

**UN LIDERAZGO DEMOCRATICO PARA UNA
LABOR EDUCATIVA SIGNIFICATIVA**

ARNULFO BLANDON VELEZ

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN
ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO HUMANO
SAN JUAN DE PASTO**

2001

**UN LIDERAZGO DEMOCRATICO PARA UNA
LABOR EDUCATIVA SIGNIFICATIVA**

ARNULFO BLANDON VELEZ

**Proyecto de trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título
de Especialista en Orientación Educativa y Desarrollo Humano**

**Asesor:
Mag. ROBERTO RAMÍREZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN
ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO HUMANO
SAN JUAN DE PASTO**

2001

AGRADECIMIENTOS

El autor del presente trabajo de investigación, manifiesta sinceros agradecimientos a:

Todos y cada uno de los profesores que contribuyeron a su formación personal.

Programa de Educación Especialización en Orientación Educativa y Desarrollo Humano.

La Facultad de Educación

La V.I.P.R.I – Pasto

La Universidad de Nariño

Mag. Roberto Ramírez

Directivos, maestros, padres de familia y estudiantes Grado Once 2001 del Colegio Departamental Aurelio Arturo Martínez de Pasto.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. ASPECTOS CIENTÍFICOS	5
1.1 TÍTULO	5
1.2 TEMA	5
1.3 EL PROBLEMA	5
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.5 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	6
1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.6.1 Objetivo general	9
1.6.2 Objetivos específicos	9
1.7 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	10
1.8 JUSTIFICACIÓN	11
1.9 DELIMITACIÓN	14
1.9.1 Tiempo y espacio	15
1.9.2 Cubrimiento y alcances	15
1.9.3 Beneficiarios	16
2. MARCO REFERENCIAL	17
2.1 MARCO CONTEXTUAL	17
2.1.1 El entorno específico	17
2.1.1.1 Identificación y ubicación	17
2.1.1.2 El entorno social	17
2.1.1.3 Aspecto socioeconómico externo	19
2.1.1.4 Aspecto cultural – Generalidades	20
2.1.1.5 Formas de organización comunitaria	21

2.2 ASPECTOS LEGALES DEL SERVICIO EDUCATIVO Y SU FUNCIÓN SOCIAL	22
2.3 EL COMPONENTE TELEOLÓGICO	25
2.3.1 El Proyecto Educativo Institucional	25
2.3.1.1 Generalidades	25
2.3.1.2 Filosofía	25
2.3.1.3 La visión	26
2.3.1.4 La misión	27
2.3.1.5 Mejoramiento de las relaciones interpersonales	27
2.3.1.6 La familia centro activo de cambio	28
2.3.1.7 Objetivos institucionales	29
2.3.1.7.1 Objetivos generales	29
2.3.1.7.2 Objetivos específicos	29
2.3.1.8 Fines	30
2.3.1.9 El gobierno escolar – fines	30
2.4 EL COMPONENTE PEDAGÓGICO	31
2.5 MARCO CONCEPTUAL	32
2.5.1 El maestro y la comunidad	32
2.5.2 La imagen del maestro en la comunidad	38
2.5.3 El desarrollo humano y el líder	41
2.5.4 Relación institucional educativa – comunidad	45
2.5.5 Ruptura educativa y liderazgo	46
2.5.6 Organización institución y liderazgo	49
2.5.6.1 Capacidad e imagen del líder	52
2.5.6.2 El deseo de buscar el bien ajeno con sentido de identidad	55
2.5.6.3 Planteamiento de proyectos pedagógicos de beneficio común	59
2.5.6.4 Involucrarse de un modo total	60

2.5.7 La visión del líder	62
2.5.8 La misión del líder	64
2.5.9 El maestro y el liderazgo político	66
2.5.10 Egoísmo y liderazgo	70
2.5.11 Un encuentro entre equipotentes	72
2.5.12 Un solo cuerpo y una sola alma fusionados por la negatricidad	74
2.5.13 La investigación y el liderazgo	76
2.5.14 Función de la escuela en la comunidad	80
2.6 SIGNIFICADO DE TÉRMINOS	83
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS	91
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	91
3.2 UNIDAD DE TRABAJO	92
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	93
3.4 TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	94
4. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	96
4.1 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	96
4.1.1 Aplicación de encuesta a estudiantes	96
4.1.2 Aplicación de entrevista estructurada a docentes	96
4.1.3 Aplicación de encuestas a padres de familia	96
4.2 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	97
4.2.1 Análisis y categorización de encuesta aplicada a estudiantes	97
4.2.1.1 Análisis y categorización de encuesta a estudiantes	97
4.2.2 Análisis y categorización de entrevista estructura a docentes	103
4.2.2.1 Análisis y categorización de entrevistas estructuradas a docentes	104
4.2.3 Análisis y categorización de encuesta aplicada a padres de familia	108

4.2.3.1	Análisis y categorización de encuesta a padres de familia	109
4.3	LISTADO DE CATEGORÍAS PRIMARIAS	113
4.3.1	Encuesta a estudiantes	113
4.3.2	Entrevista estructurada a docentes	115
4.3.3	Encuesta a padres de familia	116
4.4	DEPURACIÓN DE CATEGORÍAS PRIMARIAS	117
5.	INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	120
5.1	INTRODUCCIÓN	120
5.2	ANÁLISIS DE LAS CATEGORIAS SUSTANCIALES	124
6.	PROPUESTA	150
6.1	PRESENTACIÓN	150
6.2	OBJETIVOS	154
6.2.1	Objetivo general	154
6.2.2	Objetivos específicos	154
6.3	ORIENTACIÓN AL COORDINADOR DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LÍDERES	155
6.4	SOBRE EL SUSTRATO DE UN TRABAJO COLABORATIVO Y CON VALORES	156
6.5	¿QUÉ ACTIVIDADES REALIZAMOS EN LAS ESCUELAS DE LÍDERES?	157
6.6	FORMACIÓN HUMANISTA DEL LÍDER ESTUDIANTIL	160
6.6.1	Conocimiento personal mutuo	160
6.6.1.1	Dinámica de integración: “El carrusel”	160
6.6.1.2	Los temperamento - Estudio del tema	162
6.6.2	Orientación vocacional	164
6.6.2.1	Dinámica “El Laberinto”	164
6.6.3	La persona humana	167

6.6.3.1 Dinámica “Un proyecto de vida”	167
6.6.4 Misión histórica de la juventud	169
6.6.4.1 Dinámica “El sociodrama”	169
6.6.5 Problemas sociales en “barrios marginales”	172
6.6.5.1 Dinámica: “¿Diferencia es igual a desigualdad?”	172
6.6.6 La comunicación	175
6.6.6.1 Dinámica: “El teléfono roto”	175
6.6.6.2 Análisis del tema base: La comunicación	179
6.6.6.3 Dinámica: “La ventana de Johari”	180
6.6.7 Las relaciones humanas	188
6.6.7.1 Dinámica: Los conflictos sociales	188
6.7 FORMACIÓN TÉCNICA DEL LÍDER	191
6.7.1 Dinámica: Compartir para vivir mejor	191
6.7.2 Dinámica: Descubriendo al líder	194
6.7.3 Técnicas de trabajo. “Vamos a programar jugando”	199
6.7.3.1 Dinámica individual o grupal	199
7. PROYECTO: ESCUELA DE PADRES DE FAMILIA	209
7.1 JUSTIFICACIÓN	209
7.2 OBJETIVOS DE LA ESCUELA DE PADRES	211
7.3 METODOLOGIA	213
7.4 CONTENIDOS PROPUESTOS	214
7.5 DESARROLLO DE ACTIVIDADES PROPUESTAS	215
7.5.1 Dinámica	215
7.5.2 Dinámica. “Hablemos de sexo a calzón quita´o”	218
7.5.3 Dinámica. “Todos Tenemos Derechos”	220
8. CONCLUSIONES	224
9. RECOMENDACIONES	226

BIBLIOGRAFÍA	228
ANEXOS	230

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Los temperamentos – características	230
Anexo B. Cualidades de los tres temperamentos	231
Anexo C. Defectos de los tres temperamentos	232
Anexo D. Entrevista estructurada a docentes	233
Anexo E. Escuela a padres de familia	237
Anexo F. Encuesta a estudiantes del grado once	240
Anexo G. Recomendaciones de los temperamentos	245
Anexo H. Un proyecto de vida	249
Anexo I. La parábola del agua	250
Anexo J. Sueño de Martín Luther King	254
Anexo L. Decálogo de las relaciones humanas	255
Anexo M. Factores de bloqueo en las comunicaciones	256

INTRODUCCIÓN

“El maestro tiene una dosis extra de valor y una invencible comezón de salirse de la rutina aburridora de la vida. El líder que pueda existir en su interior, lo llamará para que ponga en práctica alguna idea formidable que haya estado rondando en su cabeza y para lanzarse con él a la aventura”.

El autor.

La educación incluye tanto los procesos que ocurren en las aulas del sistema escolar como las actividades y fenómenos que se dan en otros sistemas tales como: La familia, el vecindario y la ciudad, entre otros. En ese caso la educación procura desarrollar las potencialidades de cada persona y dinamizar el trabajo y la vida en comunidad a partir de la capacidad para manejar diversos códigos comunicativos, de tal manera que, intencional y voluntariamente, se valoren, se respeten y aprovechen dignamente las diferencias individuales.

Si el proceso de formación está centrado en la Comunidad Educativa y si lo que se busca es el pleno desarrollo de las potencialidades, se hace necesaria la integración de teorías y conceptos con las actitudes de todos los actores del proceso educativo y formativo.

En virtud de los presupuestos anteriores, este trabajo investigativo propende por desarrollar una propuesta innovadora, factible de ejecutar en la práctica y que si bien es cierto no constituye la panacea educativa, si posibilita la apertura de nuevos espacios para la participación democrática por medio del desarrollo de un trabajo cooperado de carácter triestamentario, lo cual producirá al interior de la Institución y organización educativa, un avance en el desarrollo de los procesos de formación de los jóvenes, con el compromiso de todos, cumpliendo así con el mandato Constitucional y lo contemplado en la Ley 115 – Ley General de Educación, de involucrar a la familia en la labor educativa.

El Colegio Aurelio Arturo Martínez, del Barrio Pandiaco, Municipio de Pasto, Jornada de la Tarde, debe entonces rediseñar y reorientar su política educativa, siendo indispensable por consiguiente, que los maestros interactúen con el resto de los actores de la comunidad educativa, y que con su capacidad para ejercer su liderazgo natural, diseñen estrategias pedagógicas innovadoras, que permitan a los estudiantes y padres de familia, apropiarse de la herramientas fundamentales para que lideren con suficiencia, procesos de cambio de las condiciones de vida, no sólo al interior de la Institución educativa sino también de su propia vida hogareña.

A través de la investigación se pretende entonces determinar el rol que cada estamento de la comunidad educativa ejerce en pro del trabajo pedagógico para lo cual se precisa partir de un análisis de la significación que como organización e institución, presentan.

El análisis comprenderá el estudio de los diversos componentes que integran el P.E.I. del colegio, partiendo de los enfoques sobre la misión, visión, filosofía, fines, objetivos y metas.

Del mismo modo, para poder presentar la propuesta, se analizarán los diversos perfiles que la Institución Educativa se propone alcanzar en la base social de la actividad educadora.

Otro aspecto a someter a consideración es el pertinente a las relaciones reales existentes entre los diversos estamentos, porque además de establecer el rol desempeñado, se precisa determinar si existe una acción integradora entre los actores del proceso educativo y cuál es su naturaleza. El conocimiento de dichas relaciones interestamentales incidirá en la determinación de la factibilidad de ejecución de la propuesta.

En la investigación se involucrará entonces a todos los sectores, quienes harán sus correspondientes aportaciones a través de diversas técnicas investigativas, para hacer de este trabajo, la resultante de una verdadera investigación con participación de los sujetos de la acción investigativa.

Los resultados de la investigación desembocarán en un propuesta cuyos beneficiarios directos serán los mismos actores de la Comunidad Educativa, puesto que el investigador hará todo lo posible para que se apruebe por las directivas y los docentes del plantel educativo, el compromiso de operacionalizar lo propuesto, convirtiendo la propuesta en un nuevo paradigma educativo que contribuye al mejoramiento de la participación de los actores y al mejoramiento de la calidad educativa y de las condiciones de vida en aquellos espacios donde se generan los procesos de formación y educación de los jóvenes “aurelianos”.

1. ASPECTOS CIENTIFICOS

1.1 TÍTULO

Un liderazgo democrático para una labor educativa significativa.

1.2 TEMA

El liderazgo en la educación.

1.3 EL PROBLEMA

El proceso de formación integral de los estudiantes del Colegio Departamental Aurelio Arturo Martínez, del barrio Pandiaco, Municipio de Pasto, jornada de la tarde, hace mayor énfasis en los aspectos netamente académicos y presta mínima atención al cultivo y desarrollo de las potencialidades de los educandos y de los padres de familia y, desatiende lo concerniente a la participación activa en la

acción pedagógica, lo cual ha incidido para que unos y otros, no estén asumiendo su rol con una verdadera actitud de compromiso en el desarrollo de los procesos educativos y no se genere un sentido democrático de pertenencia a la Institución Educativa.

La investigación entonces se direcciona hacia la detección de los roles y de las relaciones reales que se viene dando al interior del Colegio, con miras a proponer una estrategia pedagógica innovadora, que se convierta en un paradigma educativo y que involucre a todos los actores a través de un liderazgo colectivo, para que por medio de él, se haga un trabajo educativo cooperado, que tienda a buscar y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de los asociados en la Comunidad Educativa.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Está la acción pedagógica del Colegio Aurelio Martínez, orientada hacia el ejercicio de un liderazgo democrático compartido para lograr mejorar el nivel de vida de la comunidad educativa?

1.5 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El papel que jugó el maestro en el pasado, fue de verdadera vocación de servicio social, pues no sólo era un educador que proporcionaba riqueza intelectual, sino que a la par de profesión docente, era un verdadero representante de las instituciones: Políticas, religiosas, familiares y sociales; jugaba el papel de médico, orientador, representante de la autoridad civil y del Estado.

Hoy en día, el maestro parece haber perdido su condición de **líder social** y da la impresión de haberse vuelto insensible ante la realidad que vive la comunidad, de haberse vuelto poco participativo y haber sido absorbido por el sistema y los modelos que lo asilan de la realidad, es decir, parece reflejar que no trabaja para la comunidad educativa sino para sí mismo, dedicándose a la atención de sus propias conveniencias e intereses y convertido en un asalariado y en un burócrata más.

La insensibilidad, la falta de solidaridad y el egocentrismo, como que han entrado a formar parte de la cotidianidad del maestro “aureliano”, induciéndolo al individualismo y a la pérdida de la función social.

De la misma manera, los estudiantes se limitan a “cumplir” con lo requerido por los maestros en cada una de las áreas y asignaturas. Son “movidos” por el ansia de “ganar el año” y avanzar como sea, con facilismo incluido, para ascender los peldaños que lo separan del título de bachiller.

Da tristeza observar como en la juventud actual del Colegio, no se detectan ansias, deseos, sueños de grandeza. Da la impresión que el Colegio no es más que un lugar hacia donde se acude para escapar de la triste rutina del hogar. Pero lo que causa mayor impacto es mirar como la muchachada, en esa marcha sin horizonte, anhela también salir corriendo de la escuela y es entonces cuando surge la falta de verdadera actitud de compromiso.

Ni que decir del padre de familia. Cómo sufren cuando no hay clases, por motivo de paros o vacaciones; no porque le encuentren a la acción educativa su verdadera esencia, sino porque el colegio es una tabla de salvación para “descansar” o para evitar que los hijos anden por ahí, con sus “amigos, cogiendo vicios”. El colegio está determinado entonces por el lugar donde los hijos pueden ser “disciplinados y controlados”.

El padre de familia no se interesa por la acción pedagógica que desarrollan maestros y estudiantes; esto se refleja en el hecho que jamás se acercan a preguntar por las dificultades y progresos de sus hijos. Cuando el colegio hace citaciones para reuniones informativas sobre el rendimiento académico, sólo acuden las madres de familia y se observa la tensión nerviosa con que llegan porque temen que su hijo “les haga quedar mal” al perder las materias o no les “ganen el año”.

Según lo observado, es probable que la educación impartida no esté satisfaciendo a esa parte vital de la comunidad educativa, pues parece ser que cada quien se limita a “cumplir” con el rol que le corresponde sin que medie posiblemente el afán por la calidad tanto educativa como si los procesos inciden en beneficio del resto de la comunidad o no.

1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 Objetivo general. Proyectar la acción pedagógica de los actores de la Comunidad Educativa del Colegio Departamental Aurelio Martínez, hacia el

desarrollo de un **liderazgo compartido** que contribuya a lograr el mejoramiento de la calidad educativa como de las condiciones de vida de todos los asociados.

1.6.2 Objetivos específicos

- Identificar el tipo de metodologías que tiene diseñadas el Colegio Aurelio Arturo Martínez para proyectarse hacia la comunidad educativa.
- Determinar los factores intraescolares y extraescolares que inciden en el interés por la participación cooperada de los actores de la labor educativa.
- Determinar el compromiso que los diversos actores sujetos de esta investigación adquiere para desarrollar un proyecto de Escuela de Formación de Líderes y de participar como protagonistas del mismo.
- Diseñar una propuesta pedagógica alternativa para lograr la formación de líderes que participen de manera democrática y cooperada en el desarrollo de los procesos pedagógicos que adelanta la institución educativa.

1.7 PREGUNTAS ORIENTADORAS DE LA INVESTIGACIÓN

- ¿De qué manera los profesores del Colegio Aurelio Arturo vienen desarrollando su liderazgo frente al resto de la comunidad educativa?

- ¿Cómo se beneficia la comunidad educativa de la labor pedagógica adelantada por los maestros del Colegio Aurelio Arturo Martínez?

- ¿Las relaciones interestamentarias (estudiantes, padres de familia y docentes) que se vienen dando en esta Institución son apropiadas para el desarrollo del liderazgo?

- ¿De qué manera los estudiantes y padres de familia, están contribuyendo con el desarrollo de la actividad pedagógica adelantada en la institución educativa?

- ¿Cómo interrelacionan sus roles los actores responsables de la labor educacional formativa?

- ¿Cómo está contribuyendo la comunidad educativa al mejoramiento de sus condiciones de vida y las de su entorno sociocultural?

1.8 JUSTIFICACIÓN

“La enseñanza es una de las principales empresas sino la más importante de un país”.

“Una misión educativa de tan grande envergadura plantea numerosos problemas y no puede lograr sus resultados satisfactorios si cada sector de la sociedad actúa de un modo aislado. Se precisa un planteamiento integral que unifique los esfuerzos de todos y cada uno de los componentes del cuerpo social”.

R. Diez Hochleitner

El sistema educativo le ha generado a la escuela la misión sagrada de constituirse en la esencia de la existencia cultural y por ende una función primordial es la de constituirse en el lugar apropiado para: “Preparar ciudadanos, personas sensibilizadas para construir sociedad”.

Al Colegio Aurelio Arturo Martínez llegan jóvenes de sectores marginales del Municipio de Pasto con ansias de adquirir un título que les permita lograr en ascenso en la escala social. En este centro educativo los estudiantes comienzan a dar rienda suelta a sus imaginarias, de manera impensada se tornan individualistas, haciéndose copartícipes de ese freno personal que caracteriza a la sociedad actual.

Niños y jóvenes acuden al colegio, generalmente presionados por los padres que

sueñan con un paraíso artificial para sus hijos, pero sin ningún interés por lo colectivo, y sin la visión de consolidar un pensamiento político auténtico que les permita organizarse para buscar alternativas de solución a muchas de las necesidades básicas insatisfechas tanto personales como familiares como comunitarias.

Es así como se hace necesaria la reorientación de la acción pedagógica que viene adelantando esta Institución Educativa, de tal manera que dicha acción pedagógica se orienta hacia la formación de líderes, teniendo en cuenta que hoy en día el progreso de la comunidad está basada en la cooperación y que la educación es la base fundamental para el desarrollo social.

Puede afirmarse entonces que es **liderazgo** una dinámica pedagógica apropiada para permitirle a los integrantes de la comunidad el gestar distintos proyectos sociales que posibiliten el mejoramiento de sus condiciones de vida.

De lo expuesto hasta ahora se establece que en el Colegio Aurelio Arturo Martínez el accionar pedagógico debe ser compromiso de todos los actores; que los maestros deben promover el desarrollo de una conciencia social **reflexiva** sobre los problemas que atañen a toda la comunidad educativa, al mismo tiempo

que impulsan la ruptura de ese pensamiento de la escuela de siempre:

“El único responsable del quehacer educativo es el maestro”.

Se pretende que el fruto de un trabajo de formación de líderes lleva a los actores pedagógicos a comprender que: “Su rol no es el del observador participante que acude desde el mundo exterior, sino el de un participante que delibera dentro de la escena de la acción”¹

1.9 DELIMITACIÓN

Este trabajo investigativo se realizará específicamente en el Colegio Departamental Aurelio Arturo Martínez, del Barrio Pandiaco, Municipio de Pasto. Jornada de la tarde, fundamentalmente con los maestros que laboran en los grados once, con los estudiantes de los Grados 11- 1 y 11 – 2, con los directivos – docentes, y con los padres de familia de estos estudiantes, en calidad de actores directos de los diversos procesos pedagógicos que adelantan la institución y organización escolar.

¹ DELGADO, Manuel Lorenzo. El Liderazgo Educativo en los Centros Docentes. La Muralla S. A. Madrid España, 1994. p. 23

1.9.1 Tiempo y espacio. La investigación se desarrollará durante el período lectivo 2000 – 2001, en el entorno denominado Colegio Departamental Aurelio Arturo Martínez, del Barrio Pandiaco, Municipio de Pasto, Jornada de la tarde.

1.9.2 Cubrimiento y alcances. Como se trata de realizar una investigación que posibilite descubrir no sólo las posibles acciones sociales de la institución educativa frente a su comunidad educativa, sino también establecer el rol que tanto los maestros como los padres de familia y los estudiantes, sujetos de este trabajo investigativo, ejercen dentro y fuera del centro educativo, y la manera como tales acciones y roles, contribuyen con el progreso de la comunidad de la cual forman parte.

El trabajo de investigación comprenderá tres fases:

- Explotaria (diagnóstico)
- Descriptiva
- Propositiva

Una vez que la investigación haya arrojado los resultados correspondientes, se proyecta diseñar una propuesta que sea coherente con la situación encontrada y que contribuya al mejoramiento de la labor pedagógica y social, adelantadas por la institución y los actores educativos.

1.9.3 Beneficiarios. El fruto de la investigación redundará en beneficio de la institución y de la organización escolar, por cuanto que la propuesta tiende a fortalecer el trabajo pedagógico y social, que tanto en el colegio como sus actores, adelantan; así como lograr avances en el mejoramiento de las condiciones de vida de los asociados. La propuesta será operacionalizable para el período lectivo siguiente al de la investigación.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO CONTEXTUAL

2.1.1 El entorno específico

2.1.1.1 Identificación y ubicación. El Colegio Departamental Aurelio Arturo Martínez, es una institución de naturaleza pública, creado mediante Ordenanza No. 005 de octubre 28 de 1982, emanada de la Asamblea Departamental de Nariño, siendo Gobernador el Doctor Carlos Albornoz Guerrero y Presidente de la Asamblea el Doctor Hernán Raúl Escrucería Delgado.

El Colegio funciona en la planta física propiedad de la Concentración Escolar Juan XXIII, en el Barrio Pandiaco, Municipio de Pasto, Departamento de Nariño. Las labores educativas y de formación se ejecutan en la jornada de la tarde y tiene carácter mixto.

2.1.1.2 El entorno social. El entorno social del Colegio Aurelio Arturo

Martínez está enmarcado por los siguientes barrios: Pandiaco, Juan XXIII, Pinos del Norte, Santa Rita, El Polvorín, La Playa, Juanoy Alto, Juanoy Bajo, El Aljibe, San Antonio, Torobajo y La Loma.

De igual forma, al colegio llegan alumnos de sectores como: San Vicente, Tamasagra, El Rosario, Panorámico, San Pedro, Figueroa, San Rafael, Miraflores, Rosario de Males, Chapal.

Igualmente lo nutren alumnos provenientes del sector rural: Villamaría, Briceño, La Victoria, Daza, Mapachico, Genoy, Tosoabí, San Juan Alto, San Juan Bajo y Buesaquillo.

Forma parte de su entorno las instituciones educativas: Bethlemitas, Gimnasio Los Andes, San Juan de Pasto, Jardín Infantil San Jorge, Universidad Mariana, Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad de Nariño y el CEHANI. Además cuenta con un centro religioso católico denominado Capilla Parroquial Cristo Maestro, ubicado en Pandiaco.

Frente al colegio se construyó un moderno Centro de Salud y como centros múltiples para la recreación y el deporte, se cuenta con canchas de baloncesto y microfútbol en: Universidad de Nariño, y la cancha comunal ubicada en sector adyacente al colegio.

Formando parte del sector productivo existen: Embotelladora Postobón, Canteras Torobajo, La Victoria, varias ladrilleras, un invernadero, las curtiembres, fábrica de jabones La Jirafa, distribuidora de Yogurth Alpina, un Club de tenis, tres distribuidoras de combustibles, pequeños negocios (droguerías, tercena, marroquinería, varias tiendas).

2.1.1.3 Aspecto socioeconómico externo. Cabe reconocer que no existe una línea de producción comercial definida que sea determinante para la economía del sector, por ende, las fuentes de ingreso económico y de trabajo son mínimas sino escasas, puesto que las actividades que se adelantan sólo alcanzan para ocupar a los propietarios y uno que otro de los familiares, pues la producción en menor escala.

La agricultura está cimentada en el cultivo a menor escala o de pancoger en: Flores, maíz, papa, trigo. Existe en la misma forma la explotación de especies menores en forma incipiente como: Cuyes, cerdos, ovejas, aves de corral.

Además se cuenta con: La embotelladora de gaseosas ya descrita, las curtiembres, la fábrica de jabones, la comercializadora de Yogurth Alpina, una empresa transportadora de carga T.C.C., las pequeñas tiendas de víveres, la tercera, droguería, marroquinerías caseras.

2.1.1.4 Aspecto cultural – Generalidades. El entorno cultural del colegio está constituido por seres humanos cuyo grado de desarrollo intelectual, social y económico, es bastante disímil; allí se encuentran desde personas que no han “pisado” una escuela hasta habitantes que poseen un alto nivel de preparación académica universitaria. Los últimos por pertenecer a un sector de la población que posee un medio social y de subsistencia más elevado, no utiliza los servicios del colegio, pues poseen recursos suficientes para pagar estudio a los hijos en centros educativos de carácter privado.

De lo anterior se puede colegir que quienes utilizan los servicios educativos del Aurelio Arturo Martínez para educar a sus hijos, son personas humildes que laboran en actividades propias de su condición social, como: Coteros, lavadora de ropa, carreterilleros, servicio doméstico, aseadoras internas, vendedores de mercado del Potrerillo, obreros de la construcción y los denominados “rebuscadores”.

Entre los profesionales que viven en este entorno cultural “aureliano”, tenemos: Maestros, empleados de la rama judicial, sacerdotes, otros empleados del sector oficial.

De igual manera, formando de ese entorno socio cultural “aureliano”, se hallan

los “desposeídos de la fortuna”, que se encargan de mostrar la otra cara del sector y que reflejan la desigualdad social, que engrozan los cinturones de miseria, de pobreza, de olvido estatal, y que son el fiel reflejo o permiten connotar la injusticia social. Muchos de ellos dedican su paupérrima existencia al consumo de drogas alucinógenas, chicha, guarapo, alcohol etílico, y para conseguir con que adquirir y mantener su vicio y su hábito, piden, roban o atracan.

Como puede apreciarse del cuadro socio – antropológico reseñado, según los diversos roles desempeñados por quienes forman el entorno sociocultural del colegio objeto de este estudio investigativo, puede inferirse la catalogación de los estratos sociales en que se halla distribuida la población del sector. De acuerdo a lo establecido por el Comité de Estratificación Municipal, en el sector encontramos estratos que van del uno al cuatro y los desposeídos, los que duermen en las calles bajo el influjo de las drogas y del alcoholismo, o en viviendas hacinadas, mancomunadas, carentes de los más elementales servicios y cuyo aspecto desdice y denigra de toda condición humana.

2.1.1.5 Formas de organización comunitaria. Dentro de las formas de organización comunitaria del entorno social Aurelio Arturo Martínez, se establece que cada barrio posee su Junta de Acción Comunal.

Para el trabajo en obras de interés general, subsisten formas de laboreo ancestral como las mingas.

Desde el punto de vista de la ayuda humanitaria, algunas personas de espíritu altruista contribuyen con las familias de escasos recursos a mitigar su hambre en determinadas épocas del año, como: Semana Santa y diciembre. Se ha establecido que tal gesto humanitario se convierte en motivo de discusión y de rivalidades entre quienes reciben y los que no.

2.2 ASPECTOS LEGALES DEL SERVICIO EDUCATIVO Y SU FUNCIÓN SOCIAL

En Febrero 8 de 1994 nace la Ley 115 o Ley General de la Educación la cual contempla entre su articulado lo siguiente:

Artículo Primero. Objeto de la ley. “La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social (el subrayado es mío), que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”.²

² Ley General de Educación. Ley 115. El Pensador Editores Ltda. Santafé de Bogotá, 1994. p.7.

Como puede apreciarse, en esta ley se señalan: “Las normas generales para regular el servicio público de la educación que cumple **una función social acorde a las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad**”.³

En los párrafos precedentes puede notarse como el servicio educativo, en realidad, debe cumplir una función eminentemente social, y que los directos responsables de ello, son los maestros. Estos no sólo debe limitarse a un accionar pedagógico intramural sino que deben trascender su rol hasta los espacios de la sociedad, para intervenir en la realidad que viven los alumnos y sus familias.

Artículo Quinto. Fines del servicio educativo.⁴ En todos y cada uno de los incisos de este Artículo, se concibe a la educación como un servicio que debe propender por la **educación** en todos los momentos de la vida de la colectividad, como son: La solidaridad, la integración, el mejoramiento cultural y de la calidad de vida de la población, **la participación** en la búsqueda de soluciones a los problemas y coadyuvar con el progreso social, con la protección del medio ambiente, en la prevención de desastres, en fin, colaborar en todo aquello que de una manera u otra atañe y pueda afectar la vida social comunitaria.

³ Ibid.

⁴ Ibid. p. 8 - 10

De otro modo, la C.P.C. en su Artículo 67, refiriéndose al servicio educativo, manifiesta:

“La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social (el subrayado es mío)”.⁵

Igualmente, en el documento COMPES 2831 del 17 de Enero de 1996 que refiere sobre la evaluación docente, contempla como uno de los criterios para calificar al maestro, el tener en cuenta el trabajo que el educador desarrolla con la comunidad (el subrayado es mío) y así se desprende del siguiente párrafo:

“Encuesta. Aplicación de una encuesta al docente para indagarle acerca de los recursos educativos que utiliza en el proceso enseñanza aprendizaje, las relaciones que establece para vincular **escuela – familia – comunidad** y las estrategias empleadas para contextualizar los contenidos y los métodos a las condiciones locales y regionales”.⁶

⁵ Constitución Política de Colombia de 1991. Minilibrería Jurídica Moral. Pasto: Colombia, 1991.

⁶ Fotocopia Documento COMPES 2831, 1996.

2.3 EL COMPONENTE TELEOLÓGICO

2.3.1 El Proyecto Educativo Institucional

2.3.1.1 Generalidades. “La formulación y elaboración de este contó con la participación de todos los estamentos de la comunidad educativa y con una **visión real y futurista** encaminada al mejoramiento de la calidad educativa y por ende a mejorar la calidad de vida de los integrantes de la sociedad aureliana”.⁷

Como se desprende del párrafo anterior, la gran preocupación del Colegio Aurelio Arturo Martínez, es la búsqueda del mejoramiento de las condiciones de vida de quienes forman parte de la comunidad educativa.

2.3.1.2 Filosofía. El P.E.I. expresa la necesidad de efectuar un cambio en su concepción filosófica para lograr una renovación en las actitudes y los comportamientos, como forma de contribuir a la consolidación de una sociedad más justa.

Al respecto manifiesta:

⁷ Proyecto Educativo Institucional – P.E.I. Colegio Aurelio Arturo Martínez. Pasto. 1997 – 1998.

“La filosofía de la institución debe estar orientada a la conformación de verdaderos sujetos sociales, es decir, de actores que **participen** activamente en la vida del medio / ... / para lograr la convergencia de intereses comunes / ... /”.⁸

Se plantea de igual manera el orientar el trabajo pedagógico hacia una formación integral, cuya base debe radicar en la búsqueda de la **participación democrática** de todos los actores de los procesos educativos, Es así como manifiesta que:

“Toda la filosofía propuesta busca asumir un proceso que conduzca a la definición de estrategias de acción política educativa que guíen y enriquezcan la acción pedagógica cotidiana de nuestro colegio a partir de un objetivo claro sobre el tipo de sociedad que se desea ayudar a construir y que haciendo énfasis en un programa que desde el interior del plan de estudios / ... / permitirá la formación integral / ... / fundada en la **democracia participativa**”.⁹

2.3.1.3 La visión. El Colegio Aurelio Arturo Martínez busca formar al estudiante de una manera holística y sinérgica, para lo cual se prevé que los aprendizajes hagan énfasis en lo humanístico y en el desarrollo de un trabajo pedagógico **cooperado**.

La visión en el P.E.I. está expresada así:

⁸ Ibid. p. 162.

⁹ Ibid. p. 164.

“La institución educativa encaminará su quehacer curricular hacia la formación holística y sinérgica del alumno, propendiendo por fortalecerlo humanísticamente / .../. Así mismo se fomentará el trabajo **cooperativo y democrático** / ... /”.¹⁰

2.3.1.4 La misión. El Colegio Aurelio Arturo Martínez tiene como misión la preparación del estudiante para que pueda enfrentar los problemas sociales de su entorno y los que él tenga como persona.

El P.E.I. contempla al respecto:

“Nuestra misión debe ser brindar una educación integral que promueva el desarrollo / ... / de las capacidades, habilidades, para el desenvolvimiento adecuado en su entorno cultural, satisfacer sus necesidades / ... /, con el objeto de **participar** en / ... / el progreso social, / ... /”.¹¹

2.3.1.5 Mejoramiento de las relaciones interpersonales. Teniendo en cuenta que las relaciones interpersonales son fundamentales para el desempeño eficiente de la actividad pedagógica y para que ésta se realice en un ambiente agradable, el P.E.I. contempla:

¹⁰ Ibid. p. 165.

¹¹ Ibid. p. 166.

“Propiciar un ambiente de **participación e integración** de toda la comunidad educativa”.¹²

“Mejorar las relaciones interpersonales de las directivas con la comunidad educativa”.¹³

2.3.1.6 La familia centro activo de cambio. Con relación al trabajo que la institución educativa “aureliana” proyecta desarrollar con la familia, dice que hay que:

Organizar la **escuela de padres** para lograr una mayor integración de ellos a la comunidad educativa.

Lograr un cambio de actitud por medio de las orientaciones emitidas en la **escuela de padres.**

Lograr que los maestros / ... / repiensen la existencia humana y social / ... /.

¹² Ibid. p. 159.

¹³ Ibid.

“Nuestra institución “aureliana” organiza una educación para nuestros alumnos con unas herramientas para que se realice como **persona individual y socialmente**”.¹⁴

2.3.1.7 Objetivos institucionales

2.3.1.7.1 Objetivos generales

- Mejorar la calidad educativa del Colegio Departamental Aurelio Arturo Martínez para **mejorar la calidad de vida** de toda la comunidad educativa.
- Impartir una educación acorde a los tiempos modernos y a los **requirimientos** de su entorno social con una visión futurista encaminada a la formación holística – sinérgica como persona integra, capaz de convivir en sociedad y que pretenda contribuir a **mejorar la calidad de vida** en un mundo más humano.¹⁵

2.3.1.7.2 objetivos específicos

- Propender por una educación que forme a la juventud “aureliana” para la **democracia participativa**.

¹⁴ Ibid. p. 159 – 160.

¹⁵ Ibid. p. 232.

- Posibilitar en el estudiante el desarrollo de sus capacidades intelectuales, de la creatividad, la crítica, la reflexión, **comprometidos** en su entorno social.
- Por medio de la **elaboración de proyectos**, buscar la integración del gobierno, la comunidad y la institución en los problemas y necesidades del colegio y la comunidad en general.¹⁶

2.3.1.8 Fines

- Despertar en la comunidad educativa inquietudes y expectativas frente a la **participación democrática**.
- Incentivar el debate permanente y **participativo** para el mejoramiento paulatino de la calidad educativa.¹⁷

2.3.1.9 El gobierno escolar – fines. Son fines del Gobierno Escolar del Colegio

Aurelio Arturo Martínez.

“Iniciar al alumno en la vida cívica y democrática, formar **líderes** desarrollar actitudes, valores, incentivar la creatividad, promulgar el civismo y la socialización, propiciar la solución de problemas, formar actitudes críticas responsables, fortalecer las relaciones comunitarias, apoyar la labor docente y facilitar el rendimiento interno del colegio”.¹⁸

¹⁶ Ibid. p. 233.

¹⁷ Ibid. p. 275.

¹⁸ Ibid. p. 261 – 262.

Como puede observarse, la institución educativa está planteado en todo su componente teleológico, lograr el mejoramiento de la calidad de vida de los actores educativos a través de la formación de líderes y de la participación democrática en los procesos de aprendizaje, de lo cual se desprende la necesidad de su operacionalización.

2.4 EL COMPONENTE PEDAGÓGICO

La política pedagógica establecida en el P.E.I., está orientado a propiciar el progreso no sólo de los proyectos individuales de los estudiantes, sino de toda la comunidad educativa.

Con respeto a lo antes expuesto, el P.E.I. en su componente pedagógico expresa:

La orientación del proceso pedagógico académico se hará de acuerdo con los lineamientos de la Ley General de Educación, aprendizaje por procesos, pedagogía activa, y demás metodologías, que propicien una acción pedagógica centrada en la comunidad y en el alumno.

“Participación activa de la comunidad en el proceso educativo, aplicando la Ley General de Educación”.¹⁹

¹⁹ Ibid. p. 150.

Dentro del P.E.I. y como complemento práctico de la actividad pedagógica dirigida hacia la acción comunitaria, se establece como proyecto pedagógico:

Actividad: Educación en el manejo de las basuras en la comunidad educativa del Colegio Aurelio Arturo Martínez.

Objetivo específico: Erradicación de las basuras en el sector que conforma el área aledaña al Colegio Aurelio Arturo Martínez.

Meta: Eliminación del foco de basuras del sector aledaño al colegio.²⁰

2.5 MARCO CONCEPTUAL

2.5.1 El maestro y la comunidad.

El maestro es el modelo de identificación de sus alumnos. Un maestro que no trabaja por el progreso de la comunidad, siempre estará por fuera de los padres de familia y de los mismos alumnos.

El autor.

²⁰ Ibid. p. 484.

Es imprescindible que el maestro asuma su capacidad para liderar procesos que conduzcan a evitar el fin de lo social expresado en el retiro creciente del individuo a su ambiente primario al ver que no se proyectan planes de **desarrollo social comunitario** por parte de la institución educativa a la cual pertenecen directa o indirectamente.

Ya es hora para que ese **líder natural** que por excelencia es el maestro, asuma su rol social y promueva la universalización de valores sociales como: La solidaridad, la equidad, la organización comunitaria, el bien común, los derechos humanos y el **sentido de pertenencia** a la institución educativa.

Indudablemente en el sector que enmarca el entorno social y contextual del área de influencia del Colegio Departamental Aurelio Arturo Martínez, las diferencias sociales están demarcadas no sólo por lo económico sino también por la formación intelectual. De esta situación es fiel reflejo el status social en que se encuentran los padres de familia y los estudiantes del colegio y que amerita darle un viraje con miras a promover su autodesarrollo social bajo la orientación permanente del maestro “aureliano” que será quien **lidere y prepare para el liderazgo** a sus orientados.

Los alumnos “aurelianos” en la generalidad proceden de sectores marginales que han sido excluidos de la acción gubernamental y por consiguiente es imprescindible que a nivel de la comunidad educativa proyecte su accionar hacia senderos prácticos por medio de **proyectos de acción cooperada** que conduzcan al logro de mejores condiciones de vida.

No puede desconocerse además, que, las políticas neoliberales recaen sobre los grupos sociales vulnerables y que los sectores marginales de Pasto van a sufrir las consecuencias de la privatización educativa y de la salud.

El gobierno neoliberal de turno está diseñando políticas funestas para los sectores marginales. La acción social del Estado será cada vez menor y llegará el momento en que toda la política social estatal desaparecerá como consecuencia lógica de la concertación gubernamental nacional con los organismos de la banca internacional y específicamente del Fondo Monetario Internacional, quienes a la postre son los que dictaminan, diseñan y fijan la forma como debe manejarse la política económico social global para los países tercermundistas o en “vías de desarrollo”.

Se requiere entonces del concurso de los maestros para que abanderen la defensa de la educación pública y la defensa de las comunidades menos favorecidas.

Preparar a padres de familia y estudiantes, para que con amplio sentido de pertenencia lideren acciones que impulsen la **participación comunitaria**, con lo cual se logrará que mejore la gestión y la acción política del gobierno frente a las necesidades básicas insatisfechas, como: Salud, vivienda en condiciones dignas y alejadas de todo riesgo personal y material, empleo y educación.

Queda pues sentada la misión del maestro; preparar a padres de familia y estudiantes, para que asuman posiciones de liderazgo. El trabajo del maestro es fundamental y su accionar se medirá con total intensidad cuando la comunidad educativa le valore su actitud de compromiso para con ella y para con su mejorarse y progreso.

Lo expresado hasta aquí, no implica que el maestro “aureliano” tenga necesariamente que salir del colegio para poder trabajar socialmente con la comunidad. Desde el interior del plantel educativo el maestro puede proyectar su accionar pedagógico hacia los contextos de los escolares y generar procesos de cambio por medio de un trabajo mancomunado con **líderes comunitarios** (padres de familia y estudiantes) que lógicamente deben haber sido formados desde el aula.

Para desarrollar y fortalecer en los padres de familia y los estudiantes, la capacidad de asumir posiciones de **liderazgo comunitario**, requiere de la entrega de los maestros con una actitud que refleje su vocación para ir más allá de la cátedra y de sus propias reivindicaciones personales y gremiales.

El cambio debe partir desde la actitud del maestro y consolidarse en el **trabajo cooperado** con la comunidad educativa en su totalidad. Aquí entra en juego la capacidad imaginativa y creativa de los maestros para diseñar estrategias metodológicas conducentes a lograr la real **participación** y desarrollo del sentido de pertenencia de cuantos integran la comunidad educativa “aureliana”.

La unidad entre maestro y resto de la comunidad educativa es la vía expedita para generar un revolucionario y ambicioso cambio social. El maestro debe ser el dinamizador de toda lucha social.

Los docentes están obligados a aportarle a la búsqueda de una sociedad más justa por medio de la dignificación humana; sólo así podrá hablarse de calidad educativa.

Si hay un trabajo leal por parte de toda la comunidad y los maestros saben utilizar esa arma fundamental para toda transformación social, y además de ello, se

atreven a liderar los procesos adecuados para lograr comprometer a padres de familia y estudiantes en un trabajo de conjunto para bien de toda la comunidad educativa, sin temor a equivocarse puede afirmarse que mejorarán las condiciones de vida y podrán gestarse acciones que tiendan al éxito de la labor educativa y social del colegio.

La investigación, que tiene un fondo propositivo, se orienta hacia la búsqueda de soluciones a una problemática que es muy común en la generalidad de las instituciones educativas, lo cual conlleva a plantear que existe una inequitativa e injusta distribución del conocimiento expresada en términos de desigualdad condicionada por el mismo sistema educativo y proyectada al mismo entorno social en que ejerce su rol el maestro “aureliano”.

De todas formas, en la propuesta que resultare como producto de la labor investigativa, jugará papel central la capacidad de los maestros para ejercer su liderazgo y conducir a los padres de familia y a los estudiantes, quienes a la postre constituyen ese capital cultural con el que trabajan los docentes “aurelianos”, a cooperar eficientemente en los proyectos sociales que pueda direccionar el colegio.

En su obra: *La Escuela Inconclusa*, Parra Sandoval manifiesta:

“Pierre Bordieu y Jean Claude Passeron trae en este concepto en su análisis de la pedagogía escolar y la reproducción cultural, que el capital cultural se da en tres formas o aspectos: a) Incorporado al individuo a través de hábitos por medio de la acción pedagógica y del proceso de socialización; b) Objetivado en forma de bienes culturales: Libros, máquinas, revistas, lo que implica por supuesto, no solamente el saber usar los objetos culturales sino el poder comprarlos; c) Institucionalizado, por medio de títulos o calificaciones escolares”.²¹

Cabe entonces manifestar que la investigación tiende a generar una propuesta para establecer un paradigma innovador en el que los padres de familia y los estudiantes, adquieren un sentido de pertenencia de los procesos formativos, involucrándose en todo proyecto de índole social que programe la institución educativa.

2.5.2 La imagen del maestro en la comunidad. Con el trabajo comunitario jugará un papel esencial la imagen que los maestros “aurelianos” tengan en la comunidad educativa, imagen que por consecuencia lógica estará en relación con la práctica pedagógica adelantada en su actividad profesoral.

Parra Sandoval, en su obra, distingue dos tipos generales de imagen de la práctica docente:

²¹ PARRA SANDOVAL, Rodrigo. La Escuela Inconclusa. Plaza & Janés Editores. 1986. p. 24 – 25.

“La denominada tradicional, del maestro líder de la comunidad, inmerso en ella, que conoce personalmente a todos sus miembros y que entiende y hace empatía (a pesar de diferenciarse) con la socialización primaria ...”²²

Esta primera imagen es la que debe preocuparse el maestro actual y es la que verdaderamente interesa dentro de la investigación para objeto de la propuesta.

La otra, la imagen contraria, la opuesta es la del maestro metido en su cátedra, la del maestro “yo profesional” que ha centrado su labor en el nivel de intramuros, en el aula de clase, con mínima relación con la comunidad educativa, imbuído y absorbido por el mundo cognoscitivo y embelesado con los contenidos programáticos propios de su área o especialidad, conforme como reproductor de unos contenidos libresco comprados o recibidos de los promotores de editoriales, que se quedó en la teoría tratando de buscar la verdad absoluta, incambiable, precisa, asilado de la problemática social del entorno en el que desempeña su rol, que desconoce los problemas de sus estudiantes y de los padres de familia e incluso de los de la propia institución en la que pasa la mayor parte de su vida como educador, pero que se halla despreocupado por hacer de su saber una práctica para la vida, ayudando con sus capacidades a mejorar las

²² Ibid. p. 29.

condiciones de vida de toda la comunidad educativa, orientando hacia una organización social compenetrada con todas las actividades comunitarias y educacionales.

Ese capital primario con el cual trabaja el maestro “aureliano” merece estar inserto en la labor pedagógica adelantada por el colegio y si se llega a concretar un quehacer con dicho capital humano, se habrá avanzado profundamente hacia la proyección como líderes de la comunidad.

Como puede verse, este trabajo investigativo se enruta por los senderos del maestro líder pero estrechamente ligado a la base social o capital primario que es la comunidad educativa.

La palabra líder no debe confundirse con el afán de exaltar a los actores de la comunidad educativa al terreno de héroes de la sociedad moderna.

El **líder** que el investigador desea promover es del maestro, directivo – docente, padre de familia y estudiante, capacitado para conducir, direccionar y crear espacios, para hacer de la organización e institución educativas, unos entes dispuestos a trabajar por el establecimiento de las condiciones de vida, dignas de todos los comprometidos en la actividad educativa.

El liderazgo de los actores del proceso educativo debe impregnarse de un contenido axiológico, de tal forma que se fusione con la función social de elevar al hombre al bien. Aquí cobra validez la expresión:

“Ser líder vendría a coincidir con ser poseedor y sembrador de valores sociales positivos”.²³

2.3.5 El desarrollo humano y el líder. Tampoco debe confundirse el concepto de líder con el de directivo. Maquiavelo escribió El Príncipe para que fuese una guía de directivos pero no para líderes.

“El liderazgo es un modo de “mover” una organización”.²⁴

El liderazgo exige que el líder esté revestido de unas cualidades personales, como: Ser un gran humanista, tener sentido de pertenencia, ser un buen comunicador lo que implica ser poseedor del don de la palabra (ser elocuente), ser espontáneo, un interesado por los problemas sociales, tener deseo de contribuir en la organización de grupos que propenden el mejoramiento de la

²³ GINEBRA. Joan. El Liderazgo y la Acción. McGraw Hill. Colombia. 1997. p.5.

²⁴ Ibid.

comunidad, disponer de tiempo y espacio para ejercer un rol social ligado con lo pedagógico.

El líder es un defensor de los derechos de la comunidad, debe ser una persona desinteresada en lo individual para sí (no busca su prestigio ni la satisfacción material) pero altamente interesado por lo general, por el bien común, por el bien del conglomerado.

El líder no puede jamás pasar por inadvertido que:

Una sola golondrina no hace verano.
El trabajo no puede desarrollarse solo,
Porque la soledad es pésima compañera
E induce por lo general al fracaso.

El autor

Para Sandoval, en una de sus obras se refiere a los maestros y el rol desempeñado por ellos en relación con los padres de familia, a los cuales, según él, el maestro los ha sometido a la marginalidad en la acción pedagógica. Al respecto afirma que:

“Los docentes no intentan en ningún momento incorporar en forma orgánica la participación de los padres de familia al proceso pedagógico y actúan reforzando el carácter limitado de la representación familiar. Las formas más habituales que adopta el vínculo escuela – comunidad, se expresa a través de iniciativas de los docentes en torno a la realización de actividades tendientes a recaudar fondos para resolver problemas materiales de la escuela. Esta iniciativa (rifas, bazares, competencias, etc.) tienden a descargar sobre las propias familias los problemas presupuestarios y no son obviamente, recibidas con satisfacción”.²⁵

Lo anterior refleja la distorsión de la labor del maestro con respecto a su rol social y esa actitud pasiva frente a los problemas reales de la comunidad educativa, además que la institución educativa como tal, tiene un modelo de organización que desdice de la función social y muestra perfectamente la disociación existente con las familias, con los estudiantes y con el conjunto de la sociedad del entorno o área de influencia.

No puede desconocerse que la imagen natural del líder con función social que otrora fue el maestro, se ha ido desvaneciendo paulatinamente por influencia de la cultura capitalista, la cual ha absorbido y elitizado a la generalidad del magisterio.

²⁵ Op. Cit. PARRA SANDOVAL, Escuela y Modernidad en Colombia. Tomo III. Escuela Urbana. Tercer Mundo Editores. Santafé de Bogotá. Colombia. 1996. p.11.

El centralismo del maestro ha intervenido para que el profesor provinciano se olvide de aquella hermosa labor que venía desarrollando con la comunidad del pueblo o de sector rural. Al respecto Parra Sandoval, dice:

“Con frecuencia cuando se piensa en el maestro rural surge la imagen del líder de la comunidad, del promotor de cambio social que sin duda encontró sustento en una época en el elevado status de la profesión docente y en el criterio valorativo con el cual es mirado el Magisterio cuando la institución escolar dominaba, llena de prestigio en pequeñas y aún en grandes comunidades”.²⁶

El maestro rural, el maestro de provincia, se constituyó en una persona apreciada, querida, respetada, valorada, porque con su trabajo comunitario ha sabido conquistar a aquellos padres de familia y estudiantes con quienes interactúa.

Desafortunadamente, ese liderazgo se ha ido perdiendo en el maestro ciudadano debido a múltiples causas entre las que se pueden mencionar: Diversas condiciones sociales de índole consumista capitalista, la ausencia de compromiso, la carencia de una verdadera ideología social, el incremento de la conciencia reivindicativa laboral, la jornada única laboral, la pérdida de credibilidad en la palabra del maestro como trabajador y comunicador social. De allí que:

²⁶ Op. Cit., PARRA SALDOVAL, La Escuela Inconclusa. p.49.

“... el convertirse en líder de la comunidad o en promotor de cambio social, dista mucho de ser hoy, como sí debió de suceder hace algunos años, un aspecto imprescindible en la caracterización del maestro”.²⁷

2.5.4 Relación institución educativa – comunidad. Partiendo de la base que los docentes deben tener conocimiento de las normas que estipulan las funciones propias de su cargo, que conocen la visión, la misión y la filosofía de la institución educativa, que los maestros son conscientes de que su trabajo debe redundar en beneficio de la comunidad educativa, es preciso afirmar que es necesario orientar la acción pedagógica hacia lo social y que el progreso de la comunidad sólo será posible cuando los directivos – docentes, los maestros, los padres de familia y los mismos estudiantes desarrollen el sentido de pertenencia por la institución, por lo educativo y decidan interrelacionarse para entrar juntos en la era de una educación con carácter cooperado.

Lo anterior implica que sólo a través de la participación interestamentaria de quienes laboran en el Colegio Aurelio Arturo Martínez, los fines de la educación podrán ser alcanzados. Es la interrelación institución – comunidad educativa la que hará posible el mejoramiento en lo social.

²⁷ Ibid. p.50.

Debe quedar claro entonces que la colectividad “aureliana” debe partir de la aceptación de que su comunidad está formada por personas heterogéneas que se hallan vinculadas por un propósito común el cual es el de tener un espacio adecuado para desarrollarse mentalmente, intercambiar ideas y crecer como personas humanas ansiosas de hallar el ambiente satisfactorio donde poder interrelacionarse para actuar de manera unificada.

En síntesis, la función social de la institución educativa debe conllevar hacia un ambiente de exploración y formación con significado. El Colegio Aurelio Arturo Martínez debe constituirse en el espacio donde lo social se desarrolle en medio de un ambiente lúdico. La institución debe invitar a todos los miembros de la comunidad educativa para que se sume en un trabajo colectivo a través del compartir juntos toda la problemática tanto educativa como social.

2.5.5 Ruptura educativa y liderazgo. Es innegable que el Magisterio está avanzando en una vertiginosa caída hacia su propia extinción ante la falta de compromiso para con la comunidad educativa. Es posible que el maestro no se percate de su autodesaparición, porque para él quizá lo más importante sea el percibir un salario mensual con el cual llevar el alimento para su familia, cubrir sus necesidades, satisfacer algunos deseos y comodidades.

Para ilustrar lo dicho Ginebra recurre a un ejemplo muy expresivo:

“Si se coloca una olla de agua a calentar y cuando ya está algo caliente se suelta en ella una rana, se comprobará los intentos desesperados por escapar que hace la rana; el cambio brusco de temperatura dispara en la rana la necesidad de huir inmediatamente. Pero si colocamos la rana en el agua antes de empezar a calentar y procedemos a elevar la temperatura lentamente, muy lentamente ... la rana llega a morir sin haberse enterado”.²⁸

El ejemplo permite relacionarlo con la situación actual del maestro que divorciado del medio social en el que ejerce su rol pedagógico no se está dando cuenta de la soledad que le acompaña y de lo indefenso que está quedando frente a la arremetida de las políticas neoliberales capitalistas y del sistema.

La ruptura maestro – comunidad educativa llevará al maestro, sin que lo esté percibiendo por la rutina en que ha caído, a quedarse en solitario frente a su lucha contra el Estado y frente a la clase política y gubernamental de turno, quienes hacen ingentes esfuerzos por menguar el poder, la capacidad de líder natural, la autoridad y el reconocimiento que otrora tenía el maestro.

Cuanto más sea el grado de ruptura existente entre el maestro y su comunidad educativa, tanto más difícil será conseguir la reorientación de procesos que deba

²⁸ Op. Cit., GINEBRA. p.31.

realizar para lograr recuperar los espacios perdidos y el cambio de actitud de la comunidad educativa con respecto a la valía del maestro líder generador de progreso social.

Parodiando el ejemplo que sobre la rana presenta Ginebra, el maestro está quieto, conforme con ser un vaciador de contenidos a un puñado de jóvenes estudiantes pero desapercibido de la persistente gestión de la dirigencia politiquera de este país que aliada con el Fondo Monetario Internacional no se detiene en su tenaz elaboración de procesos encaminados al sometimiento del Magisterio a sus estratégicas políticas para convertir al maestro y a la educación en el arma de dominio de los pueblos tal como sucediera antaño con la religión.

Cuando el Magisterio trate de recuperar su capacidad de liderazgo, es factible que el pueblo ya no le escuche y al igual que la rana, el maestro habrá sucumbido, pues sus esfuerzos por la sobrevivencia social ya serán vanos, su voz ya no encontrará el eco, habrá sido eliminado por la alta temperatura de la maquinaria politiquera estatal y por el neoliberalismo del mundo capitalista. Cuando despierte se dará cuenta que ha sido sometido pues se preocupó más por el tener que por el ser. Sólo le quedará seguir viviendo con sus viejos y obsoletos

esquemas de luchas estomacales, continuará luchando con los viejos propósitos, con su viejo talante, con una lógica propia de los vencidos, Su tradición y su inercia le inclinarán hacia la oposición al riesgo y la novedad.

Pero aún es tiempo de reivindicarse, de ir al encuentro de su liderazgo. El compromiso con el desarrollo social de la comunidad educativa le permitirá recuperar el terreno perdido. El trabajo con toda la comunidad educativa se constituirá en el motor que le impulse a salir a flote. Su rol como líder social lo proyectará frente a la comunidad en la que ejerce su actividad pedagógica. Es indudable que la sociedad vería con muy buenos ojos a los maestros que interactúen con ella y luchen por el mejoramiento de las condiciones de vida de todos los asociados.

2.5.6 Organización institución y liderazgo. El maestro forma parte de un valioso grupo humano y posee en sus manos un arma fundamental para promover y lograr el cambio, pues no en vano se ha dicho que el arma más poderosa para generar una revolución social, es la educación.

El maestro debe entonces constituirse en una organización humanística que no tienda única y exclusivamente a percibir, sino que debe proyectarse hacia un modo de ser a través de un sentir y actuar a favor de la comunidad educativa con la cual trabaja.

Hagamos aquí un alto en las reflexiones acerca del rol del maestro para aclarar la diferencia existente entre organización e institución con miras a lograr una mayor comprensión de lo expuesto hasta ahora.

Ginebra, expresa que:

“Organización es aquella agrupación de personas que se reúnen para hacer algo; el grupo adquiere sentido, se hace significado, precisamente con referencia a esa acción”.

“Institución es, en cambio, aquel grupo de personas cuya significación fundamental es su propia vida, su convivencia y su permanencia”.²⁹

En virtud de lo anterior, se puede connotar que los maestros, en relación con ese hacer algo frente a la comunidad educativa y al entorno social del plantel educativo, tienden más a ser institución que organización. Es indudable, para infortunio de quienes trabajan en educación que el rol desempeñado por los maestros les está convirtiendo en entes que se limitan a cumplir con su trabajo de aula desligado de todo vínculo con la problemática social de la comunidad educativa.

²⁹ Ibid. p. 33.

Lo ideal sería, que tanto la organización como la institución se fusionaran para que unificadas propendieran por la lucha unificada en procura de alcanzar los intereses, ideas, planes, misión, visión, filosofía, logros, políticas, metas y objetivos generales y específicos, que de manera conjunta los diversos estamentos han diseñado en el Proyecto Educativo Institucional, el que supuestamente tendrá un espíritu social.

Aquí es esencial la toma de conciencia sobre el ritmo que debe imponerse tendiente hacia la recuperación de ese espacio perdido por la ruptura del maestro con lo social. El maestro, de un modo u otro, debe ubicarse en el vértice de la pirámide social institucional y organizacional, para que convertido en el líder “remolque” a la comunidad educativa y la lleve al plano del trabajo cooperado para mejorar las condiciones de vida de todos los actores educativos.

No debe olvidarse que de la ruptura establecida entre el maestro y la comunidad educativa surge la metástasis hacia los padres de familia y los mismos estudiantes. Los unos y los otros se han contagiado de la desidia y todos se limitan tan sólo a “cumplir” con lo exigido por las autoridades educativas del plantel pero sin asumir una actitud de compromiso. Todo ello ha incidido para que la institución educativa entre en un estado de emergencia, requiriendo de

líderes que estén dispuestos a asumir un verdadero compromiso social y posiciones de defensa no sólo de la educación pública en general sino de la calidad educativa en particular.

Urge entonces que el maestro estructure un proyecto político - pedagógico que rompa con ese estado de anquilosamiento en que ha caído la labor y el accionar educativo, proyecto que por supuesto debe ser liderado por los mismos maestros como una alternativa viable en los actuales momentos para revolucionar la educación y mover la comunidad, despertarla para que con sentido de pertenencia genere su propia dinámica de desarrollo social.

Es indudable que el maestro arrastra con el ejemplo y que el seguimiento se producirá cuando la comunidad educativa observe en él al líder con capacidad, deseo de buscar el bien ajeno, planteador de proyectos que tengan utilidad para la comunidad, apersonado y comprometido en la ejecución de tales proyectos.

2.5.6.1 Capacidad e imagen del líder. La capacidad guarda estrecha relación con la imagen que el maestro proyecte ante los demás. Dicha imagen va a jugar un papel preponderante y de ella dependerá el nivel de “arrastre” con relación a los “seguidores”.

La imagen del maestro líder puede corresponder a percepciones erróneas o a atributos reales del maestro. Un maestro reconocido por sus cualidades personales y profesionales, tendrá una imagen aceptada por la comunidad educativa y será por ende reconocido como la persona capaz de sacarla adelante con sus proyectos y por consiguiente introyectará en los demás confianza, optimismo, certidumbre, empatía, positivismo, don de entrega, y despertará seguridad para el “seguimiento”.

La capacidad es esa virtud del maestro líder que impresiona porque por lo general se halla en el sitio conveniente en el momento oportuno. Ese ser que así interactúa promueve a la admiración precisamente porque siempre está en todo. Es estar en todo no es fruto del azar sino que obedece a la incertidumbre interior del líder que lo lleva a mantenerse inquieto e inquisitivo sobre las posibilidades de falla que se puedan presentar en el camino y que puedan dar al traste con el éxito de los proyectos o a alentarlo y motivarlo con aquello que posibilite el éxito de la labor emprendida.

El reconocimiento de la capacidad del líder se gana desde el área de combate, resolviendo aquellas debilidades que se puedan presentar entre sus adeptos. Un buen líder debe entrar en el campo de batalla con quienes le siguen en su

empeño, por tanto el líder que quiere alcanzar sus propósitos debe asumir su compromiso como un combatiente más. La guerra no se gana en la trinchera sino en el campo de batalla. En las aulas no se percibe el verdadero sentir de la comunidad como tampoco se permite la aplicación de conocimientos ni el desarrollo de habilidades.

Las circunstancias hacen al líder. Es de gran utilidad en estos momentos traer a colación aquel pasaje Bíblico que nos relata el pasaje de la huida de los israelitas de Egipto y su larga travesía por el desierto guiados por ese fenomenal líder que fue Moisés. Recordemos que ellos acataron sus directrices basados en que él demostró capacidad para sacarlos de la esclavitud a la que estaban sometidos por los egipcios.

También la historia moderna nos da a conocer que cuando el pueblo alemán que se hallaba asfixiado por las degradantes indemnizaciones que le habían impuesto los vencedores de la Primera Guerra Mundial, aparece Adolfo Hitler para inducir a su pueblo a liberarse de tan oprobiosas cadenas.

Los ejemplos hasta aquí referidos, demuestran que en efecto, son las circunstancias las que promueven al hombre a convertirse en líder de la comunidad en la que se encuentra inmerso y que son esas circunstancias las que

posibilitan la acción, la búsqueda del éxito, del reconocimiento y del respaldo comunitario.

2.5.6.2 El deseo de buscar el bien ajeno con sentido de identidad. El liderazgo exige la renuncia a todo beneficio de índole personal, así como el sacrificio de todo aquello que le atañe al líder cuando de por medio se presenta una situación que requiera de la inmediata dedicación para evitar que los propósitos se vayan a pique.

De igual manera, los aspectos afectivos personales con miembro alguno de los involucrados en un proyecto de beneficio social podría acarrear situaciones imprevistas que torpedearían los procesos y el alcance fructífero de la misión, metas, propósitos, logros y políticas diseñadas por toda la comunidad educativa y para beneficio común.

Lo expresado antes implica empatía con todos pero con distanciamiento, lo que lleva a aseverar que dentro del liderazgo no se debe involucrar ningún tipo de relación afectiva individual con los “seguidores”. Al respecto del involucramiento, Joan Ginebra expresa que:

“En cierto modo este alejamiento es esperado por los seguidores, que necesitan ver al líder “un buen trecho más allá”, pues no puede estar al nivel del hombre corriente”.³⁰

Y más adelante señala que la importancia de las relaciones del líder con la comunidad radican en que:

“... el pueblo aplauda al líder sintiéndolo cerca de sí; el acercamiento emocional con todos y soportar hasta los imbéciles no significa “hacerse pueblo”. El objetivo final no es abajarse uno, sino “tirar del pueblo” hacia arriba”.³¹

Como se aprecia, se requiere de maestros y maestras dispuestos a entregarse por las causas ajenas sin perder en momento alguno su condición de profesional de la educación.

Buscar el bien ajeno no significa perder el puesto que en la estructura organizacional y social de la institución educativa le corresponde. Buscar el bien ajeno, significa, que el maestro puede luchar por buscar el beneficio de la

³⁰ Ibid. p.49.

³¹ Ibid.

comunidad sin perder el sentido de la identidad. No se debe propender por ser líder populista, porque los dos términos son opuestos.

Debe quedar muy en claro que el líder defenderá la organización a toda costa; que para el líder lo primordial es la lealtad y por ello, cuando las cosas salgan mal hablará en primera persona y cuando hayan logros se los atribuirá al trabajo del colectivo.

Del mismo modo, para que las cosas salgan bien, se deberá establecer entre los miembros de la comunidad educativa, sobre todo entre los líderes una cadena de lealtades. Seleccionar a las personas colaboradoras entre los más leales es fundamental para el desarrollo de las labores y proyectos diseñados por los líderes. Hay que tener siempre presente, que:

“Lealtad más capacidad es igual a éxito
de la tarea emprendida, pero sobre todo
una combinación perfecta para el arrastre
de los seguidores”.

El autor

Si se quiere ser reconocido y resaltado como líder, haga favores a tiempo, brinde un afecto oportuno en una circunstancia particular, busque que miembros de la

comunidad resulten beneficiados con algo que usted haga o puede hacer, y de hecho, tendrá “seguidores” agradecidos e incondicionales porque se sienten “endeudados”

Todos verán con buenos ojos a ese líder que se preocupa por el mantenimiento de unas buenas relaciones familiares, por el mejorarse de la familia, a ese ser que es detallista, formal y cariñoso, en el cual se puede confiar por su humanismo y su gran sentido de preocupación y entrega por los demás. Quien sabe inmiscuirse, en cierto modo, en las causas ajenas, será visto con gratitud y aprecio.

Para finalizar este capítulo, asumamos algunos de los elementos expuestos por Ginebra en relación al:

“Deseo de buscar el bien ajeno sin perder la identidad

Defender la identidad del grupo humano

Asumir lo malo y repartir lo bueno

Jugar a las lealtades

Crear dependencias de todo tipo

Ganarse el afecto de los seguidores

Elegir retos que merezcan aplauso”.³²

³² Ibid. p. 58.

2.5.6.3 Planteamiento de proyectos pedagógicos de beneficio común. El fijarse metas seguras de alcanzar y que sean a corto plazo será de gran relevancia para la labor de quienes quieran obtener magníficos resultados en su labor como líderes que buscan y luchan por el desarrollo y mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad educativa.

Debe quedar claro hasta ahora, que, sobre el bien particular primará el bien común, que todo proyecto y sus beneficios debe abarcar a toda la comunidad educativa. Sin embargo, debe enfatizar sobre un nuevo punto de vista y es el que hace referencia al “para qué” se hace tal o cual cosa y ese “para qué” debe colocarse por encima del “cómo” hacer. Recuérdese aquí el pensamiento de Nietzsche citado por Ginebra:

“Quién tiene un para que, encontrará siempre el como”.³³

El “para qué” no debe limitarse sólo al desarrollo de la labor pedagógica en el nivel de intramuros, sino que ésta debe ir más allá, hacia la búsqueda del mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad educativa; lo contrario, significa pérdida del espíritu del accionar del líder o trastocación hacia una forma de burocratización incapaz de ilustrar a nadie.

³³ Ibid. p.59.

De hecho, se establece que, el fin de la labor del líder es servir a los demás con espíritu desinteresado; esto produce satisfacción porque es su principal razón de ser, y por ello, el servicio se convierte en el eje motor de la acción del líder. Servir, hacer el bien, diseñar y desarrollar proyectos que beneficien a la comunidad educativa, es lo que en realidad significa **“vivir la vida con capacidad de liderazgo”**.

2.5.6.4 Involucrarse de un modo total

“El liderazgo exige la imagen del hombre resuelto. La resolución infunde en el seguidor una fuerte sensación de seguridad. Lo otro, las actitudes de quien se engaña a sí mismo so pretexto de que “conviene ganar tiempo” u otro razonamiento de este estilo, no tiene fuerza alguna para arrastrar ni para infundir seguridad”.³⁴

Nadie puede hacer historia sin comprometerse, sin tomar partido. Desafortunadamente se vive en una sociedad que fomenta el no complicarse la vida, se vive inmerso en la indecisión, en la indefinición, se rehuye al compromiso. En el campo educativo está haciendo carrera la cultura del no

³⁴ Ibid. p.64.

compromiso, del eludir las responsabilidades sociales. Todo actor de la educación está en su actitud conformista limitándose a “cumplir” con su parte, con el rol asignado como maestro, directivo, padre de familia o estudiante, pero sin darle importancia a la actividad social que es la que puede posibilitar la aplicabilidad de todo conocimiento y el mejoramiento en lo social, afectivo o económico.

Se hace urgente que los actores del proceso se involucren realmente con el proceso educativo, con la búsqueda de mejores condiciones de vida para toda la comunidad educativa; pero para ello debe atenderse a la **formación de líderes**, porque es a través de ellos como debe llegarse a la **participación**.

A propósito de los líderes, Ginebra expresa:

“Son muchas las ocasiones que se presentan en las que el líder debe tomar partido: Opiniones sobre el entorno social o político”.³⁵

El autor del proceso educativo que quiera asumir un papel social y trabajar cooperadamente con toda la comunidad educativa, encontrará suficientes

³⁵ Ibid.

elementos que le permitan apropiarse e involucrarse; sólo requiere poseer firmes convicciones, posturas claras, bien definidas estar deseosas de acompañar en el liderazgo y de realizar acciones que conlleven a los demás a jugársela con él para el bienestar de todos.

El líder debe ser un actor permanente y debe estar siempre ahí, jugándose con la comunidad, velando por los intereses comunitarios, siempre puesto en escena, quiéralo o no lo quiera.

2.5.7 La visión del líder. El éxito del liderazgo como política de una institución educativa, radicará en lograr que dentro de ella se estructure y perviva un grupo humano nuclear comprometido con convertir en realidad la visión institucional.

En referencia al liderazgo y su visión, Ginebra expresa:

“El proceso de mover un grupo o grupos en alguna dirección, es principalmente a través de medios no coercitivos / ... / por medio de procedimientos de avance como precisar, enseñar, medir y premiar”.³⁶

³⁶ Ibid. p. 82.

Continuando con Ginebra:

“A través del liderazgo se debe establecer una pura ingeniería social”.³⁷

Trabajar con espíritu de equipo debe ser el punto central de la agenda del líder, quien debe ser el protagonista de toda la acción, demostrando que es digno de ser “seguido” incondicionalmente, que es un gran animador, pero sobre todo un ser humano para el cual los problemas de los demás y sobre todo de la comunidad educativa, son sus propios problemas; por todo ello, la visión del líder estará orientada hacia el cambio y al mejoramiento de todo aquello que atañe al desarrollo y progreso de la comunidad, en la búsqueda de la implantación de unas condiciones de vida más favorables para todos los actores del proceso educativo.

Por todo ello, es que Ginebra plantea que la visión del líder es tan esencial como la comunicación, las cuales son las que le proporcionan el verdadero sentido significativo al rol del líder. Al respecto Ginebra comenta:

“Comenzando por la propia visión para la que “el líder a menudo toma prestadas las ideas”, la aportación fundamental del líder es la comunicación “emocional” de las mismas y la “magnificación de su significado””.³⁸

³⁷ Ibid. p. 83.

³⁸ Ibid. p. 94.

2.5.8 La misión del líder. Otro factor que merece especial dedicación es el de la misión, la cual debe tener un nexo indisoluble con la visión, siendo entonces que el líder deberá enfocar su accionar, teniendo siempre presente que estos dos conceptos deben quedar perfectamente claros en esa carta de navegación de toda la acción pedagógica de la institución educativa, que es el Proyecto Educativo Institucional, en la parte pertinente al componente teleológico, como mandamiento a ser cumplido por los actores de la labor educativa y sus líderes.

La misión y la visión como queda expresado, serán la base del éxito educativo y de todos los procesos pedagógicos diseñados para sacar adelante no sólo el aprendizaje sino también el progreso de los asociados y de la institución misma. Aprender participando en la solución de los problemas básicos de la institución educativa, será direccionado por el pensar y el hacer de todos los líderes de la comunidad educativa.

Todos los que asuman posiciones de liderazgo tendrán que tener en cuenta que al líder no le interesa lacerar a sus detractores, a sus contradictores porque el liderazgo es ante todo un humanismo.

Grandes líderes de la humanidad como Jesús, Gandhi, Sócrates, han logrado cumplir con su misión gracias a la llamada interior que les impulsaba a mirar solo hacia el futuro movidos por una imbatible serenidad.

El éxito de la misión y la visión está supeditados a la capacidad que posea y despliegue el líder para ejercer primero el control sobre sí mismo, para mostrarse seguro de sí, demostrando la imperturbabilidad de ánimo frente a sus adversarios y contradictores; puesto que la abdicación ante la controversia deberá ser su mayor arma para desarmar los espíritus y lograr el “arrastre” hasta de aquellos que se muestran apáticos ante todo proyecto o iniciativa de trabajo social comunitario.

Con miras a alcanzar la visión y la misión, el liderazgo es la solución.

“No hay nada más triste que trabajar en una organización cuya cabeza es anodina, sin impulso vital, sin hábito poético -¡valga la expresión!- y sin capacidad alguna de inspirar y de ilusionar”.³⁹

Para el alcance de la visión y de la misión, el líder no sólo debe ser capaz de “arrastrar” a sus “seguidores”, sino que también debe tener la habilidad suficiente para convencer a otros a realizar acciones trascendentales que vayan en beneficio y beneplácito de todos los miembros de la comunidad educativa en la que se desenvuelve el accionar educativo.

³⁹ Ibid. p. 144.

“Arrastrar” y convencer, son fundamentales en la vida del líder.

Todo mundo quiere el cambio pero nadie asume la responsabilidad y el compromiso para liderarlo. Es lógicamente una tarea difícil en el Magisterio, porque la indiferencia ha echado sus raíces en las instituciones educativas; decir difícil no significa imposible, pero se requiere de una alta dosis de constancia y paciencia para vencer la resistencia. Se hará necesario diseñar y aplicar estrategias conducentes al establecimiento de un liderazgo tal, que permita vencer esos comportamientos renuentes y hostiles, propios de la naturaleza humana. Las resistencias al cambio son de dos tipos o categorías como las denomina Badaracco y son:

“/ ... / fuerzas divisivas que dispersan los esfuerzos de una compañía, y fuerzas de inercia que la hacen burocrática y renuente al cambio”.⁴⁰

2.5.9 El maestro y el liderazgo político. El trabajo de manera sectorial, aislada, desunificada, desvinculada de la realidad que viven los actores (estudiantes, padres de familia, maestros directivos - docentes), desconocedora de

⁴⁰ Ibid. p. 14.

los problemas que atraviesan y viven los niños, los adolescentes, los jóvenes, sólo conduce a la desidia, a la realización de un trabajo que se hace sólo por “cumplimiento”, está proyectando el quehacer pedagógico hacia un momento que puede ser explosivo e inmanejable por parte de quienes tiene el deber de educar y formar.

La organización y la institución educativa están llamadas a estructurar una política educativa y el ejercicio de un liderazgo directivo y docente que permitan regir y orientar los destinos de la comunidad educativa hacia la búsqueda de alternativas de solución a los problemas básicos que afronta, sobre todo aquellos que le son prioritarios como la salud y la educación.

Por lo anterior, debe partirse del principio fundamental de aprovechar todo ese cúmulo de experiencias e influencias que han venido acumulándose en la vida magisterial, año tras año. La experiencia obtenida en ese largo trasegar por las aulas y provenientes del trato con padres de familia, estudiantes y con otros maestros y otros entornos, convierten al maestro metafóricamente, en un depósito geológico capaz de usar esas potencialidades y canalizarlas a través de ese liderazgo natural del cual debe estar revestido.

El maestro es como una caja de resonancia de la comunidad educativa; él es quien puede y debe convertirse en el guía que dirija los destinos de la organización y de la institución educativa. Es a través del maestro como puede conocerse si la acción educativa ha arrojado resultados, si la comunidad ha recibido los beneficios del accionar pedagógico y con qué calidad, o si por el contrario, la institución, la organización y la comunidad, han vivido por largos años sumidos en una parodia educativa.

Las cosas no van a cambiar por sí solas, la labor es ardua, el camino es duro y escabroso, pero con voluntad, con vocación, con espíritu de servicio, con constancia y sacrificio, cada uno de los actores de la gestión educativa, con suficiente preparación y orientación, podrá asumir el rol que le compete en el proceso de formación de la juventud y en el desarrollo de proyectos que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad educativa.

El no desesperarse, el ser tolerante, el saber que el liderazgo implica sinsabores, riesgos, debe ser una constante del líder. Hay que partir del hecho concreto de que algunos cumplirán con la labor encomendada mientras que otros se dedicarán

a colocar abrojos en el camino, pero en la mente del líder, una cosa deberá permanecer intacta, inamovible, incolumne, y es, el futuro de toda la comunidad educativa.

Al respecto de lo anterior Badaracco afirma:

“/ ... / uno puede dar directrices. Algunos las cumplen, pero otros hacen otra cosa. O bien puede uno tratar de ganarse a la organización y convencer a la gente de que lo que uno está haciendo es para el futuro de la empresa o de la institución”.⁴¹

Superar la desidia, el desinterés, la reticencia, de los actores de la labor educativa y formativa, debe convertirse en la primera tarea del líder, para ello deberá desplegar el máximo esfuerzo, todo su potencial creativo, ser práctico en su tarea prioritaria central, para lo cual deberá enfilarse hacia la búsqueda de la fórmula eficaz para:

“Dominar las fuerzas de los intereses egoístas que siembran semillas de conflicto y división dentro de la institución”.⁴²

⁴¹ Ibid. p.13.

⁴² Ibid. p. 14.

2.5.10 Egoísmo y liderazgo

“La primera de las fuerzas divisivas que dispersan los esfuerzos dentro de una organización es el egoísmo, motivador dominante de la conducta humana”.⁴³

No puede el líder descuidar esta condición adversa del ser humano, porque es precisamente el egoísmo el que sume a la institución y a la organización en el estancamiento, el quedar inmersa en un callejón sin salida, perdida totalmente la dinámica, y por ende, el que no permite que se avance en ningún sentido, que tanto la institución como la organización caigan en el estatismo, que se suman en un estado de coma del cual les será difícil recuperarse.

Pero como se trata no sólo de plantear problemas sino de encontrar, proponer y desarrollar alternativas de solución, es aquí cuando el liderazgo se convierte en una puerta de salida a la crisis. Es el liderazgo quien puede ser el posible motor de arranque que coadyuve a generar la energía que se requiere para vitalizar el quehacer pedagógico y el accionar de toda la comunidad, en procura de un mejor estar y quehacer educativo. El liderazgo es el único que posibilita la unicidad entre los actores y en los criterios para sobreponer el interés general sobre el particular.

⁴³ Ibid. p. 15.

A veces el egoísmo se desarrolla por temor a que otros puedan alcanzar logros y que dichos logros puedan entrar a opacar las ansias ocultas de poder, por lo tanto, lo oportuno será canalizar esa natural tendencia humana del egoísmo por temor y orientarla para alcanzar los propósitos generales, encomendando ciertas actividades a los individuos ansiosos de poder, para hacerlos sentir importantes, necesarios y satisfechos.

En atención al egoísmo y las ansias de poder, Badaracco manifiesta:

“Las poderosas fuerzas divisivas tienen su origen la natural tendencia humana a buscar el medro personal. Este impulso lleva a las personas a tomar decisiones, interpretar información y actuar en formas que favorecen sus intereses personales y los de las subunidades en que trabajan ... lo hacen ganando y ejerciendo poder”.⁴⁴

Buscar que el otro se sienta importante, que piense que sus ideas son buenas, que sus aportes son fructíferos, alimentar su ego, puede ser una grandiosa política para vencer su egoísmo e inducir al egoísta a que colabore con las metas,

⁴⁴ Ibid. p. 16.

estrategias, filosofía, misión y visión, establecidas por los líderes y por la organización e institución educativa, para buen del conglomerado. Como tiene ansias de poder hay que permitirle que se lo gane aportando saberes y capacidades, en beneficio de la comunidad, Badaracco al respecto, nos dice:

“Yo no estoy convencido de que a los individuos fuertes los muevan por órdenes directas. Mi experiencia ha sido todo lo contrario: Qué sembrando la semilla y abandonándola y permitiendo que el otro coseche el fruto, muy frecuentemente se avanza más que con una orden directa ... ellos se enorgullecen de su intelecto y de sus realizaciones. Quieren ser inventoras y hombres de acción, y no que se les impongan las cosas. Si se les dice que hagan algo, intelectualmente lo aceptan, pero emotivamente se resienten”.⁴⁵

Un líder será eficiente cuando comprenda que las fuerzas degenerativas forman parte de la vida organizacional e institucional y cuando desarrolle habilidad para modificar esas tendencias que impiden el alcance de las metas y motive a los demás para que actúen en interés de la institución y de la organización, como un todo.

2.5.11 Un encuentro entre equipotentes. Consenso y trabajo en equipo, tiene que ser la consigna y la consecuencia de discusiones, negociaciones, dares y

⁴⁵ Ibid. p. 18.

tomares y formación de condiciones. Una política docente que considere como sus iguales a los padres de familia, estudiantes y demás personal que trabaja en la institución educativa, posibilitará un trabajo mancomunado dentro del campo educativo y le permitirá al líder llegar a convertirse en un ser amado, admirado, querido, respetado y necesitado por aquellas personas que en muchas ocasiones requieren con urgencia de una mano amiga que le permita asirse a la vida y las enrumben por senderos de armonía y que con mucha gratitud, brindarán reconocimiento eterno a quienes supieron tener con ellos un encuentro como equipotentes, todos en un mismo plano de igualdad trabajando por una causa común, sin arribismos, sin jerarquías, vehiculados por un lazo y fortalecidos por un accionar conjunto para bien de todos, con actitud de compromiso, venciendo unidos la apatía, el burocratismo, convirtiéndose en dolientes sinceros frente a los problemas de la comunidad educativa.

Un trabajo entre equipotentes permitirá diseñar un Proyecto Educativo Institucional que sea un verdadero proyecto de vida. El trabajo en colectivo permite descubrir causas y pasar de la política de atacar consecuencias a diseñar estrategias pedagógicas basadas en la realidad, en la cotidianidad, en las necesidades y problemas que afronta la comunidad y sus actores.

En la institución educativa las reuniones se convierten en una constante interrogatoria: ¿Por qué los padres de familia no asisten a las reuniones? ¿por qué los alumnos presentan bajo rendimiento? ¿por qué todo mundo quiere salir corriendo del colegio? ¿por qué esto y por qué lo otro?.

Para encontrar respuestas a los anteriores interrogantes no hay que ir muy lejos ni hacer excesiva lucubraciones; la respuesta es obvia, la podemos condensar en el siguiente aforismo:

“Ellos, al igual que los hijos, sólo ven en la escuela, el lugar de tortura, donde los maestros se limitarán a quejarse del bajo rendimiento, de la indisciplina de los estudiantes y a pedir alguna colaboración para resolver necesidades de la institución educativa”.⁴⁶

2.5.12 Un solo cuerpo y una sola alma fusionados por la negatricidad. Urge entonces que la institución educativa resuelva cuanto antes el divorcio reinante desde hace varios años entre directivos, docentes, padres de familia y estudiantes, como medida alternativa y eficaz para menguar los diversos dilemas que al

⁴⁶ ZAMBRANO, Norberto. Relación Escuela – Comunidad en el P.E.I. Centro Experimental Piloto – C.E.P. Nariño. San Juan de Pasto. 1995. p. 15.

interior de los procesos de formación de los niños, de los adolescentes y de los jóvenes, se presentan en forma rutinaria.

Se requiere entonces de constituir la unicidad entre ese cuerpo que es la institución y esa alma que está constituida por los actores de la comunidad educativa, con su diversidad de caracteres, de pensamientos, de ideologías, de actitudes para encarrilar todas las potencialidades humanas hacia el alcance de las metas, la visión y la misión, los objetivos y los fines, proyectados.

Todo aquello que sea negado debe ser rediseñado, replanteado, para mejorar el accionar de todos los comprometidos en los procesos educativos; sólo así podrá lograrse el éxito y el mejoramiento de las condiciones de vida de toda la comunidad, Si se niega, que sea para plantear nuevas alternativas pedagógicas y no para torpedear el accionar de los que hayan asumido un rol como líderes en procura del beneficio social.

En ciertas ocasiones, llegan a las instituciones personas con deseos, con ideas frescas, con motivaciones para trabajar por el bienestar y progreso de la comunidad, pero muy pronto esos deseos y motivaciones se ven truncados por

otros actores que consideran a los primeros como una amenaza para sus intereses personales.

Zambrano dice al respecto:

“Como la mayoría de las personas pueden atestiguarlo por su experiencia personal, son muchos los individuos que ingresan a las compañías con entusiasmo, energía e ideas – atributos que suelen relacionarse con el liderazgo-, pero los convencionalismos que nadie cuestiona, / ... / los procesos burocráticos la politiquería interna y la presión erosiva de los problemas diarios ahogan sus habilidades de **líderes**. En ese sentido puede decirse que el liderazgo se desaprende. También es cierto que hay organizaciones que sencillamente están enfermas. Una conducta cautelosa y política, ha hecho metástasis en ellas como un cáncer”.⁴⁷

2.5.13 La investigación y el liderazgo. Indudablemente, buscar y hallar el mejoramiento cualitativo de la educación que se imparte en las instituciones educativas y mejorar los espacios de participación de todos los comprometidos en el proceso educativo no es tarea fácil puesto que para ello se requiere que el maestro conozca los diversos problemas que afectan el adecuado desempeño de los roles de los actores.

Conocer implica asumir un compromiso de desarrollar la tarea investigativa sobre la vida escolar y sobre el grado de compromiso de aquellos que de una manera u otra viven el proceso pedagógico.

⁴⁷ BADARACCO, Joseph L. y Otro. El Liderazgo y la Lucha por la Integridad. Norma. Bogotá. Colombia. 1996. p. 203.

No cabe la menor duda que la escuela juega un papel fundamental, decisivo en el comportamiento social básico en la formación de valores y que son los líderes quienes con su accionar y su ejemplo, puedan desempeñarse en el campo de la experimentación.

“Se requiere entonces buscar caminos de aproximación a metodologías investigativas que se realicen en el terreno de la vida cotidiana, en la cual se construyen las relaciones entre maestros y alumnos, entre alumnos, entre alumnos y conocimiento, entre maestros y padres de familia”.⁴⁸

Es decir, que el maestro para poder liderar procesos de cambio en su labor para mejorar la calidad de su trabajo pedagógico, para lograr que el resto de actores de la comunidad educativa le acompañe en el liderazgo, deberá realizar una acción investigativa que le permita descubrir situaciones, para diseñar alternativas metodológicas para la construcción de procesos sociales que tiendan a reivindicar el mejoramiento de las condiciones de la labor educativa y pedagógica.

La investigación posibilita:

⁴⁸ ARIAS GÓMEZ, Martha Lina y Otros. Timidez y Agresividad en la Escuela. Vida Escolar en Colombia. F.E.S. Serie Alegría de Enseñar. 1992. p. 8.

“/... / que el maestro investigador se involucre en la cultura escolar, sensibilizándose a “ver” lo que siempre está ahí, pero que por obvio, se hace invisible, permitiendo así resaltar “lo cotidiano” como extraordinario para hacer de ello el objeto de la descripción y análisis”.⁴⁹

El conocimiento de la realidad cotidiana permite al maestro descubrirse a sí mismo, a los demás docentes, a los padres de familia y a los directivos, a los estudiantes, de una manera distinta, cayendo en cuenta de sus errores, aciertos, de su grado de conocimiento o de desconocimiento de la comunidad educativa de la cual forma parte esencial, pero sobre todo, detectar la importancia de asumir una posición de líder investigador de su propia realidad pedagógica, de su rol, y acabar de una vez con el mito de que el maestro sólo se moviliza cuando se trata de rebelarse contra el patrono de turno en miras a buscar reivindicaciones de tipo gremial, interesado exclusivamente en sus luchas de estómago, defendiendo su situación laboral contractual, pero alejado de la problemática que afrontan los otros actores de la comunidad educativa.

El maestro que investiga puede mejorar su accionar pedagógico, pues enfoca el discurso pedagógico a situaciones reales de la cotidianidad de la comunidad educativa y estará en condiciones de demostrar que:

⁴⁹ Ibid. p.11.

“/.../ él también es capaz de incidir en el medio educativo porque tiene un poder de conocimiento de la vida escolar /.../. No sobra decir que entre las restricciones que le imponen el currículo, los horarios y otras estructuras de vida escolar, él también posee un margen de autonomía que tal vez no imagina ni aprovecha del todo”.⁵⁰

Si existe un conocimiento plano del contexto social y cultural en el que se adelanta la labor pedagógica, se podrá clarificar la postura y responsabilidad de los actores educativos, al mismo tiempo que orientar la propia labor educativa por el sendero más seguro, más real, en el que se de un manejo acertado de todas las situaciones sociales y educacionales – formativas que se presentan.

Como se trata de buscar y lograr que hay una verdadera **participación** en el desarrollo de los procesos de formación educativa por parte de todos los actores de la comunidad educativa, que mejor que inducir al **trabajo cooperado** desde un accionar “práctico reflexivo”. Hay que tener en cuenta que:

“El formador debe actuar como “un práctico reflexivo”, un investigador en la acción de su propia práctica, que genera reflexión en y sobre la práctica de los

⁵⁰ Ibid. p. 13.

participantes, con lo que estos se convierten en actores reflexivos y **colaborativos de la labor educativa**”⁵¹.

2.5.14 Función de la escuela en la comunidad

“La razón de ser de la escuela adquiere todo su sentido cuando se articula un proyecto social **centrado en la persona humana**, capaz de superar todo tipo de denominaciones entre los hombres y de realizar el ideal de una sociedad comunitaria, en la cual los seres humanos fortalecen su personalidad en **interacción** solidaria y fraterna”⁵².

La experiencia en la docencia le indica claramente al maestro que cuando la institución educativa permanezca libre de intereses individualistas y todos los actores orientan su accionar hacia la búsqueda del bien común, es posible hacer de ella un laboratorio de vida donde los estudiantes, los padres de familia, los profesores, el personal directivo y administrativo, le den sentido al quehacer pedagógico.

⁵¹ Op. Cit., DELGADO. p. 15.

⁵² ORDOÑEZ O. Jesús G. Cómo Educar para la Grandeza. Kimpres Ltda. Bogotá, Colombia. 1987. p. 97.

La escuela de hoy tiene que recuperar el liderazgo que otrora tuvo a nivel de comunidad y esto no es posible si la actividad pedagógica, cultural y social, de la educación, no abren sus puertas a la **participación comunitaria** y si no hay interés de los actores de la comunidad educativa por comprometerse a su vez con el mejoramiento de la calidad educativa como también en el mejoramiento de las condiciones de vida de todos los asociados a la escuela. Sólo así, **los aprendizajes se tornarán significativos.**

De no ocurrir la función social, la actividad pedagógica de la escuela continuará reducida a los aprendizajes nemotécnicos, continuarán dispersos los actores, como islas, y sus roles no adquirirán una dimensión proyectiva y productiva; en una palabra, **la escuela seguirá carente de vida, de significado.**

“La escuela carente de significado, incapaz de incorporarse a su contexto /.../, con un ambiente aburrido donde los niños y los jóvenes desarrollan, por sí mismos y de manera creativa /.../ invierten su tiempo en lo único atractivo que tiene la escuela: El recreo”.⁵³

⁵³ Ministerio de Educación Nacional – M.E.N. Escuela Siglo XXI. Plan Decenal de Educación. Servigraphic Ltda. Bogotá, Colombia. 1998. p. 98.

En razón a los postulados anteriores, el Colegio Aurelio Arturo Martínez tiene que orientar su proceso pedagógico hacia una **práctica significativa** con integración de la comunidad educativa.

Los maestros, una vez asuman su liderazgo y orienten su rol al servicio social, podrán hacer de la institución educativa un verdadero proyecto personal de vida, lo que implica:

“Incorporar a su práctica la dimensión política de la educación como el quehacer encargado de construir, con los otros, el criterio de la participación para encontrar el sentido de ser de las personas, ciudadanos, comunidades activas, constructoras de vida”.⁵⁴

Todo lo manifestado hasta aquí, implica que todos los actores educativos tiene que asumir un compromiso para **trabajar cooperadamente** en el desarrollo de los procesos de aprendizaje para poder alcanzar el mejoramiento del nivel de vida y por ende de la calidad educativa.

⁵⁴ Ibid. p. 99.

Se hace necesario entonces que la comunidad educativa comprenda que:

“La escuela debe estar dispuesta para que el usuario se sienta plenamente importante e interesante para los demás y que satisfaga las necesidades y solucione sus problemas”.⁵⁵

2.6 SIGNIFICADO DE TÉRMINOS

Acción pedagógica. La acción pedagógica se entiende como aquel conjunto de acciones que posibilitan el convertir a la escuela en un verdadero proyecto de vida para la comunidad educativa; un proyecto de vida no centrado única y exclusivamente en el estudiante y los contenidos programáticos, sino que sea abarcador para todos los asociados y que les permita participar activamente.

Actitud. Posición asumida por los actores de la acción pedagógica frente a los diferentes problemas educativos o situaciones sociales propias de la comunidad educativa.

⁵⁵ Op., cit. ZAMBRANO. p. 30.

Actores asociados. Con este término se hace referencia a cada uno de los integrantes de la comunidad educativa (estudiantes, padres de familia, profesores, directivos) quienes en conjunto son los directos responsables de la acción pedagógica que se adelanta en el colegio.

Anodina. Con este término se quiere dar a entender la ausencia de una persona con autoridad frente a la comunidad educativa. No es lo mismo que la institución educativa tenga un rector y unos maestros dedicados a cumplir con unas funciones legales, a tener un grupo de profesionales con capacidad de liderar procesos de cambio y desarrollo social a partir de su propia comunidad educativa para luego proyectarse hacia el entorno sociocultural del colegio.

Aprendizaje nemotécnico. Aprendizaje de carácter teórico memorístico contrario al aprender haciendo como lo sugiere la pedagogía moderna.

Aprendizaje. Posibilidad de aplicar en la práctica social todo aquello que ha sido adquirido teóricamente en el aula de clase.

Aptitud. Capacidad que poseen los miembros de la comunidad educativa para ejercer sus roles con eficacia y eficiencia y que contribuyen al mejoramiento de las condiciones de vida de los asociados.

Aséptica. Significa que la institución y la organización educativa deben permanecer libres de toda intromisión o incidencia de agentes externos a la labor pedagógica con miras a lograr que al interior de ella se genere un verdadero laboratorio de vida y de progreso para la comunidad educativa en general.

Comunidad. Conjunto de personas que trabajan mancomunada y democráticamente por un bien común.

Comunidad educativa. El término encierra todos los actores que participan en el accionar pedagógico de la institución educativa. Comprende a estudiantes, padres de familia, docentes y administradores del plantel educativo.

Concertar. Implica ponerse de acuerdo todos los sectores de la comunidad educativa para estructurar y desarrollar los diversos proyectos pedagógicos que conduzcan a mejorar la calidad educativa y las condiciones de vida de los asociados.

C.P.C. Constitución Política de Colombia.

Contexto. El término se aplica al entorno social en el que el maestro ejerce su rol.

Desarrollo holístico. Todo aprendizaje debe ser integral, debe desarrollarse buscando la formación total del ser humano. Lo holístico significa el desarrollo del líder en su totalidad (como ser físico, biológico, cultural, ético, axiológico y psicosocial).

Desarrollo sinérgico. Fuerza interior que permite al líder demostrar su capacidad para hacer algo por sí mismo. La sinergia radica y surge desde el interior de cada persona.

Equipotentes. Implica que todos los actores de la acción pedagógica deben trabajar de manera concertada, en un plano de igualdad, como equipo.

Escuela. Institución cuyo fin cobra sentido en el desarrollo humano de los integrantes de la comunidad educativa.

Humanismo. Este término se refiere a esa nueva perspectiva educativa que tiende a centrar su atención en el proceso de formación de seres humanos con la participación de seres humanos en un encuentro totalmente interpersonal, que haga posible la autorrealización de todos los actores de la comunidad educativa.

Institución. Con este término se quiere hacer referencia a aquellas mismas personas de la comunidad educativa que se preocupan por sí mismas sin brindarle importancia al trabajo colectivo, cooperado, de equipo. A cada quien le importa su propia vida sin importar lo que pase con la vida de los demás, por ejemplo: A los maestros les importa cuanto les ocurre como gremio y como personas.

Liderazgo. Entendido como aquel proceso que se encamina al desarrollo de la personalidad individual a través de la asociación voluntaria y al crecimiento del grupo en un tiempo significativo en un sistema socioeducativo que impulsa al hombre a compartir con los demás sus intereses y a preocuparse por el servicio a los demás.

Liderazgo democrático compartido. El término se aplica al ejercicio de roles por parte de cada uno de los asociados de la comunidad educativa como alternativa pedagógica para una actuación más comprometida en la labor pedagógica con miras a lograr que de la participación pasiva se parte a la participación activa de todos los involucrados en la actividad escolar.

Líder. Se considera como tal a aquella persona que está en condiciones tanto

humana como intelectuales y con capacidad para convertirse en un guía de buena voluntad, entusiasta, comprometido con su comunidad, con sentido de pertenencia para con su institución y la organización, de las cuales forma parte esencial.

Líder natural. Individuo que posee cualidades innatas y que tiene vocación para poner sus capacidades al servicio de los demás.

Líder social. Es aquel que motiva, sensibiliza, tiene autoridad y ejerce poder para establecer vínculos en la comunidad e invoca al trabajo participativo en virtud de la consulta sistemática de la realidad. Este líder gusta de comprometerse en la búsqueda de alternativas de solución a la problemática sociocultural comunitaria.

Maestro. Aplicado este término a aquel ser humano que mantiene un vínculo estrecho con todos los integrantes de la comunidad educativa; es un ser preocupado y comprometido con toda la problemática por la que atraviesan los actores del proceso educativo.

Metastasis. Con este término se quiere significar cómo un problema externo de un individuo o de un grupo puede llegar a afectar el normal desarrollo y correcto funcionamiento de todo el engranaje organizacional e institucional.

Negatricidad. Con este término puede entenderse que todos los seres humanos tienen pensamientos divergentes, que es posible que se presenten contradicciones, pero que quien objete o esté en contra de un proyecto de beneficio comunitario, tenga la entereza, el carácter y la capacidad suficiente para proponer una alternativa de solución que reemplace aquella que se propuso antes y él negó, contradijo y desaprobó.

Organización. El término está aplicado a ese conjunto de personas de la comunidad educativa y que en consecuencia son quienes le dan sentido a la acción pedagógica a través del trabajo que realizan. Dicho de otro modo, la organización adquiere sentido en el hacer de manera conjunta, cooperada, en un encuentro entre equipotentes.

Paradigma. Se debe entender como mapa o modelo que es útil para no perder el rumbo que debe dársele a la acción pedagógica.

Potencialidad. Hace referencia a las habilidades y destrezas que de manera intrínseca o natural, posee cada individuo.

Profesor. Este término se aplica a aquel profesional de la educación que se halla

dedicado exclusivamente a la cátedra de su especialidad, al cumplimiento del programa y sus contenidos, sin establecer una relación con la problemática social de los diversos estamentos de la comunidad educativa.

Psicoafectivo. Con este término se hace referencia a situaciones de orden afectivo que de una manera u otra pueden afectar el comportamiento de un individuo o de un grupo social, y que por consiguiente, debe ser de preocupación para toda la comunidad educativa.

Rol. Papel que le corresponde desempeñar a cada una de las personas que forman parte de la comunidad educativa. El ejercicio del rol depende de la posición desde la cual se participa en la acción pedagógica. El rol es independiente de la persona pero es inherente a la función.

Socioafectivo. Significa que en la comunidad educativa deben reinar relaciones sociales armoniosas, fundamentales para la salud ambiental espacial, en la que se desarrolle el accionar pedagógico.

Vocación. Capacidad de entrega de manera voluntaria a una causa. En la vocación no median los intereses personales particulares puesto que la prioridad es el bien común.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El desarrollo de este trabajo investigativo, por su carácter cualitativo tendrá un enfoque de tipo:

- Exploratorio
- Descriptivo
- Propositivo

Tipo exploratorio. Porque esta investigación está encaminada al abordaje de una temática que no ha sido abordada con anterioridad en el entorno social educativo de la institución educativa objeto de la misma.

La problemática a estudiar hace referencia al rol que cada grupo de actores de la comunidad educativa viene desempeñando dentro del desarrollo del quehacer pedagógico que se adelanta en el Colegio Aurelio Arturo Martínez.

Tipo descriptivo. La investigación es del tipo descriptivo porque a través de ella se busca describir situaciones relacionadas con el concepto que tiene la población sujeto de la muestra con respecto al rol que desempeñan como actores del desarrollo de la actividad escolar adelantada en el colegio.

La descripción estará orientada a representar por medio del lenguaje todos aquellos detalles que permitan suministrar una idea cabal sobre diferentes aspectos inherentes al rol que los estudiantes, padres de familia, profesores y directivos docentes, como elementos de la población que conforma la unidad de análisis, presentan con respecto a: La motivación personal, la satisfacción, el nivel de integración y el grado de compromiso, con referencia a la actividad pedagógica.

Tipo propositivo. Como resultado final de la labor investigativa, se proyecta plantear una propuesta dirigida a buscarle solución a la situación problémica que se desprenda de la investigación y que tienda a beneficiar a toda la comunidad educativa “aureliana” de manera conjunta.

3.2 UNIDAD DE TRABAJO

Población. Para el trabajo de campo y para los propósitos de la investigación, la

población a ser investigada, comprende: Estudiantes, padres de familia y docentes, de los Grados Once del Colegio Aurelio Arturo Martínez, del Barrio Pandiaco, Municipio de Pasto, Jornada de la tarde.

Unidad de análisis. Para efecto del análisis se recolectará la información en la totalidad de la población sujeto de la investigación.

POBLACIÓN	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Estudiantes Grado 11 - 1	32
Estudiantes Grado 11 – 2	25
Padres de Familia de Grados Once	54
Profesores del Grado Once	8
Directivos – docentes	2
TOTAL POBLACIÓN	121

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para recolectar la información se hará un trabajo de campo que permita medir la magnitud del problema; para tal efecto se aplicará como técnica la entrevista estructura a todos los integrantes contemplados en la población a investigar.

LA ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Objetivos

Al aplicar esta técnica se pretende obtener una información que permita:

- Determinar la existencia o no de una acción pedagógica integral con participación activa de los diferentes estamentos de la comunidad educativa “aureliana”.
- Establecer el conocimiento que tiene cada uno de los actores de la comunidad educativa sobre el liderazgo y su incidencia en el mejoramiento de las condiciones de vida.

3.4 TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Como estrategias para analizar e interpretar la información, se utilizarán:

- La inducción analítica
- La asociación teórica
- La categorización

La inducción analítica se empleará para hacer un análisis de los diversos discursos proporcionados por los informantes desde dos dimensiones:

- En vivo
- En sustantivo

El análisis en vivo permitirá codificar la información en ideas fundamentales tal cual hayan sido producidas por los informantes.

El análisis en sustantivo hará posible la categorización de la información en abstracciones conceptuales primarias, las que luego se someterán a un proceso de depuración, de donde, resultan unas categorías sustanciales, las que orientarán la teoría generada del proceso investigativo.

A través de la asociación teórica se relacionarán los referentes teóricos que apoyaron el estudio con las categorías resultantes del proceso de análisis de la información, ejercicio que contribuirá con la construcción de la teoría generada de esta investigación.

4. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

4.1.1 Aplicación de encuesta a estudiantes. Con las preguntas formuladas a través de este instrumentos se pretende establecer si la acción pedagógica está siendo orientada hacia la formación del estudiante como líder.

4.1.2 Aplicación de entrevista estructurada a docentes. Esta técnica se aplica con el propósito de determinar el ejercicio o no del liderazgo de los docentes en el desarrollo del quehacer pedagógico y de qué manera dicho accionar contribuye con el estudiante en su formación como líder.

4.1.3 Aplicación de encuestas a padres de familia. Este instrumento se aplica para establecer el conocimiento que sobre liderazgo poseen los padres de familia y la forma como ellos participan en el desarrollo de los diferentes procesos pedagógicos que adelanta la institución educativa.

4.2 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

4.2.1 Análisis y categorización de encuesta aplicada a estudiantes. Para el análisis de esta información se procede a codificarla, organizarla en respuestas con patrones afines, estableciendo al mismo tiempo la frecuencia y de ella unas categorías primarias cercanas.

4.2.1.1 Análisis y categorización de encuesta a estudiantes

Cuadro 1

Ítem 1

Pregunta. ¿Qué piensa usted de la educación que recibe en el colegio?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Esta es regular porque el colegio necesita preparar a los alumnos para que sirvan a la sociedad y puedan hablar en público.	35		1	Acción pedagógica insuficiente.
2.	Que la educación para mi fue buena sino que hay personas que no saben aprovechar y se echan al desperdicio.		8	2	Desinterés por el aprendizaje.
3.	Fue muy bueno adquirir conocimientos los cuales me ayudaron a salir adelante y ha llegar a donde estoy ahora una persona de bien útil a la sociedad y a mi familia.	14	43	3	Contribuyó para elevar mi autoestima.
TOTAL		14			

Fuente: Esta investigación 2001.

Cuadro 2

Ítem 2

Pregunta. ¿En qué forma el colegio contribuye al mejoramiento de las condiciones de la vida de la comunidad educativa?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Ha contribuido con el aula de informática con edificar otro piso para que puedan más estudiantes tener oportunidad a participar de éste mejorando luces y baños a los cursos.	9		4	Mejoramiento del ambiente físico
2.	Para mí de ninguna forma		20	5	Práctica social insuficiente
3.	El colegio contribuye dando educación con las materias que enseñan los profesores.		28	6	Desarrollo de contenidos programáticos sin visión comunitaria.
TOTAL		9	48		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 3

Ítem 3

Pregunta. ¿En qué participa usted en los proyectos que para beneficio de la comunidad educativa adelantan los maestros del colegio?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Hasta ahora no he visto un maestro que saque un proyecto para el mejoramiento de la comunidad por eso no he participado.		37	7	Ausencia de proyección a la comunidad.
2.	Participo estando de acuerdo con los programas que ellos hacen de las materias que dictan.		17	8	Conformismo con contenidos programáticos
3.	Tratando que no destruyan el colegio que es nuestro segundo hogar.	3		9	Manifestando sentido de pertenencia
TOTAL		3	54		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 4

Ítem 4

Pregunta. ¿Como estudiante de qué manera está contribuyendo al mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad educativa?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Tal vez enseñando a nuestros compañeros a una buena formación como respetando a los demás y enseñándoles nuevas cosas, una buena expresión, el compañerismo y la sinceridad.	8		10	Compartiendo valores
2.	Siendo sincera de ninguna forma ya que nosotros como alumnos sólo pensamos en pasar una materia, en recochar y en quedar aparentemente bien ante los demás.		35	11	Ausencia de compromiso
3.	Pienso que la única manera que ahora puedo y es respondiendo académicamente y prestando mis servicios cuando me lo han pedido.	14		12	Dedicación del estudio
TOTAL		22	35		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 5

Ítem 5

Pregunta. ¿Después que termine de estudiar, qué proyectos desarrollará para mejorar las condiciones de vida de su comunidad?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Yo tengo que ver por mi familia no por otros porque la familia es primero.		6	13	Manifestación de pensamiento egocéntrico
2.	Nosotros no salimos muy preparados para ayudar a la comunidad.		36	14	Acción pedagógica sin visión de liderazgo
3.	En mi comunidad nada ya que es una comunidad donde la experiencia y el empuje lo tienen los mayores.		15	15	Aceptación del tradicionalismo
TOTAL			57		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 6

Ítem 6

Pregunta. ¿De qué manera intervienen sus padres en su educación?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Dándome lo que necesito para mi colegio	12		16	Aporte económico
2.	Preguntándome como me va en el colegio si tenemos algún problema con sus consejos de que seamos personas de bien de que seamos lo que ellos no fueron.	5		17	Manifestaciones de afectividad
3.	Intervienen en mi educación cuando los llaman a reuniones.		40	18	Insuficiente participación en acción pedagógica
TOTAL		17	40		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 7

Ítem 7

Pregunta. ¿Qué significa para usted ser líder?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Es aquella persona que quiere lo mejor para su comunidad y siempre buscará el progreso para que todos los que vengan hagan lo mismo que es dar un granito para ayudar.	16		19	Persona que busca el progreso comunitario
2.	Un líder es tener berraquera para aguantarse todas las cosas que se le vienen encima no dejarse de las demás personas porque si esto pasa él no será conocido como un líder en su barrio o ciudad.		20	20	Persona que todo lo permite
3.	Alguien que apoya el pueblo para que después éste proponga o manda sus leyes para que estos las cumplan.		21	21	Persona con carácter dominantes
TOTAL		16	41		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 8

Ítem 8

Pregunta. ¿Qué cualidades debe tener un líder?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Es aquella persona que siente que puede manejar un grupo o una sociedad.		16	22	Persona autoritaria
2.	Tiene que tener capacidad para poder expresarse tienen un buen vocabulario no ser tímido y saber ordenar su ideas compartir sus comentarios con los demás.	21		23	Ser buen comunicador
3.	Es aquella persona que hace las cosas de la comunidad.		20	24	Tener carácter servil
TOTAL		21	36		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 9

Ítem 9

Pregunta. ¿Qué piensa usted de la educación que recibe en el colegio?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	El colegio debería crear una clase o en la materia de democracia enseñarnos a manejar la palabra y a darnos cuenta de los problemas que a la comunidad agobian.		15	25	Necesidad de incluir área de formación de líderes
2.	Instruyendo a los alumnos sobre como desempeñar una labor de líder en su comunidad con preparación adecuada la cual deben impartir en el colegio desde el primer grado de secundaria.		22	26	Necesidad de capacitación oportuna sobre liderazgo
3.	Dándole a conocer una forma de cómo organizarnos para salir adelante en los problemas que tengamos en la comunidad.		20	27	Necesidad de orientación hacia la solución de problemas comunitarios
TOTAL			57		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 10

Ítem 10

Pregunta. Cómo son las relaciones interpersonales entre:					
Maestro - Maestro					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Si son muy buenas porque existe diálogos, compañerismo y más que todo sinceridad.	19		28	Buenas relaciones entre docentes
2.	Creo que por lo que hemos visto los estudiantes las relaciones de los profesores del colegio les falta unidad y diálogo.		38	29	Falta de integración entre docentes
TOTAL		19	38		
ESTUDIANTE – ESTUDIANTE					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Entre el curso la relación es buena nos la llevamos bien pero con los alumnos de los demás curso no tratamos por la falta de diálogo de los demás alumnos.		34	30	Ausencia de relación entre grados
2.	Debido a la confianza que hay entre nosotros los alumnos del colegio porque todos vivimos juntos todos los días y nos estamos viendo en los descansos y nos entendemos porque es el mismo medio.	23		31	Relaciones cimentadas en el encuentro contextual diario
TOTAL		23	34		
MAESTRO – ESTUDIANTE					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Aparte de maestros los profesores siempre buscan la forma de familiarizarse y convertirse en un amigo con algunos estudiante.		22	32	Relaciones direccionadas por el maestro
2.	No son buenas sino regulares porque a veces somos muy impulsivos y ante una llamada de atención reaccionamos de una forma grosera y entonces no nos gusta que el profesor si es amigo nos llama la atención.		35	33	Relaciones condicionadas por el alumno
TOTAL			57		

MAESTRO – PADRES DE FAMILIA					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Excelente porque los profesores los tratan muy bien a nuestros padres de familia y a todos los demás.	20		34	Relaciones cordiales
2.	Hay poca conversación con los padres de familia ya que ellos los padres de familia no van a preguntar como está la educación de su hijo y van pero cuando los llaman a las reuniones los profesores.		37	35	Relaciones ocasionales
TOTAL		20	37		
PADRES DE FAMILIA - ESTUDIANTE					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Hay padres de familia que ni siquiera les importa como estén y como se sientan sus hijos.		42	36	Relaciones carentes de afectividad
2.	Individualmente puedo decir que la relación de mis padres conmigo funciona bien por el diálogo, la confianza y la comprensión.	15		37	Relaciones afectivas
TOTAL		15	42		

Fuente: Esta investigación – 2001.

4.2.2 Análisis y categorización de entrevista estructura a docentes. Para el análisis de la información suministrada por los profesores, se procede a codificarla, organizarla en respuestas con patrones afines, estableciendo al mismo tiempo la frecuencia y de ella unas categorías primarias.

De igual modo, se aplicó para el análisis de la entrevista, la técnica de análisis en vivo y en sustantivo.

4.2.2.1 Análisis y categorización de entrevistas estructuradas a docentes

Cuadro 1

Ítem 1

Pregunta. ¿Cuáles son los roles del maestro?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Persona íntegra, responsable, capaz, respetuosa, con capacidad para dirigir y concertar, reflexiva, con capacidad de aceptar sus errores para mejorar.	7		38	Posesión de cualidades especiales (roles socioemocionales)
2.	Orientador, maestro, padre de familia, amigo, terapeuta, altamente profesional que ayuda a desarrollar las capacidades, formador de cualidades positivas en los alumnos, guía, facilitador, instructor.	3		39	Roles laborales
TOTAL		10			

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 2

Ítem 2

Pregunta. ¿De qué manera compromete al padre de familia en la acción pedagógica que usted adelanta?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Cuando se sostiene diálogo con él y con el hijo se le hace caer en cuenta que la educación no se ejerce como una obligación sino como una oportunidad de desarrollo y mejor futuro.	4		40	Orientación al padre de familia
2.	No, lastimosamente no he planeado ninguna actividad directa que involucre al padre de familia.		6	41	Ausencia de acción pedagógica comprometedora
TOTAL		4	6		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 3

Ítem 3

Pregunta. ¿Qué proyecto pedagógico desarrolla usted con la comunidad educativa y cuáles beneficios produce a la misma?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	En este momento no desarrollo un proyecto propio sino de continuar un proyecto existente que es el programa de área.		9	42	Desarrollo programático del área de sin visión comunitaria
2.	El estudiante va a compartir su conocimiento extracurricular con un ente diferente a la sociedad ya que éstos son limitados físicos invidentes donde el estudiante va a sentir el dolor humano.	1		43	Proyecto de asistencia a limitados físicos
TOTAL		1	9		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 4

Ítem 4

Pregunta. ¿Qué significa para usted el liderazgo?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Es la capacidad que poseen ciertas personas para dirigir acciones que beneficien a un grupo.	3		44	Acciones para dirigir acciones
2.	Es una persona que reúne una serie de valores y observa un comportamiento ético frente a la sociedad.		7	45	Persona que realiza acciones
TOTAL		3	7		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 5

Ítem 5

Pregunta. ¿Cuál es el perfil de un líder?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Una persona con suficientes conocimientos, responsable, respetuosa, agradable, sobretodo comprometida con un trabajo comunitario.	10		46	Persona con aptitudes morales e intelectuales
		10			

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 6

Ítem 6

Pregunta. ¿Qué roles desempeña el líder?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	El líder desempeña papeles como: Orientador, profesor, instructor, compañero y modelo a seguir, orador.	4		47	Roles laborales
2.	Es un conductor que goza del aprecio de los demás, es seguro y tiene claros los objetivos que persigue, no es conflictivo, tiene capacidad de congregación, actúa con eficacia y eficiencia.	6		48	Roles socioemocionales
TOTAL		10			

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 7

Ítem 7

Pregunta. ¿De qué manera la acción pedagógica que usted desarrolla contribuye en la formación del estudiante y del padre de familia como líderes?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	No podemos hablar de que la labor de los docentes sea de buscar formar líderes en la comunidad educativa, sino impartir conocimientos.		6	49	Acción pedagógica centrada en lo académico sin proyección a la comunidad
2.	El conocimiento del área en forma específica, la inculcación de valores, la orientación y los consejos le permitirán desarrollar paulatinamente esos elementos que caracterizan al líder en el caso del alumno. En el caso del padre de familia poco se trabaja.		4		
TOTAL			10		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 8

Ítem 8

Pregunta. ¿En qué forma el liderazgo contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida la comunidad educativa?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	En muchas formas ya que de ahí depende el progreso y el trabajo en comunidad es el más productivo.	4		50	Permitiendo el trabajo mancomunado
2.	Cuando se tienen visiones de un futuro mejor se cambia de actitud.	6		51	Promoviendo el cambio de actitud
TOTAL		10			

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 9

Ítem 9

Pregunta. ¿Cuáles han sido sus limitaciones para ejercer el liderazgo?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Poca disponibilidad de tiempo y falta de capacitación en la elaboración de proyectos pedagógicos.		6	52	Falta de tiempo y capacitación
2.	Falta de integración y compromiso de los estamentos de la comunidad. Todos son indiferentes.		2	53	Ausencia de compromiso
3.	Falta de financiación		2	54	Carencia de financiación
TOTAL			10		

4.2.3 Análisis y categorización de encuesta aplicada a padres de familia.

Para el análisis de la información suministrada por los padres de familia se recurre a la técnica de análisis en vivo y en sustantivo. La información se codifica, se organiza en respuestas con patrones afines, estableciendo la frecuencia y extrayendo unas categorías primarias.

4.2.3.1 Análisis y categorización de encuesta a padres de familia

Cuadro 1

Ítem 1

Pregunta. ¿De qué manera participa usted en la educación de su hijo?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Dándole todo lo que necesita para sus deberes de las tareas como los profesores le exigen y pagándole la matrícula.	10		56	Aporte de recursos económicos
2.	Asistiendo a las reuniones que nos llaman al colegio para saber de cómo van en los estudios.		38	56	Participación obligatoria
3.	Dándoles tiempo para que estudien para sus exámenes y hagan las tareas.	9		57	Aporte de tiempo
TOTAL		19	38		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 2

Ítem 2

Pregunta. ¿De qué manera la educación que su hijo recibe en el colegio le sirve para ayudar a resolver los problemas de su comunidad?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	La educación que mi hija recibe no sirve para ayudar a la comunidad porque en el colegio hay problemas que no se han resuelto entonces como se puede ayudar a la comunidad sino les han enseñado como acercarse a la comunidad ni a resolver los problemas de la vida diaria.		33	58	Acción pedagógica sin proyección a la comunidad
2.	La educación que mi hija recibe ayuda, a la comunidad donde vivimos ya que por estudiar tiene más conocimientos y serviría para que de a conocer sus propuestas y ayude para bien del barrio.	9		59	Compartiendo conocimientos
3.	Creo que la educación que recibe es buena pero no para decir que esté preparada para resolver problemas de la comunidad o hable de algo por que no le gusta participar en reuniones de comunidad.		15	60	Falta preparación para trabajar con la comunidad
TOTAL		9	48		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 3

Ítem 3

Pregunta. ¿Qué actividades realiza el colegio en beneficio de la comunidad educativa?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Sólo cumple con la responsabilidad de dar la educación a nuestros hijos de acuerdo a las leyes que el gobierno les exige.		36	61	Formación sólo académica
2.	El colegio ha realizado actividades en beneficio del mismo, las cuales son colocación del pasamos en las gradas de la biblioteca las nuevas luces en todos los cursos y control estricto en portería.	12		62	Mejoramiento de planta física
3.	Este no realiza ninguna actividad para la comunidad porque este es muy desorganizado porque a este le hace falta un líder honesto y capaz para desarrollar ideas buenas para sacar adelante a la comunidad.		9	63	Acción pedagógica sin proyección comunitaria
TOTAL		12	45		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 4

Ítem 4

Pregunta. ¿Por qué usted no participa en las actividades que programa el colegio?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	En ocasiones por falta de tiempo por el trabajo y por el temor a hablar en público.		30	64	Falta de seguridad en sí mismo
2.	Yo no he participado porque uno no es preparado para eso y hay personas más capacitadas que pueden participar y dar su opinión.		15		
3.	Yo no participo en las actividades programadas por el colegio por que no realizan actividades donde uno pueda participar.		12	65	Actividades no concertadas
TOTAL			57		

Fuente: Esta investigación – 2001-

Cuadro 5

Ítem 5

Pregunta. ¿En qué proyecto de beneficio para la comunidad educativa, que haya programado el colegio, ha participado usted?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	En ninguno porque no he escuchado de ninguno pero lo haría con mucho gusto en adelante en cualquier proyecto que se presente.		15	66	Acción pedagógica sin proyección a la comunidad
2.	En ninguno ya que por motivo de trabajo no he podido colaborar.		17	67	Ausencia de participación en actividades escolares
3.	Colaborándoles con dinero o pongamos cuando no pidieron para hacer esos salones muy bien colaboramos también con reuniones.		25	68	Haciendo aportes económicos
TOTAL			57		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 6

Ítem 6

Pregunta. ¿Qué significa para usted el liderazgo?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Es la capacidad de representar y orientar a un grupo bien sea una comunidad en sí puede ser la junta comunal, en la familia, el colegio y que hace respetar los derechos.	8		69	Capacidad para representar y orientar
2.	Liderazgo significar ser la cabeza de mando, el que tiene la autoridad, y es la persona responsable de todo lo que suceda en el grupo o familia.		35	70	Persona que ejerce poder sobre las demás
3.	El cual tiene que hacer todo lo posible a beneficio de su comunidad y también es capaz de enfrentar problemas.	14		71	Persona que lo hace todo
TOTAL		22	35		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 7

Ítem 7

Pregunta. ¿Cuál es el trabajo que debe desempeñar un líder?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Organizar ideas aportadas por la gente y llevarlas para obtener soluciones encaminar a toda la comunidad para realizar diligencias y obtener beneficios para la comunidad.	12		72	Realización de actividades para bien común
2.	Manda en el lugar que se encuentre el líder o entonces manda en diferentes partes.		20	73	Persona que ejerce el poder
3.	Tiene que hacerse cargo de todas las personas que él representa y de todos los cargos.		25	74	Persona paternalista
TOTAL		12	45		

Fuente: Esta investigación – 2001.

Cuadro 8

Ítem 8

Pregunta. ¿Qué proyecto de beneficio comunitario le gustaría que el colegio lidere y para qué?					
CÓDIGO	RESPUESTAS CON PATRONES AFINES	FRECUENCIA		CATEGORÍAS PRIMARIAS	
		POSIT.	NEGAT.	No.	CATEGORÍA
1.	Realizar varias actividades como campeonatos, jornadas recreativas brigadas de salud en función de ayudar alas comunidades y para que los jóvenes no caigan en visión.		14	75	Necesidad de proyectos para utilización del tiempo libre
2.	Que hubieran algunos cursos de capacitación en liderazgo porque la comunidad los necesita y otros cursos de capacitación y que sean de beneficio para la comunidad como las charlas con psicólogo para los estudiantes como para nosotros la comunidad.		20	76	Necesidad de capacitación a padres de familia y estudiantes
3.	La capacitación que me gusta podría ser que nos enseñen peluquería, sastrería o un trabajo que sea de beneficio, también de aseo y cocina, porque así las hijas salen hacer algo bueno para la comunidad.		23		
TOTAL			57		

Fuente: Esta investigación – 2001.

4.3 LISTADO DE CATEGORÍAS PRIMARIAS

4.3.1 Encuesta a estudiantes

1. Acción pedagógica insuficiente
2. Desinterés por el aprendizaje
3. Contribuyó para elevar mi autoestima
4. Mejoramiento del ambiente físico
5. Práctica social insuficiente
6. Desarrollo de contenidos programáticos sin visión comunitaria
7. Ausencia de proyección a la comunidad
8. Conformismo con contenidos programáticos
9. Manifestación de sentido de pertenencia
10. Compartiendo valores
11. Ausencia de compromiso
12. Dedicación al estudio
13. Manifestación de pensamiento egocéntrico
14. Acción pedagógica sin visión de liderazgo
15. Aceptación del tradicionalismo

16. Aporte económico
17. Manifestaciones de afectividad
18. Insuficiente participación en la acción pedagógica
19. Persona que busca el progreso comunitario
20. Persona que todo lo permite
21. Persona con carácter dominante
22. Persona autorizada
23. Ser bueno comunicador
24. Tener carácter servil
25. Necesidad de incluir área de formación de líderes
26. Necesidad de capacitación oportuna sobre el liderazgo
27. Necesidad de orientación hacia la solución de problemas comunitarios
28. Buenas relaciones entre docentes
29. Falta integración entre docentes
30. Ausencia de relación entre grados
31. Relaciones cimentadas en el encuentro contextual diario
32. Relaciones direccionadas por el maestro
33. Relaciones condicionadas por el alumno
34. Relaciones cordiales

35. Relaciones ocasionales

36. Relaciones carentes de afectividad

37. Relaciones afectivas

4.3.2 Entrevista estructurada a docentes

38. Posesión de cualidades especiales (roles socioemocionales)

39. Roles laborales

40. Orientación al padre de familia

41. Ausencia de acción pedagógica comprometidora

42. Desarrollo programático del área sin visión comunitaria

43. Proyecto de asistencia a limitación físicos

44. Capacidad para dirigir acciones

45. Persona que realiza acciones

46. Persona con aptitudes morales e intelectuales

47. Roles laborales

48. Roles socioemocionales

49. Acción pedagógica centrada en lo académico sin proyección a la comunidad

50. Permitiendo el cambio de actitud

51. Promoviendo el cambio de actitud

52. Falta de tiempo y capacitación

53. Ausencia de compromiso

54. Gerencia de financiación

4.3.3 Encuesta a padres de familia

55. Aporte de recursos económicos

56. Participación obligatoria

57. Aporte de tiempo

58. Acción pedagógica sin proyección a la comunidad

59. Compartiendo conocimientos

60. Falta preparación para trabajar con la comunidad

61. Formación sólo académica

62. Mejoramiento de planta física

63. Acción pedagógica sin proyección comunitaria

64. Falta de seguridad en sí mismo

65. Actividades no concertadas

66. Acción pedagógica con proyección a la comunidad

- 67. Ausencia de participación en actividades escolares
- 68. Haciendo aportes económicos
- 69. Capacidad para representar y orientar
- 70. Persona que ejerce poder sobre las demás
- 71. Persona que lo hace todo
- 72. Realización de actividades para bien común
- 73. Persona que ejerce el poder
- 74. Persona paternalista
- 75. Necesidad de proyectos para utilización del tiempo libre
- 76. Necesidad de capacitación a padres de familia y estudiantes

4.4 DEPURACIÓN DE CATEGORÍAS PRIMARIAS

Obtenidas las categorías primarias del análisis de la información, se procede a agrupar en categorías esenciales más próximas las que se han denominado en esta investigación como categorías sustanciales.

5. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 INTRODUCCIÓN

Adelantar un proceso de investigación en la escuela sin el aporte de los protagonistas que para el caso son los estudiantes, los maestros, y los padres de familia, se convierte en un trabajo casi estéril e improductivo para la generación de una posible teoría que universalice el quehacer pedagógico de la institución y organizaciones educativas, puesto que la teoría resultante provendría desde un solo punto de vista que es el del investigador y desaprovecharía la visión de los directos comprometidos que son la fuente primaria de la información y los sujetos de investigación. Para evitar caer en dicha situación, el investigador procede a recolectar una información con la participación de los estudiantes de los grados once, de sus padres de familia y de los docentes que laboran en dichos grados. Desde la información suministrada se pretende establecer con mayor profundidad el problema e identificar las posibles causas que lo generan.

Después de aplicar los respectivos instrumentos diseñados para recolectar la

información pertinente y sujeta a los objetivos propuestos, se procede a establecer los resultados, clasificarlos en categorías primarias y sustraer de ellas las categorías sustanciales, las cuales permiten determinar de manera explicativa los diversos aspectos que intervienen en el ejercicio o no ejercicio de liderazgo practicado por parte de los diversos actores de la comunidad educativa.

Antes de proceder a interpretar los resultados de la investigación es menester enunciar algunos conceptos emitidos por diversos investigadores sobre la importancia de la temática investigada y que de una u otra forma contribuyen a respaldar la interpretación realizada.

Santillana manifiesta que:

“La socialización de la escuela no es una reacción frente a los excesos del individualismo, sino un fenómeno mucho más profundo que pretende romper el cerco impuesto por un concepto demasiado estrecho del “paidocentrismo” y devolver al niño su dimensión social”.⁵⁶

Lo anterior implica la urgente necesidad de abrir nuevos espacios para la actuación del estudiante, para el fortalecimiento de su personalidad, brindarle la

⁵⁶ SANTILLA S.A. Enciclopedia Técnica de la Educación. 1975.

posibilidad de trascender en relación con el mundo exterior, de volverlo un ser evolucionado socialmente; sólo así la escuela cumplirá esa función intermediaria entre el individuo, la familia y la sociedad. La escuela debe contribuir entonces con la formación del estudiante como líder.

Así mismo, Delgado expresa que:

“La realidad educativa nos sigue mostrando un sistema de formación reproductor y basado en el discurso, aunque sea sobre los tópicos más de moda”.⁵⁷

Indudablemente que la educación es el “arma” fundamental con la cual se puede hacer una verdadera revolución social; pero de igual modo, no puede desconocerse que entre la educación y la sociedad, ha surgido un distanciamiento porque la escuela no ha sabido adelantar un proceso de socialización adecuado mediante un trabajo unificado entre maestros, estudiantes y padres de familia, a través del ejercicio de un accionar pedagógico que tienda a la formación de líderes para proyectar el quehacer educativo hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad educativa en primer término y en un

⁵⁷ Op., cit. DELGADO, p. 12.

segundo plano hacia la comunidad; para lograr así que se establezca una estrecha relación entre el estudiante y el resto de la comunidad educativa, en un verdadero proceso social.

Las teorías emitidas por los investigadores sobre el liderazgo y su función social sirven para corroborar la importancia de la temática que se viene tratando en este trabajo investigativo, máximo cuando en los tiempos actuales han cobrado tanta relevancia para el progreso de las empresas y para la obtención del éxito, el líder y el liderazgo.

Es necesario por ende que el trabajo pedagógico se direcciona de tal manera que se busque la preparación intelectual del estudiante pero que al mismo tiempo se fortalezca su formación personal y su formación con visión social, con capacidad para ejercer liderazgo en su comunidad.

Es indispensable entonces tratar de relacionar lo que se ha venido manifestando con la información suministrada por los diferentes actores de la comunidad educativa a través del proceso de investigación. Para tal efecto la información ha sido codificada como **Categorías Sustanciales**.

5.2 ANÁLISIS DE LAS CATEGORÍAS SUSTANCIALES

RELACIONES INTERPERSONALES

Es indudable que en todo sistema organizativo actual en cualquier campo, la gran preocupación fundamental debe ser la de establecer una comunicación real y efectiva entre los distintos interlocutores que constituyen la base y el éxito de la labor adelantada. La experiencia ha demostrado que la satisfacción en el trabajo incide en el mejoramiento del rendimiento de todos los comprometidos en la actividad. Satisfacción significa que cada persona trabaja en un clima de motivación, confianza y adecuadas relaciones personales direccionadas por el respeto mutuo, el buen trato y tener en cuenta las necesidades vitales de quienes forman parte de la organización y de la institución.

Partiendo de estas consideraciones se desprende que la comunicación es primordial para cualquier tipo de organización. Al trasladar esta perspectiva al campo educativo encontramos que los maestros por ser el eje motor de la acción pedagógica deben preocuparse al máximo por mantener unas buenas sino excelentes relaciones personales no sólo entre ellos sino también con los

estudiantes y los padres de familia, pues son ellos, los maestros, quienes se constituyen en los ambientes escolares el modelo a imitar. Con su ejemplo, el maestro enseña más que con las palabras.

Paradójicamente se encontró durante el proceso investigativo una aseveración de los estudiantes con respecto a esa relación ejemplarizante del maestro y que es imprescindible hacer todo lo posible por corregir. La gran mayoría de los estudiantes encuestados expresa que:

“Creo que por lo que hemos visto los estudiantes las relaciones de los profesores del colegio les falta unidad y diálogo”.

Como puede apreciarse, en la percepción del estudiante está generándose un concepto que a la postre va a proyectarse en sus relaciones con los compañeros de grado y demás estudiantes del plantel educativo. Esta situación conlleva a pensar que no existe una integración entre docentes y que esa falta de integración afecta el buen desarrollo de la acción pedagógica.

Si cada quien ejerce su labor como isla y no se trabaja como archipiélago, cabe anticipar que la labor del maestro, por muy tesonera que sea, será por demás infructuosa.

Sin la existencia de la armonía es factible la presencia de otros factores que van a impedir el éxito de la labor pedagógica proyectada, las ruedas sueltas jamás permiten el buen funcionamiento del engranaje educativo.

Es imperativo entonces que la institución educativa entre a gestar proyectos de capacitación docente, de bienestar, que contribuyan a mejorar el ambiente de trabajo, para lograr que los maestros laboren de manera armónica y satisfactoria. Es posible pensar que si desde la misma dirección del plantel educativo no se gestan actividades tendientes a mejorar las relaciones personales interdocentes, todo lo consagrado en su P.E.I. no será más que irrelevante, que letra muerta.

Las defectuosas relaciones personales entre quienes direccionan el accionar pedagógico redundan en la apatía, el inconformismo, la falta de motivación y ello recae en la ausencia de compromiso para proyectar el accionar pedagógico hacia el servicio a la comunidad. El maestro insatisfecho, desmotivado, sólo acude a la institución educativa por “cumplimiento” con el estudiante pero sin importarle si su labor tiene alguna trascendencia de carácter social comunitario.

No puede descartarse la posibilidad de que el estudiante “aureliano” llegue al

colegio ansioso de descubrir un mundo fascinante en el que existen seres dignos de imitar. El hecho de que ellos manifiestan observar relaciones poco cordiales entre sus maestros significa claramente que existe un nivel de frustración entre ellos por lo que perciben que está sucediendo; es posible pensar también que para los docentes esté pasando desapercibida esta situación y es allí cuando se requiere la presencia del ojo visor del directivo líder responsable e interesado por hacer de la institución que dirige un lugar digno y acogedor, donde todos los que allí viven su diario trajinar pedagógico encuentren garantías, placer, satisfacción y suficiente motivación para trabajar con ánimo y con capacidad de entrega y de servicio por los demás, por toda la comunidad educativa con posibilidad de entrega, de despliegue de energías y de propósitos para luchar por la comunidad que forma parte del entorno social de la institución educativa.

Ahora bien, cuanto ocurre en las relaciones interpersonales entre los maestros ha hecho metástasis en los estudiantes pues como resultado del proceso investigativo y por la misma información que ellos, los estudiantes suministran, afirman que las relaciones con los estudiantes de los otros grados no son los mejores, que en su relación con los maestros son éstos quienes las buscan y que al mismo tiempo dependen de sí el maestro les llama o no la atención por

comportamientos inapropiados. En cuanto a las relaciones paternas, en la generalidad más no en la totalidad, son asistidos por una carencia afectiva puesto que muchas veces los padres se limitan a “cumplir” con aportarles los recursos económicos pero nada más.

Todo lo hasta aquí expuesto no favorece para nada la formación social del estudiante, porque la investigación ha permitido detectar fallas en las relaciones interpersonales a todo nivel y ello incide en el desarrollo de la acción pedagógica, lo cual pone en alto riesgo la posibilidad de inducir al joven en su trabajo con la comunidad y para beneficio de ella. Lo visto en sus modelos, es posible que los conduzca a la pérdida de su sensibilidad por todo cuanto ocurra en su entorno familiar, en lo social, en lo comunitario, y por el contrario, se fortalece un pensamiento individualista que en nada beneficia su formación como líder.

PARTICIPACIÓN COMUNITARIA DE LA ACCIÓN PEDAGÓGICA

El trabajo educativo para que contribuya a formar estudiantes y padres de familia con capacidad de liderazgo debe estructurar programas y proyectos que posibiliten la participación.

Si esto se hace por parte de la institución, habrán grandes probabilidades de lograr un trabajo educativo mancomunado de todos los actores y el beneficio será enorme para toda la comunidad educativa.

La labor pedagógica que adelantan los docentes del Aurelio Arturo presenta como falla que los estudiantes y padres de familia no adquieren conciencia sobre la necesidad de trabajar decididamente en procura de alcanzar un bien común.

Sobre lo expresado antes, la información recolectada entre los diversos actores que conforman la comunidad educativa permite establecer que existen entre otros factores para la no participación de la comunidad en la acción pedagógica, los siguientes:

- Aceptación del tradicionalismo
- Insuficiente participación
- Falta de tiempo y de capacitación
- Ausencia de compromiso
- Carencia de financiación
- Participación obligatoria de los padres de familia en la formación de los jóvenes

- Desarrollo de actividades escolares no concertadas con los demás miembros de la comunidad educativa.
- Aislamiento de toda actividad escolar programada por la institución educativa y sus docentes.

Lo anterior corrobora lo expresado por Parra Sandoval cuando afirma que:

“Los docentes no intentan en ningún momento incorporar en forma orgánica la participación de los padres de familia al proceso pedagógico y actúan reforzando el carácter limitado de la representación familiar /.../”.⁵⁸

Lo expuesto en la cita de Parra Sandoval es bastante expresivo; sin participación de todos los actores no es posible adelantar un verdadero proceso pedagógico y la acción que adelanten los maestros solamente se supeditará a reforzar cuanto ocurre en la casa, en el seno familiar, pero con ello no es posible generar capacidad en el estudiante ni en el mismo padre de familia para entrar a liderar procesos de cambio, de verdadera revolución social, de participación

⁵⁸ Op., cit. PARRA SANDOVAL. p.11.

comunitaria, de lucha por mejorar las condiciones de vida personales y menos aún las de carácter comunitario.

ACCIÓN PEDAGÓGICA SIN PROYECCIÓN COMUNITARIA

Como se ha venido diciendo, la escuela está conformada por una comunidad educativa integrada por tres actores específicos siendo ellos los profesores, los estudiantes y los padres de familia, quienes deben unificar capacidades y esfuerzos para sacar adelante toda la acción pedagógica y direccionar sus roles hacia la búsqueda de alternativas de solución de todos aquellos problemas que afectan directa o indirectamente a la misma comunidad educativa.

Sobre los docentes, por su preparación intelectual y por su formación personal recae la mayor responsabilidad de genera ambientes que propicien un trabajo pedagógico cuya visión sea la de servir a la comunidad, para la cual debe estructurar sus programas con contenidos que tiendan a satisfacer las necesidades más sentidas de la comunidad educativa.

En su rol de líder comunitario, el maestro debe buscar el proporcionar mayor bien a un grupo de personas y ello sólo es factible dependiendo del modo en que

ejerza su función y oriente su trabajo pedagógico. De no proyectar la acción pedagógica hacia el beneficio comunitario conducirá el maestro hacia su propia extinción ante la falta de compromiso para la con la comunidad educativa.

Para ilustrar la situación actual del maestro que se halla divorciado del medio social en el que ejerce su rol pedagógico se acude aquí al ejemplo de la rana propuesto por Ginebra:

“Si se coloca una olla de agua a calentar y cuando ya está algo caliente se suelta en ella una rana, se comprobará los intentos desesperados por escapar que hace la rana; el cambio brusco de temperatura dispara en la rana la necesidad de huir inmediatamente. Pero si colocamos la rana en el agua antes de empezar a calentar y procedemos a elevar la temperatura lentamente, muy lentamente /.../ la rana llega a morir sin haberse enterado”.⁵⁹

La cita de Ginebra deja muy en claro cual debe ser la posición del maestro en su trabajo pedagógico con respecto a la comunidad, cuanto más sea el grado de ruptura existente más difícil será conseguir la reorientación de procesos que deba realizar para lograr los espacios perdidos y el cambio de actitud de la comunidad educativa con respecto a la valía del maestro líder generador de progreso social.

⁵⁹ Op., ci. GINEBRA, p. 31.

La investigación arroja resultados que reflejan la existencia de una acción pedagógica sin proyección comunitaria. Dicen al respecto los actores de la comunidad educativa que en la institución educativa “aureliana” existen:

- Una acción pedagógica insuficiente
- Una práctica social insuficiente
- Un desarrollo de contenidos programáticos sin visión comunitaria
- Una ausencia de proyección a la comunidad
- Una ausencia de acción pedagógica comprometedora
- Una acción pedagógica centrada sólo en lo académico

PROYECTOS PEDAGÓGICOS DE BENEFICIO COMUNITARIO

El programa pedagógico escolar debe abrirse a las instancias del ambiente por dos caminos:

- Por la exploración del medio
- Por la participación de los actores en la vida general de la comunidad

Con la exploración del medio se pretende descubrir los problemas que existen en

la comunidad no sólo al interior de la institución educativa sino también aquellos problemas o necesidades básicas insatisfechas que existen al exterior de los muros de la escuela y que de una manera u otra afectan toda la acción pedagógica que se pretenda desarrollar a espaldas de la realidad social.

Estudiar la comunidad es de vital importancia pues ello conlleva a motivar al estudiante pues el se siente atraído por todo cuanto le permita salir de la rutina cotidiana y aburridora de la escuela, la cual él considera no como su territorio sino como el “territorio de dominio” del maestro; que importante es entonces permitirle a los jóvenes dirigirse hacia sus propios “dominios” pero a través de proyectos pedagógicos que le permitan no sólo darse a conocer frente a los suyos sino que además le causarían satisfacción al ver que las condiciones de vida van a mejorar en su comunidad gracias a sus aportes personales como líder.

De igual manera los padres de familia se sentirán motivados al dárseles participación en el desarrollo de proyectos que van a beneficiar a su comunidad. Es importante tener en cuenta que todo mundo quiere recibir algo a cambio por su trabajo.

Con respecto al docente, es fundamental que se apersona de la problemática

social de su comunidad, que demuestre interés por aquello que guarda relación con sus estudiantes, con los padres de familia y con su propio ambiente educativo. Su responsabilidad es la de generar proyectos que a la par que entran a resolver problemas de índole comunitario le sirven para ilustrar sus lecciones con algo vivo, tangible y real.

El planteamiento, ejecución y evaluación de proyectos pedagógicos tendrán un carácter formativo muy valioso para estudiantes y padres de familia, quienes valorarán la importancia de la institución educativa para el progreso social; el cambio de mentalidad, está entonces en manos de los propios docentes.

Al respecto del trabajo social con la comunidad, Santillana nos recuerda que:

“Todo lo que rodea al niño: La familia, el pueblo, la vegetación, el clima, que determinan en parte su régimen de vida, las costumbres, la historia, la lengua, las instituciones culturales, etc., todo ello, en fin, condiciona una forma de vida, de mentalidad, una manera de instalarse en el mundo. Cuando en vez de permitir que estos factores operen inconscientemente, se procura que el individuo los conozca y valore, puede decirse que la escuela ha alcanzado su más alto rango educativo”.⁶⁰

Como fruto de la investigación, en la información suministrada por los actores sujeto de este trabajo investigativo se encuentra que las personas de la comunidad

⁶⁰ Enciclopedia Técnica de la Educación. Santillana S.A. 1975. p. 123.

educativa coinciden en varios aspectos relacionados con la temática que se está tratando y por ello manifiestan:

- La necesidad de incluir un área de formación de líderes
- La necesidad de capacitación oportuna sobre liderazgo
- La necesidad de orientación hacia la solución de problemas comunitarios
- Que los recursos económicos son necesarios para ayudar al desarrollo de proyectos.
- La necesidad de realizar proyectos para utilización del tiempo libre
- La necesidad de capacitación en proyectos de interés para estudiantes y padres de familia.

Para finalizar veamos lo expresado por Santillana:

“La escuela debe hacerse cargo de favorecer el contacto del niño con: a) El ambiente físico y geográfico; b) Lo económico; c) Con lo social, y dentro de este factor con /.../ la familia, la escuela, la comunidad local y regional /.../”. “/.../ poner al alumno en contacto con la experiencia social: Socialización de contenidos educativos”.⁶¹

⁶¹ Ibid. p. 122.

Es menester romper el viejo esquema de la educación centrada en cumplimiento de programas llenos de contenidos para pasar a darle significado a la teoría a través de la práctica social, con lo cual se promueve el enriquecimiento vital de la comunidad educativa.

LA ACCIÓN PEDAGÓGICA Y EL LIDERAZGO

Es un deber inalienable del maestro encender en el alumno un deseo genuino de superación que lo lleve a realizarse como un verdadero trabajador de su comunidad. Esto se logra cuando hay una apropiada actitud de compromiso, tanto en el aula de clases como en el lugar donde habita el estudiante.

Debe quedar claro que el maestro tiene como misión fundamental no instruir sino enseñar a pensar para que aprenda sobre sus propias realidades y no sobre realidades que por ser de otros ambientes no le significan porque no pasan de ser abstracciones sin sentido alguno para su vida.

Si el maestro logra inducir a sus estudiantes a que aprendan a razonar movidos por sus propias necesidades y a buscarles alternativas de solución en equipo con otros miembros de su comunidad, puede afirmarse que se ha cumplido a cabalidad con el acto de educar y que la misión ha sido alcanzada.

Hay que partir de otro hecho de gran trascendencia en la actualidad y es que los centros educativos deben preparar idóneamente a sus estudiantes para que pueda enfrentar los retos que la modernidad les plantea. Ser competentes es la meta. La efectividad del aprendizaje está condicionada esencialmente por la capacidad que haya alcanzado el estudiante para resolver situaciones, para liderar procesos de cambio.

Todo lo anterior exige que el maestro desarrolle una acción pedagógica orientada a fortalecer al estudiante en forma integral; lo que implica que es deber de todo educador “aureliano” desarrollar en sus estudiantes competencias básicas que los habiliten para ejercer roles como líderes en su comunidad.

Dentro de las competencias a desarrollar podrían enunciarse entre otras:

1. Las relacionadas con el conocimiento de:

- Las teorías de crecimiento, desarrollo humano y aprendizaje
- Los roles y responsabilidades inherentes al líder y al liderazgo
- Las normas que establece los deberes y derechos del líder y de los demás componentes humanos de la comunidad educativa.

- La importancia del hogar, la comunidad y la institución educativa
- Los diferentes factores que pueden llegar a afectar su desempeño como líder
- Técnicas y métodos apropiados para enfrentar las diversas situaciones que se le puedan presentar.
- El valor pedagógico de su trabajo como líder social
- Las destrezas básicas de la comunicación y sobre relaciones humanas

2. Habilidad para:

- Manejar situaciones conflictivas en la comunidad
- Saber comunicarse afectiva y efectivamente planificar actividades que faciliten su tarea de líder.
- Reconocer las características sociales, emocionales e intelectuales de su interlocutores.
- Tomar decisiones
- Usar el lenguaje oral y escrito con propiedad y corrección
- Promover la cooperación entre la familia, la comunidad y la institución educativa.
- Establecer relaciones cordiales con otros líderes, maestros y comunidad

Sin embargo a través de la investigación en el Colegio Aurelio Arturo, los sujetos encuestados y entrevistados expresan que no hay una tendencia manifiesta de la acción pedagógica de formar líderes para que contribuyan a resolver los problemas de la comunidad. Todos los actores coinciden en afirmar que:

- Existe desinterés por el aprendizaje
- Hay conformismo del estudiante con contenidos programáticos carentes de significado real con respecto a su entorno.
- Hay ausencia de compromiso con la comunidad
- Se presenta un pensamiento egocéntrico
- Desarrollo de una acción pedagógica sin visión de liderazgo
- Falta de preparación de todos los actores para trabajar con la comunidad
- Tendencia del maestro a la formación sólo académica
- Manifiesta falta de seguridad en sí mismo lo que conduce a una baja autoestima de los padres de familia y estudiantes.

CONOCIMIENTOS SOBRE LIDERAZGO

En la categorización primaria, la información suministrada por los actores de la comunidad educativa “aureliana”, puede apreciarse la existencia de algunos

conceptos sobre lo que es el liderazgo, que reflejan la falta de claridad sobre el tema objeto del trabajo investigativo. Los actores de la comunidad educativa conciben el liderazgo como:

“Una persona que realiza acciones”

“Es la persona que ejerce poder sobre las demás”

“La persona que lo hace todo”.

Hunter, un gran analista sobre el líder y el liderazgo conceptúa que:

“Liderazgo – es el arte de influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común”.⁶²

De lo informado por los actores de la comunidad educativa “aureliana” y la teoría de Hunter, se desprende la importancia de impartir una formación integral sobre lo que es el liderazgo y sobre el rol ejercido por el líder; pues es indudable que la ausencia de compromiso para la participación en una acción pedagógica que comprometa a maestros, estudiantes y padres de familia, de manera unificada,

⁶² HUNTER, James C. La Paradoja. Un Relato sobre la Verdadera Esencia del Liderazgo. Ediciones Urbano S.A. España 2000. p. 38.

como equipotentes, para lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de la misma comunidad educativa, está ligada con la carencia de un conocimiento sólido sobre liderazgos y los roles del líder.

Continuando con el análisis de las **Categorías Primarias** que salieron, resultaron de la investigación, se observan las siguientes definiciones sobre lo que es el líder:

- Persona que todo lo permite
- Persona con carácter dominante
- Persona autoritaria
- Persona con carácter servil
- Persona que realiza acciones
- Persona que ejerce poder sobre la demás
- Persona que debe ser paternalista

Si tenemos en cuenta que líder es que tiene autoridad y la autoridad está concebida como:

“El arte de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que tu quieres debido a tu influencia personal”⁶³

⁶³ Ibid. p. 39.

Encontramos entonces que es imprescindible entrar primero a capacitar a aquellos maestros, estudiantes y padres de familia que deseen convertirse en multiplicadores, pues la labor es ardua, máxime cuando la ruptura social entre el Colegio Aurelio Arturo y la comunidad ha pervivido por tantos años. La tarea no es fácil, pero si se quiere que la institución educativa acabe con el divorcio existente con su comunidad y la sociedad del entorno, es menester preparar un personal idóneo, capacitado para que ayude en la tarea de buscar el progreso social comunitario.

Recurriendo nuevamente a Hunter, este expresa claramente que nadie puede ser líder y ejercer liderazgo si no tiene un conocimiento claro sobre los principios básicos para un buen liderazgo. Como un aporte valioso para este trabajo investigativo, se sintetizan a continuación dichos principios:

- “Tener sentido de autoridad antes que ejercer poder
- Toda relación humana debe estar basada en la confianza
- Un líder sabe escuchar
- Se debe estar dispuesto al cambio

- Estar dispuesto a servir
- Tener habilidad para identificar necesidades y promover soluciones
- No conformarse con la mediocridad
- Brindar palabras de estímulo al trabajo de los demás
- Ser flexible, tolerante y conciliador
- Valorar toda opinión contraria a la suya
- Jamás hacer juicios precipitados o hablar mal de los ausentes
- Trata a los demás como quieres que te traten
- Nunca presionar a otros para que lo sigan
- Amar siempre lo que hace, al igual que a quienes lo acompañan
- Mantener una voluntad firme
- Tener claro hacia donde se dirige con el grupo
- Crear un ambiente sano en el que la gente pueda crecer y prosperar
- Satisfacer las necesidades de los demás antes que las propias
- Ser abierto, sincero, honrado, directo con los demás pero siempre respetuoso”.⁶⁴

⁶⁴ Ibid. p. 39 – 82.

ESCUELA DE FORMACIÓN DE LÍDERES

**COLEGIO DEPTAL
AURELIO ARTURO MARTÍNEZ**

**“Un ejercito de ovejas dirigido por un león
derrotaría a un ejército de leones comandado
por una oveja”.**

Proverbio

INTRODUCCIÓN

“El maestro debe ser el líder natural y social que guíe el caminar de estudiantes y padres de familia”.

El investigador

La palabra “**líder**” ha adquirido en la actualidad una popularidad bastante especial. Hasta la misma sociedad de consumo le saca provecho al máximo promoviendo sus artículos comerciales. El Gobierno la asimila con el ejercicio del poder, pero el maestro debe asimilarla como el ejercicio de la autoridad.

La vocación esencial del maestro, su tarea básica, el llamado principal que le hace la sociedad y que debe regir su propia vida interior, es llegar a constituirse en ese líder capaz de contribuir con sus saberes, a mejorar las condiciones de vida de toda una comunidad que ve en él el guía capaz de sacarla adelante.

Es entonces que el gran llamado a ese líder natural es el de que se convierta en el líder social que tienda a ser, valer y crecer, junto con toda su comunidad

educativa; esto es, que el quehacer del maestro sólo alcanzará sus verdaderas dimensiones cuando su accionar pedagógico abarque la plenitud de las personas humanas y no únicamente se oriente hacia la transmisión de un conocimiento científico descontextualizado; es decir, para educar verdaderamente se requiere que los maestros “aurelianos” estén dispuestos a capacitar a los estudiantes y a los padres de familia para convertirlos en los animadores del progreso social de sus comunidades. Esto implica cambiar el paradigma educativo vigente por uno más práctico y útil, o sea, que hay que educar con valor significativo.

El maestro “aureliano” debe educar en lo científico pero formar en lo práctico, atendiendo a las necesidades de las personas que forman parte de la comunidad educativa y de ser posible a la sociedad del entorno. Cada quien tiene necesidad de ser sí mismo, necesidad de crecer, necesidad de hacer, necesidad de valer, necesidad de amar y de sentirse amado, necesidad de reconocimiento y estimación social, necesidad de libertad progresiva, necesidad de encontrar el sentido al estudio, al aprendizaje y a la vida misma.

Por todo lo anterior, el maestro “aureliano” debe sustituir el paradigma educativo tradicional de transmisión de información por un nuevo paradigma educativo que

muestre que existe un matrimonio indisoluble entre el desarrollo humano mediante la formación integral y la participación activa de todos los actores educativos.

Debe comprenderse entonces que el rol del estudiante y el del padre de familia debe pasar del observador pasivo que vive en el mundo exterior, al del actor participante, deliberativo dentro de la escena de la acción pedagógica, asumiendo posiciones conjuntas con los maestros a través de un liderazgo cooperativo.

6. PROPUESTA

LA FORMACIÓN DE LÍDERES

PARA UNA LABOR EDUCATIVA SIGNIFICATIVA

6.1 PRESENTACIÓN

Antes de iniciar cualquier tipo de preparación técnica, intelectual o de inducción, del estudiante, por los senderos del conocimiento científico, es necesario, fundamental, cimentar el estudio de las diferentes áreas sobre el conocimiento del ser humano, en general, y de las características que le son propias, Es por tanto, el hombre, en definitiva, quien debe constituir el fin último de todas las áreas del saber. Cualquier campo del conocimiento humano debe ir dirigido hacia el mayor perfeccionamiento y bienestar de la humanidad.

En la escuela tradicional fácilmente se olvida en la formación de los estudiantes este objetivo terminal; por lo tanto resulta fácil explicar y entender el por qué los egresados de las instituciones educativas salen a engrosar el amplísimo batallón

desempleados de la sociedad, mientras los docentes siguen “dictando clases”. Todos, estudiantes, profesores y padres de familia, continúan cada uno desempeñando su rol con el mínimo esfuerzo.

Continúa la escuela tradicional, centrando su quehacer pedagógico en el individualismo característico de nuestra sociedad, olvidados todos de los problemas fundamentales que la agobian. Por ello, el Colegio Aurelio Arturo Martínez debe enfocar las diversas áreas de su plan de estudios de manera interdisciplinar desde los primeros años de la básica secundaria, hacia los temas esenciales del ser humano.

De acuerdo con la investigación realizada mediante encuesta aplicada a los estudiantes y padres de familia del Grado Once y la entrevista aplicada a los docentes que en dichos grados laboran, se pudo establecer la ingente necesidad de adelantar en la comunidad educativa un proceso de formación de líderes, que puedan asumir una actitud mucho más significativa desde el punto de vista de la participación activa en los diversos procesos pedagógicos que se adelantan y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de los asociados al igual que de las comunidades a las que pertenecen.

Según dicha investigación, al decir de estudiantes y padres de familia, la enseñanza impartida en el colegio no está acorde con las necesidades sentidas por las comunidades ni cubre las expectativas con las que ingresan a la institución. Los conocimientos, según lo expresan ellos, sólo sirven para obtener el título como bachilleres, pero los jóvenes no salen preparados para direccionar el progreso social de sus entornos naturales porque no han desarrollado habilidades que les permitan obrar frente a los problemas de la comunidad a la que pertenecen.

Todos coinciden en reconocer como el colegio hace un trabajo apreciable en su parte académica al interior de las aulas, pero se afirma que el accionar es nulo en lo atinente al progreso social de las comunidades. Dicho de otro modo, el accionar pedagógico es de corte programático pero los contenidos nada que ver con la problemática social del entorno.

La presente propuesta de formación de líderes a través de la Escuela de Padres y de la Escuela de Formación de Líderes Estudiantiles, tiende a dar un viraje de corte antropológico al quehacer pedagógico y cotidiano y convertirse no sólo en el reflejo y accionar de un docente o grupo de docentes ansiosos de trabajar un saber con una visión humanista, sino la orientación general de la organización e institución educativa.

La organización temática de la propuesta plantea que la institución educativa, partiendo de lo proyectado en su filosofía, misión, visión y fines, responda al objetivo fundamental del saber y para ello incluya en su plan de estudios la formación de líderes de la comunidad educativa.

La formación de líderes contribuirá a lograr la participación activa de toda la comunidad educativa en el desarrollo de la acción pedagógica que el colegio adelante.

Por lo expuesto antes, se presenta como propuesta la constitución de las escuelas de formación de líderes, bajo dos perspectivas:

1. Escuela de formación de líderes estudiantiles
2. Escuela de padres de familia

Justo es reconocer que abordar el problema de formación de líderes no es tarea fácil; es por el contrario una labor titánica si se tiene en cuenta que en el colegio convergen muchos factores de orden cultural, intelectual, económico, social e ideológico y que subyacen al interior del plantel educativo intereses de orden personal individual antes que grupal.

Sin embargo, sino se coge el toro por los cuernos, toda la organización e institución educativa, estarán condenadas a continuar desarrollando su labor con corte academicista divorciada de la problemática sociocultural y psicoafectiva, de la comunidad educativa y del entorno.

Indudablemente la formación de líderes será la estrategia metodológica adecuada para que el centro educativo puede lograr de manera paulatina elevar el nivel educativo y contribuir a la formación de ciudadanos útiles para la sociedad como lo contemplan la Ley 115, la Constitución Política Colombiana y la política gubernamental emanada a través del Ministerio de Educación Nacional.

6.2 OBJETIVOS

6.2.1 Objetivo general. Formar líderes para que participen de manera cooperada en el desarrollo de los procesos pedagógicos y contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad educativa y del entorno.

6.2.2 Objetivos específicos

- Actualizar a los maestros del Colegio Aurelio Arturo Martínez sobre los

aspectos de liderazgo para que puedan ejercer su rol de líderes y contribuir a la formación de líderes estudiantiles y de padres de familia.

- Capacitar a estudiantes y padres de familia para que asuman roles de líderes y participen en el desarrollo de proyectos pedagógicos de beneficio comunitario.

- Promover el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los integrantes de la comunidad educativa para que actúen de manera cooperada en el accionar pedagógico de la organización e institución educativas.

- Implementar estrategias metodológicas activas que contribuyan a la formación de los líderes comunitarios.

6.3 ORIENTACIÓN AL COORDINADOR DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LÍDERES

Formar líderes es un arte, es toda una ciencia y por eso hay que seguir un proceso. Kenneth Wishart en técnicas de liderazgo, sugiere siete pasos obligatorios:

1. Autopreparación. Que exige una actitud mental por parte del coordinador y de los participantes.
2. Motivación que reduzca lo mínimo de inseguridad y genere en el participante convicción y seguridad de triunfo.
3. Orientación, para saber qué hacer en el momento concreto y cómo hacerlo
4. Estímulo, crítica constructiva y actitud positiva, para mover a la acción y la participación.
5. Evaluación constante y supervisión de actividades
6. Trabajo en equipo, solidaridad y capacidad para lograr la unidad del grupo:
Todos para uno y uno para todos.
7. Evaluación de las acciones, los logros y dificultades, y de los recursos empleados.

6.4 SOBRE EL SUSTRATO DE UN TRABAJO COLABORATIVO Y CON VALORES

El liderazgo es el encargado de fomentar una relación positiva y recíproca entre estudiantes, y profesores, entre escuela y hogar. La capacitación de las partes intervinientes en el proceso pedagógico contribuye a desarrollar habilidades que

permitan ayudar a resolver los problemas personales, de grupo, de la institución y de la comunidad educativa.

Capacitar en valores debe constituirse en una herramienta vital para la formación integral y que mejor que la Escuela de Formación de Líderes Estudiantiles y de padres de familia.

6.5 ¿QUÉ ACTIVIDADES REALIZAMOS EN LAS ESCUELAS DE LÍDERES?

Todas las actividades que exige el trabajo de formación de líderes: Oración, canto, dinámicas basadas en juegos, danzas, teatro, reflexión, deporte, entrenamiento, vocación y evaluación.

- **Oración.** Puede hacerse de manera mental u oral y enfocarse como acción de gracias por la posibilidad de estar reunidos como grupo selecto y de capacitarse para cumplir con la misión de servir a los demás.

- **Canto.** El canto y la música son elementos indispensables para levantar el

ánimo, para descongelar actitudes de timidez, de miedo, de marginalidad, de silencio. Se puede acudir a cantos religiosos, de mensaje, populares, música para relajarse. La música debe ir acompañada de movimientos corporales.

- **Juego, danza y teatro.** Son elementos que a la vez que tienen un carácter recreativo y distensionante, son especiales en la formación, en la educación. El juego, la danza y el teatro son elementos integradores, mejoran las relaciones interpersonales y humanas, animan el espíritu, permiten el descanso físico y moral, ayudan a romper el hielo entre personas. El juego y el teatro pedagógico alimentan la reflexión y permiten que las personas se vuelvan sobre sus propios comportamientos.

- **Reflexión.** Hoy en día es necesario volver sobre sí mismo para conocerse más y mejor, para revisar la propia actitud personal y comunitaria; para analizar cuanto ocurre en el entorno y saber interpretar el llamado que se hace al compromiso individual con la historia y para dar respuesta a aquello que afecta a la comunidad de la cual forma parte el líder.

- **Vocación.** Para un líder las necesidades de la comunidad se convierten en

oportunidades para la proyección de su vocación y por eso la capacitación le habilitará para cumplir con la misión de servicio a los demás.

- **Deporte.** El tiempo libre debe estar siempre ocupado por actividades que permitan al líder participar, organizar, motivar, y coordinar todo aquello que conlleve a lograr mejorar las relaciones interpersonales y servir como elemento distractor convergente de la unidad familiar y sociocomunitaria.
- **Entrenamiento.** Toda actividad si se quiere que sea cualificada requiere de entrenamiento la Escuela de Formación de Líderes debe cumplir con esta misión de entrenar para coordinar, dirigir, acompañar y orientar la evaluación de las mismas actividades que se realizan.
- **Evaluación.** Cada sesión de trabajo, cada reflexión, cada actividad, tienen su propia evaluación individual y grupal. El líder aprende en la escuela varios recursos para evaluar; comprende la importancia de revisar las actividades desarrolladas para calificar de manera cualitativa y honrada, estableciendo aciertos y desaciertos, detectar causas de los mismos y establecer correctivos.
- **Estudio.** La Escuela de Formación de Líderes enfrentará el trabajo desde dos perspectivas

1. La formación humanista del líder
2. La formación técnica del líder

6.6 FORMACIÓN HUMANISTA DEL LÍDER ESTUDIANTIL

6.6.1 Conocimiento personal mutuo

6.6.1.1 Dinámica de integración: “El carrusel”

Logro. Fomentar el mutuo conocimiento y el interés de unos por otros dentro del grupo de participantes.

Metodología. El coordinador solicita a los participantes numerarse todos por parejas: Uno, dos, uno, dos, ... luego pide que se formen parejas colocándose de frente uno con dos. Las parejas formarán un círculo de tal manera que se facilite la rotación. En medio de cada pareja hay una pregunta que debe ser respondida mutuamente por las parejas.

A una señal del coordinador, los números “uno” giran sobre la derecha un puesto, igualmente los números “dos”. Las preguntas deben permanecer en el puesto, no giran con las personas. Así, en cada giro parejas distintas se encuentran con preguntas distintas.

Las preguntas pueden referirse a un mismo tema o a temas diferentes. Los temas pueden ser relacionados con la vida individual, familiar, en comunidad, los problemas locales, regionales o nacionales.

Ejemplos para la reflexión individual:

- ¿Te consideras una persona tímida o muy viva?
- ¿Cuándo hay que tomar una decisión eres indeciso (a) o muy resuelto?
- ¿Te enojas con facilidad o muy difícilmente ?
- ¿Eres autoritario (a), sumiso (a)?
- ¿Qué aspiraciones tienes en la vida?

- ¿Eres amigo de la vida cómoda?
- ¿Cómo eres con tus papás?
- ¿Cuando tiene un problema con tu hermano (a) qué haces?
- ¿Qué actitud asumes cuando papá o mamá te llaman la atención?
- ¿Peleas mucho con tus hermanos (as)? ¿Por qué?
- ¿Cómo te sientes después de haber tenido un disgusto con uno de los miembros de tu familia?
- ¿Qué música te gusta? ¿Por qué?
- ¿Cuál es el mejor recuerdo de tu infancia?

6.6.1.2 Los temperamentos – Estudio del tema

Logro. Permitir a cada participante identificar su temperamento para aceptarse como es y para aceptar al otro como es, con miras a mantener la integración del grupo.

Metodología. El coordinador presenta a los participantes (individual o en pequeños grupos) una tabla en la que se han consignado tanto cualidades como defectos posibles. Al frente de cada defecto o cualidad va un sí o un no y frente a

ellos colocar una X. Las cualidades o defectos se refieren a cada uno de los tres tipos de temperamentos según W. Sheldon (Véase Anexos A, B, C).

Después de un tiempo límite el coordinador presenta las características de cada tipo de temperamentos y los participantes determinan su temperamento respectivo.

Se puede incluso sugerir el análisis del temperamento del papá, la mamá, los hermanos, el amigo, el compañero, el profesor, y luego confrontar con él el análisis hecho para verificar el acierto o no acierto.

Evaluación. El coordinador invitará señalar los aspectos positivos y negativos de la sesión:

- Dinámicas de reflexión
- Integración de los participantes
- Nivel de motivación
- Valoración sobre los cantos, juegos, hechos o acciones, ...

6.6.2 Orientación vocacional

6.6.2.1 Dinámica “El Laberinto”

Logro. Desarrollar la habilidad para determinar cuál es la ubicación que se ajusta mejor al líder para participar de manera satisfactoria y eficiente en algunos de los campos de la vida comunitaria (religioso, deportivo, artístico, educativo, de gestión ...)

Metodología. El coordinador

- a. Motiva a los participantes sobre el objetivo a lograr con esta dinámica:
Comprender la necesidad de saberse orientar en medio de la complejidad de potencialidades del ser humano.

- b. Entrega a cada participante un ejemplar del “laberinto”, un lápiz y un borrador. Le solicita hacer el recorrido evitando demasiadas correcciones, esforzándose por salir en el menor tiempo posible y con las menos equivocaciones posibles. Debe señalarse un tiempo límite (10 minutos).

Luego se forman pequeños grupos (máximo tres participantes), reflexionen sobre el mensaje de este ejercicio, con base en estas preguntas:

- ¿El ejercicio del laberinto qué enseñanza le deja para la vida?
- ¿Qué semejanza con la vida cotidiana de cada uno de nosotros tiene este ejercicio?

- ¿Qué dificultades encontró cada uno al hacer recorrido por entre el laberinto?
- ¿Qué aciertos tuvo cada uno al hacer el recorrido?
- ¿Con cuáles aciertos o desaciertos podemos relacionar los del laberinto cuando se trata de orientar nuestra vida y la vida de un grupo social?
- ¿Qué opinan ustedes sobre la forma como muchos jóvenes tratan de orientarse en el laberinto de la vida?
- ¿A qué personas de su familia, de su comunidad, del colegio, le gustaría imitar usted? ¿A cuáles? ¿Por qué?
- A partir de este ejercicio: ¿Qué conclusiones sacaría en limpio como principios para dar una auténtica orientación a su vida?
- ¿El ejercicio realizado sirve para determinar su capacidad para participar activamente en su comunidad? ¿De qué manera?

Sugerencia. Para hacer más divertido y dinámico el ejercicio del “laberinto”, realícelo como juego a campo abierto.

Técnica. Utilice una cuerda muy larga extendiéndola de tal manera que obligue a sortear dificultades (pasar por debajo de alambradas, atravesar riachuelos, evitar árboles, murallas, sofocar incendios, ...). Los participantes deben ir con los

ojos vendados y hacer el recorrido de un extremo al otro de la cuerda y buscar la salida guiados solamente por la cuerda.

Evaluación. El grupo y el coordinador evaluarán la dinámica a partir de la participación, la creatividad, los materiales, la motivación, la habilidad para sortear situaciones, los recursos empleados por los participantes y el interés.

6.6.3 La persona humana

6.6.3.1 Dinámica “Un proyecto de vida”

Logro. Constituir un verdadero compromiso de todos y cada uno de los participantes para el cambio de actitudes personales y comunitarias.

Metodología. a) El coordinador inicia esta dinámica haciendo la ambientación con la exposición de los puntos centrales y básicos a saber:

- El hombre es un proyecto para ser realizado por sí mismo
- El hombre ha sido colocado en relación con un contexto determinado por sus

propias tendencias: Placer – tener; saber – amar; por su dones: Vida – libertad; Dios – prójimo; en relación con el otro: El hombre ser social y sociable por naturaleza.

- c. Entregar una copia de la dinámica “Un proyecto de vida”, de manera gráfica. Da cada gráfica debidamente recortada y sin enumerar, a todos los equipos de trabajo. Cada equipo de ocho (8) participantes recibe una gráfica diferente., le da un orden lógico con base en la orientación que el coordinador dio al comienzo de la dinámica. Cada participante representa un aspecto contemplado en su gráfico según la interpretación dada por el grupo. Al final, mediante la técnica de los vasos comunicantes o integración entre los seis grupos se representa la gráfica ideal. Cada participante explica el significado del rol que le correspondió representar de la gráfica del grupo. (Véase Anexo H)

Evaluación. Los participantes podrán expresar sus puntos de vista sobre lo ejecutado en la sesión y desarrollo de la dinámica:

- Dificultades de comprensión
- Dificultades para la representación
- Participación
- Espacio físico
- Valoración crítica
- Tiempo de ejecución

6.6.4 Misión histórica de la juventud

6.6.4.1 Dinámica “El sociodrama”

Logro. Crear ambientes sanos y propicios para la sana convivencia y la participación.

Metodología. El coordinador procede a:

- a. Hacer escuchar la grabación sobre “la parábola del agua” (Véase Anexo I)

- b. Desarrollar un conversatorio con los participantes con base en el siguiente cuestionario y otras preguntas que puedan surgir al momento como parte del currículo oculto:
- ¿Esta parábola es mero cuento o es el retrato de una realidad? ¿Por qué?
 - ¿De qué manera lo escuchado refleja la realidad del país? ¿Lo que sucede en nuestra ciudad?
 - ¿Cómo suele reaccionar la gente frente a la realidad social actual?
 - ¿Cómo juzgan los jóvenes la situación social que se vive en su entorno, la localidad, la región, el país?
- c. Organizar pequeños grupos para que representen una de las realidades sociales de nuestro ambiente, que denuncie como en la “parábola del agua” la situación familiar o social que afecta su entorno, incide en su vida y en su comportamiento personal, social y escolar (relaciones intrafamiliares, de grupo, violencia, drogadicción, alcoholismo, maltrato familiar o escolar, tabaquismo, contaminación, conservación del medio ambiente, ...)
- d. Esquematizar, representar y explicar los mecanismos de estructuración de “la civilización del amor”:

- 7. El mundo de personas, cosas, que vemos
- 6. El mundo de los símbolos que usamos para expresarnos: El lenguaje, los tatuajes, la ropa, ...
- 5. Estructuras u organización de la sociedad
- 4. Conductas colectivas habituales de las personas que aseguran la estabilidad del sistema.
- 3. Conductas colectivas renovadoras que pretenden instaurar un nuevo orden de cosas.
- 2. El mundo de ideas y valores que plantea la inquietud del cambio y de la transformación.
- 1. La conciencia personal y colectiva donde se fragua el mundo de valores e ideas para un mundo nuevo.

6.6.5 Problemas sociales en “barrios marginales”

6.6.5.1 Dinámica: “¿Diferencia es igual a desigualdad?”

Logro. Realizar un análisis sobre la discriminación social para motivar al líder sobre la importancia de su participación como agente generador de cambio.

Metodología. El coordinador solicita a los participantes:

- a. Realizar una visita de campo. En esta se procede a observar en un barrio marginal de la ciudad cómo vive la gente, cómo viste, cómo son sus viviendas, las vías de comunicación, el acceso al transporte, qué hacen los niños, el aspecto geográfico...; luego cada grupo elabora un informe escrito para ser socializado en plenaria.

- b. Se entrega a cada grupo un formato de encuesta para ser aplicado a algunos de los habitantes del sector visitado y se pide al grupo que elabore una estadística con datos recogidos en la encuesta: Servicios públicos, educación, trabajo, enfermedades, transporte, salario, composición familiar, condiciones de la vivienda, ...
- c. Posteriormente cada grupo elabora una cartelera para socializar la estadística. La ilustra con fotografías del sector visitado o recortes tomados de la prensa que refieran una situación reciente del sector.
- d. Para facilitar el trabajo de socialización se puede entregar un cuestionario como el siguiente:
- ¿Qué dificultades encontraron para realizar el trabajo de investigación?
 - ¿Cuáles son los problemas que ustedes consideran más graves y urgentes de solución en el sector visitado? ¿Por qué?
 - Clasifique los problemas de 1 a 10 según orden de prioridades
 - ¿A qué causas se atribuyen estos problemas? ¿Por qué?
 - ¿Quiénes serían los posibles responsables de estos males del sector? ¿Por qué?

- Si usted fuera el líder de la comunidad visitada ¿qué haría para solucionar dichos males?
 - ¿Qué hacen durante el tiempo libre los jóvenes del sector visitado?
 - ¿Cuáles son los problemas que más afectan a los jóvenes del sector visitado?
 - ¿Cuáles son las aspiraciones del sector objeto de la visita?
 - ¿Qué formas de organización para la participación poseen las personas del lugar que visitaron?
 - ¿Otras que surjan durante el conversatorio?
- e. El coordinador entregará a cada uno de los participantes una copia del texto que recoge el sueño del pastor norteamericano Martín Luther King (Véase Anexo J) y otra de los Derechos Humanos (Véase Anexo I) y plantea un conversatorio reflexivo, guiados por las siguientes preguntas:
- ¿En qué consiste el sueño de Luther King?
 - ¿Qué planteamientos hace sobre las diferencias entre los hombres?
 - ¿Cómo relacionan el sueño de King con la problemática social colombiana?
 - ¿Qué derechos humanos se violan en Colombia? ¿De qué manera?
 - ¿Cómo puede un líder ayudar a las personas de un sector marginal a defender sus derechos humanos?

Recursos. Cartulina, marcadores, papel bond, tijeras, fotografías, periódicos, copias de textos, encuestas, grabadora, cassettes con canciones que contengan mensaje.

Evaluación. Compromiso, motivación, participación, elaboración de carteleras, exposición, interés, trabajo de equipo, responsabilidad, calidad de la estadística (objetividad), sentido crítico (analítico de la realidad vista).

6.6.6 La comunicación

6.6.6.1 Dinámica: “El teléfono roto”

Logro. Valorar la importancia de la comunicación para mantener adecuadas relaciones interpersonales para poder liderar a un grupo social.

Metodología. La primera parte de la comunicación se realiza preferentemente en el patio si e grupo de participantes es muy numeroso o en un salón amplio. Esta se realiza en dos etapas.

Primera sesión. La interferencia. El coordinador inicia la motivación

solicitando a los participantes formarse en fila como se indica a continuación, y en cada movimiento tratar de comunicarse con el vecino del lado:

- Hacer dos filas, dándose la espalda una con otra fila; se dan un tiempo de cinco minutos para que dialoguen entre los compañeros que se están dando la espalda.
- Hacer fila india (uno tras otro, todos mirando en la misma dirección); conversar con el compañero de atrás.
- Hacer hilera (uno al lado del otro), conversar al compañero del lado derecho
- Hacer dos filas, esta vez mirándose de unos a otros, de frente, conversar con el compañero que elija.

Nota. En cada paso se pude a algunos de los participantes manifestar lo dialogado con el compañero.

Evaluación de esta fase. El coordinador hará un conversatorio con los participantes. Se sugieren estas preguntas:

- ¿Cuándo fue más fácil la comunicación? ¿Por qué?
- ¿Cuándo fue más difícil el diálogo? ¿Por qué?
- ¿Qué mensaje encuentra en este ejercicio?
- ¿Por qué considera importante en su vida la comunicación con otras personas?
- ¿Cuáles son algunos de los comportamientos que debe asumir una persona al conversar con otra?

Segunda sesión: “La distorsión”. Esta sesión se realiza en el aula y se solicita a los participantes ubicarse en los asientos formando un círculo.

El coordinador procederá de la siguiente forma:

- Entrega un mensaje escrito a uno de los participantes para que lo memorice rápidamente.
- Le solicita al participante transmitir el mensaje al oído del compañero que está a su derecha evitando ser escuchado por el vecino y sin opción a repetir el mensaje.

- Quien recibe el mensaje lo transmite a su compañero de la derecha y se continúa con la cadenas hasta llegar al otro extremo del círculo.
- Cuando el último participante haya recibido el mensaje, el coordinador le pide que diga en voz alta a todos los presentes el mensaje recibido.
- Como es posible que el mensaje inicial se haya tergiversado, el coordinador pregunta a cada uno devolviéndose, qué mensaje recibió, para descubrir en qué punto se rompió la cadena de la comunicación.

Evaluación de esta fase. El coordinador evalúa con los participantes esta segunda parte, para lo cual se sugieren estas preguntas:

- ¿Qué sucedió en este ejercicio?
- ¿Cómo inició el mensaje y qué pasó al final?
- ¿Cuáles pueden ser algunas de las causas que llevan a tergiversar un mensaje?

6.6.6.2 Análisis del tema base: La comunicación. Para lograr la participación de todos los asistentes el coordinador puede acudir al método socrático de la mayéutica o inductivo. Pueden formularse estas preguntas:

- ¿Qué entendemos por comunicación?
- ¿Para qué sirve la comunicación?
- ¿De qué manera contribuye la comunicación en las relaciones interpersonales?
- ¿Puede el hombre vivir incomunicado? ¿Por qué?
- ¿Qué elementos intervienen en la comunicación?
- ¿Para qué le sirve la comunicación al líder?
- ¿Por qué se dice que la comunicación es un proceso de retroalimentación o de doble vía?
- ¿Qué formas existen, además de la palabra, para establecer la comunicación los seres humanos? (El testimonio, la entrevista, los debates. Las encuestas, El testimonio, la actitud de vida expresada en obras, las cartas, telegramas, mensajes radiales, televisados, el periódico, las revistas, los símbolos, las señales ...). Conversar sobre cada una de estas formas.

La comunicación tiene diversos niveles. Analicemos algunos de ellos:

- Lo que sucede
- Lo que tengo
- Lo que hago

- Lo que pienso
- Lo que siento
- Lo que soy

Un mismo mensaje o comunicado puede ser entendido de diversas maneras.

Reflexionemos sobre algunas posibilidades:

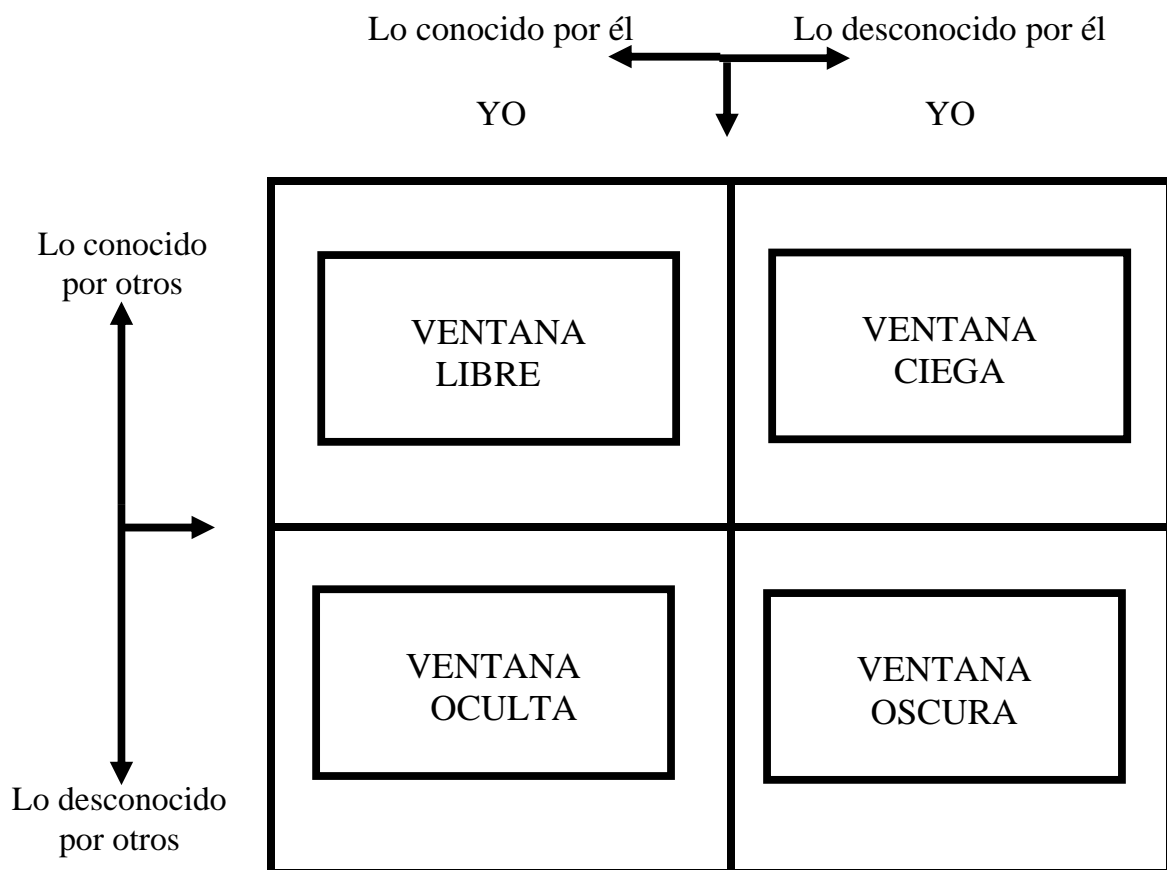
- Aquello que usted entiende que dice
- Lo que usted está diciendo en el momento que habla
- Lo que oye y escucha la otra persona o interlocutor
- Aquello que la otra persona piensa que oye
- Lo que la otra persona dice
- Lo que usted piensa que la otra persona dice

Elabore con el grupo de asistentes un listado de posibles bloques verbales y no verbales de la comunicación (Véase Anexo M).

6.6.6.3 Dinámica: “La ventana de Johari”

Logro. Reconocer la importancia de la comunicación en la interrelación personal y grupal para poder participar en la comunidad de una manera liberadora y benéfica para el líder y para quienes los siguen en su labor de servicio social comunitario.

Metodología. El coordinador motivará a los participantes a través de la explicación del objetivo de esta dinámica: Acelerar el proceso de conocimiento e interrelación personal y grupal mediante la disminución de las áreas “ciega” y “oculta” para ampliar el área “libre” con miras a participar en la comunidad en forma libre, espontánea, beneficiosa, para el líder y para sus seguidores en la tarea de servicio social.



Acto seguido el coordinador procede al desarrollo de la dinámica, para lo cual:

- Solicita a los participantes formar binas de manera libre y les entrega a cada pareja una hoja de guía que contiene la ventana de Johari y unas preguntas para ser respondidas del uno al otro miembro de la bina. Se permite la escogencia del compañero de manera libre y espontánea para garantizar el intercambio de la comunicación.

 - El coordinador explicará qué funciones tienen “las ventanas”
1. **Ventana libre.** Corresponde a las noticias que ustedes tiene de mí y que yo las conozco también; aquí no hay nada nuevo, este es un campo que podemos recorrer tranquilamente. Soy consciente de dichas noticias.

 2. **Ventana ciega.** Corresponde a lo que ustedes conocen de mí y que yo no conozco. De lo que no soy consciente.

 3. **Ventana oculta.** Se refiere a lo que yo no se de mí pero que ustedes no conocen y yo no les he contado.

 4. **Ventana oscura.** Corresponde a lo que ni usted ni yo conocemos y que sólo contaremos a alguien de nuestra entera confianza.

Según lo anterior, el movimiento de esta dinámica se da sólo entre las ventanas ciega y oculta porque en la libre no hay nada nuevo por saber y en la oscura no podemos entrar.

La mutua comunicación ayuda a disminuir las áreas ciega y oculta y ensanchar el área del área libre para mejorar las relaciones comunicativas entre individuos, con grupos, con la comunidad, para lograr una mayor y mejor participación, de manera espontánea, sin presiones ni egoísmos.

- A cada bina el coordinador le entrega cuatro tarjetas de cartulina de colores diferentes que representan cada ventana. En cada ventana el grupo escribe de manera ordenada los datos suministrados por su compañero respectivo.
- Ahora el coordinador realiza un conversatorio con lluvia de ideas sobre la utilidad de la dinámica y los elementos positivos que ella aporta. Esto sirve también como evaluación.
- En el siguiente paso del proceso, el coordinador entrega a cada bina una copia con las sugerencias para iluminar las ventanas ciega y oculta.

SUGERENCIAS PARA ILUMINAR LA VENTANA CIEGA

Para ser respondida y luego solicializada en plenaria:

- ¿Qué muletillas suelo usar y no me doy cuenta?
- ¿Qué tic o movimiento nervioso me conocen y que ustedes no me han hecho conocer?
- ¿Cuál es mi peor defecto que ustedes no se han atrevido a corregirme?
- ¿Cómo juzgan ustedes mi temperamento?
- ¿Ustedes han observado en mi comportamiento algún tipo de antipatía contra alguna persona? Expresen sus observaciones.
- ¿Cuáles consideran ustedes son mis mejores cualidades?
- ¿Qué cosa ha oído decir de mí y que no se han atrevido a comunicarme?
- ¿Según el concepto que tiene de mí, qué consejos me darían?
- ...

SUGERENCIAS PARA ILUMINAR LA VENTANA OCULTA

- Cuente algo de su familia que sus compañeros no conocen hasta hoy
- ¿Cuál fue la mayor reprimenda (regañó o castigo) que le dieron en su casa y por qué motivo?
- ¿Cuál es su mayor aspiración secreta que los otros no conocen?
- ¿Qué es lo que a usted más le disgusta y que no lo había manifestado todavía?

- ¿Qué le gustaría que le dieran en su cumpleaños y que por temor o timidez o vergüenza, no lo ha dicho?
- ¿Qué problema de estudio tiene que los demás no conocen?
- ¿Qué problema familiar posee que los otros no conocen?
- ¿Qué problema sentimental o afectivo tiene que los demás desconocen?
- ¿Qué profesión desea seguir terminado su bachillerato?
- ¿Qué frustración ha tenido en su vida y que no la ha comentado con nadie?
- ¿Cuál es la peor metida de pata de su vida?
- ¿Qué opina usted del que dice que es mejor arreglárselas solo?
- ...

El coordinador resume los cuadrantes de las ventanas a través de unos gráficos y la correspondiente explicación:

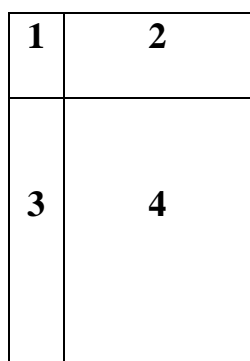


Figura 1

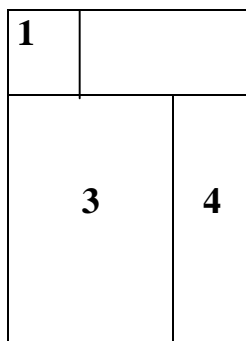


Figura 2

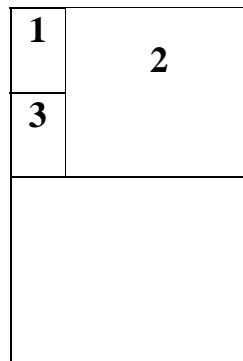


Figura 3

1	2
3	4

Figura 4

Cualquier persona, antes de iniciar un proceso de comunicación con otra, presenta el caso de la figura 1: El cuadrante 1 es pequeño y domina el cuadrante 4 (mecanismos inconscientes).

En la figura 2 se observa: Cuadrante 1 pequeño pero cuadrante 3 es grande (lo que estoy escondiendo a los otros).

En la figura 3: Cuadrante 1 pequeño pero el 2 es grande (muy poco conocimiento de mí mismo).

En la figura 4: El cuadrante 1 es el dominante. Representa la zona abierta de

cada persona. En ella se hace posible toda clase de intercambios y de relaciones personales. Es el terreno de la confianza, de la seguridad. La comunicación es posible y se referirá a cosas comunes superficiales, de interés general.

La zona 4 es la zona de la intimidad, el terreno del recelo, la desconfianza, de los secretos, del egoísmo. Aquí la comunicación es fría, cautelosa, calculada, evasiva, despistante; es comunicación general e impide las buenas relaciones, es el terreno de lo particular, obstaculiza el mejoramiento de los ambientes de trabajo comunitario.

Lo ideal en la dinámica de la apertura y desarrollo de las comunicaciones es lograr a través del proceso de formación del líder, disminuir los cuadrantes 2, 3 y 4, para permitir el agrandamiento del cuadrante 1, lo que incidirá profundamente en la tarea del líder.

Recursos. Cartulina, revistas, rompecabezas, banderines, llantas, marcadores, arnotodo.

Evaluación. Participación, manejo de recursos, motivación e interés, acciones desarrolladas, juegos.

6.6.7 Las relaciones humanas

6.6.7.1 Dinámica: Los conflictos sociales

Logro. Reconocer la importancia de las relaciones humanas para acceder a la solución de conflictos sociales.

Metodología. Se sugiere al coordinador proceder de la siguiente forma:

Conformar grupos de cinco participantes para que dialoguen sobre un cuestionario de entrada que contemple los siguientes interrogantes:

- ¿Qué son las relaciones humanas?
- ¿Qué importancia tiene para ustedes las relaciones humanas?
- ¿Qué relaciones encuentran entre lo que hoy llamamos relaciones humanas y lo que nuestros mayores denominan urbanidad?
- ¿De qué manera tiene importancia las relaciones humanas para un líder?
- ¿Qué aspectos tendrían en cuenta ustedes si les pidieran hacer un listado de situaciones para mejorar las relaciones humanas?

Sentados en círculo desarrollar un conversatorio sobre el cuestionario anterior.

Ahora el coordinador organizará mediante una dinámica varios grupos para que monten un sociodrama sobre estos temas:

1. No existencia de relaciones
2. Violencia intrafamiliar
3. Violencia escolar
4. Falsas relaciones en el noviazgo
5. Buenas relaciones (una familia chévere)

Cada grupo representa sus roles y en plenaria se comentará cada sociodrama.

Nota. El coordinador orientará a todos los grupos en la elaboración del libreto respectivo y en el montaje del dramatizado.

Entre el coordinador y los participantes harán una “lluvia de ideas” sobre las relaciones en familia en hogares de los participantes.

El coordinador y los participantes elaborarán el “Decálogo de las Relaciones Humanas” y luego confrontará con “el decálogo de las relaciones humanas”.

(Véase Anexo I)

Entre el coordinador y unas parejas representarán un dramatizado con los siguientes roles:

- Coordinador como orientador
- Primera pareja: Joven con problemas sicoafectivos o sicosociales (masturbación, drogadicción, prostitución, pandillismo, embarazo indeseado y deseos de aborto).
- Segunda pareja: Padres problema que han descubierto ciertos problemas de su hijo (a).

- Tercera pareja: Padres comprensivos que mantienen buenas relaciones con sus hijos.
- Cuarta pareja: Dos jóvenes que guardan buenas relaciones con sus padres.
- Quinta pareja: Un cura y un maestro asumiendo roles bajo normas existentes

Nota. Los participantes comentarán cada uno de los dramatizados.

Recursos. Cuestionario de conducta de entrada, libretos de sociodramas, vestuario, otros elementos caracterizadores.

Evaluación. Participación, facilidad de expresión, nivel de comunicación, representación, calidad de los libretos.

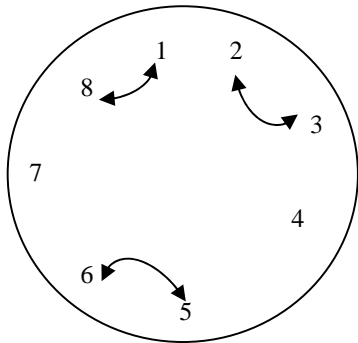
Nota. Al finalizar cada sesión es necesario solicitar a los participantes los recursos indispensables para la siguiente actividad.

6.7 FORMACIÓN TÉCNICA DEL LÍDER

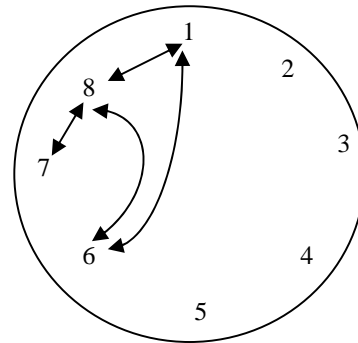
6.7.1 Dinámica: Compartir para vivir mejor

Logro. Identificar el tipo de discusión que cada quien hace para modificar su comportamiento y mejorar su comunicación frente a los demás para poder ejercer su liderazgo.

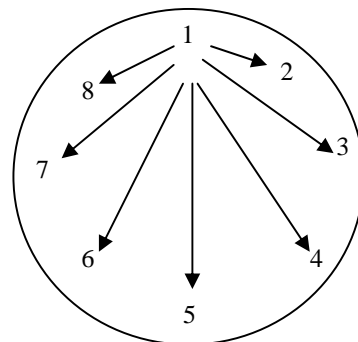
¿CUÁL DE ESTOS TIPOS DE DISCUSIÓN HACE USTED?



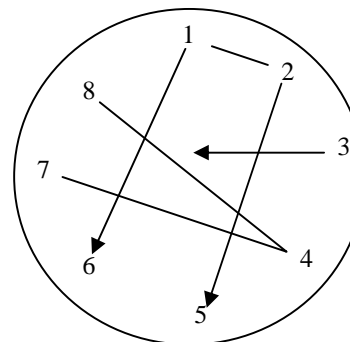
De Parejas: Habla sólo con el vecino



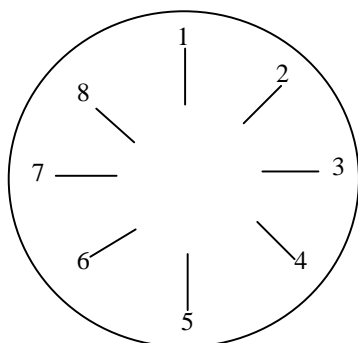
Lateral: Limita la discusión a una parte de los participantes.



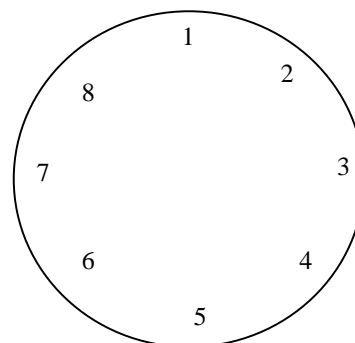
De Apáticos. Uno trabaja, los otros escuchan y preguntan son perezosos.



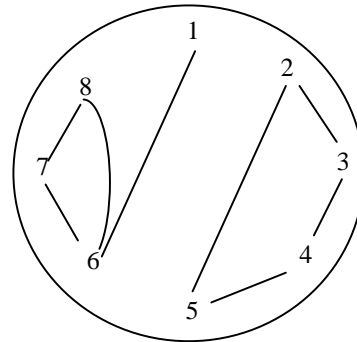
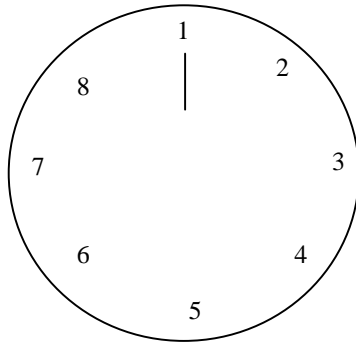
De Batallas. Todos hablan al mismo tiempo en medio de gran confusión. No hay respeto por quien está en uso de la palabra.



Olímpica. Cada uno da su opinión y se desentiende de los demás. No hay interés por los vecinos

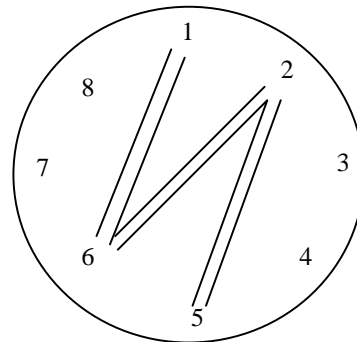
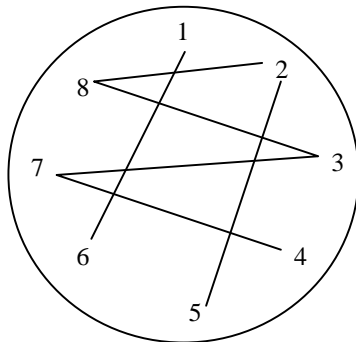


De Islas. Cada uno permanece en su sitio sin ocuparse de los demás. Cada uno es una isla. ¿Para qué participar? Su opinión no me interesa,



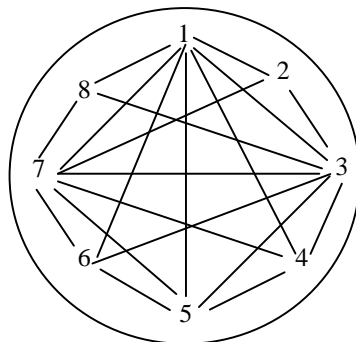
De Monopolio. Se tanto de este tema que enseñaré a los demás. No los dejo hablar porque no saben.

De Bandos. Se establecen dos grupos diferentes discutiendo al mismo tiempo. Sólo lo de mi grupo es interesante.



De Chambones. Nadie escucha, todos hablan. Se salen del tema, no hacen nada efectivo.

De Descorteses. Hablan sólo con los conocidos y excluyen a los demás. Su opinión no les parece importante.



El Grupo Ideal. Existe un clima de trabajo en el cual cada uno es respetado y considerado. Todos aportan según sus capacidades y todos aprenden de los demás. Es un grupo efectivo en el cual hay intercambio de opiniones y permite estudiar a fondo cualquier problema.

Metodología

- El coordinador pide a los participantes integrarse en grupos de ocho (8) para dramatizar cada uno de los tipos de discusión que habitualmente se hacen. Entregará un tema para la discusión sobre: Política, economía, afectividad, pedagogía, social, familiar.
- Cada representación de sociodrama será analizada por la plenaria.
- Al final los participantes seleccionarán el tipo de discusión ideal según las representaciones hechas.

Recursos. Libretos

Evaluación. Participación y dramatizaciones

6.7.2 Dinámica: Descubriendo al líder

Logro. Determinar el grado de aceptación que el participante tiene como líder entre un grupo par afianzar o mejorar su comportamiento frente a los demás.

El Coordinador inicia con una motivación en la que diferencia el **líder natural** del **líder social** y explica porque se dice que el líder no sólo **nace** sino que también **se hace**.

En seguida, con la ayuda de monitores escogidos del grupo de participantes, distribuye unos papeles y después de escribir en el tablero la pregunta correspondiente, solicita que cada quien vote por el compañero que podría ser la persona indicada para desarrollar la actividad propuesta. Por ejemplo, se puede preguntar:

- ¿A quién prefieres como compañero de estudio?
- ¿A cuál compañeros elegirías para organizar una rumba?
- ¿Qué compañero escogerías para organizar un paseo?

- ¿A cuál de tus profesores consideras como buen maestro?
- ...

Se recoge la información y con la participación de los asistentes se diseñan: Un sociograma y la tabla sociométrica, con los datos suministrados por todos. Para ello se propone el siguiente modelo para guía del coordinador del curso de formación de líderes.

Pregunta formulada a un grupo de 15 participante: 7 hombres y 8 mujeres. ¿A quién prefieres como compañero de estudio? (Véase figura del sociodrama).

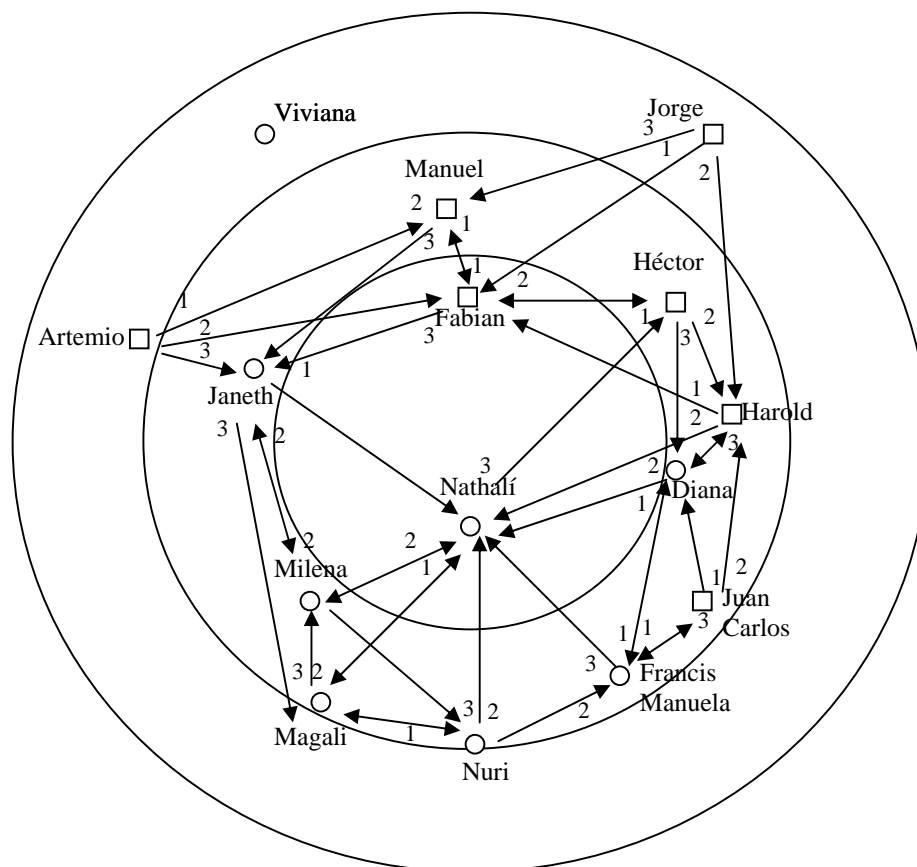


TABLA SOCIOMÉTRICA

PARTICIPANTES		VIVIANA	ARTEMIO	NURI	FRANCIS AMNUELA	JUAN CARLOS	HAROLD	JORGE	MANUEL	HÉCTOR	JANETH	FABIÁN	MAGALI	NATHALI	MILENA	DIANA
1	Viviana															
2	Artemio								x		x	x				
3	Nuri				x								x	x		
4	Francis Manuela					x								x		x
5	Juan Carlos				x		x									x
6	Harold											x		x		x
7	Jorge						x		x			x				
8	Manuel										x	x			x	
9	Héctor						x					x				x
10	Janeth												x	x	x	
11	Fabián								x	x	x					
12	Magali			x										x	x	
13	Nathali									x			x		x	
14	Milena			x							x			x		
15	Diana				x		x							x		
TOTALES		0	0	2	3	1	4	0	3	2	4	5	3	7	4	4
<p>Primer lugar : Nathali</p> <p>Segundo lugar : Fabián</p> <p>No fueron tenidos en cuenta para ser elegidos sino que son utilizados par elegir: Viviana, Artemio y Jorge.</p>																

Fuente: Alumnos Grado 10-1 Colegio Aurelio Arturo Martínez – Municipio de Pasto.

COMO INTERPRETAR EL SOCIOGRAMA Y LA TABLA DE SOCIOMETRICA

A. **Recomendación:** Se sugiere al coordinador de la actividad, motivar al grupo antes del análisis y la socialización, para evitar herir susceptibilidades ni generar actitudes soberbias, por los resultados obtenidos.

B. Análisis de resultados:

- El grupo presenta una buena integración con elecciones distribuidas en varios sentidos.

- Se advierten dos grupos diferenciados por género: uno de carácter femenino centrado en Nathalí (elegida por seis niñas y un varón). El otro subgrupo de tipo masculino lo representa Fabián (elegido por cinco varones).

- Se observan en los subgrupos unas formas típicas tales como:
 - Pares: Manuel - Fabián
 - Triángulos: Diana, Juan Carlos, Francis Manuela.

- Cadenas: Jorge, Manuel, Janeth, Magali, Nuri, Francis, Juan Carlos, Harold.
- Los estudiantes elegidos como compañeros para el estudio fueron en su orden: Nathalí (7 votos) y Fabián (5 votos).
- Como estudiantes marginales encontramos: Artemio y Jorge, no son elegidos pero eligen.
- Se observa que Viviana ni elige ni es elegida. Podría considerarse como un caso de apatía mutua con el grupo.

Recursos: Carteleras, marcadores, papeletas de votación, papelógrafo, papel bond o periódico.

Evaluación. Participación, motivación, cantos, juegos, recursos.

6.7.3 Técnicas de trabajo. “Vamos a programar jugando”

6.7.3.1 Dinámica individual o grupal. “A pasear se dijo”

Logro: Aprender a elaborar programas sobre actividades de interés general para poder participar con conocimiento en la planeación, desarrollo, seguimiento y evaluación de las actividades que el grupo o comunidad proyecte.

Metodología.

- El coordinador solicita a los diferentes grupos que se han conformado (máximo cinco integrantes), elaborar un programa para salida a una convivencia a campo abierto (En esta primera fase no se enseña los pasos por ser conducta de entrada).

- Transcurrido un tiempo señalado (15 - 20 minutos) invita a los grupos a la puesta en común del programa de convivencia elaborado. Se hace la evaluación correspondiente, para lo cual puede recurrir al siguiente interrogatorio:
 - ¿Qué tipo de actividades incluyeron?
 - ¿Qué objetivo se propusieron?
 - ¿Qué información previa obtuvieron sobre datos concretos (número de personas, lugar, clase de participantes, transporte, edades, necesidades básicas, ...)?.
 - ¿El objetivo y las actividades propuestas guardan relación o correspondencia?
 - ¿Cuales pasos siguieron para hacer el programa.

* Ahora el orientador expone y explica los pasos a seguir para hacer técnicamente un Programa para el desarrollo de la actividad y lograr la eficiencia sin pérdida de tiempo. Para ello se sugiere formular estas preguntas:

- ¿Qué puede hacerse? = Prever.
- ¿Qué vamos hacer.? = Planear.
- ¿Cómo se va a hacer? = Organizar.
- ¿Con quiénes y con qué se va hacer ? = Integrar.
- ¿Se está haciendo? = Dirigir.
- ¿Cómo se ha realizado? = Controlar.

Explicación de los pasos

1. **Prever:** se fijan unos objetivos, se investiga sobre los recursos y posibles inconvenientes que se pueden presentar.

2. **Planear:** se escoge el camino más apropiado para no caer en improvisaciones.

Se produce a seguir los pasos de la Planeación: Actividades recursos, cronograma, presupuesto, tiempo, responsables, control y evaluación.

3. **Organizar:** Distribuir comisiones, delegar autoridad y responsabilidad, deberes, requisitos para desempeñar cada tarea o comisión.

4. **Integrar:** Conformar los grupos de trabajo por afinidad de caracteres, simpatías, aptitudes.

5. **Dirigir:** Usar la autoridad no el poder para lograr se haga cuanto se propuso en el plan.

Debe haber supervisión constante a los grupos (Un líder no hace sino que convence a los demás para que hagan según lo planeado).

6. **Controlar:** Se deben establecer las formas como se va a hacer el control de: lo económico, lo administrativo y los resultados.

7. **Evaluación:** Para identificar aciertos y desaciertos sobre el desarrollo del programa.

6.6.8.2 Dinámica grupal: “Proyectando proyectando las necesidades vamos solucionando”

Logro. Capacitar al Líder sobre Proyectos con miras a habilitarlo en tal técnica para que pueda elaborar aquellos que sean de interés y para beneficio social comunitario.

Metodología.

- El orientador debe iniciar con la motivación destacando la importancia de saber hacer Proyectos para conseguir los recursos con los cuales se van a solucionar cada Necesidad Básica Insatisfecha (N.B.I) de la Comunidad. El Líder debe saber que hoy en día para que el gobierno Nacional, Municipal o Departamental, o cualquier organismo o Nación extranjera aporten ayudas económicas o de otra índole, es necesario presentar Proyectos de Inversión, de lo contrario no serán atendidas sus necesidades y demandas.

- Ahora el orientador plantea y explica con un ejemplo práctico (de la realidad del entorno social del Colegio) los pasos a seguir para elaborar un Proyecto cualquiera: Educativo, económico, de salud de vivienda, para consecución de un medio de transporte, ...). Un modelo de Proyecto puede ser:

1. Título del Proyecto

2. **Diagnóstico.** Se hace describiendo la realidad que se pretende trabajar. Se describen las características del lugar, datos históricos, sociológicos, culturales, formas de Organización Comunitaria, costumbres, personas influyentes o Líderes, necesidades de la Comunidad no personales,...).

3. **Justificación del Proyecto.** escribir por qué es necesario el Proyecto, cuál es su utilidad, quiénes van a ser las personas o Comunidad beneficiadas,...

4. **Objetivo General.** Se refiere a la meta final que se desea alcanzar con el Proyecto.

5. **Objetivos específicos.** se escriben todas aquellas acciones que se van a realizar para alcanzar el objetivo general.

6. Políticas, criterios o normas legales que sirven de base o fundamento al Proyecto.

7. **Estrategias.** Decir qué medios se van a utilizar para alcanzar los objetivos específicos.

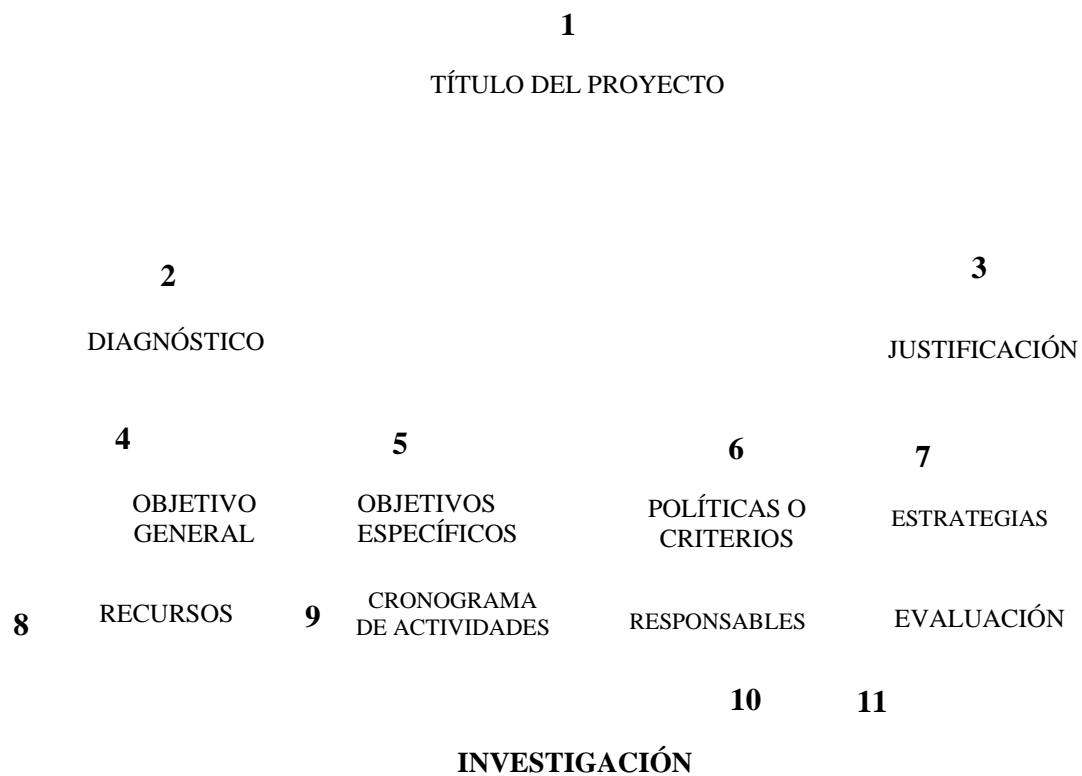
8. **Recursos.** Manifiestar todos los materiales, y elementos físicos que se van a utilizar para realizar las acciones proyectadas en las estrategias.

9. **Cronograma de Actividades.** Se deben programar las actividades a realizar, las fechas de realización.

10. **Responsables.** Registrar el nombre de las personas que tendrán a su cargo la responsabilidad de que las actividades planeadas se desarrollen.

11. **Evaluación.** Tienen como objetivo establecer qué se hizo bien (fortalezas), que ese deben mejorar (debilidades), que salió mal (amenazas), cuáles fueron los factores que incidieron en cada caso. La evaluación no se hace para sancionar ni hacer quedar mal a nadie sino para que entre todo equipo hagan los correctivos del caso (Oportunidades).

Teniendo en cuenta lo anterior, en el Proyecto deben quedar consignadas las formas de Evaluar todo el proceso. El seguimiento se hace continuo para corregir en la marcha aquello que se está haciendo bien o no se está realizando y que afectará el éxito del Proyecto.



COLEGIO AURELIO ARTURO MARTÍNEZ

ESCUELA DE PADRES

7. PROYECTO: ESCUELA DE PADRES DE FAMILIA

7.1 JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a la investigación, en el Colegio Aurelio Arturo Martínez, no existe una verdadera integración de la comunidad educativa, lo cual implica que el proceso pedagógico que adelantan los maestros “aurelianos” cuenta con una participación pasiva de los otros dos componentes de la Comunidad Educativa. De la Información suministrada por los actores educativos, la participación está limitada al cumplimiento de los estudiantes y padres de familia, de los deberes que les son exigidos por la Institución Educativa.

En el caso específico de los padres de familia, al ser interrogados sobre la forma como colaboran con la educación de los hijos y con el desarrollo de Proyectos Pedagógicos o de beneficio Comunitario, son enfáticos en afirmar que se limitan a aportar económicamente con lo que el Colegio les exigen a los jóvenes, con las cuotas de la Asociación y con asistir a las reuniones a las que son llamadas para

recibir información sobre cómo van los hijos en el estudio, para nada más; y sobre los Proyectos manifiestan no participar por temor o por desconocimiento, o simplemente porque desconocen la existencia de acciones diseñadas por el Colegio y que tiendan a beneficiar a la Comunidad.

Como puede desprenderse de lo expuesto hasta aquí, es posible afirmar la urgente necesidad de generar espacios al interior del Colegio donde los padres de familia tengan acceso a la información, al conocimiento y por ende a la Participación dentro de las actividades pedagógicas que la Institución y la Organización, educativas, programen durante el año lectivo. Es lógico pensar que la Escuela de Padres de Familia, es la instancia precisa donde los padres de los estudiantes puedan adquirir conocimiento y desarrollar habilidades que les permitan poder interactuar no sólo en la formación integral de los hijos, sino también colaborar con la Institución Educativa y sus maestros, en el planteamiento, desarrollo, seguimiento, control y evaluación, de Proyectos Pedagógicos de beneficio social Comunitario.

La Constitución Política de Colombia, la Ley 115 o Ley General de la Educación, el Decreto 1860 y otros reglamentarios, establecen que la Educación de los niños

y de los jóvenes es responsabilidad de la Familia y del Estado a través de sus instituciones Educativas; pero para que lo escrito no quede en letra muerta por falta de preparación de los padres de familia, se requiere que la institución capacite a este sector en lo fundamental, para que colabore y cumpla con su deber y al mismo tiempo puedan llegar a ser Líderes de sus respectivas Comunidades.

Todo lo expresado hasta ahora, justifica la creación de la Escuela de Padres y el Compromiso de todos los maestros “aurelianos” para que ella sea toda una realidad para la Comunidad Educativa.

7.2 OBJETIVOS DE LA ESCUELA DE PADRES

Objetivo general. Lograr la Participación Activa de los Padres de Familia en todas y cada uno de los procesos de formación de los jóvenes “aurelianos”, al mismo tiempo que lograr el trabajo mancomunado con todos los actores de la Comunidad Educativa en los Proyectos de mejoramiento de las condiciones de vida de los asociados y formar personas capaces para ser Líderes en sus respectivas Comunidades.

Objetivos específicos

- Capacitar al padre de familia sobre aspectos relacionados con la sico-afectividad, las relaciones humanas, los Derechos Humanos, Derechos del Menor, Comportamiento Social y Familiar, Sexualidad, para que puedan contribuir a mejorar sus condiciones de vida, las de la familia y de la Comunidad.
- Motivar al Padre de Familia para la participación en todo evento pedagógico que desarrolle el Colegio.
- Desarrollar en el Padre de Familia su actitud de compromiso frente a los problemas del colegio y de su hijo (a) como una manera de expresar sentido de pertenencia y responsabilidad.
- Capacitar al Padre de Familia para que pueda llegar a ser Líder de la Comunidad a la que pertenece, logrando afecto y reconocimiento social y personal.
- Promover el intercambio de experiencias familiares y escolares para facilitar el mejoramiento cualitativo en su vida de pareja, aumentar su autoestima y alcanzar una mayor comprensión para los jóvenes escolares y para el resto de los hijos.

7.3 METODOLOGIA

El trabajo en la **Escuela de Padres** tendrá un carácter participativo activo, evitando en lo posible la utilización exclusiva del método catedrático. Hay que evitar al asistente el aburrimiento y el rechazo de la propuesta. Por tanto se propone aquí una serie de actividades de capacitación en Conocimientos Generales, sobre aspectos relacionados con su rol de padres y con aquellos que le ayudarán a formarse como líder. La Dinámica del juego jugará un papel importante para lograr la Motivación y la Integración de los grupos.

Se implementarán actividades con metodología activa a través de técnicas y dinámicas de animación grupal, sociodramas, música, danza, el deporte, de manera interrelacionada con las charlas de orientación, mediante personal especializado como psicólogos, sacerdote, médico, paramédico, etc.

El trabajo de los maestros será fundamental para que este Proyecto obtenga los resultados esperados, pues ellos, como pedagogos que son y como Líderes naturales, se constituirán en el eje vital de la escuela de padres.

Como parte de la dinámica metodológica se deberán establecer convenios y extender invitaciones a entidades como SENA, Universidad de Nariño,

Universidad Mariana, Alcaldía Municipal a través de la Secretaría de Desarrollo Comunitario, Desarrollo Social y Oficina Jurídica, Secretaría de Educación Municipal y Departamental, Gobernación de Nariño, etc.

El Método central será el Inductivo y para ello se recurrirá a la Capacitación por medio de Talleres Formativos. Aquí se contemplan algunos a manera de Propuesta, sin embargo, a criterio de la Institución Educativa y de los maestros “aurelianos”, se podrán cambiar, modificar, aumentar.

7.4 CONTENIDOS PROPUESTOS

1. Las Relaciones Humanas y Convivencia Social y Familiar
2. Los Derechos Humanos
3. Los Derechos del Menor
4. Participación Ciudadana
5. Construcción Política, Ley General de Educación y Decreto 1860
6. La Organización Socio - Comunitaria
7. La Comunicación Social
8. Las Relaciones Sexuales y la Juventud

9. Utilización del Tiempo Libre
10. Alcoholismo y Drogadicción
11. El Líder y el Liderazgo.
12. Cómo hacer y presentar Proyectos
13. Psicoafectividad y familia
14. Salud y Nutrición
15. Manualidades

7.5 DESARROLLO DE ACTIVIDADES PROPUESTAS

7.5.1 Dinámica: “Comunicarse es...”

El orientador desarrollo con los padres de familia el siguiente proceso:

- Escribe en tarjetas de cartulina de variados colores las diferentes formas de lenguaje que utilizan los seres humanos para comunicar pensamientos, ideas, sentimientos, necesidades...
- Distribuye las tarjetas al azar entre los asistentes y les pide representar lo que está escrito.

- Solicita a otra persona que interprete lo que su compañero está manifestando

- El orientador, en caso de dificultad, ayudará a las personas en su papel y luego explica a todos los presentes de que se trata cada forma de Comunicación y la importancia de la misma para las relaciones con los demás.

- Ahora, el orientador proyecta un programa televisado en el que hayan propagandas diversas y se pide a los asistentes comentar los mensajes publicitarios y entre todos analizan la incidencia de la programación y la publicidad en la vida de los niños y de los jóvenes.

Para el análisis se puede utilizar el siguiente cuestionario guía:

- ¿Qué mensaje le llamó la atención? ¿Por qué?
- ¿Por qué se utilizan los medios de Comunicación para hacer propaganda?
- ¿Qué observaron que había de común en las propagandas?
- ¿Por qué será que para la publicidad utilizan más a la mujer?

- El facilitador u orientador procede ahora a cambiar de actividad con miras a no causar fatiga o desmotivar a los asistentes. Puede recurrir a desarrollar una

dinámica o una actividad deportiva en la que participen padres de ambos géneros.

– En la siguiente sesión, se retoma el análisis de la publicidad:

¿Qué nos pide a través del mensaje que hagamos?

¿A través de la propaganda cómo se está presentando a :

- La familia
- La mujer
- El hombre
- La sexualidad
- Los (las) jóvenes

Nota: En lo posible genere debate para oír las diversas posiciones en pro y en contra y lograr que las personas pierdan el miedo a expresar lo que piensan.

– ¿Qué valores se promueve con el mensaje y cuáles situaciones son contravalores? El orientador o facilitador va escribiendo en un papelógrafo o en el tablero el listado a dos columnas.

Algunos de esos valores y contravalores pueden ser:

- Tener: riqueza, dinero, poder, fama.
- Competencia: mostrarse superior a las demás personas
- Violencia individual, social o familiar
- Alcoholismo, tabaquismo o drogadicción
- Arte: tener mayor conocimiento, adquirir cultura
- Ser persona: sentir ,amar, realizarse
- Solidaridad; ayudar a otros más necesitados, compartir
- Convivencia, ...

El orientador o facilitador de la dinámica concluye la sesión pidiendo a los asistentes sus comentarios sobre la importancia de la comunicación y sobre la jornada de trabajo.

7.5.2 Dinámica: “Hablemos de sexo a calzón quitado”

Objetivo: Que el padre de familia aprenda a enfrentar los problemas de la sexualidad de su hijo (a) sin temores para poder ayudar a Orientarlo (a) sin temores.

Metodología. El orientador o facilitador para esta sesión:

- Irá acompañado de una persona versada en el manejo de esta problemática, la cual ha sido contactada con anterioridad para que lleve la temática preparada y el material necesario.
- La proyección de un vídeo relacionado con una situación problemática, será de gran ayuda, En caso de no disponer del vídeo, proceder a hacer una dramatización con jóvenes de grado 10 de un caso específico sobre una pareja de novios en la que la joven queda embarazada.
- Conforme ahora dos grupos por género para que tomen posiciones con respecto al caso dramatizado. Las mujeres defienden al hombre y culpan a la niña del embarazo; los hombres culpan al hombre y defienden a la niña embarazada. El resto de los asistentes asisten como espectadores al inicio, pero terminado el debate de los grupos, todos podrán expresar sus opiniones al respecto del caso, manifestando su acuerdo o desacuerdo con uno u otro miembro de la pareja, o con ambos si es del caso (no olvidar evaluar por medio de un interrogatorio temático).
- Cambio de actividad. Pasar ahora a una actividad recreativa para lograr integración y recrear a la asistencia.

- Si el tiempo lo permite, se enseñará a las damas algún arte por parte de las profesoras, mientras que los profesores colaboran en otra actividad con los hombres. Tener en cuenta el interés y la motivación de los padres de familia por desollar alguna actividad especial sugerida por ellos mismos.

7.5.3 Dinámica: “Todos Tenemos Derechos”

Objetivo. Orientar a los padres de familia sobre Deberes de la persona y del ciudadano, los Derechos de los niños y de las niñas, para que cumplan con afecto y de manera adecuada su rol de formadores de los hijos.

Metodología. El facilitador u orientador dinamizará la sesión llevando a los padres a identificar sus deberes como persona y como ciudadano, a la vez que reconocer los derechos que tienen los niños. Para ello puede utilizar “la lluvia de ideas” e ir haciendo un listado.

- El orientador puede recurrir al montaje de un teatrino y con la ayuda de “títeres” puede dar a conocer los aspectos referidos a la temática a trabajar.

Para ayudar al facilitador se escriben los:

Deberes de la persona y del ciudadano (Art. 96 de la C.P.C.)

1. Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios.
2. Obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas.
3. Respetar y apoyar a las autoridades democráticamente constituídas para mantener la independencia y la integridad nacionales.
4. Defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica.
5. Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país.
6. Propender al logro y mantenimiento de la paz.
7. Colaborar para el buen funcionamiento de la administración de justicia.
8. Proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano.

Derechos de los Niños Y Niñas, aprobados por las Naciones Unidas

1. Derecho a la igualdad, sin distinción de raza, credo o nacionalidad.

2. Derecho a una protección especial para su desarrollo físico, mental y social
3. Derecho a un nombre y una nacionalidad
4. Derecho a una alimentación, vivienda y atención médica adecuadas para el niño/a y la madre.
5. Derecho a una educación y cuidados especiales para el/la niño/a física o mentalmente disminuido /a.
6. Derecho a comprensión y amor por parte de los padres y la sociedad
7. Derecho a recibir educación gratuita y a disfrutar de los juegos
8. Derecho a ser el / la primero/a en recibir ayuda en caso de desastre
9. Derecho a ser protegido/a ante el abandono y la explotación en el trabajo
10. Derecho a formarse en un espíritu de solidaridad, comprensión, amistad y justicia entre los pueblos.

Tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a vivir en un mundo en el que se comparten las actividades, en el que ambos pueden decidir y tener acceso al estudio, al trabajo, con una remuneración (salario) que corresponda a la actividad realizada.

Estos Derechos muchas veces son negados a la mujer.

Los Derechos Reproductivos

1. El derecho de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y a disponer de la información y de los medios para ello.
2. El derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud en relación con la sexualidad y la reproducción.
3. El derecho a adoptar decisiones sin sufrir discriminación, coacciones ni violencia.

OBSERVACIÓN FINAL

La presente propuesta de formación de Líderes a través de la Escuela de Líderes estudiantiles y de la Escuela de Padres, contiene sólo algunos ejemplos de lo que puede contribuir a alcanzar el propósito, pero queda en manos de la Institución Educativa y de sus maestros, el diseñar cuanta estrategia sea necesaria para capacitar a estudiantes y padres de familia, para lograr que haya una verdadera y real participación en todas las acciones pedagógicas que la Institución y Organización educativas adelanten para beneficio de toda la Comunidad Educativa.

8. CONCLUSIONES

- Entre el Colegio Aurelio Arturo Martínez, la comunidad educativa y el entorno social, no hay una adecuada integración pues la acción pedagógica se ha limitado exclusivamente al aula de clases.
- La participación del estudiante y del padre de familia en el desarrollo de los procesos pedagógicos adelantados por la institución “aureliana” es fundamental porque es a través de ellos como los maestros pueden llegar a la comunidad para desarrollar sus proyectos.
- La generación de proyectos pedagógicos de beneficio comunitario posibilitaría la recuperación del espacio que como líderes naturales han perdido los maestros “aurelianos”.
- La reorientación de los programas académicos de las áreas hacia contenidos que incorporen las necesidades de la comunidad educativa es esencial si se

quiere que la acción pedagógica beneficie a la misma comunidad contribuyendo con la formación de líderes comunitarios.

- Crear la escuela de padres de familia es necesario para motivar la formación de líderes comunitarios de este otro componente de la comunidad educativa.
- La formación de líderes es un proyecto pedagógico de gran trascendencia porque permite acercar la institución “aureliana” a su comunidad.

9. RECOMENDACIONES

El Colegio deberá direccionar su acción pedagógica hacia la integración de la comunidad educativa para lograr la participación activa de sus actores en el mejoramiento de las condiciones de vida.

- El Colegio Aurelio Arturo debe desarrollar proyectos pedagógicos extensivos a la comunidad para alcanzar una activa integración.

- Crear la escuela de padres de familia y la escuela de formación de líderes estudiantiles para motivar su participación con la comunidad en la búsqueda de alternativas de solución a las necesidades básicas insatisfechas.

- Incluir en el P.E.I. del colegio la formación de líderes con carácter obligatorio para el currículo de las diferentes áreas.

- Capacitar a los maestros “aurelianos” para que puedan desarrollar con efectividad y eficacia la formación de líderes.

El área de proyecto social del Grado 10 y 11 debe ser reorientada hacia el cumplimiento de una función social con la propia comunidad “aureliana” en su componente padres de familia y estudiantes de grados inferiores.

BIBLIOGRAFIA

ADAIR, Jhon. Líderes no Jefes. Legis Editores S.A. Colombia 1990.

ARIAS GÓMEZ, Martha Lina y otros. Timidez y Agresividad en la Escuela. Serie Alegría de Enseñar. Fundación F.E.S. Colombia. 1992

AVIS, Warren. Atrévase a ser Líder. Editorial Norma. Colombia. 1996

BARCCO, Joseph L. Jr. y otro. El Liderazgo y La Lucha por la Integridad. Editorial norma. Colombia. 1996

CEID-FECODE. Educación y Cultura. La Calidad de la Educación. Revista No. 8. Bogotá. 1986

CEID-FECODE. Educación y Cultura. La Práctica Pedagógica. Revista No 10. Bogotá. 1986

GINEBRA, Joan. El Liderazgo y La Acción. McGraw Hill. México. 1994

GORDON, Thomas. Maestro Eficaces y Técnicamente Preparados. Editorial Diana. México. 1980

GUZMAYAN RUÍZ, Carlos. RAMIREZ BRAVO, Roberto. Elementos Conceptuales para la Formación de Docentes en las Facultades de Educación. CIDEP San Juan de Pasto. 2000

HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la investigación. McGraw Hill. México. 1995

HUNTER, James G. La Paradoja. Colección Empresa XXI. Ediciones Urano S.A. Barcelona España. 1999

KISNERMAN, Natalio. Servicio Social en la Escuela Secundaria. Editorial Humanistas. Buenos Aires. 1980

Ministerio de Educación Nacional. Escuela Siglo XXI. Segundo Foro Educativo Nacional y Primera Feria Pedagógica. Santafé de Bogotá - Colombia. 1998

MONCAYO QUIÑONES, Rocío. Participación Ciudadana y Comunitaria - Escuela de Líderes. Desarrollo Comunitario Municipal. San Juan de Pasto. 1998-1999

ORDOÑEZ O., Jesús G. Como Educar para la Grandeza. Editorial Kimpres Ltda. Bogotá, Colombia. 1987

PAREDES MARTINEZ, Carlos. Metodología de la Investigación. Universidad de Nariño. Facultad de Educación. San Juan de Pasto, Colombia. 1998

PARRA SANDOVAL, Rodrigo. La Escuela Inconclusa. Plaza & Janés Editores. Bogotá, Colombia. 1986

PARRA SANDOVAL, Rodrigo. La Escuela Urbana. Escuela y Modernidad en Colombia. Tercer Mundo Editores. Tomo III. Bogotá, Colombia. 1996

RODRIGUEZ ROJAS, José María. Pedagogía y Metodología General. Editorial Bedout. Medellín, Colombia. 1961

SANTANDER MARCILLO, Omar Antonio. Metodología de la Investigación. Universidad Mariana. San Juan de Pasto, Colombia. 1988

Anexo A. Los temperamentos - características

TIPO SOCIABLE	TIPO DE ACCIÓN	TIPO DEL DEBER
1. Relajamiento en la postura y en el movimiento.	1. Comportamiento y movimientos firmes y autoritativos.	1. Altivez en el gesto y en el movimiento. Reserva afectada.
2. Afición a la comodidad física.	2. Afición por la aventura física	2. El físico vive excitado por el nerviosismo.
3. Lentitud en las reacciones.	3. Reacciones muy enérgicas	3. Reacciones excesivamente rápidas.
4. Gusto para comer.	4. Necesidad y placer en hacer ejercicio.	4. Goza con la soledad.
5. Sociabilidad.	5. Afán de dominio, deseo de poder.	5. Preocupación mental. Excesiva atención.
6. Placer en comunicarse con otros.	6. Gusto por el riesgo y por el azar.	6. Muy reservado en sus sentimientos.
7. Inclinação a las formas ceremoniosas y corteses.	7. Modelos directos, atrevidos.	7. Movilidad nerviosa en los ojos y en el rostro.
8. Sociofilia, o sea, gusto por estar con los demás.	8. Valor físico para el combate.	8. Sociofobia, o sea, no le gusta estar en reuniones.
9. Amabilidad con todo el mundo.	9. Agresividad Combativa.	9. Timidez en el trato con los demás.
10. Gran deseo de afecto y aprobación.	10. Insensibilidad y frialdad ante lo que sientan los demás.	10. Compadece a los otros, pero prefiere alejarse.
11. Se siente orientado hacia el trato con todos.	11. Claustrofobia, o sea, miedo a estar encerrado.	11. Agorafobia, o sea, miedo estar donde hay bastante gente.
12. Uniformidad e igualdad en sus emociones.	12. No tiene ningún escrúpulo en usar cualquier medio con tal de obtener lo que desea.	12. Es imposible presidir qué actitud va a tomar cuando llegue una ocasión.
13. Es tolerante	13. Es libre en su hablar.	13. Limitado en su hablar y le fastidia el ruido.
14. Encuentra fácilmente satisfacción.	14. Indiferencia espartana ante el dolor.	14. Sumamente sensible al dolor.
15. Su dormir es profundo.	15. Le gusta la estrepitosidad general.	15. Sueño muy débil. Siempre se siente fatigado.
16. Todo en él manifiesta blandura.	16. Aspecto de excesividad madurez.	16. En sus modales y en su aspecto parece joven.
17. Extrovertido: trata con todos.	17. Extravertido: trata con los que le gustan.	17. Introvertido: no siente inclinación trato.
18. Bajo la influencia del alcohol se vuelve más sociable y más relajado.	18. Bajo la influencia del alcohol se vuelve agresivo.	18. Siente repugnancia por el alcohol y por las drogas depresivas.
19. Necesidad de compañía en los momentos de tristeza.	19. Necesidad de acción en los momentos de tristeza.	19. Necesidad de soledad en los momentos de tristeza.
20. Fascinación hacia la infancia y hacia las relaciones familiares.	20. Inclinación hacia la juventud y hacia las actividades juveniles.	20. Inclinación hacia las edades mayores de vida.

Fuente: Natalio Kisnerman. Servicio Social en la Escuela Secundaria. Editorial Humanistas. Buenos Aires 1980 p. 193.

Anexo B. cualidades de los tres temperamentos

TIPO SOCIABLE	TIPO DE ACCIÓN	TIPO DEL DEBER
1. Bondad con todos. 2. Predisposición a la caridad y a la caridad y a la amabilidad. 3. Compresión y tolerancia. 4. Mansedumbre, buen genio. 5. Es prudente. 6. Naturalidad en su virtud. 7. Paz, tranquilidad, alegría constante. 8. Predisposición a la humanidad y bondad. 9. Obedece con cariño 10. Le gusta que haga la justicia.	1. Celo y dinamismo en favor de los demás. 2. Fortaleza. Aguante para soportarlas penas. 3. Decisión. Lo que se propone lo hace. 4. Magnanimidad, generoso en dar y en obrar. 5. Es constante 6. Es capaz de mortificar su cuerpo. 7. Sinceridad. Actividad. 8. Predisposición a la oración vocal. 9. Le gusta obrar en favor de otros. 10. Hace cumplir la justicia.	1. Rigurosa conciencia para cumplir bien el deber. 2. Sentido de responsabilidad 3. Modestia, moderado en lo que habla y hace. 4. Fidelidad en las cosas pequeñas. 5. Miedo hacer lo hecho. 6. Tiene facilidad para lo espiritual. 7. Le gusta el retiro por el silencio. 8. Predisposición a la oración mental. 9. Trabaja con convicción. 10. Aprecia mucho la justicia.

Fuente: Natalio Kisnerman. Servicio Social en la Escuela Secundaria. Editorial Humanistas. Buenos Aires 1980 p. 194.

Anexo C. Defectos de los tres temperamentos

TIPO SOCIABLE	TIPO DE ACCIÓN	TIPO DEL DEBER
1. No es muy activo.	1. No es muy espiritual	1. No es muy afectuoso.
2. No siente mucho la conciencia del deber.	2. No se fija mucho si lo que hace es bueno o malo.	2. Le falta más actividad en favor de los demás.
3. Poco mortificado.	3. Muy independiente en el obrar.	3. Muy duro en sus juicios.
4. Cobarde.	4. Violento, ansioso de dominar.	4. Demasiado sentimental
5. Falta de dominio sobre su cuerpo.	5. Llega tener inmodestia en su cuerpo.	5. Modestia, pero muy afectada.
6. Falta de recogimiento interior.	6. Muy disipado.	6. Tristeza espiritual.
7. Tendencia hacia la murmuración.	7. Indiferente a lo que sienten otros.	7. Propensión al escrúpulo. Miedoso por el futuro.
8. Excesiva condescendencia con todos y con todo.	8. Intolerante con los demás por no comprenderlos.	8. Incomprensión hacia los demás por ser muy rígido en juicios.
9. Parezca.	9. Prisas por querer hacer mucho.	9. Egoísmo. Poca amabilidad.
10. Inconstancia en lo que se propone.	10. Falta de piedad.	10. Se desanima fácilmente.

Fuente: NATALIO KISNERMAN. Servicio Social en la Escuela Secundaria. Humanista. Buenos Aires. 1980. p. 19.

Anexo D. Entrevista estructurada a docentes**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESPECIALIZACIÓN EN ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y
DESARROLLO HUMANO****COLEGIO DEPARTAMENTAL AURELIO ARTURO MARTINEZ**

FUENTE : Profesores que laboran en grado once

FECHA : Junio del año 2001

Objetivo: Determinar de qué manera la acción pedagógica se está proyectando a la Comunidad Educativa para el mejoramiento de las condiciones de vida.

Indicaciones: Lea atentamente las preguntas y respóndalas con la mayor objetividad posible.

PREGUNTAS

1. ¿Cuáles son los roles del maestro?

2. ¿De qué manera compromete al padre de familia en la acción pedagógica que usted adelanta?

3. ¿Qué proyecto pedagógico desarrolla usted con la Comunidad Educativa y cuáles beneficios produce a la misma?

4. ¿Qué significa para usted el liderazgo?

5. ¿Cuál es el perfil de un líder?

6. ¿Qué roles desempeña el líder?

7. ¿De qué manera la acción pedagógica que usted desarrolla contribuye con la formación del estudiante y del padre de familia como líderes?

8. ¿En que forma de liderazgo contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la Comunidad Educativa?

9. ¿Cuáles han sido sus limitaciones para ejercer el liderazgo?

Anexo E. Escuela de padres de familia

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESPECIALIZACIÓN EN ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y
DESARROLLO HUMANO**

COLEGIO DEPARTAMENTAL AURELIO ARTURO MARTINEZ

FUENTE : Padres de familia de alumnos del grado once.

FECHA : Junio del año 2001

Objetivo: Establecer la forma de participación del padre de familia en la acción pedagógica desarrollada por la Institución y Organización Educativas.

PREGUNTAS

1. De qué manera participa usted en la educación de su hijo?

2. ¿De qué manera la educación que su hijo recibe en el colegio le sirve para ayudar a resolver los problemas de su comunidad?

3. ¿Qué actividades realiza el colegio en beneficio de la Comunidad Educativa?

4. ¿Por qué usted no participa en las actividades que programa el colegio?

5. ¿En qué proyectos de beneficio para la Comunidad Educativa, que haya programado el colegio, ha participado usted?

6. ¿Qué significa para usted el liderazgo?

7. ¿Cuál es el trabajo que debe desempeñar un líder?

8. ¿Qué proyecto de beneficio comunitario le gustaría que el colegio Lidere y por qué?

Anexo F. Encuesta a estudiantes del grado once

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

**ESPECIALIZACIÓN DEPARTAMENTAL AURELIO ARTURO
MARTINEZ**

FUENTE: Estudiantes del grado Once

FECHA: Junio del 2001

Objetivo: Determinar la incidencia de la Acción Pedagógica en la formación del estudiante como Líder.

Indicaciones: Lea atentamente las preguntas y responda con sinceridad.

PREGUNTAS

1. ¿Qué piensa de la educación que recibe en el colegio?

2. ¿En que forma el colegio contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la Comunidad Educativa?

3. ¿En qué forma participa usted en los proyectos que para beneficio de la Comunidad Educativa adelantan los maestros del colegio?

4. ¿Como estudiante de qué manera está usted contribuyendo al mejoramiento de las condiciones de vida de su Comunidad Educativa?

5. ¿Después que termine de estudiar, qué proyectos desarrollará para mejorar las condiciones de vida de su comunidad?

6. ¿De qué manera intervienen sus padres en su educación?

7. ¿Qué significa para ustedes ser líder?

8. ¿Qué cualidades debe tener un líder?

9. ¿De qué manera el colegio puede contribuir con la formación de líderes?

10. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre:

a. Maestra -maestro?

b. Estudiante - estudiante?

c. Maestro - estudiante?

d. Maestro - padre de familia?

e. Padre de familia - estudiante?

Anexo G. Recomendaciones de los temperamentos

1. Tipo Sociable: Recomendaciones: (Si tienes este temperamento)

- a) Tienes un temperamento que te permite gozar de la bellezas de la vida y del trato con los demás. Procura cultivar en ti la firmeza y las buenas maneras, para que no llegues a ser indolente y vulgar.
- b) Amas la compañía de los demás y gozas estar con ellos. Alégrate por eso, pero está atento para no ser demasiado condescendiente y débil por miedo de perder amigos. No tienes por qué opinar como los demás.
- c) Eres un poco débil de voluntad. Propenso al desaliento. Anímate al esfuerzo y a la constancia. No cedas. La garantía de tu éxito en las luchas de la vida será el cultivo que hagas de la constancia.
- d) Debes reaccionar contra la pereza y la comodidad y darte con seriedad al estudio, a tus ocupaciones, a tu deber. Procura ser muy fiel a tus propósitos para que puedas llegar a feliz término en tus empresas.
- e) Tu sociabilidad y tu facilidad para la conversación son dotes agradables y positivas. Puede correr, sin embargo, el peligro de hablar demasiado, y ser indiscreto, hablar o decir cosas que deberías callar.

- f) Tienes buena calidad de ser comprensivo y de excusar los defectos de los demás. Más, debes estar alerta para no ser demasiado condescendiente contigo mismo y con los otros. Reacciona contra lo mal hecho.
- g) En caso de que pertenezcas algún grupo de ayuda, tenderás a ser un socio fiel, pero de escaso entusiasmo. Procure reaccionar y empeñarte con seriedad en la actividad del grupo, en tener iniciativas.
- h) Retén como cualidad positiva para cultivarla tu buen sentido táctico la ecuanimidad ánimo, la cordialidad en el trato con los demás tu afán de generosidad, tu respeto a la persona del prójimo.
- i) Tu cordialidad y generosidad con los demás son una gran cualidad natural. Pero no te quedes ahí: eleva todo el plano del Evangelio. Que tu simpatía sea caridad y que tu amistad sea fraternidad en Jesús.

2. Tipo Activo: Recomendaciones: (Si tienes este temperamento)

- a) Tu temperamento te lleva a la acción y al dinamismo. Aprovecha esta cualidad no para fines egoístas de dominio, sino para servir mejorar a los demás. Que tu actividad corresponda a fines nobles.
- b) Te gusta la actividad y el movimiento, pero recuerda que el hombre debe también saber detenerse, reflexionar sobre lo que hace. Ten momentos de silencio y recogimiento. No vayas a caer en la “herejía de la acción”.

- c) Tu amor al riesgo y a la aventura no te deben hacer temerario e imprudente. Calcula las circunstancias y los peligros, las fuerzas y los recursos de que dispones. No obres independientemente.
- d) Emplea tus dotes de Líder al servicio de tus hermanos, de tu grupo, de la comunidad. Procura formar parte de alguna asociación que tenga como fin ayudar a los demás. Acepta las responsabilidades que te confíen.
- e) Tienes que ser comprensivo con los que no tienen tu gran dinamismo. No te desanimes si tus colaboradores son un poco lentos. Un Líder es sobre todo el que sabe despertar energías y comprende a sus seguidores.
- f) No pretendas que se haga únicamente según los puntos de vista propios. Oye el parecer de tus compañeros. No pretendas tener siempre la razón. Evita la imposición y el orgullo. Se humilde y oye las sugerencias de otros.

3. Tipo del Deber: Recomendaciones: (Si tienes este temperamento)

- a) Tu temperamento te lleva fácilmente a replegarte sobre ti mismo, a sentir a disgusto en las reuniones sociales. Procura equilibrar esto con una sana apertura social. Vivir al unísono con los demás es una fuente de serenidad.
- b) Te sientes inclinado a proteger sus sentimientos y a ocultar tus estados de ánimo ante los demás. Es verdad que la discreción en esto es punto positivo, mas no vayas a convertirte en alguien insensible, frío, cerrado.
- c) Es justo que solo concedas tu amistad a unos pocos amigos, pero mantén con

muchos otros unas buenas relaciones sociales. Quienes te rodean tienen derecho a que les atiendas y les sirvas con cordialidad.

- d) Corres el peligro de que los demás no te conozcan. Por eso has de tener paciencia si alguna vez te juzgan erróneamente y te crees incomprendido. No es mal voluntad, es que tú no has dejado que conozcan algo de tu vida.
- e) Eres propenso a tomar la vida en serio. Por eso es muy responsable. Recuerda entonces que tu primera responsabilidad es ser muy sociable. Por eso debes formar parte de algún grupo que busque el bien de los demás.
- f) Eres piadoso y tienes gran sentido de Dios. Pero debes recordar que Dios no es un dictador ni un juez severo, sino un Padre amoroso. “Dios es amor”, nos dice la Biblia; no lo vayas a olvidar. No le tengas miedo, ámalo.
- g) Cultiva la modestia y la pureza con serenidad, sin caer en pudores excesivos. En los momentos de ansiedad no te refugies en ti mismo: busca al Director Espiritual que te pueda ayudar y guiar.
- h) Es maravillosa tu conciencia del deber. Mas, no le vayas a dar más importancia a la letra que al espíritu. Que la insistencia en cumplir hasta que los detalles no sea darle más importancia a los detalles que a lo esencial.
- i) Tu facilidad para la reflexión hace que te sientas muy seguro de ti mismo, de tus afirmaciones y de tus conclusiones. Posiblemente se trata de una falsa seguridad: consulta a los demás, oye las sugerencias de otros.

Anexo I. La parábola del agua

1. La Parábola del Agua, así comenzó
2. Había una tierra muy seca, y el pueblo que vivía allí estaba en una gran necesidad de agua.
La gente buscaba agua desde la mañanita hasta la noche, y muchos murieron por no encontrarla.
3. Entre los hombres de este pueblo, había algunos más ricos que los demás, y éstos incluso habían almacenado agua mientras que los otros se morían de sed. Estos hombres vivos se llamaban capitalistas.
4. Cuando el pueblo se dio cuenta que ellos tenían agua, fueron a los capitalistas y les pedían que les dieran porque su necesidad era muy grande.

Pero los capitalistas les dijeron: “¡Váyanse de aquí, estúpidos! si nosotros les damos agua, caeremos en la misma situación que ustedes y nos moriremos también ... pero, vamos a ver... les ofrezco esta posibilidad: si ustedes se hacen nuestros servidores tendrán agua”.

El pueblo estaba tan sentido que aceptó. Y así fue.

5. Entonces los capitalistas comenzaron a organizar el pueblo mandando a cada uno a diferentes tareas: porque el pueblo ya era su siervo.

Algunos fueron a trabajar en el arreglo del reservorio (que se llamaba el mercado); a otros los emplearon en transportar el agua, y a otros los mandaron a buscar nuevas fuentes de agua.

6. (Al pueblo que trabajaba para los capitalistas les llamaron proletariado quizás porque tenían muchos hijos o prole. De todas maneras, los del pueblo eran muchos, pero pobres; los capitalistas eran pocos y ricos).

7. Entonces los capitalistas dijeron al proletario: “Así trabajaremos por cada balde de agua que nos traigan al reservorio, les daremos un peso”.

Después del día de trabajo, cuando la gente quería llevar agua al reservorio a su casa, les decían: “Por cada balde de agua que compren nos pagarán dos pesos. La diferencia de precio será nuestro beneficio. Si no fuera por este beneficio, no haríamos nada por ustedes, y todos perecerían”.

Así fue pues. El pueblo no entendía, así es que le pareció bien. Cada día traían baldes de agua a su casa, pagando dos pesos por cada balde.

8. Después de muchos días, el depósito de agua se llenó y rebasó por que los obreros eran muchos y el pueblo sólo tenía dinero para comprar la mitad del agua que traía ... Cuando los capitalistas vieron que el agua se derramaba dijeron al pueblo: “No traiga agua, más bien cómprenla, ¿no ven que se está derramando? Pero el pueblo no tenía dinero para comprar, y los capitalistas ya no tenían beneficios, porque nadie les compraba el agua”.

9. Llamaron a los expertos para hacer programada, pero como el pueblo no tenía plata, la propaganda era inútil.

10. Entonces los capitalistas llamaron a los economistas, pero éstos dieron: “Es el exceso del producto”. Y no había remedio: era una crisis económica. El pueblo vivía con sed, y todo a causa de la superabundancia.

11. Después, los capitalistas llamaron a unos falsos sacerdotes para calmar al pueblo, diciendo: “Tengan paciencia, que en el cielo no será así...”

12. Había otros que, viendo que el agua se perdía de todas maneras porque el reservorio rebosaba, metieron sus dedos en el agua que se derramaba, y echaron unas gotas de agua sobre el pueblo. Las gotas se llamaban Caridad.

13. Pero el pueblo no se calmaba, y los capitalistas tenían miedo que se les echaran encima. Entonces los capitalistas llamaron a algunos hombres que eran muy fuertes y muy poderosos (“los guapos”) y les ofrecieron agua en abundancia si aceptaban defenderlos contra el pueblo. Los guapos aceptaron, recibieron muchas armas y así mantenían al pueblo dominado.

14. Mientras tanto, los capitalistas hacían piscinas para nadar, lagunas para los peces especiales y para pasearse en barcos, cualquier lujo para gastar el agua que les sobraba. Con estos lujos, esperaban acabar el agua del reservorio y así poner al pueblo nuevamente a trabajar y sacarle más beneficios.

15. En este tiempo, surgieron en el pueblo unos hombres que vieron la realidad tal como era y hablaron la verdad.

A éstos algunos los llamaron “profetas”, pero los capitalistas le llamaron “agitadores” o comunistas.

Las palabras de los “agitadores” eran: “Pueblo dormido, ¿hasta cuándo van a ser engañados por una mentira? Lo único que los capitalistas han hecho ha sido organizarlos a ustedes dividiendo las tareas y mandándoles a hacerlas. ¡Ustedes podrían organizarse a sí mismos! ¿Por qué trabajar para ellos? ¡Organícese! Pueden escoger a algunos que son más capaces para dirigir cada tarea, pero háganles saber que son sirvientes del pueblo y no sus capataces.

Si alguno no trabaja para el bien de todos, habrá que quitarle el puesto, y darlo a otro más comunitario.

Y todo el fruto del trabajo será para sus necesidades (enfermos, ancianos, etc.).

Fuente: Natalio Kisnerman. Servicio Social de la Escuela Secundaria. p. 215- 216.

Anexo J. Sueño de Martín Luther King

“Un día el pastor Martín Luther King dijo a las muchedumbres que marchaban pidiendo la igualdad del negro:” Yo tuve un sueño. Soñé que un día esta nación se levantaría y viviría de acuerdo con el verdadero significado de su credo, el cual sostiene incontrovertible, que todos los hombres fueron creados iguales.

Yo tuve un sueño: soñé que un día los hijos de los antiguos esclavos y los hijos de los amos llegarían juntos a la mesa fraternal...

Yo tuve un sueño: Soñé que mis cuatro hijitos vivirían un día en una nación donde no serían juzgados por el color de su piel sino por las virtudes de su carácter.

Yo tuve un sueño: Soñé que un día pequeños niños negros y pequeñas niñas negras estrecharían sus manos con las de los niños y niñas blancas, como hermanas y hermanas.

Y cuando esto suceda, uniremos nuestras manos y cantaremos: ¡Iguales al fin, iguales al fin!

Anexo L. Decálogo de las relaciones humanas

1. **Salude.** No hay cosa más agradable que un saludo afectuoso.
2. **Sonría.** Se necesitan 72 músculos para arrugar la frente y solamente 14 para sonreír. ¡Sea económico!
3. **Llame a la gente por su nombre.** La música más agradable para el oído de cualquier persona es el sonido de su propio nombre.
4. **Sea amigo y colaborador.** Si usted desea tener amigos, comience por serlo.
5. **Sea amable.** Hable y actúe como si cada cosa que usted hace por los demás fuera realmente placer.
6. **Interésese por la gente de su comunidad.** Usted puede ser agradable a todo el mundo, siempre que usted mismo trate de serlo.
7. **Sea generoso con sus opiniones y moderado es sus Críticas.**
8. **Sea considerado con los sentimientos de otros y usted será apreciado.** Sea cuidadoso en sus reacciones frente a la opinión de los otros.
9. **Esté alerta para prestar servicios.** Lo que más cuenta en la vida es lo que hacemos por los otros.
10. **Mantenga el control sobre sí mismo; controle sus nervios ante situaciones difíciles, piense diez veces lo que va a decir y hacer.** Piense para actuar no actúe para pensar.

Anexo M. Factores de bloqueo en las comunicaciones

EXPRESIONES VERBALES QUE BLOQUEAN LAS BUENAS COMUNICACIONES	CONDUCTAS NO VERBALES QUE BLOQUEAN LAS BUENAS COMUNICACIONES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Observaciones rudas e inconsideradas 2. Frases y respuestas ásperas. 3. Incapacidad de apreciar manifestaciones de buen humor en los demás. 4. Sarcasmo. 5. Hablar al oído a una persona, delante de otras. 6. Perfeccionismo. 7. Ser meloso. 8. Levantar la voz y gritar 9. Puñaladas por la espalda. 10. Criticismo. 11. No decir la verdad. 12. Espíritu de concentración. 13. Chismorreos, murmuración. 14. Hablar en primera persona. 15. Recordar constantemente los fracasos. 16. Fanfarronear. 17. Espíritu burlón. 18. Hablar en forma fría e impersonal. 19. Expresión de los sentimientos de honestidad. 20. No recordar nombres. 21. Monopolizar. 22. Humor hiriente. 23. Ser muy insistente. 24. Callar a una persona. 25. Interrumpir 26. Cambiar de tema constantemente. 27. Expresar mal humor al hablar. 28. Corregir en público. 29. Monotonía, ser pesado. 30. No mirar al interlocutor, no prestar atención. 31. No saber escuchar 32. Actitud defensiva 33. Expresiones vulgares, frases hechas. 34. Uso excesivo de la jerga técnica. 35. Pensar con mayor rapidez de lo que uno habla. 36. Falta de claridad y concisión. 37. Generalizar demasiado 38. Saltar a conclusiones antes de tiempo 39. Hablar sin pausas. 40. Falta de confianza 41. Responder a una pregunta con otra 42. Hablar sin conocimiento de causa 43. Hablar de lo que uno desconoce 44. Hacer comentarios hipócritas 45. Hacer discursos al hablar, oírse 46. Mentir 47. Exagerar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Doblez (cara de jugador de póker). 2. La forma de vestir. 3. El tipo del peinado. 4. Expresión facial (fruncir el ceño). 5. Acciones físicas amenazadoras. 6. Nerviosismo. 7. Mutismo. 8. Replegarse sobre sí mismo. 9. Timidez, retraimiento. 10. Presunción, engreimiento, fatuidad. 11. Insensibilidad 12. Silencio 13. Suspiros 14. Apatía, aburrimiento, bostezos 15. Despreocupación en conocer valores y necesidades ajenas. 16. Hábitos físicos que distraen la atención 17. Tono de voz 18. Sonreír satisfecha, aprobativa, o sarcásticamente. 19. Apariencia personal 20. Fatiga 21. Irritabilidad constante 22. Actitud pesimista 23. Actitud siempre preocupada 24. Mostrar depresión 25. Inestabilidad de carácter 26. Imprevisibilidad 27. Distraerse mientras se habla o se escucha 28. Mostrarse siempre apurado 29. Mostrarse testarudo 30. Falta de voluntad para asumir riesgos 31. Conflictos personales 32. Ser muy sensible 33. Clasificar a las personas 34. Quejarse constantemente 35. Irresponsabilidad 36. Rostro en blanco, inexpresividad 37. Actitud defensiva 38. Falta de conciencia 39. Escuchar sólo lo que uno quiere oír. 40. Susto, espanto, terror 41. Postura floja y descuidada 42. Dar la mano sudada 43. Mal aliento de boca 44. Encogerse de hombros 45. Transpiración 46. Pestañear rápidamente.

Fuente: JIMÉNEZ, F. La Comunicación Interpersonal, ICCE Madrid, 1997.

Anexo E. Un proyecto de vida

Cfr. Francisco Luque, S.J. Col. Iglesia Nueva. Indo-American Press Service, Bogotá, 1988. Pp. 79 – 125.

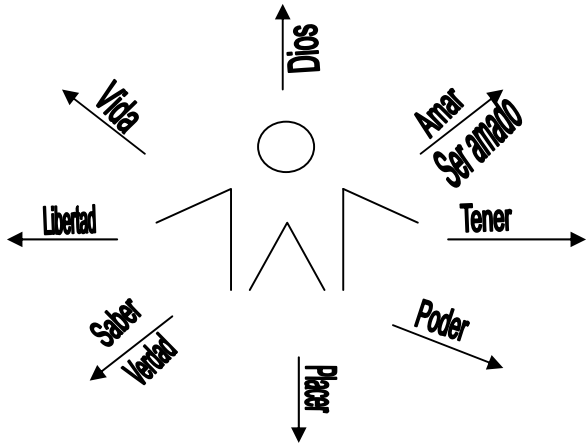


Gráfico 1

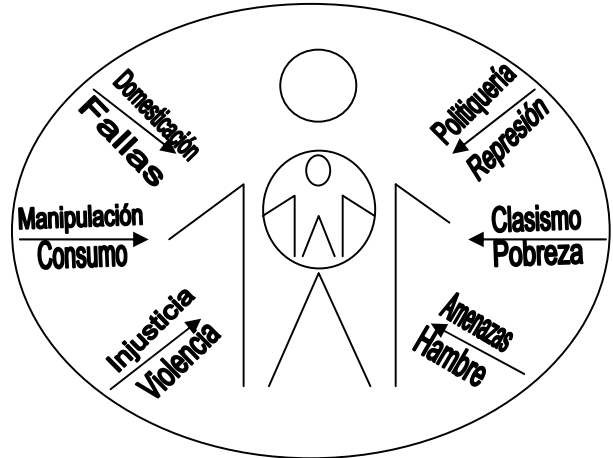


Gráfico 4

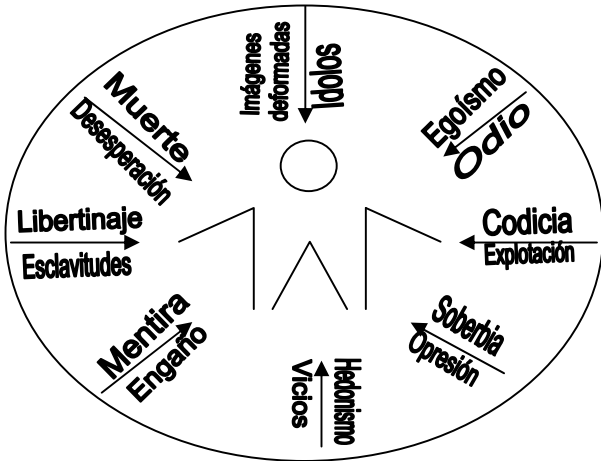


Gráfico 2

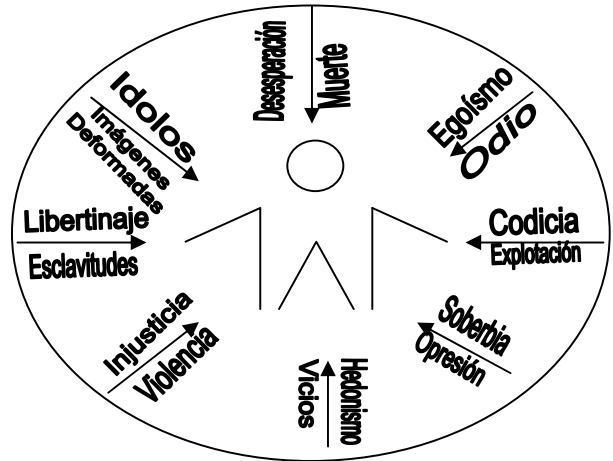


Gráfico 5

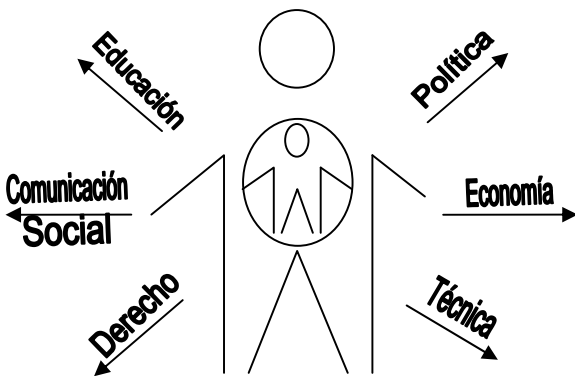


Gráfico 3



Gráfico 6

