Niño

Niña

2. Cuando tengo duda sobre algún ejercicio o tarea en clase:

No pregunto por miedo a que mis compañeros se burlen

No pregunto por temor a que mi maestra me regañe

Pregunto y resuelve mis dudas

Pregunto y la maestra me ignora

3. Cómo consideras las tareas que te asignan las maestras:

Difíciles

Fáciles

Aburridas

Interesantes

Demasiadas

4. Al realizar trabajos en grupo:

Todos participan

Tengo libertad de elegir a mi grupo

Me siento cómodo con el grupo de trabajo

5. Cuando tu maestra realiza los exámenes:

- ☆ Hace guías de estudio
- ☆ Hace repasos en clase
- ☆ Avisa con tiempo los contenidos que evaluarán
- ☆ Incluye contenidos que o han visto en clase

6. El aspecto de tu maestro(a) es:

- ☆ Alegre
- ☆ Triste
- ☆ Decaído
- ☆ Enojado
- ☆ Indiferente

7. La actitud de tu maestra en clase es:

- ☆ Agradable y amable
- ☆ Solitaria
- ☆ Desconfiada
- ☆ Impotente
- ☆ Accesible
- ☆ Indecisa

8. El arreglo personal de tu maestra(o) lo consideras:

- ☆ Correcto
- ☆ Buena higiene personal
- ☆ Provocativa
- ☆ Desarreglada

9. De los siguientes valores cuales practica tu maestra:

- ☆ Respeto
- ☆ Puntualidad
- ☆ Responsabilidad
- ☆ Paciencia
- ☆ Tolerancia
- ☆ Honestidad

10. Cómo ves la relación entre los maestros de tu escuela:

- ☆ Conflictiva
- ☆ Amistosa
- ☆ Indiferente
- ☆ Distante
- ☆ Respetuosa

11. Cómo calificarías la relación de tu maestra(o) contigo:

- ☆ Desafiante
- ☆ Discriminante
- ☆ Afectuosa
- ☆ Desconfiada
- ☆ Agresiva/violenta
- ☆ Distante

12. Cómo calificarías la relación de tu maestro con tu grupo de compañeros:

- ☆ Desafiante
- ☆ Discriminante
- ☆ Afectuosa
- ☆ Desconfiada
- ☆ Agresiva/violenta
- ☆ Distante

13. Cómo aplica tu maestro(a) la disciplina:

- ☆ Regaños
- ☆ Insultos
- ☆ Sobrenombres
- ☆ Golpes o castigos físicos
- ☆ Amenazas
- ☆ Llamadas de atención

14. ¿Te sientes motivado para asistir a la escuela?

☆ Si

☆ No

15. Qué es lo que te motiva a asistir a la escuela:

☆ Premios

☆ Felicitaciones

☆ Ambiente en tu salón de clases

☆ Apoyo de tu maestra(o)

☆ Compartir con tus compañeros



ENTREVISTA PARA MAESTROS DE 4to. 5to. Y 6to PRIMARIA

Grado: _____ Género: _____

Instrucciones: esta entrevista es para conocer la escuela donde usted labora y cómo se siente respecto a ello. Por favor responda a las siguientes preguntas lo más sinceramente posible.

1. Cómo calificaría usted su presentación personal.
 - Higiene Personal
 - Desarreglado
 - Adecuado
 - Inadecuado
 - provocativo

- 2.Cuál es su actitud frente a sus alumnos en el salón de clases:
 - Amable
 - Retraída
 - Desconfiada
 - Desafiante
 - Ansioso
 - Enojado
 - Eufórico
 - Accesible

3. Cómo actuaría de acuerdo a la siguiente situación: “Dos alumnos se agreden mutuamente dentro del salón de clases”.
 - Llamarles la atención personalmente y aplicar algún tipo de disciplina
 - Llamarles la atención frente a los demás compañeros.
 - Llevarlos directamente a dirección para que la directora tome las medidas necesarias.

- Llamarles la atención personalmente y aplicar algún tipo de castigo.
 - Llamarles la atención frente a los demás compañeros, usándolos como ejemplo de lo que no se debe hacer.
4. Cómo actuaría de acuerdo al siguiente caso: “El alumno X es muy inquieto e hiperactivo en el salón de clases, sin embargo cumple con la mayoría de ejercicios que se dejan en clase; la mayor parte del tiempo es desobediente con el maestro, pero aún así logra captar lo que el maestro enseña. En cierta ocasión, luego de estar molestando en clase se le hace difícil comprender las instrucciones que da el maestro. Al mismo tiempo otros alumnos tienen dudas.”
- Lo ignora
 - Lo ignora y luego le explicarle a otros, le explica a él.
 - Vuelve a dar las instrucciones a todo el grupo
 - Vuelve a dar las instrucciones pero se asegura de que este niño las haya comprendido
 - Lo envía a que pregunte con sus compañeros, porque usted repite las instrucciones una sola vez.
5. Cómo actuaría de acuerdo al siguiente caso: “Cierta alumno, no participa en las actividades que usted sugiere, no sigue las instrucciones y aunque lo invite a participar el no acepta. Su rendimiento escolar es bajo y se relaciona muy poco con sus compañeros”
- Busca integrarlo al grupo de compañeros
 - Le dedica tiempo después de que finaliza la actividad
 - Facilita su aprendizaje utilizando una metodología distinta
 - Habla con los padres de familia
 - Lo deja en manos de la directora para que ella intervenga
6. ¿Cuáles son algunos de los valores que usted considera practicar diariamente en el salón de clases con sus alumnos?

7. ¿Cuáles son sus estrategias para la resolución de conflictos en clase entre alumnos?

8. Si un alumno comete las siguientes faltas: robo, faltarle al respeto, cuando por accidente derrama alguna bebida o causa; se produce una discusión acalorada que haría, como líder de su grupo de alumnos, cómo se describiría...

9. ¿Qué estrategias utiliza para resolver conflictos que suscitan entre usted y algún alumno?

10. ¿Cuáles estrategias considera que utiliza para la resolución de conflictos entre compañeros de trabajo?

11. Describa cómo maneja la relación usted como maestro, con sus alumnos.

12. ¿Cómo perciben en general el ambiente que vive usted y sus alumnos dentro del salón de clase?



Escala de apreciación para evaluar la labor docente

Nombre del docente: _____

Grado que imparte: _____ Sección: _____

Instrucciones: marque con una X en cada fila, la casilla que corresponda o represente mejor la acción del docente dentro del salón de clases.

S=Siempre **CS=Casi siempre** **AV= algunas veces** **N=nunca**

No.	Ítems	S	CS	AV	N
Formación académica					
1.	Dominio del CNB				
2	Utiliza metodología y procedimientos que fomentan la participación de los alumnos.				
3	Estimula la búsqueda de información por parte de los alumnos en otras fuentes				
4	Proporciona retroalimentación a los alumnos				
5	Sus explicaciones son amplias y claras				
6	Evidencia actualización en los contenidos de los temas				
7	Muestra seguridad en sí mismo				
8	Dominio de los contenidos				
9	Fomenta el trabajo en grupo y aprendizaje cooperativo				
10	La evaluación abarca los contenidos vistos en clase				
11	Evalúa en las fechas programadas				
12	Tiene un adecuado manejo del grupo de clase				
Ámbito Personal		S	CS	AV	N
13	Practica hábitos de higiene personal				
14	Su presentación personal es adecuada a su rol docente				
15	Su vestuario es provocativo o seductor				
16	Tiene una actitud de respeto hacia sus alumnos				
17	Muestra respeto hacia otros docentes				
18	Es puntual en su horario de trabajo				
19	Se conduce con honestidad en la escuela				
20	Es tolerante ante las diferencias				
21	Practica la igualdad con sus alumnos				

22	Es comprensivo				
23	Es responsable				
24	Resuelve conflictos asertivamente en el salón de clases				
25	Propone soluciones a los conflictos dentro de su salón de clases o en la institución				
26	Es amable con sus alumnos				
	Clima escolar	S	CS	AV	N
27	Utiliza castigos físicos				
28	Cuando un alumno falta a las normas, utiliza regaños frente a toda la clase.				
29	Utiliza recompensas o premios				
30	Realiza burlas o humillaciones a sus alumnos				
31	Utiliza técnicas de disciplina autoritaria				
32	Utiliza disciplina positiva con sus alumnos				
33	Se interesa por el bienestar o problemática individual de sus alumnos				
34	Tiene una buena relación con todos o la mayoría sus alumnos				
35	Es respetado por todos o la mayoría de sus alumnos				
36	Es un líder positivo y efectivo en su salón de clases				
37	Representa un buen modelo a seguir por sus alumnos				
38	Tiene una relación armoniosa con los otros maestros dentro de la escuela				
39	Colabora en las actividades generales de la escuela				
40	Tiene un buen desempeño en el trabajo en equipo				
41	Es amable y solidario con otros maestros o maestras				
42	Toma él solo las decisiones dentro del salón de clases				
43	Permite que sus alumnos participen en la toma de decisiones dentro del salón de clases				
44	Delega toda la responsabilidad y toma de decisiones en los alumnos				
45	Tiene una relación armoniosa y respetuosa con sus superiores				
46	Cumple con los reglamentos administrativos de la institución				

TABULACIÓN DE ENCUESTAS

Cuadro No. 1

SEXO

	Niño	Niña
TOTAL	21	24
%	47%	53%

Cuadro No. 2

Cuando tengo duda sobre alguna tarea

	No pregunto por miedo a que mis compañeros se burlen	No pregunto por temor a que mi maestra me regañe	Pregunto y resuelve mis dudas	Pregunto y la maestra me ignora
TOTAL	15	9	33	2
%	33%	20%	73%	4%

Cuadro No. 3

Cómo consideras las tareas que te asignan

	Difíciles	Fáciles	Aburridas	Interesantes	Demasiadas
TOTAL	11	19	10	26	4
%	24%	42%	22%	58%	9%

Cuadro No. 4

Al realizar trabajos en grupo

	Todos participan	Tengo libertad de elegir a mi grupo	Me siento cómodo con el grupo de trabajo
TOTAL	29	12	23
%	64%	27%	51%

Cuadro No. 5

Cuando tu maestra realiza los exámenes

	Hace guías de estudio	Hace repasos en clase	Avisa con tiempo los contenidos	Incluye contenidos que no han visto
TOTAL	14	36	23	5
%	31.1%	80.0%	51.1%	11.1%

Cuadro No. 6**El aspecto de tu maestro (a) es**

	Alegre	Triste	Decaído	Enojado	Indiferente
TOTAL	34	3	2	21	4
%	76%	7%	4%	47%	9%

Cuadro No. 7**La actitud de tu maestra en clase es**

	Agradable y amable	Solitaria	Desconfiada	Impotente	Accesible	Indecisa
TOTAL	32	8	5	4	7	2
%	71%	18%	11%	9%	16%	4%

Cuadro No. 8**El arreglo personal de tu maestra (o) lo consideras**

	Correcto	Buena higiene ...	Provocativa	Desarreglada
TOTAL	39	27	1	3
%	87%	60%	2%	7%

Cuadro No. 9**De los siguientes valores cuáles practica tu maestra**

	Respeto	Puntualidad	Responsabilidad	Paciencia	Tolerancia	Honestidad
TOTAL	35	25	22	26	20	20
%	78%	56%	49%	58%	44%	44%

Cuadro No. 10**Cómo ves la relación entre los maestros de tu escuela**

	Conflictiva	Amistosa	Indiferente	Distante	Respetuosa
TOTAL	1	40	1	0	30
%	2%	89%	2%	0%	67%

Cuadro No. 11**Cómo calificarías la relación de tu maestra contigo**

	Desafiante	Discriminante	Afectuosa	Desconfiada	Agresiva	Distante
TOTAL	8	2	26	4	3	8
%	18%	4%	58%	9%	7%	18%

Cuadro No. 12**Cómo calificarías la relación de tu maestro con tu grupo de compañeros**

	Desafiante	Discriminante	Afectuosa	Desconfiada	Agresiva	Distante
TOTAL	7	2	28	4	2	10
%	16%	4%	62%	9%	4%	22%

Cuadro No. 13**Cómo aplica tu maestro la disciplina**

	Regaños	Insultos	Sobrenombres	Golpes	Amenazas	Llamadas de atención
TOTAL	22	2	4	1	1	34
%	49%	4%	9%	2%	2%	76%

Cuadro No. 14**¿Te sientes motivado para asistir a la escuela?**

	Si	No
TOTAL	39	6
%	87%	13%

Cuadro No. 15**¿Qué es lo que te motiva a asistir a la escuela?**

	Premios	Felicitaciones	Ambiente en tu salón de clases	Apoyo de tu maestra	Compartir con tus compañeros
TOTAL	13	19	14	26	31
%	29%	42%	31%	58%	69%

TABULACIÓN DE ENTREVISTAS

Cuadro No. 16

1. cómo calificaría usted su presentación personal

	Higiene personal	Desarreglado	Adecuado	Inadecuado	Provocativo
TOTAL	2	0	5	0	0
%	33%	0%	83%	0%	0%

Cuadro No. 17

2.Cuál es su actitud frente a sus alumnos en el salón de clases

	Amable	Retraída	Desconfiada	Desafiante	Ansioso	Enojado	Eufórico	Accesible
TOTAL	4	0	0	0	0	0	0	2
%	67%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33%

Cuadro No. 18

3. Cómo actuaría de acuerdo a la siguiente situación

	Llamar la atención y aplicar algún tipo de...	Llamar la atención frente a los demás	Llevarlos a dirección...	Llamarles la atención personalmente y castigarlos	Llamarles la atención frente a los compañeros usándolos...
TOTAL	2	2	1	0	3
%	33%	33%	17%	0%	50%

Cuadro No. 19

4. Cómo actuaría de acuerdo al siguiente caso...

	Lo ignora	Lo ignora y luego de explicarle a otros le explica	Vuelve a dar las instrucciones generales	Vuelve a dar las instrucciones y se asegura de...	Lo envía a que pregunte con sus compañeros porque...
TOTAL	0	0	2	4	0
%	0%	0%	33%	67%	0%

Cuadro No. 20

5. cómo actuaría de acuerdo al siguiente caso...

	Busca integrarlo...	Le dedica tiempo después...	Utiliza una metodología distinta	Habla con los padres	Lo deja en manos de la directora
TOTAL	3	0	2	1	0
%	50%	0%	33%	17%	0%

Cuadro No. 21

6. ¿Cuáles son algunos de los valores que usted considera que practica...?

	TOTAL:
Aceptación	1
Amistad	1
Amor	2
Colaboración	1
Compartir	1
Comunicación	1
Empatía	2
Honestidad	4
Honradez	1
Justicia	1
Moral	1
Participación	1
Puntualidad	2
Respeto	6
Responsabilidad	4
Solidaridad	4
Tolerancia	2
Trabajo en equipo	1

Cuadro No. 22

7. ¿Cuáles son sus estrategias para la solución de conflictos en clase entre alumnos?

	TOTAL
Escucharlos	1
Flexibilidad	1
Hablar con directora	1
Diálogo/Hablar con ellos	2
Hablar con los padres	1
Hacer conciencia	1
Hacer ver las consecuencias	1
Hacer ver sus errores	3
Investigar lo sucedido	1
Llamarles la atención	1
Llegar a acuerdos	1
Poner ejemplos	1
Tener paciencia	1

Cuadro No. 23

8. Si un alumno comete las sig. Faltas: robo, faltarle al respeto...?

	TOTAL
Averiguar las causas	2
Buscar la solución inmediata	1
Buscar responsables	1
Hablar con ellos	3
Hablar con los padres	1
Llamar la atención	1
Método de resolución de conflictos	1
Minimizar la situación	1
Prometa no volverlo a hacer	1
Que pida disculpas	3
Que rectifique su error	2
Retirar a los involucrados	1
Tranquilizarlos	1

Cuadro No. 24

9. ¿Qué estrategias utiliza para resolver conflictos entre usted y algún alumno?

	TOTAL
Acercarme a él	1
Atenderlo mejor	1
Averiguar qué sucede	2
Disculparme si cometí el error	1
Hablar con él personalmente	5
Informar a los padres	1
Llegar a un acuerdo	1
Que exprese lo que le molesta	1
Ver en qué estamos fallando	1
Ver si yo he fallado	1

Cuadro No. 25

10. ¿cuáles estrategias considera que utiliza para la resolución de conflictos entre compañeros de trabajo?

	TOTAL
Accesible	1
Acudir a dirección	1
Averiguar si el error es mío	2
Dialogar con la persona	3
Investigar lo que está pasando	2
Mediación	2
No me involucro	1
Pedir disculpas	1
Quedarme callada	2
Respetar cualidades y defectos	1
Tolerante	2
Tomar distancia	2

Cuadro No. 26

11. Describa cómo maneja usted la relación como maestro, con sus alumnos

	TOTAL
Agradable	1
Amistad/cercanía	1
Apoyo personal y académico	1
Basada en respeto	1
Comprenderlos	1
Conocer sus características	1
Darles cariño y atención	1
Darles confianza	1
Diálogo/comunicación	2
Dinámica y activa	1
Distante	1
Exigente/disciplina	2
Forma abierta	1
Igualdad	1
Juguetona	1
Llevadera	1
No gritarles	1
Ser amable	1

Cuadro No. 27

12. ¿Cómo percibe en general el ambiente que vive usted y sus alumnos dentro del salón de clase?

	TOTAL
Aceptación mutua	1
Afectuosa	1
Agradable	3
Buena relación	2
Camaradería	1
Comunicación	1
Confianza	3
De aprendizaje	1
Dinámica	1
Excelente	1
Integración	1
Participativo	2
Respeto	2
Tolerancia	1
Tranquilo	1

TABULACIÓN DE ESCALAS DE APRECIACIÓN

Cuadro No. 28

FORMACIÓN ACADÉMICA	S	CS	A	N	TOTAL
Dominio del CNB	2	4	0	0	6
Utiliza metodología participativa...	2	4	0	0	6
Estimula la búsqueda de...	2	4	0	0	6
Proporciona retroalimentación...	2	4	0	0	6
Sus explicaciones son amplias...	2	4	0	0	6
Evidencia actualización...	2	4	0	0	6
Muestra seguridad...	2	4	0	0	6
Dominio de los contenidos	2	4	0	0	6
Fomenta el trabajo en grupo...	2	4	0	0	6
La evaluación abarca...	2	4	0	0	6
Evalúa en las fechas...	3	3	0	0	6
Tiene adecuado manejo...	2	4	0	0	6

Cuadro No. 29

ÁMBITO PERSONAL	S	CS	AV	N	Total
Practica hábitos de...	5	1	0	0	6
Su presentación personal es...	2	4	0	0	6
Su vestuario es provocativo...	0	1	1	4	6
Actitud de respeto...	4	2	0	0	6
Muestra respeto hacia...	4	1	1	0	6
Es puntual...	5	1	0	0	6
Se conduce con honestidad...	3	2	1	0	6
Es tolerante...	3	2	1	0	6
Practica la igualdad...	3	3	0	0	6
Es comprensivo	3	3	0	0	6
Es responsable	3	3	0	0	6
Resuelve conflictos...	3	3	0	0	6
Propone soluciones a...	3	3	0	0	6
Es amable...	3	3	0	0	6

Cuadro No. 30

CLIMA ESCOLAR	S	CS	AV	N	TOTAL
Utiliza castigos físicos	0	0	0	6	6
Utiliza regaños frente...	0	0	3	3	6
Utiliza recompensas...	0	0	6	0	6
Realiza burlas o...	0	0	1	5	6
Utiliza disciplina autoritaria	0	0	3	3	6
Utiliza disciplina positiva	0	2	3	1	6
Se interesa por el bienestar...	0	5	1	0	6
Tiene una buena relación...	0	5	1	0	6
Es respetado...	0	5	1	0	6
Es un líder positivo...	0	5	1	0	6
Buen modelo a seguir...	0	5	1	0	6
Tiene una relación armoniosa...	0	5	1	0	6
Colabora en las actividades...	0	5	1	0	6
Buen desempeño en...	0	4	2	0	6
Es amable y solidario...	0	4	2	0	6
Toma él solo las decisiones...	0	5	1	0	6
Permite que sus alumnos...	0	5	1	0	6
Delega toda la responsabilidad...	0	4	2	0	6
Tiene una relación armoniosa...	0	4	2	0	6
Cumple los reglamentos...	0	4	2	0	6

OBSERVACIÓN DURANTE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Para aplicar las encuestas, se seleccionó a 8 y 7 alumnos de cada sección de 4to., 5to. y 6to., para hacer un total de 15 alumnos de cada grado.

GRUPO 1/ 4TO. PRIMARIA

Ambas maestras fueron amables y colaboradoras, permitiendo que las investigadoras seleccionaran a los alumnos correspondientes. Los alumnos de ambas secciones fueron llevados a un salón en el segundo nivel del plantel. El mobiliario a utilizar, eran mesas redondas y sillas plásticas; por lo que los alumnos de ambas secciones fueron distribuidos al azar, 3 en cada mesa. Se explicó a los alumnos las instrucciones para resolver la encuesta, pero ellos se mostraron muy desconfiados al mencionarles sobre la confidencialidad de la información, pues comentaron que ya habían tenido una experiencia previa en que les aseguraron confidencialidad y no lo cumplieron. Se les explicó nuevamente que podían responder con total libertad y honestidad y que la información que brindarían no sería revelada. La mayoría de los alumnos respondieron rápidamente la encuesta y cuando tenían duda, la planteaban y las investigadoras resolvían sus dudas. Al finalizar, fueron conducidos a su respectivo salón de clases.

GRUPO 2/ 5TO. PRIMARIA

Las maestras fueron colaboradoras y nos permitieron sacar a 8 o 7 alumnos de cada sección para encuestarlos. Primero fueron llevados al salón los alumnos de la sección A y luego llevamos a los de la sección B, para ser entrevistados juntos. Los alumnos de la sección A se mostraron tranquilos al entrar al salón y eligieron donde sentarse, pero manifestaron verbalmente su desagrado y negativa a compartir mesa con los alumnos de la otra sección. Cuando llegaron al salón los alumnos de la otra sección, tampoco deseaban compartir mesa con los de la sección A, pero no se les dio oportunidad de elegir y se les explicó que necesariamente tenían que compartir mesa ambas secciones para que tuvieran la oportunidad de interactuar. Hubo un altercado entre dos alumnos de ambas secciones que se agredieron verbalmente diciéndose sobrenombres; se les llamó al orden y se les pidió que por favor se respetaran, ante lo cual los alumnos cedieron y continuaron trabajando en la encuesta. Algunos alumnos preguntaban cuando tenían duda sobre algún término. En una ocasión observamos a una alumna corregir a su compañera de la par, diciéndole que no evaluara así a la maestra. Entre los alumnos de 5to A Y B, se observó rivalidad, mucha competitividad y temor de “evaluar mal a la maestra”.

GRUPO 3/ 6TO. PRIMARIA

La maestra se mostró amable y colaboradora, al permitirnos encuestar a 15 alumnos, pero no nos dio la oportunidad de elegirlos, sino que ella los nombró, basándose en el criterio de quienes habían terminado ya la tarea que estaban haciendo en ese momento. A los alumnos se les dieron las instrucciones para resolver la encuesta y ellos la resolvieron rápidamente y en silencio. Fueron ordenados, colaboradores y siguieron las instrucciones de las investigadoras.

OBSERVACIÓN DURANTE LOS TALLERES

TALLER 1

Por parte de la directora se cita a las maestras al primer taller, explicando el beneficio que traería al personal e institución. Al inicio los docentes, en especial las mujeres estaban a la expectativa, sin embargo se mostraban resistentes y a la defensiva. En algunas ocasiones interrumpían dando su opinión, en otras opinaban para enriquecer y beneficiar al grupo, contrario a las interrupciones las cuales eran para hacer cierta crítica a la exposición. Probablemente por ser el primer taller se mostraban alertas a emitir comentarios no para enriquecer sino para dar a entender que ellas tienen la experiencia y por lo tanto el peso suficiente para corregir. Conforme se iba avanzando se observaba que la atención se volvía más atenta y menos interrumpida.

TALLER 2

Al iniciar el segundo taller se colocaron los escritorios de una manera en que todos pudieran estar juntos. Tres maestras se sentaron alejadas del grupo. Se les hace la invitación a formar parte del círculo y ellas responden con un “es que las bonitas vamos aquí atrás” y no aceptaron sentarse cerca del grupo; no se les obligo a integrarse. En este taller el ambiente se percibió de mejor manera que el anterior, puesto que se identificaron con el tema; El cual fue un punto importante para observar la dinámica de relaciones entre los maestros de los distintos grados. Es un grupo pero dividido por subgrupos, se observa cierta desarmonía en los maestros. Cabe mencionar un rasgo importante en cuanto a la relación laboral; ya que se observa distanciamiento dentro del grupo y cierta división. La mayoría de docentes participó durante el taller, expresando sus opiniones o puntos de vista durante la exposición, los cuales fueron bien recibidos por las talleristas para motivarlos a participar más.

TALLER 3

Se observo al inicio y durante el taller una buena participación por la mayoría del grupo quienes estaban atentos a las actividades y aportando con sus comentarios; sin embargo algunas maestras (las mismas de los talleres anteriores) distantes mostraban poco interés, falta de atención y una actitud indiferente hacia el tema; esto quizá debido a que la directora les impuso su asistencia y algunos de ellos manifestaron que estaban muy ocupados limpiando y ordenando su salón y planificando. Un grupo de docentes se mostró colaborador y participativo, dando sus opiniones durante el taller; mientras que el otro demostró falta de interés en el tema, utilizando como medios distractores su teléfono celular, las platicas con compañeras cercanas a ellas o salidas al baño. Probablemente la influencia que ejercen unos sobre otros hace que el ambiente sea percibido como poco agradable.

TALLER 4

En los talleres anteriores la directora ha estado presente; durante la realización del taller cuatro la directora por asuntos administrativos le es imposible asistir, sin embargo solicita a las talleristas informar a cada maestro la hora de inicio de la actividad. Al iniciar son pocos los que participan ya que la mayoría fue llegando 10 minutos luego de la hora establecida. Durante el taller se observaba a los docentes atentos pero no siempre en sintonía con el tema por varios factores de distracción que ellos mismos creaban, una de ellas se pone de pie durante el taller se acerca a una de las ventanas y comienza a gritar: "Chave tengo hambre"...al observar este acto varias maestras se muestran molestas por su actitud. Pudo percibirse que la ausencia de la directora hace que algunos maestros no llegaran al taller y una se retirara.

TALLER 5

Este fue el último taller que se realizó con los maestros. Las talleristas fueron las encargadas de avisar a cada maestro la hora de inicio. Durante la información nos acercamos con dos de las maestras avisándoles que el taller daría inicio y que si deseaban ir estaban invitadas. Una de ellas contesto: "si queremos..." significa que no es obligatorio. A tal pregunta se responde que es opcional. Habían maestros presentes listos para iniciar cuando una de las maestras se los llevó para que la ayudaran en la limpieza; por lo tanto se inició el taller con tres maestras, 10 minutos después se unieron los profesores. Estaban muy atentos al taller, durante las dinámicas todos colaboraron. 20 min. Se observaba interés y atención por parte de los participantes: 20 minutos habían pasado cuando entra

una maestra y señalando a la tallerista y hablando con voz fuerte dijo: “cuide su boca” interrumpiendo el taller, no se le dio importancia y por lo tanto volvió a insistir con las mismas palabras con tal de poder llamar la atención del grupo y la tallerista. Esto no fue posible, por lo tanto se sentó molesta con otras dos maestras y durante todo el taller estuvieron platicando y haciendo caso omiso a los que se impartía.

Fue interesante observar la actitud negativa de esta maestra y la influencia en las dos que la seguían, quienes actuaban de la misma manera, indiferentes durante el taller; También la de dos maestras que al final del taller llamaron la atención a la actitud que había mostrado la psicóloga de la institución. Es probable que haya división dentro del claustro de maestros pues durante los cinco talleres se observaban distintos grupos, había poca comunicación entre ellos. También se observó una ausencia de respeto por parte de algunas maestras hacia las talleristas. En general durante este último taller la mayoría de maestros participó, se mostró atento y agradeció por el tiempo y los talleres impartidos.

Es importante mencionar que de los 6 maestros entrevistados, solo 3 asistieron a los talleres, ya que por diversas razones no pudieron estar. Una de las situaciones que afectó fue que no todos los maestros que laboran en la institución tienen plaza y los que están por contrato, en el caso de la maestra de 6to., no pudieron asistir debido a que se encontraban desempleados porque su contrato no se había renovado aún, pese a estar próximo el inicio del ciclo escolar 2014. Otra de las razones fue que no todos los maestros asisten a trabajar todos los días, según consta en su contrato laboral, tal como en el caso del profesor de educación física, que asiste 2 veces por semana a la escuela y por tal motivo no pudo estar presente en todos los talleres. Otra de las maestras fue enviada a una capacitación como representante de la escuela, motivo por el cual solo estuvo presente en 2 talleres.