

Nuestras historias nuestras luchas nuestras fortalezas

PERSPECTIVAS Y REFLEXIONES DE DOCENTES LATINOS



The Education Trust

www.edtrust.org/LatinoTeachers



Los hallazgos presentados en este proyecto proporcionan la **BASE PARA COMPRENDER** los problemas que enfrentan los profesores latinos, ilustrando cuán multifacéticos son los profesores latinos y, quizá más importante aún, **PONIENDO DE RELIEVE SUS PARTICULARES CONTRIBUCIONES.**

Nuestras historias, nuestras luchas, nuestras fortalezas: Perspectivas y reflexiones de profesores latinos

POR ASHLEY GRIFFIN

Si alguna vez hubiera un tiempo para que los educadores comprendieran las experiencias de los estudiantes latinos, ese tiempo sería ahora. El incremento de expresiones y sentimientos anti-inmigrante y el verdadero desmantelamiento de las protecciones federales han creado un entorno inseguro e inquietante en nuestro país y en nuestras escuelas. Uno de los grandes recursos para ayudar a los educadores y dirigentes escolares a ayudar a los estudiantes a atravesar estos tiempos difíciles son los profesores latinos. Ya sea que se trate de inmigrantes de primera generación o si sus familias han vivido en los Estados Unidos por generaciones, los profesores latinos extraen de sus propias experiencias personales y de una cultura rica y diversa para conectarse con sus estudiantes e inspirarlos. Como lo expresó un profesor, ellos brindan *“una perspectiva diferente y un punto de vista distinto, una calidad diferente a la práctica de la enseñanza que reconoce, valora y honra el legado que mis estudiantes traen consigo cada día. ...Genera un tipo totalmente distinto de profesor”*.

Este “tipo totalmente distinto de profesor” habla del valor inigualable que los profesores latinos brindan a sus escuelas y sus aulas. Los expertos les han denominado “guardianes culturales”, con mayor probabilidad de enseñar en escuelas con grandes poblaciones latinas, motivados para abogar por los estudiantes, padres y familias con procedencias y desafíos similares, con habilidades para integrar material cultural pertinente en el programa de estudios para ayudar a los estudiantes a sentirse conectados con sus escuelas.¹

Y, sin embargo, muchos estudiantes nunca tendrán un profesor latino en sus aulas. Los profesores latinos constituyen solamente el 8 por ciento del personal docente, privando a gran parte de la población estudiantil latina (25 por ciento) de la experiencia de tener “alguien que comprenda” al frente de la clase. Igual de lamentable, muchos estudiantes blancos (así como otros de otras razas y etnias) no tendrán la ventaja de aprender de alguien de una procedencia diferente que puede ayudarles a interpretar tanto eventos actuales como pasados.

Afortunadamente, muchos están reconociendo que *todos* los estudiantes se pueden beneficiar de un personal docente diverso y se están implementando más iniciativas para contratar profesores de color a la profesión. Pero la contratación no es suficiente. Retener y desarrollar a estos profesores es igual de importante. Efectivamente, los profesores latinos representan la población de mayor crecimiento que está ingresando a la profesión docente (del 3 por ciento al 8 por ciento entre 1987 y 2012),² pero ellos (junto con los profesores afroamericanos) están dejando la profesión a tasas más altas que otros profesores.³

Si hemos de incrementar el número de profesores de color de alta calidad en la profesión, es vital comprender su inigualable

contribución a la fuerza laboral, así como las condiciones en el lugar de trabajo que ayuda o restringe su éxito. También es importante comprender las experiencias particulares de los grupos raciales y étnicos dentro de la amplia categoría de “profesores de color”. Muy a menudo, las contribuciones, los desafíos y los éxitos inigualables de los profesores latinos se mezclan con conversaciones acerca de los atributos de los profesores negros. Además, la investigación realizada de profesores afroamericanos o centrada en las diferencias entre los profesores afroamericanos y blancos se utiliza para comprender las experiencias de los profesores latinos.

Teniendo esto en cuenta, nuestro equipo de investigación realizó una serie de grupos focales con profesores afroamericanos y latinos de diferentes partes del país para comprender mejor sus inigualables experiencias: por qué enseñan, qué es lo que ellos piensan que aportan al aula de clases y a la profesión, y cuáles son los desafíos que ellos enfrentan en el lugar de trabajo debido a su raza/etnia.⁴ Nosotros utilizamos los datos de la Encuesta de Escuelas y Personal (SASS, 2012) para determinar los estados y distritos con un alto número de profesores de color y solicitamos participantes a través de las escuelas, distritos y organizaciones de profesores. En un informe anterior, nosotros compartimos lo que habíamos aprendido de los profesores afroamericanos.⁵ En este informe, presentamos los hallazgos de nuestras conversaciones con profesores latinos.

ESCUCHANDO A LOS PROFESORES LATINOS

Ante todo, los profesores latinos constituyen un grupo diverso, y los profesores en nuestros grupos focales así lo manifestaron clara y sistemáticamente, expresando su heterogeneidad de varias maneras. Muchos se identificaron por su país de origen, su estado migratorio, su idioma, y su raza. Fue un recordatorio continuo que la experiencia de los profesores latinos en nuestro país se basa en antecedentes culturales, raciales y étnicos que no solo difieren de los de otros “profesores de color” sino también entre sí. En conjunto, encontramos un grupo realmente diverso de educadores de ambos géneros de diferentes etnias, razas, lenguas habladas, y experiencias migratorias.

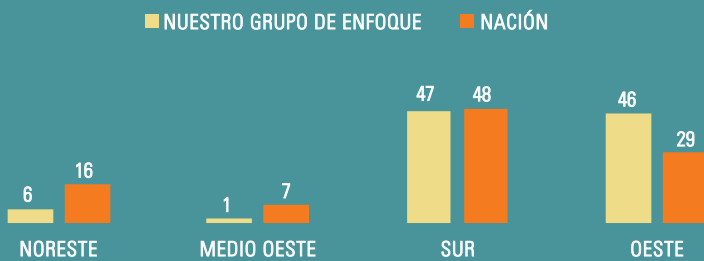
A pesar de la diversidad dentro de la población, sin embargo, los profesores latinos en nuestra muestra compartieron experiencias que parten de la idea de que ellos son los “guardianes de la cultura”. Glenda Flores, en su libro *Latina Teachers: Creating*

Ashley Griffin, PhD, es la directora interina de la investigación P-12 en The Education Trust.

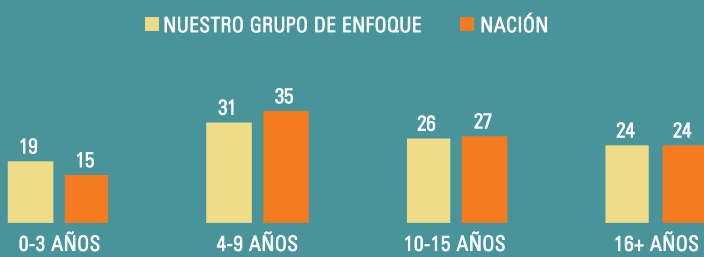
NUESTROS GRUPOS FOCALES

Nuestra muestra incluyó a 90 profesores latinos de escuelas públicas en cinco estados (NC, NJ, FL, TX, CA) y el Distrito de Columbia. Los participantes abarcaron todos los niveles de grados y experiencia. El 88 por ciento de los participantes eran mujeres, cerca de un tercio eran profesores veteranos con más de 15 años de experiencia, y la mayoría (90 por ciento) enseñaban en ciudades. A diferencia de los datos nacionales, nuestra muestra estaba integrada abrumadoramente de profesores de escuelas primarias (91 por ciento).

Porcentaje de profesores latinos por región



Niveles de experiencia entre los profesores latinos



Fuente: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, Schools and Staffing Survey (SASS), Public Teachers Data File 2011-2012

Los profesores se ofrecieron a tomar parte en grupos focales de 90 minutos que se realizaron en aulas, centros multimediales escolares, o bibliotecas públicas. Todos los grupos focales fueron grabados en audio y transcritos. Luego analizamos los datos, creamos temas (o códigos) basados en tópicos y expresiones comúnmente compartidos por los profesores participantes. Para asegurar que los temas fueran congruentes entre los investigadores y que los temas representaran con exactitud las voces de los profesores, las transcripciones fueron codificadas varias veces, una vez por investigador.

Careers and Guarding Culture (Profesoras latinas: Creando carreras y protegiendo la cultura), adelanta este concepto expresando que los profesores latinos son más que guardianes. Son salvavidas.⁶ Ella continúa señalando que en español la palabra guardar significa proteger, salvaguardar o salvar, y apoyar. Los profesores en nuestro estudio demostraron que esto es cierto.

Encontramos a profesores latinos, de ambos géneros, quienes estaban construyendo relaciones con todos los estudiantes independientemente de su raza/etnia, y utilizando esas relaciones para hacer conexiones tanto con estudiantes como con profesores traspasando las líneas raciales. Encontramos a hombres y mujeres comprometidos a compartir su pasión por ayudar a las comunidades y creando espacios motivadores y alentando a los estudiantes a hacer lo mismo. Encontramos a profesores latinos preparando a los estudiantes no solamente para el éxito después de la secundaria, sino también demostrándoles cómo navegar a través de los sistemas y obstáculos en la sociedad que muy a menudo frustran sus éxitos.

Sin embargo, a pesar de todas sus fortalezas, los profesores latinos enfrentan una cantidad de desafíos. A menudo ellos son estereotipados como profesores deficientes, o vistos de forma limitada como buenos profesores solo para estudiantes latinos. A menudo esto crea situaciones en las cuales estos profesores necesitan “demostrar su valía”. Los profesores latinos en este estudio también manifestaron que ellos eran menospreciados y a veces percibidos como agresivos cuando ellos incorporaban la cultura latina o el idioma español en el aula. Los profesores informaron ser percibidos así particularmente cuando abogaban por los estudiantes latinos. Además, los profesores latinos expresaron que si bien ellos a menudo aceptaban asumir otras funciones, generalmente como traductores, frecuentemente eran pasados por alto cuando se presentaban oportunidades de ascenso.

Debe quedar claro que nuestros hallazgos no son del todo nuevos, pero nuestro trabajo sí apoya la investigación limitada que existe en el campo docente. Lo que es nuevo, sin embargo, son los hallazgos cualitativos sobre los profesores latinos que son más representativos del país. Es más, este es una tentativa directa de agregar a la literatura sobre la importancia de la diversidad docente que aborda específicamente a los profesores latinos como un grupo separado y distinto de educadores. A lo largo de los años, investigadores tanto cuantitativos como cualitativos han estudiado el impacto de los profesores de color.⁷ Pero muy pocos han estudiado específicamente a los profesores latinos, y muchos han asumido que las experiencias de los profesores latinos se pueden captar con otras de profesores de color. Si bien los datos nacionales exponen las tendencias de retención y contratación, se necesitan datos cualitativos para ampliar y comprender las tendencias de desgaste entre los profesores latinos.⁸

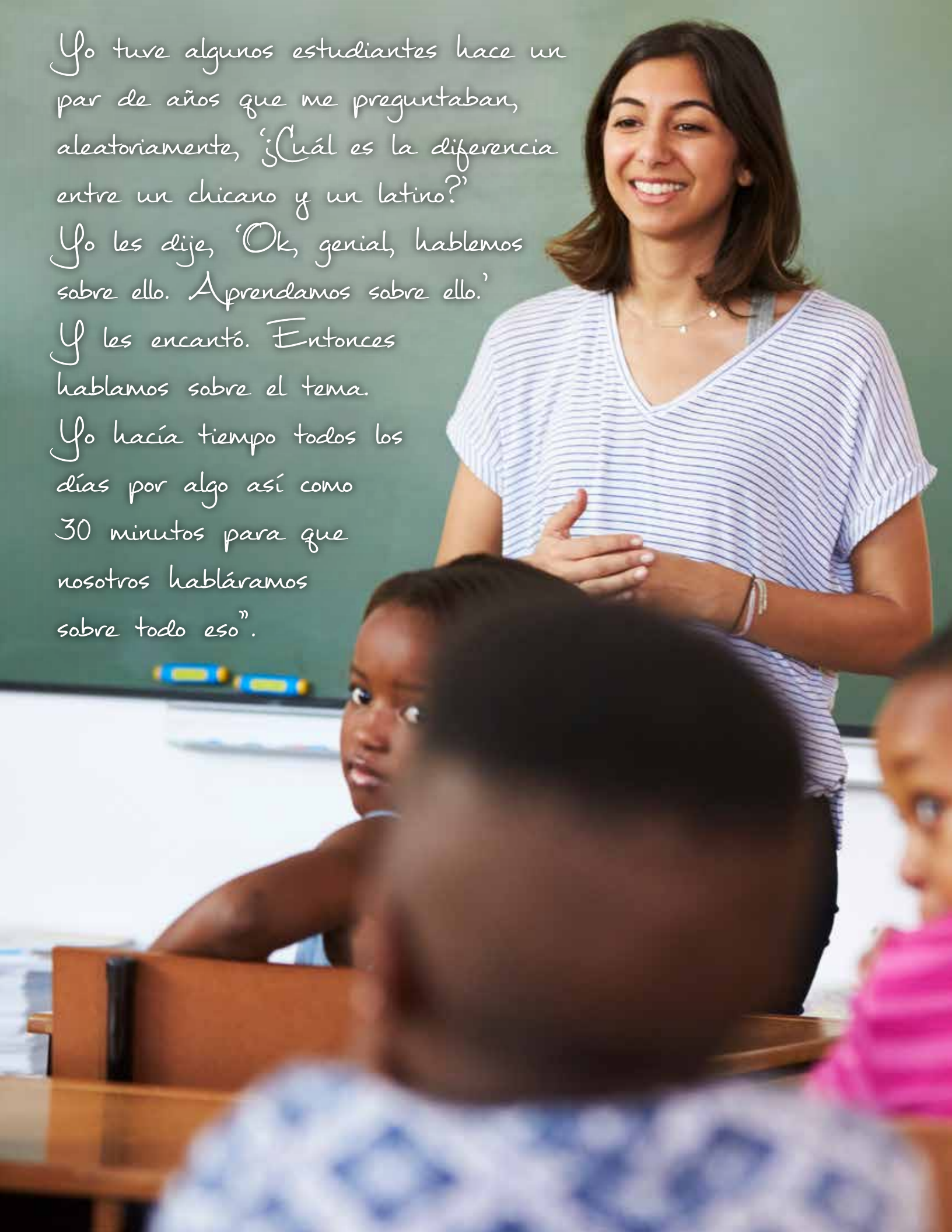
En las siguientes secciones, hacemos un resumen de los temas formulados por los profesores latinos en nuestra muestra — diálogos que iluminan sus experiencias, desafíos y contribuciones a la profesión docente. Si bien nosotros no identificamos los apoyos específicos que se necesitan para los profesores latinos, ni los métodos inmediatos para abordar estos problemas, nuestros


Yo tuve algunos estudiantes hace un par de años que me preguntaban, aleatoriamente, '¿Cuál es la diferencia entre un chicano y un latino?'

Yo les dije, 'Ok, genial, hablemos sobre ello. Aprendamos sobre ello.'

Y les encantó. Entonces hablamos sobre el tema.

Yo hacía tiempo todos los días por algo así como 30 minutos para que nosotros habláramos sobre todo eso".



A woman with long, dark, wavy hair is sitting against a brick wall. She is wearing a green quilted jacket over a dark top. She is looking off to the side with a thoughtful expression. The background is a weathered brick wall.

"Es como que hubiera una tendencia insidiosa, especialmente en gran parte de la investigación educativa donde dicen cosas como, 'Oh, tú funcionas bien [con estudiantes de color] simplemente porque tú representas una minoría'. Pero [ellos] olvidan y [ellos] desacreditan. Yo realmente soy una buena profesora".

hallazgos sí señalan la necesidad de comprender las políticas existentes relativas al desarrollo profesional, la cultura y el clima escolar y las condiciones generales de trabajo relacionadas con las razas y las etnias dentro de la escuela. Nuestros hallazgos también se pueden utilizar para comenzar la conversación acerca de la diversidad y la excelencia dentro de la profesión docente. Mientras las escuelas, los distritos y los líderes estatales buscan contratar y retener a más profesores latinos, ellos necesitan primero examinar críticamente los datos cualitativos y cuantitativos de este grupo. Ese proceso probablemente debe comenzar con un examen más profundo en la contratación, retención, atrición y datos de evaluación docente para comprender la naturaleza del problema, y debe incluir escuchar y aprender a través de encuestas y grupos focales pequeños.

SOMOS UN GRUPO 'DIVERSO'

Al viajar por todo el país escuchando a los profesores latinos, escuchamos inequívocamente acerca de la importancia de reconocer la diversidad de la cultura latinoamericana. Nuestra muestra incluyó profesores de muchas de las clasificaciones de latinos del censo. De acuerdo con el gobierno de los Estados Unidos, ser hispano o latino se refiere a “una persona de Cuba, México, Puerto Rico, Sur y Centroamérica, o de otra cultura u origen español, independientemente de la raza”.⁹ Y es así como una variedad de culturas y razas estuvieron representadas en cada uno de nuestros grupos focales de profesores.

Una y otra vez, la importancia de reconocer la diversidad surgió en nuestras conversaciones. Esto determinó las conversaciones dondequiera que fuimos, y no solo la diversidad dentro del personal docente latino, sino que también entre profesores latinos y sus estudiantes. En el trayecto, emergieron tres temas clave: las diferencias culturales y étnicas, la combinación raza y etnia, y el estado migratorio/experiencias.

Los profesores latinos en nuestra muestra tenían la sensación que los educadores no latinos frecuentemente asumían que todos los latinos son del mismo país y por lo tanto tienen la misma herencia cultural. Un profesor expresó, “Existe una amplia gama de diversidad [entre los profesores latinos], y que nosotros simplemente digamos, ‘Bueno, yo lo entiendo porque soy hispano. Pero, en realidad, hacer una pupusa es un concepto totalmente extraño para mí’”. Aquí, un profesor mexicano, destaca la diferencia cultural entre ser mexicano y ser salvadoreño. Los datos del censo confirma aún más este punto. Si bien México es el país de origen de la mayoría de los latinos que viven en los Estados Unidos, hay importantes segmentos de la población que son de Puerto Rico, Cuba, El Salvador, la República Dominicana, etc., que constituyen nuestra población docente.¹⁰

Los profesores también hablaron de la interacción de razas y etnias. Para nuestro estudio nosotros contratamos profesores con base en las categorías utilizadas más frecuentemente en las conversaciones sobre política educativa — afroamericanos y latinos. Durante nuestros grupos focales, encontramos que a menudo los profesores latinos se auto-identificaban utilizando

su raza y su etnia. Los profesores no solamente indicaban que eran afro latinos, por ejemplo, pero a menudo iban más allá nombrando su país de origen. Durante nuestros grupos focales, no era raro hablar con un profesor cuya identidad racial era negro y cuya identidad étnica era dominicana. Si bien la raza y la etnia a menudo se combinan, ellas son muy diferentes. Como lo señala Beverly Tatum en su libro *Why Are All the Black Kids Sitting Together in the Cafeteria?: And Other Conversations About Race*, una raza es “un grupo definido socialmente, pero con base a criterios físicos”, incluyendo el color de la piel y los rasgos faciales. La etnicidad, por otro lado, es un grupo definido socialmente con base a criterios culturales tales como el idioma, las costumbres y una historia compartida.¹¹ Auto-identificarse como negro y latino, o blanco y latino, nuestros profesores cuestionaron la idea preconcebida de qué es lo “parece” ser latino.

La dualidad de raza y etnia les permitía a los profesores en nuestra muestra pensar que ellos podían comprender mejor las diferentes razas/etnias de los estudiantes, así como construir relaciones y hacer conexiones a través de líneas raciales y culturales. Como dijo una profesora:

“Yo tengo tres puntos fuertes. Los afroamericanos no se sienten intimidados de inmediato porque ellos piensan, ‘Oh, ella es afroamericana’, hasta que me escuchan hablando en español. Y entonces ellos piensan, ‘Oh, no. Espera. Ella es española’. Tan solo tu apariencia física, solo tu etnia puede influir. Tú sabes, cuando los chicos te miran y ellos ven, ‘Oh, mira eso’, ella es negra y española y ella es una profesora. Seguro, yo podría ser una profesora”.

Las conversaciones sobre la diversidad fueron más allá de las razas y las etnias a la experiencia migratoria. Los profesores en nuestros grupos focales representaban una cantidad de estados migratorios, incluyendo algunos profesores indocumentados. Para los profesores latinos que eran inmigrantes de primera generación o que ellos mismos habían sido indocumentados, esta experiencia emergió como uno de sus puntos fuertes. Según un profesor, “Eso definitivamente ayuda, porque yo puedo compartir pedacitos de mi vida y de mi historia con los estudiantes, no como una forma de decir, ‘Ven, yo lo logré. Yo fui indocumentado. Logré ir a la universidad’, pero para crear solidaridad”.

Quizá aún más importante que ser un modelo para el éxito, los profesores a menudo expresaron poder comprender la vida de un estudiante indocumentado: “Yo también soy un inmigrante de primera generación. Yo vine aquí de México cuando era un niño. Tener a alguien que se parece a ti, que ha pasado por lo mismo que tú, que entiende que no ha sido fácil para ti aquí. Te prometieron este sueño cuando viniste aquí, y luego la realidad a tu alrededor son helicópteros y sirenas de la policía todo el tiempo”.

NOTA ACERCA DE LA TERMINOLOGÍA

El término “Latinx” ha surgido recientemente como una alternativa a “Latino/a.” En español, todos los sustantivos tienen género, con los sustantivos masculinos terminando con el sufijo “-o” y los femeninos terminando en “-a.” Al sustituir el sufijo de género con una “-x”, los proponentes de Latinx argumentan que el término permite la neutralidad de género. Los que se oponen argumentan que “Latinx” es lingüísticamente imperialista, imponiendo valores estadounidenses en el idioma español. No utilizamos “Latinx” en este informe porque el término se sigue debatiendo y muchas organizaciones educativas continúan utilizando “Latino/a.”

En esta función, los profesores latinos pensaban que podrían brindar comprensión a las inquietudes de los estudiantes acerca del futuro, alguien en quien ellos pueden confiar con información acerca de su falta de documentación, y el temor constante de ser deportados. Estas inquietudes aumentaron recientemente tanto para los estudiantes como para los profesores cuando la administración Trump rescindió el programa Deferred Action for Childhood Arrivals (DACA), una iniciativa de la administración Obama creada para proteger a los inmigrantes indocumentados traídos a los Estados Unidos cuando eran niños. Se estima que hay 20.000 profesores elegibles para la DACA, el 90 por ciento de ellos son latinos.¹² Estos profesores, de un grupo de casi 700.000 personas, enfrentan la realidad de perder su condición protegida.

CONECTANDO CON LOS ESTUDIANTES LATINOS

Los profesores latinos en nuestra muestra piensan que ellos pueden utilizar sus similitudes culturales para crear un ambiente en el aula donde los estudiantes se sienten bienvenidos, a gusto y en familia. A menudo esto va más allá de las similitudes físicas, sino que está vinculado a la crianza y sus lazos familiares tanto de los profesores como de los estudiantes. Según un profesor, el saber una simple canción de cuna puede crear la conexión:

“Uno de mis chicos estaba cantando una de las canciones de cuna. Yo me acordaba de todas esas canciones, y me puse a cantarlas con ellos. Mi mamá cantaba esa canción cuando ella era pequeña, sabes, así hago una conexión con la familia. Sabes, pienso que eso nos acerca. [Los estudiantes] no se sienten amenazados de venir a hablar con nosotros, porque los hacemos sentir en casa”.

Este ejemplo no solo crea confianza entre los estudiantes, sino que también entre los padres. Crear solidaridad y confianza con los estudiantes y sus padres también se puede dar mediante conversaciones sobre experiencias compartidas.

Según iban estableciendo relaciones con los estudiantes y derribando barreras para la confianza, los profesores observaron que uno de sus puntos fuertes era servir de modelo y mostrarle a los estudiantes las posibilidades que ofrece la vida al destacar su propio éxito. Ya sea que los profesores latinos fueran inmigrantes o no, muchos pensaban que su éxito podría ser utilizado por los estudiantes como un punto de referencia para su propio éxito. De hecho, servir como ejemplo para los estudiantes fue realmente la razón por la cual muchos profesores eligieron la profesión docente. Muchos de ellos también expresaron que superan y sobrepasan lo que ellos pensaban que muchos profesores blancos podrían hacer cuando trabajan con estudiantes de color. Muchos tenían la sensación de que su rol singular era un escaparate viviente de lo que era posible y eso les motivaba a continuar haciendo su trabajo.

“Por lo tanto, para mí, esa es la gran fuerza motriz a nivel profesional, servir como un modelo para los estudiantes, porque yo pasé por la misma experiencia en mi adolescencia. Yo he vuelto a la escuela de posgrado y obtuve el título de doctor. Y yo siempre les digo a mis estudiantes ‘No lo hice porque quería un nuevo trabajo. Lo hice porque yo no conocía a nadie. Yo ni siquiera sabía que existía un título de maestría y mucho menos un título de doctor, y no conocía a nadie que tuviera esos títulos. Y quiero que ustedes conozcan a alguien con esos títulos. Quiero que ustedes sepan lo que ustedes pueden lograr’. Y yo no creo que eso suceda con todos los profesores”.

Como modelos, los profesores de color pueden motivar e inspirar a los estudiantes y contribuir a la mejora de los resultados académicos. Los estudios recientes no solo apoyan sus convicciones, sino que también documentan los beneficios de tener profesores diversos para todos los estudiantes. Un estudio, por ejemplo, encontró que los estudiantes de todas las razas perciben a los profesores de color más favorablemente que a sus profesores blancos.¹³ Otro estudio encontró que el solo haber tenido un profesor afroamericano en tercer, cuarto, o quinto grado redujo sustancialmente las probabilidades de deserción de los alumnos varones afroamericanos.¹⁴ Hasta ahora, los expertos han centrado sus investigaciones en el impacto que ejercen los profesores afroamericanos. Se deben realizar investigaciones similares respecto a los profesores latinos.

SER UN DEFENSOR DE DERECHOS

Los profesores latinos recordaron haber sufrido agresiones racializadas durante su escolaridad y reconocieron que en el clima político actual, los estudiantes latinos enfrentan el mismo, si no peor, trato en las escuelas. Atender a los estudiantes y comprender sus experiencias conduce a los profesores latinos en nuestra muestra a asumir una función distinta — ser defensores de derechos. Esto significó a menudo que los profesores latinos ayudaran a los estudiantes a enfrentar la discriminación, el maltrato, y las micro-agresiones, no solo de parte de otros estudiantes, pero también de parte de profesores y dirigentes escolares. Los profesores latinos sentían la necesidad de ser la voz del poder para proteger a los estudiantes de otros estudiantes así como a profesores y dirigentes motivados por información u orientación incorrectas.

“ [Los estudiantes] estaban sufriendo muchas micro-agresiones racistas de parte de profesores. Si a este profesor no le importaba, entonces a ellos tampoco les iba a importar, y ellos simplemente fracasaron a propósito. Yo hablé con el director y le dije que yo quería trabajar mucho acerca de cómo trabajar con estudiantes de color, y le expliqué en qué consistían las micro-agresiones y cuán perjudiciales podrían ser para los estudiantes, y que debíamos comenzar una conversación al respecto”.

En nuestro estudio, los profesores latinos expresaron en su inmensa mayoría una sensación de *familismo*, donde no es suficiente atender al individuo, pero se debe atender las necesidades de la familia.¹⁵ Con frecuencia, los profesores expresaron tener un lazo familiar con los padres latinos y tratarlos como miembros de la familia extendida. Esto fue particularmente convincente cuando ellos compartieron experiencias culturales similares. Los conceptos erróneos acerca de los estudiantes latinos a menudo resultaron en una devaluación de los padres latinos y de sus contribuciones en las vidas de sus hijos. Así pues, los profesores latinos se sintieron obligados a abogar por los padres tanto como ellos abogaban por sus hijos.

“ No importa a qué etnia perteneces, uno necesita poder ver a estos niños como seres humanos. Uno necesita entender que sus padres probablemente están haciendo lo mejor que pueden. Y si no son perfectos, no les llames y lo primero que les digas es cuán terrible su hijo es. Ellos siguen siendo un padre o una madre”.

Pero ser un defensor tuvo repercusiones para los profesores latinos. A menudo ellos eran percibidos como contenciosos y agresivos.

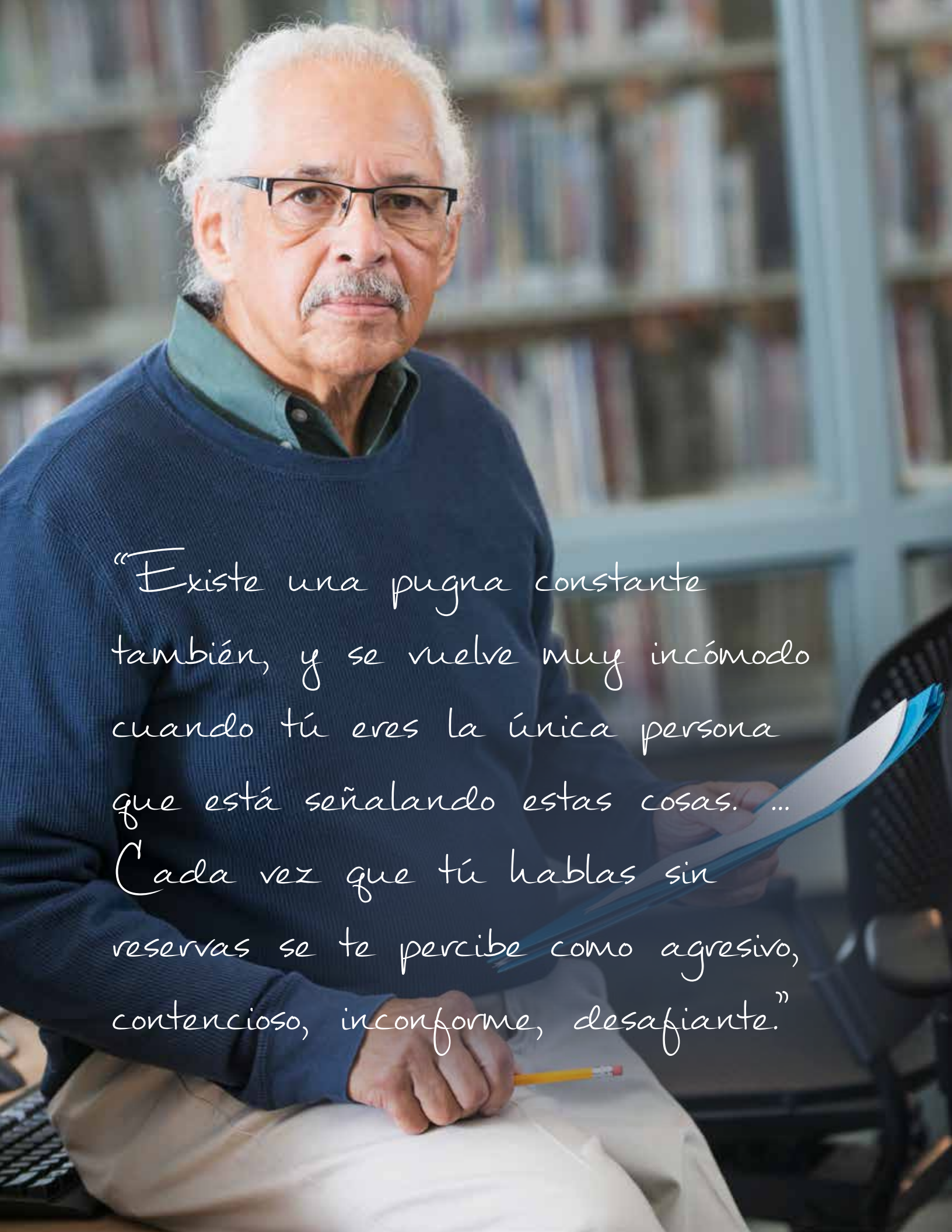
“ «Bueno, nosotros también nos volvemos los defensores de los padres porque muchos de ellos no hablan inglés y entonces dicen, “Bueno, la Señora M. es la única que puede entender lo que estoy diciendo y quien hablará por mí».

“ Existe «una pugna constante también, y se vuelve muy incómodo cuando tú eres la única persona que está señalando estas cosas. ... Cada vez que tú hablas sin reservas se te percibe como agresivo, contencioso, inconforme, desafiante».

“ «El día que paremos de quejarnos es el día que necesitamos retirarnos, porque ese es el día que ya no nos importa lo que pasa».

Sin embargo, aún cuando los profesores latinos eligieron no expresarse, ellos eran criticados -- simplemente porque eran latinos y se esperaba que siempre defendieran a otros latinos. “Y cuando tú no los defiendes, siempre están los profesores blancos que te miran como diciendo, ‘¿Les vas a dejar que se salgan con la suya?’ Solíamos tener una enfermera aquí que decía que los chicos [latinos] no se cepillaban los dientes. Entonces había una profesora que decía, ‘Bueno, ¿vas a permitir que digan eso de los chicos?’ Así es que entonces ellos también te dicen cuándo te debes sentir ofendido”.

Como dijo una profesora de forma sencilla pero contundente, “Es arriesgado porque tú tienes que defender”.



“Existe una pugna constante también, y se vuelve muy incómodo cuando tú eres la única persona que está señalando estas cosas. ...

Cada vez que tú hablas sin reservas se te percibe como agresivo, contencioso, inconforme, desafiante.”

HONRANDO LA CULTURA LATINA

Los profesores latinos hablaron de honrar y valorar la vida familiar de los estudiantes integrando la cultura y el lenguaje en su pedagogía. Al hacer esto, los profesores indicaron que ellos traían algo diferente al aula. Este tipo de enseñanza requirió ampliar el programa de estudios para incluir materiales multiculturales y pedagogía culturalmente pertinente que reconoce y honra el legado que los chicos traen al aula.

“Yo tuve algunos estudiantes hace un par de años que me preguntaban, aleatoriamente, ‘¿Cuál es la diferencia entre un chicano y un latino?’ Yo les dije, ‘Ok, genial, hablemos sobre ello. Aprendamos sobre ello.’ Y les encantó. Entonces hablamos sobre el tema. Yo hacía tiempo todos los días por algo así como 30 minutos para que nosotros habláramos sobre todo eso”.

Los profesores latinos manifestaron que el incorporar la cultura latina en el aula también reforzaba el autoestima de los estudiantes y les inculcaba orgullo. Como lo explicó un profesor, “Estamos reconociendo de dónde vienen y quienes son, porque pienso que cuando lo hacemos les levantamos su autoestima”. Es más, la investigación apunta a otros resultados positivos para los estudiantes latinos. Por ejemplo, en Tucson, Arizona, los estudiantes de K-12 inscritos en un programa de estudios mexicano-americanos obtuvieron puntajes más altos, mejores tasas de graduación y asistencia, y tenían mejores expedientes disciplinarios que aquellos que no participaron.¹⁷

Para los profesores latinos en nuestra muestra, reconocer quienes son los estudiantes y de dónde vienen incluía no solo permitir, pero alentar, que los estudiantes hablaran español. Los profesores nos dijeron que honrar la cultura a través del idioma era importante para los estudiantes. Estudios recientes también muestran que cuando los estudiantes que no tienen dominio del inglés participan en un programa bilingüe, su competencia en lectura mejora tanto en español como en inglés.

Incorporar un programa de estudios rico en la cultura latina significó que los profesores latinos a veces tenían que estirar los reglamentos y/o las políticas escolares para poder servir mejor a sus estudiantes, y a menudo eso requirió que ellos pensarán de forma no convencional. Pero “pensar de forma innovadora y original” también suscitó objeciones y críticas de otros profesores y hasta de dirigentes escolares.

Muchas de las quejas eran ataques directos a la adaptación del programa de estudios que dejó a los profesores desalentados acerca de seguir incorporando los elementos culturales que ellos pensaban eran sumamente esenciales en la educación de los estudiantes latinos. Los profesores latinos en nuestro estudio, sin embargo, expresaron que materiales culturalmente pertinentes no habían sido incorporados a expensas de las normas, más bien era una forma creativa de enseñar las normas a los estudiantes.

“Entonces te dicen que pienses de forma innovadora y original, que habilites a tus estudiantes y luego cuando piensas de forma innovadora y original y despiertas su interés en algo, te dicen ‘Oh, pero eso no se ajusta a la norma’. Pero podrías llevarlos al museo a ver la exhibición de Corky Gonzales, y lo incorporas a la lección, y podría ser algo que es pertinente”.

“Algunos [otros] profesores, [preguntan,] ‘Bien, ¿qué estás haciendo ahora?’ Este profesor blanco dijo, ‘Bien, ¿qué están leyendo y cómo esto se alinea con todo lo demás?’ Yo le dije, ‘Ellos están comprometidos, a ellos les interesa, y están aprendiendo algo que es importante para ellos’”.

SERVIR DE TRADUCTOR

Los profesores latinos en nuestra muestra hablaron de su función como recurso para toda la escuela y la comunidad a la que sirve, y cómo ellos a menudo son sobrecargados con tareas como negociar las relaciones entre los padres, los estudiantes y el personal escolar. Como intercesores bilingües, los profesores que hablaban español sentían la necesidad de superar y sobrepasar sus responsabilidades profesionales para suministrar recursos educativos para los niños latinos y sus padres. “Es otro trabajo encima de enseñar. Cada año se me señala como alguien que habla español, para ser un recurso para toda la escuela”. Y, como guardianes culturales, los profesores latinos en nuestro estudio indicaron que ellos traducían tanto interacciones lingüísticas como culturales para profesores que no están familiarizados con el idioma español y/o la cultura latinoamericana.

Ser los comunicadores primarios para toda su escuela requería que los profesores no solo sirvieran como traductores en las conferencias entre los padres y los profesores y entre los estudiantes y los profesores, pero también para todo lo demás. Los profesores latinos estaban plenamente conscientes de esta responsabilidad adicional y así lo manifestaron frecuentemente. Ellos asumieron la responsabilidad de asegurarse que los estudiantes latinos y sus familias se sintieran bienvenidos en el centro educativo. Sin embargo, a menudo esto se traducía en que un profesor latino fuera responsable de todas las familias latinas en su escuela. Para algunos que trabajaban en escuelas donde había más de un profesor latino, las responsabilidades se compartían. Para otros, la responsabilidad era únicamente de ellos. Como observó una profesora:

CULTIVE SUS PROPIOS PROGRAMAS

Mientras las escuelas y los distritos en todo el país se ocupan de contratar y retener a más profesores latinos, algunos pueden haber encontrado una solución en la forma de programas Cultive sus Propios (GYO, en inglés). Estos programas ven más allá de la contratación tradicional de profesores y los contratan de sus propios “patios traseros”. Por lo general los paraprofesionales, asistentes de profesores, asistentes de aula, y voluntarios escolares son gente de color, lo que los hace una reserva sin explotar de candidatos potenciales. Los programas Cultive sus Propios a menudo ofrecen asistencia en el pago de los estudios y servicios de apoyo para ayudar personal y profesionalmente a los futuros profesores mientras se desarrollan en la profesión docente. Se han desarrollado varios programas GYO a lo largo del país en lugares como Illinois, Minnesota, Texas, California, y Georgia, y éstos han comenzado a hacer la diferencia. Solo en Illinois, el programa GYO ha creado exitosamente una cartera de profesores latinos. El 37 por ciento de los candidatos al programa GYO en Illinois son latinos, representando un paso decisivo hacia la creación de una fuerza laboral más diversa.

“Yo pienso que hasta las conferencias entre estudiantes y profesores [dejan] a los padres y familias sintiéndose no bienvenidos. . . y nadie va a [ayudar] a las familias con las cuales ellos no se pueden comunicar. De pronto, estoy a cargo de todos los estudiantes hispanos que tenemos en el sexto grado, que son la mayoría de todos nuestros estudiantes, y es un trabajo extra encima de mi trabajo de comunicarme con todas esas familias y de mantener esa relación con las familias y los estudiantes”.

Esto creó condiciones en las que los profesores eran responsables de traducir y editar materiales para sus escuelas y a veces para todo el distrito. *Toda la escuela podía llenar un papel, o enviar un correo electrónico a la otra maestra de español y a mí, y nosotros éramos responsables de hacerlo, hablar con los padres, y era nuestro trabajo extra... Pero no es como un favor, es como que tú la llevas para toda la escuela”.*

De acuerdo a los profesores, la dinámica para que los profesores latinos actúen como traductores viene tanto de los administradores como de los profesores. El hecho de poder

traducir el idioma y responder preguntas culturales para las familias latinas era algo que los profesores latinos bilingües eran apasionados y comprometidos a hacer. Muchos de ellos indicaron su deseo de ser un recurso. Al mismo tiempo, ellos señalaron que con frecuencia la administración requería sus servicios de traducción. Cuando se les preguntó acerca del equilibrio entre las necesidades de la administración y el deseo personal, un profesor respondió, *“Es un poco de ambos. Es decir, queremos hacerlo porque nos importan nuestros chicos, pero también es lo que se espera de nosotros de encontrar buenos recursos para nuestros chicos que estén a la altura del rigor que ellos esperan”.*

Por otro lado, los profesores latinos expresaron que algunas traducciones son irrazonables e irrealistas. A veces, completar una traducción del inglés al español era casi imposible, y con frecuencia había poca o ninguna supervisión de los profesores que hacían de traductores. Un profesor observó, *“Este programa de lectura fue creado para alguien de habla inglesa que está aprendiendo a leer en inglés. Dado que nosotros no teníamos nada en español, ellos tradujeron literalmente todo el programa de estudios, todos los materiales al español. De forma tal que está imponiendo el idioma inglés y la estructura del idioma inglés a la instrucción en español. Te daré un pequeño ejemplo. En inglés se le pone mucho énfasis al sonido de solo una letra a la vez. Eso no se hace en español”.*

Varios profesores expresaron el conflicto entre querer servir como un recurso bilingüe y la tendencia de parte de las escuelas y los distritos de depender demasiado de los profesores para que cumplan la función de traductor. Después de todo, traducir los materiales del programa de estudios de la escuela o del distrito puede crear un volumen considerable de trabajo adicional para los profesores latinos. Ser el traductor para toda la escuela quita tiempo para la planificación y otras responsabilidades, algo que profesores no latinos no tenían que enfrentar.

“Así que, ¿cómo es [enseñar] diferente de mi compañera? Bueno, ella lo hace todo en un solo idioma. Yo tengo que buscar la manera de que si tú no lo entiendes en inglés, entonces tendrás que entenderlo en español. Si tú no lo entiendes en español, tendrás que entenderlo en inglés. Así es que, tú sabes, es doble trabajo. Así son las cosas ahora mismo. Hay que trabajar con lo que tienes y seguir para adelante”.

Si bien nuestra muestra era abrumadoramente bilingüe, teníamos muchos profesores latinos que no hablaban español. Para ellos, traducir era imposible, pero se asumía que por el hecho de ser latinos, ellos podían cumplir la tarea. Esto hacía que estos profesores se sintieran raros e incómodos de hacer su trabajo.

DEMOSTRANDO SU VALOR

A pesar de ser modelos, defensores, y recursos para la comunidad escolar, los profesores latinos en nuestra muestra aún sentían que tenían que validar su capacidad docente. Ellos expresaron que su intelecto y opiniones en relación a las estrategias del aula y la educación eran cuestionados simplemente porque ellos eran latinos. Varios profesores expresaron que a menudo ellos no eran considerados bien informados, particularmente por colegas blancos (Anglo). Los profesores latinos a menudo sentían que se daba por supuesto que ellos ocupaban posiciones subordinadas como asistentes profesores o paraprofesionales. Una profesora describió una interacción común: “Cuando yo digo, ‘Oh, yo soy profesora’, y la primera respuesta es, ‘Oh, ¿como una TA [asistente del profesor]?’ ‘No, como una profesora. Yo tengo una TA, pero yo soy la profesora principal’. ‘¿Tienes tus propios alumnos?’ ‘Sí, tengo mis propios alumnos y mi propio aula.”

Varios profesores contaron historias de haber sido cuestionados acerca de cuánto sabían. “No siempre se valora mi intelecto. Las estrategias que yo uso no siempre son valoradas porque la gente recurre a lo mismo, ‘Bueno, tú eres mexicana, como ellos, por eso es que te va mejor. Si no fueras mexicana’, entonces yo no sería tan buena. ... Realmente es frustrante”.

“Hace poco asistí a una conferencia donde la mayoría de la gente en la conferencia era Anglo, y había esta noción preconcebida de que yo no sabía tanto como ellos”.

Otra percepción que revelaron los profesores latinos es que ellos, al igual que otros profesores de color, no tenían la capacidad de enseñar a todos los niños. Este falso supuesto no solo socava los puntos fuertes de los profesores latinos, sino que desacredita la realidad de profesores latinos como profesionales calificados.

“Es como que hubiera una tendencia insidiosa, especialmente en gran parte de la investigación educativa donde dicen cosas como, ‘Oh, tú funcionas bien [con estudiantes de color] simplemente porque tú representas una minoría’. Pero [ellos] olvidan y [ellos] desacreditan. Yo realmente soy una buena profesora”.

En nuestro estudio, escuchamos a muchos profesores latinos decir que ellos han sufrido formas de discriminación y estereotipo que a menudo les hace sentir como que ellos no eran capaces de ser dirigentes educativos. Con base en los datos más recientes de la Schools and Staffing Survey (Encuesta de escuelas y personal docente), sus percepciones no son erróneas. Solo el 6 por ciento de los directores escolares en todo el país son latinos.

“Yo tengo dos [títulos] maestrías. Me considero ser una persona educada porque me esfuerzo y pongo mucho empeño en ello. Y sé que puedo aportar algo a la mesa. Y, cuando esas oportunidades de liderazgo se presentan, yo no siento que — quiero decir, tengo que literalmente probar lo que valgo. Mientras que otra persona no tiene que hacerlo. Y eso lo he visto de primera mano”.

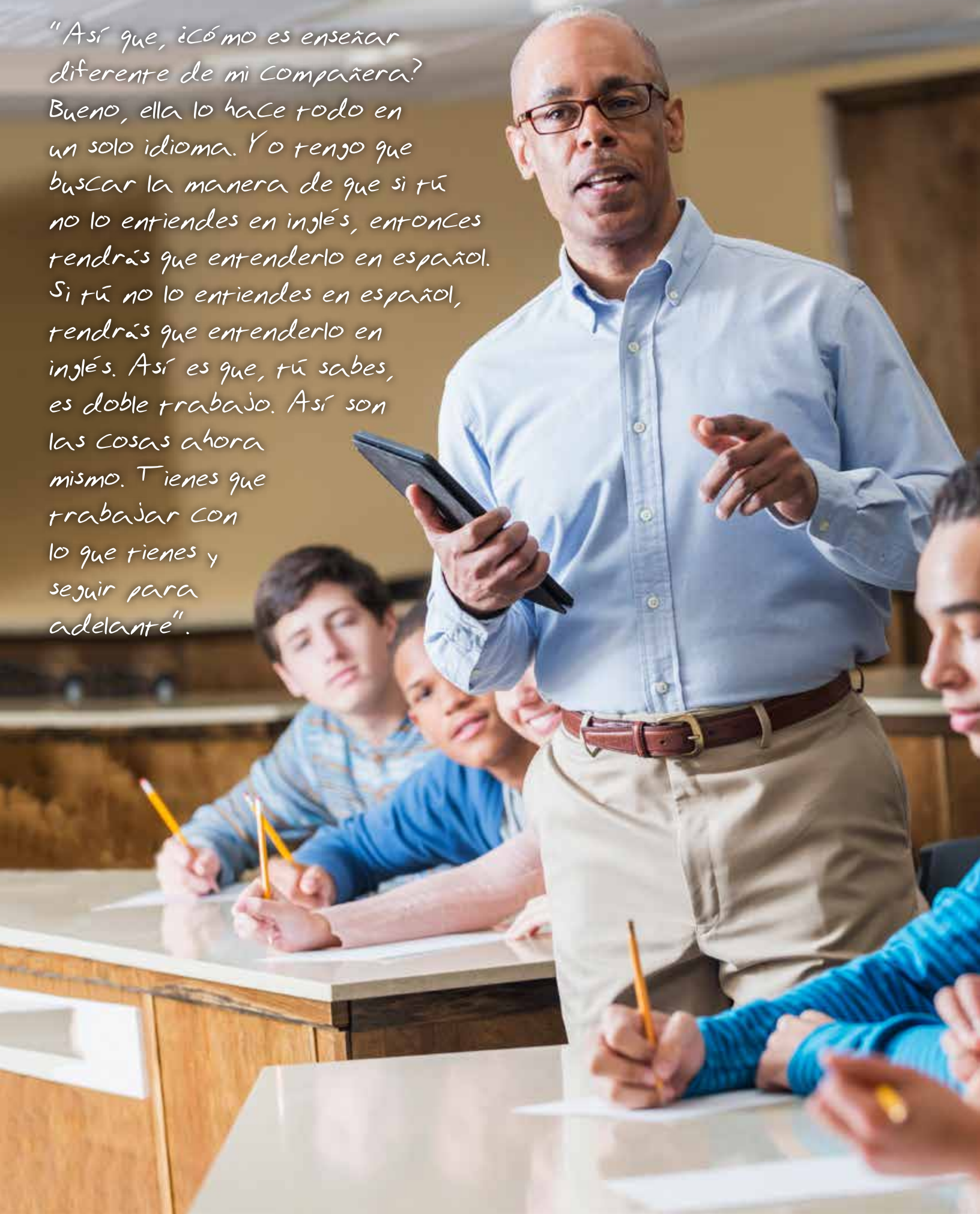
¿PORQUÉ ESTO ES IMPORTANTE?

Los profesores de color no son un grupo monolítico, y comprender las diferencias entre ellos es esencial para diversificar la fuerza laboral. Los hallazgos presentados en este proyecto presentan la base para comprender los problemas que enfrentan los profesores latinos, ilustrando cuán multifacéticos son los profesores latinos y, quizá más importante aún, poniendo de relieve sus particulares contribuciones. Este grupo dedicado de educadores latinos, de ambos géneros, representan una infinidad de etnias, nacionalidades y razas. Ellos sirven como recursos comunitarios, defensores, modelos y educadores, creando entornos motivadores para los padres y fortaleciendo las oportunidades educativas para los estudiantes.

Sin embargo, a pesar de sus fortalezas, los profesores latinos enfrentan discriminación y estereotipos que les hacen sentir desanimados y percibidos como que no están calificados para ser educadores profesionales. Esto puede limitar a los profesores latinos a ocupar posiciones de liderazgo y a quedarse en la profesión docente. La discriminación que perciben los profesores en nuestro estudio socava el crecimiento y desarrollo de los profesores latinos y destaca la necesidad de que el personal a nivel distrital y escolar cuestionen sus supuestos acerca de los profesores y estudiantes latinos. No todos los profesores latinos tendrán cierta “aparición”, pueden o no hablar español, y ellos pueden o no tener experiencias similares a las de los estudiantes latinos en sus escuelas. Lo que sí sabemos es que todos ellos tienen el potencial de ser educadores dinámicos para todos los estudiantes, sin importar su raza, etnia, o estado migratorio.

Al examinar y crear un conocimiento profundo de las experiencias dinámicas de los profesores latinos, todos los actores educativos pueden comenzar a elaborar apoyos y entornos laborales dirigidos a aumentar el número de profesores latinos en la fuerza laboral y también a retenerlos. Esto es imprescindible para construir una fuerza laboral diversa capaz de servir a una población estudiantil cada vez más diversa.

"Así que, ¿cómo es enseñar diferente de mi compañera? Bueno, ella lo hace todo en un solo idioma. Yo tengo que buscar la manera de que si tú no lo entiendes en inglés, entonces tendrás que entenderlo en español. Si tú no lo entiendes en español, tendrás que entenderlo en inglés. Así es que, tú sabes, es doble trabajo. Así son las cosas ahora mismo. Tienes que trabajar con lo que tienes y seguir para adelante".



NOTAS

1. Glenda Flores, *Latino Teachers: Creating Careers and Guarding Culture* (New York: New York University Press, 2017).
2. Leo Casey, Matthew Di Carlo, Burnie Bond, y Esther Quintero, *The State of Teacher Diversity in American Education*, (Washington, D.C.: Albert Shanker Institute, Septiembre de 2015), http://www.shankerinstitute.org/sites/shanker/files/The%20State%20of%20Teacher%20Diversity_0.pdf.
3. Leo Casey, Matthew Di Carlo, Burnie Bond, y Esther Quintero, *The State of Teacher Diversity in American Education*.
4. Nosotros celebramos grupos focales en California, Colorado, District of Columbia, Florida, New Jersey, North Carolina, y Texas.
5. Ashley Griffin y Hilary Tackie, "Through Our Eyes: Perspectives and Reflections From Black Teachers," (Washington, DC: The Education Trust, 3 de noviembre de 2016).
6. Glenda Flores, *Latino Teachers: Creating Careers and Guarding Culture*.
7. Gloria J. Ladson-Billings, "Is the Team All Right? Diversity and Teacher Education," *Journal of Teacher Education*, 56 no. 3 (2005): 229-234; and Anna J. Egalite, Brian Kisida, y Marcus A. Winters, "Representation in the Classroom: The Effect of Own-Race/Ethnicity Teacher Assignment on Student Achievement," *Economics of Education Review*, 45 (2015): 44-52.
8. Leo Casey, Matthew Di Carlo, Burnie Bond, y Esther Quintero, *The State of Teacher Diversity in American Education*, (Washington, D.C.: Albert Shanker Institute, Septiembre de 2015), http://www.shankerinstitute.org/sites/shanker/files/The%20State%20of%20Teacher%20Diversity_0.pdf.
9. Oficina del Censo de Estados Unidos, <https://www.census.gov/topics/population/hispanic-origin/about.html>.
10. Mark Lopez y Daniel Dockterman, U.S. Hispanic Country of Origin Counts for Nation, Top 30 Metropolitan Areas, Pew Research Center, 26 de mayo de 2011, <http://www.pewhispanic.org/2011/05/26/us-hispanic-country-of-origin-counts-for-nation-top-30-metropolitan-areas/>.
11. Beverly Daniel Tatum, *Why Are All the Black Kids Sitting Together in the Cafeteria?: And Other Conversations About Race* (New York: Basic Books, 1997).
12. Greg Toppo, "20,000 DACA teachers at risk — and your kids could feel the fallout, too," *USA Today*, 11 de octubre de 2017, <https://www.usatoday.com/story/news/2017/10/11/thousands-daca-teachers-risk/752082001/>; U.S. Citizenship and Immigration Services, https://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Resources/Reports%20and%20Studies/Immigration%20Forms%20Data/All%20Form%20Types/DACA/daca_population_data.pdf; "MPI Estimates the Number of DREAMers Potentially Eligible to Benefit Under Different Legalization Proposals in Congress," Press Release, Migration Policy Institute, 20 de octubre de 2017, <https://www.migrationpolicy.org/news/mpi-estimates-number-dreamers-potentially-eligible-benefit-under-different-legalization>.
13. Hua-Yu Sebastian Chung y Peter F. Halpin, "The Importance of Minority Teachers: Student Perceptions of Minority Versus White Teachers," *Educational Researcher*, Vol. 45, no. 7, pp. 407-420, Octubre de 2016.
14. Seth Gershenson, Cassandra M. D. Hart, Constance A. Lindsay, Nicholas W. Papageorge, "The Long-Run Impacts of Same-Race Teachers," (Baltimore, MD: Institute of Labor Economics, Marzo de 2017), <http://ftp.iza.org/dp10630.pdf>.
15. Glenda Flores, *Latino Teachers: Creating Careers and Guarding Culture* (New York, NY, New York University Press, 2017).
16. Nolan Cabrera, Jeffrey Milem, y Ronald Marx, "An Empirical Analysis of the Effects of Mexican American Studies Participation on Student Achievement within Tucson Unified School District," informe presentado a Willis D. Hawley, PhD, Special Master for the Tucson Unified School District Desegregation Case, 2012; Valerie Strauss, "Arizona's Ban on Mexican American Studies was Racist, U.S. Court Rules", *Washington Post* (Washington D.C.: Agosto de 2017). Nota: La junta escolar de Tucson terminó el programa en 2012.
17. Ryan Holeywell, "New study shows benefits of two-way, dual-Language education", *The Urban Edge Blog*, Junio de 2015, <https://kinder.rice.edu/blog/holeywell060315/>.

ACERCA DE THE EDUCATION TRUST

The Education Trust es una organización sin fines de lucro que promueve un alto nivel académico para todos los estudiantes en todos los niveles — desde pre-kindergarten hasta la universidad. Nosotros trabajamos junto a padres, educadores, y líderes comunitarios y empresariales en todo el país para transformar las escuelas y las universidades en instituciones que sirvan bien a todos los estudiantes. Las lecciones aprendidas en estos esfuerzos, junto con los análisis de datos inquebrantables, dan forma a nuestros programas de política estatal y nacional. Nuestro objetivo es cerrar las brechas en oportunidades y logros que consignan a demasiados jóvenes — especialmente a aquellos que son afroamericanos, latinos o indígenas americanos o que provienen de familias de bajos ingresos — a vidas marginadas de la sociedad estadounidense.

RECONOCIMIENTOS

Agradecemos a los varios colegas que con sus conocimientos y experiencia ayudaron a conformar este trabajo. Agradecemos especialmente a Davis Dixon, investigador asociado en The Education Trust, y a Hilary Tackie, ex asistente de investigación de Ed Trust. También estamos muy agradecidos con todos los profesores que participaron en nuestros grupos focales y nos brindaron sus perspectivas francas y sin filtros acerca de sus experiencias y reflexiones, así como a los varios directores escolares y organizaciones que nos ayudaron a conseguir a los profesores para estos grupos focales.



The Education Trust

1250 H STREET, NW, SUITE 700, WASHINGTON, D.C. 20005

T 202-293-1217 F 202-293-2605 WWW.EDTRUST.ORG