

UNIVERSIDAD FASTA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA: Licenciatura en Gestión de Instituciones Educativas

NOMBRE DE LA CATEDRA: FHM 226 Trabajo Final

TITULO DEL TRABAJO: Motivación Docente

AUTOR: Amanda Angélica Navarro

PROFESOR TITULAR DE LA CATEDRA: Alejandra Andrade

ASESORAMIENTO:

- TUTOR DE CATEDRA: Prof. Viviana Rodríguez

AÑO: 2012

AGRADECIMIENTOS

A mis hijos Lucas, Matías y Antonella
quienes me inspiran día a día a superarme
como persona y profesional

A mi hija Antonella por su apoyo incondicional,
su ayuda, paciencia y sueños compartidos.

A la Licenciada Alejandra Andrade, profesora de tesis,
por iniciarme en el camino de la investigación.

A la Psicopedagoga Viviana Rodríguez, tutora de mi tesis,
por su valioso aporte, permanente aliento, valoración y confianza

ABSTRACT

La tesista considera que investigar el problema elegido, buscando propuestas de mejoras en su solución, será una aporte relevante a la educación.

Todo acto educativo es un proceso, es un resultado de una serie de acciones que en sucesivos tiempos devienen en la búsqueda de un fin que, deliberadamente o no, justifica toda acción educadora. A través de este proceso la educación debiera buscar el desarrollo de potencialidades que todo hombre, en su calidad de tal, indudablemente posee.

Por otra parte, buscar también la integración de ese individuo a la sociedad a que pertenece, en el contexto de una situación socio-cultural perfectamente determinada por el tiempo histórico que, obviamente es único e irrepetible.

En el Jardín de infantes, se trata de socializar por medio del conocimiento. El conocimiento escolar se construye con convicciones, con preguntas, con sensibilidad, con avidez de pensamiento. Esto supone revisar qué significa enseñar en la Educación Inicial.

Reconocer la educabilidad de cada niño como sujeto de derecho y brindarle las mejores prácticas de enseñanza y cuidado, implicará considerarlo como igual y contribuir a que la sociedad le brinde consideraciones de respeto y de derecho.

...Las Maestras Jardineras como Profesionales de la Educación, deben adoptar una actitud cada vez más crítica, reflexiva y creativa para responder al desafío de construir la escuela que los niños y niñas reclaman con mayor exigencia en estos tiempos...

PROBLEMA

La desmotivación o motivación insuficiente en docentes que trabajan en el Jardín Municipal N° 23 (Periférico de la ciudad de Mar del Plata)

OBJETIVO GENERAL

Analizar las causas de desmotivación en las prácticas pedagógicas de los docentes que trabajan en el jardín Municipal N°23 de la ciudad de Mar del Plata y su incidencia en los aprendizajes de los alumnos

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Describir la motivación de los docentes en sus prácticas.
- ❖ Describir la Desmotivación de los docentes en sus prácticas.
- ❖ Observar de qué manera incide la desmotivación en los aprendizajes de los alumnos.
- ❖ Diseñar estrategias para mejorar las prácticas docentes y como consecuencia los aprendizajes de los alumnos.

METODOLOGIA

Estudio de caso empleando el paradigma hermenéutico- interpretativo

INDICE

❖ ABSTRACT	pag. 1
❖ PROBLEMA	pag. 2
❖ OBEJTIVO GENERAL	pag. 2
❖ OJETIVOS ESPECIFICOS	pag. 2
❖ METODOLOGIA	pag. 2

❖ CAPITULO I

Fundamentación	pag. 3
1.1 Fundamentos Filosóficos	pag. 4
1.2 Fundamentos Sociológicos	pag. 5
1.3 Fundamento de la educación inicial desde el punto de vista social	pag. 8
1.4 Desarrollo social y emocional del niño	pag. 9
1.5 Qué debe recibir el niño en su entrono social	pag.10

❖ CAPITULO II

2.1 Calidad de vida. Concepto Holístico	pag.13
2.2 Calidad educativa	pag.19
2.3 Los cambios sociales y los desafíos de la educación preescolar	pag.25

❖ CAPITULO III

3.1 El derecho a una educación preescolar de calidad	pag.27
--	--------

❖ CAPITULO IV

4.1	Propósitos fundamentales	pag.44
4.2	Principios pedagógicos	pag.46
4.3	Campos formativos y competencias	pag.47

❖ CAPITULO V

5.1	Motivación	pag.50
5.2	Escala de valores	pag.50
5.3	Factores psicológicos	pag.50
5.4	Fundamentos de la motivación	pag.50
5.5	Impulsos Motivacionales	pag.51
5.6	Necesidades Humanas	pag. 54

❖ CAPITULO VI

6.1	Teorías	pag.55
6.2	Proceso de fijación de metas como herramienta motivacional	pag.62
6.3	Diferencia entre motivación y satisfacción	pag.62
6.4	Mc Gregor: Teoría "X" y Teoría "Y"	pag.62
6.5	Los límites del modelo psicosociológico	pag.63
6.6	Conflictos motivacionales y su relación con el aprendizaje	pag. 67

❖ CAPITULO VII

7.1	Perfil de la institución educativa municipal	pag.72
7.2	Perfil del docente	pag.73
7.3	Perfil del alumno al cual va dirigida la mirada institucional	pag.74

❖ CAPITULO VIII

8.1 Teoría del aprendizaje pag.75

❖ CAPITULO IX

9.1 Instrumentos de Investigación pag.86

❖ CAPITULO X

Gráficos pag.90

❖ CAPITULO XI

Conclusión pag.96

❖ PLAN ESTRATEGICO pag.97

❖ BIBLIOGRAFIA pag.112

CAPITULO I

Fundamentación

Los primeros años de vida ejercen una influencia muy importante en el desenvolvimiento personal y social de todos los niños; en este periodo desarrollan su identidad personal, adquieren capacidades fundamentales y aprenden las pautas básicas para integrarse a la vida social. Actualmente se puede sostener que existe una perspectiva más optimista sobre lo que típicamente los niños saben y sobre lo que pueden aprender entre los cuatro y cinco años y aun a edades más tempranas, siempre y cuando participen en experiencias educativas interesantes que representen retos a sus concepciones y a sus capacidades de acción en situaciones diversas. La educación inicial puede representar una oportunidad única para desarrollar las capacidades del pensamiento que constituyen la base del aprendizaje permanente y de la acción creativa y eficaz en diversas situaciones sociales. A diferencia de otras experiencias sociales en las que se involucran los niños -en su familia o en otros espacios- la educación inicial tiene propósitos definidos que apuntan a desarrollar sus capacidades y potencialidades mediante el diseño de situaciones didácticas destinadas específicamente al aprendizaje.

La educación en la primera infancia puede ser una herramienta clave de la integración y la inclusión social.

Incluir y reconocer son dos de las finalidades claves de la educación formal temprana, en tanto constituyen un pilar ético y político de la tarea cotidiana de enseñanza. Desde la primera sala del Nivel Inicial a la cual ingresan los niños, van construyendo representaciones acerca de lo justo y lo injusto, lo igual y lo diferente, lo propio, lo ajeno y lo compartido, entre otras múltiples nociones relevantes para su inserción en el ámbito público.

Se habla de responsabilidad ética de la enseñanza porque la relación pedagógica se construye entre sujetos que se reconocen como tales.

Al ingresar en el sistema educativo, los niños construyen, de manera implícita o explícita un subtema de expectativas recíprocas: tratan de establecer que pueden esperar de la escuela y que espera la escuela de ellos.

Se trata de un “contrato” entre dos partes que necesita ser expresado y revisado periódicamente. El contrato hace explícito en un momento lo que se espera quede implícito e los demás momentos, para no tener que volver permanentemente sobre él. Se

trata de interpretar la trama de expectativas recíprocas que empieza a construirse desde el primer día. Conocerlas permitirá incidir sobre ellas, pues ese contrato fundante del vínculo pedagogo debe expresar la intención institucional de incluir a todos en los bienes de la cultura común y reconocer a cada uno en las particularidades de sus modos de vida, sus rasgos singulares y sus aportes a la tarea compartida. Lo más relevante del contrato entre los niños y el jardín es que aparecen allí las primeras valoraciones sobre la realidad social y sobre el propio yo y las primeras aproximaciones a valores básicos (justicia, solidaridad, respeto, etc.), la necesidad de establecer normas en torno a la convivencia con pares y en función de una tarea común, la posibilidad de llevar adelante proyectos compartidos, a partir de consensos y distribución de responsabilidades, la inmersión en la diversidad cultural y social, las primeras conceptualizaciones sobre derechos y responsabilidades de cada uno.

Desde el primer momento, esperamos que los niños vayan construyendo la idea de que el jardín puede ofrecerles una experiencia formativa interesante y desafiante, que los va a incluir a todos, que les abrirá la puerta de nuevos conocimientos y la posibilidad de integrarse al mundo desde sus deseos, intereses y posibilidades.

1.1 Fundamentos Filosóficos

Diferentes autores han estado de acuerdo en que el arte de educar y la propia pedagogía como sistema de conocimientos sobre la educación requieren de un fundamento filosófico.

Como dice Medardo Vitier "ninguna de las ramas del conocimiento ilumina tanto a la filosofía como la educación."

En la sociedad contemporánea se hace necesario perfeccionar la estructura organizativa y científica teórica del proceso docente educativo, con vistas a crear un sistema armónico que prepare para la sociedad los hombres que esta necesita, con el fin de cumplir sus tareas en todas las esferas de la vida.

Como señala Carlos Álvarez¹ " El trabajo metodológico, es la dirección del proceso docente- educativo en el cual se desarrollan tanto la planificación y organización del

Carlos Álvarez¹:"La escuela en la vida". La Habana. Editorial Pueblo y Educación, 1999.
proceso como su ejecución y control."

El docente en su formación tiene que nutrirse de todo el legado dejado por las generaciones de educadores precedentes, por el baluarte de cultura y etapas de desarrollo, examinando cada momento del proceso formativo desde un enfoque contextual, hasta su devenir actual, así como la asimilación de las perspectivas de posibles cambios, teniendo en cuenta los pronósticos de la evolución y perfeccionamiento del proceso de transformaciones que el desarrollo actual de la educación exige.

La construcción de los conocimientos pedagógicos se logra a partir de la investigación del docente con un carácter científico del proceso docente educativo, al enfrentarse a la solución de los problemas y tareas profesionales, las que asume en un proceso de investigación educativa que permite el enfrentamiento de la teoría y la práctica, revelando las contradicciones que se dan entre ellas. La teoría es confrontada, perfeccionada y valorada a la luz de la práctica pedagógica, la práctica diversa, compleja e inacabada ofrece un grupo de problemas profesionales que deben ser resueltos.

Ese proceso exige una permanente búsqueda de información científico pedagógica mediante la auto preparación sistemática y de esta forma se aprehende del modo de actuación que tipifica al docente que asume la función de investigador al desarrollar su labor educativa.

Esta relación da evidencia de un enfoque sistémico para estructurar el trabajo metodológico desde los lineamientos de la institución hacia las facultades de esta a los departamentos, a las carreras, a los colectivos pedagógicos y de año.

1.2 Fundamentos Sociológicos

Palabras de Alonso Hinojal²:

“La educación no es un hecho social cualquiera, la función de la educación es la integración de cada persona en la sociedad, así como el desarrollo de sus potencialidades individuales la convierte en un hecho social central con la suficiente identidad e idiosincrasia como para constituir el objeto de una reflexión sociológica específica.”

Alonso Hinojal². “La crisis de la Institución Familiar”. Barcelona, 1974. Salvat Editores, colección biblioteca Salvat de grandes temas, N° 19.

El devenir histórico del proceso de formación de docentes, se ha caracterizado por revelar el quehacer del educador en su vinculación a las exigencias sociopolíticas de cada época.

Se han definido con claridad los fines y objetivos de la educación y se ha identificado la función educativa de la sociedad.

La formación profesional debe lograr una preparación para la investigación, el desarrollo, la aplicación y la transferencia de tecnologías adecuadas a los contextos, lo que implica una formación que responda a la magnitud de los cambios y transformaciones y permita un rápido accionar con criterio propio

El objetivo del Trabajo metodológico es optimizar el proceso docente educativo para lograr eficiencia, efectividad y eficacia en el proceso de formación de profesionales a través de la enseñanza y el aprendizaje mediante la gestión didáctica.

Tiene gran importancia el trabajo metodológico ya que de él depende la formación del futuro trabajador que se va a desempeñar en la sociedad y este individuo debe responder al modelo del profesional que requiere la sociedad.

Las condiciones y formas de actividad que asume el cumplimiento de las funciones del docente exige del enfoque interdisciplinario que tiene la labor científico metodológica, dada la complejidad de los problemas profesionales que se asumen actualmente y que reclaman una actividad científico colectiva, donde cada sujeto socializa sus conocimientos, busca en niveles superiores la efectividad social en la toma de decisiones para ofrecer la respuesta más efectiva a cada situación, en una aplicación cada vez más consciente y rigurosa de los métodos científicos en el proceso docente educativo, lo que conduce a la construcción y enriquecimiento de la teoría pedagógica y de una ética que se caracteriza por poseer valores y cualidades morales.

La escuela argentina en las actuales circunstancias enfrenta profundos cambios en su política educacional para dar respuesta a los problemas profesionales que aún persisten en el ininterrumpido proceso de perfeccionamiento del sistema educativo y a los múltiples retos que le demanda la sociedad de la información.

- La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo.
- Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados.
- "Educar es todo, educar es sembrar valores, desarrollar una ética y una actitud ante la vida, educar es sembrar sentimientos.

- Educar es buscar todo lo bueno que puede estar en el alma de un ser humano, cuyo desarrollo es una lucha de contrarios, tendencias instintivas al egoísmo y a otras actitudes que han de ser contrarrestadas y solo pueden ser contrarrestadas por la ciencia.”
- La educación inicial persigue un objetivo social, la socialización del niño que es el proceso de enseñarle al niño la cultura y las pautas de conducta que se esperan de él.
- El desarrollo integral de la infancia es la base del desarrollo humano, el cual es el fundamento del desarrollo del país. Es allí donde se inician y consolidan los elementos más importantes de la personalidad: la capacidad para aprender y las estrategias para pensar; la seguridad en sí mismo y la confianza en las propias posibilidades; las formas de relacionarse con los otros y la capacidad de amar; el sentimiento de dignidad propia y el respeto a los demás; la iniciativa y la capacidad de emprendimiento; el considerarse capaz y el ser productivo; el ayudar a los otros y los sentimientos y conductas solidarias.
- La característica principal de los Fundamentos sociológicos de la educación es la relación entre familia y escuela, vincular más a la familia como agente educador y socializador, propiciando la reflexión y comprensión de su papel en el desarrollo de la infancia. La familia es mediadora activa entre el individuo y la sociedad. Su importancia es tal que se puede afirmar que es ella, de acuerdo a sus posibilidades y limitaciones, quien facilita o limita los procesos de desarrollo que afectan a sus integrantes. Por ello es importante la relación entre padres y maestros.
- En contexto de la socialización del niño La Familia, es la unidad o sistema primario de socialización, principalmente en los dos primeros años de vida. Se trata de un contexto abierto en continuo cambio. El ambiente familiar viene a ser la primera oportunidad que tiene todo ser humano para constituirse como tal.
- Por otra parte investigaciones educativas demuestran que la educación de la infancia o inicial representa un importante factor para formentar la igualdad de oportunidades, ya que proporciona la posibilidad de experimentar desde los primeros años la convivencia y el respeto por la personalidad y la cultura de cada uno. Del mismo modo, los niños que reciben una educación temprana se muestran más dispuestos hacia la escuela y menos inclinados a la deserción.

1.3 Fundamentos de la educación Inicial desde el punto de vista sociológico

Podría definirse la socialización como un proceso mediante el cual la cultura es inculcada a los miembros de la sociedad, transmitiéndose así de generación en generación.

La educación persigue un objetivo social, la socialización del niño, que es el proceso de enseñarle la cultura y las pautas de conducta que se esperan de él.

Fundamentos sociológicos enfatizan la relación entre familia y escuela, y el hecho de que estas dos instituciones sociales son las responsables de la educación y socialización de los niños.

Ya que la educación es un proceso social y envuelve interacción con diferentes personas en situaciones diversas.

Cualquier desarrollo educacional, lleva siempre un planteamiento sobre la sociedad y por lo tanto produce sus formas procedimientos y relaciones.

La influencia del hogar y la escuela como los dos ambientes naturales del niño en el desarrollo de su personalidad y en la adquisición de destrezas sociales y afectivas le permiten desenvolverse en el entorno cultural y ambiental de una forma armoniosa y eficiente.

El estudiante y la escuela no pueden verse independientemente del contexto sociocultural. Lo que ocurre fuera de la escuela afecta lo que ocurre dentro de ella.

Las experiencias familiares y comunitarias representan una gran oportunidad como espacios concretos, reales y cercanos al niño que le permiten atender a las necesidades que se encuentran en el niño pequeño, la identificación cultural y las de pertenencia a un grupo.

La familia es el factor determinante del entramado de nuestras comunidades y, por ende, junto con la escuela, el agente socializador principal y natural para la estructuración de las emociones, las actitudes y los valores de las nuevas generaciones.

Las estrategias de la familia y de la comunidad representan el esfuerzo de la educación inicial por llegar, donde este vive y se desarrolla. De hecho, la familia es el primer escenario en que se produce la educación. Por otra parte, la comunidad se constituye en el espacio social en donde el individuo permanentemente va a aprender formas de participación como integrante en ámbito y conflicto social común.

1.4 Desarrollo social y emocional del niño

El humano es un ser social y emocional, necesita de los demás para su desarrollo y realización como persona. Su Cotidianidad tiene una carga afectiva y valorativa que da sentido y significado a sus acciones. Uno de los aspectos más importantes en el humano es la relación que el niño establece consigo mismo y con los demás dentro del ambiente que le rodea. Esta interacción se establece en dos dimensiones. Una íntima que tiene que ver con las emociones del propio sujeto y otra externa vinculada con las relaciones sociales que establece con otros. El desarrollo social y emocional del niño constituye la base del desarrollo integral del niño.

Es tan importante el contacto entre los seres humanos que investigaciones afirman que los primeros contactos resultan críticos para el establecimiento del vínculo entre padres e hijos, y que para que se produzca el desarrollo social y emocional el niño necesita el contacto humano.

Las relaciones sociales infantiles suponen interacción y coordinación de los intereses mutuos, en las que el niño adquiere pautas de comportamiento social a través de los juegos, especialmente dentro de lo que se conoce como su grupo de pares (niños de la misma edad y aproximadamente la misma posición social, con los que comparten tiempo, espacio físico y actividades comunes). Además, el niño aprende a comportarse de forma cooperativa, a conseguir objetivos colectivos y a resolver conflictos entre individuos.

El desarrollo social y emocional del niño requiere como eje primordial la interacción social. El término social puede incluir todo cuanto supone un intercambio entre individuo y los demás miembros de su especie, tal intercambio debe favorecer adecuadamente al desarrollo de los procesos básicos de:

- **Autonomía:** es la capacidad del ser humano para gobernarse a sí mismo. Es el proceso mediante el cual el niño pasa de ser dependiente a ser capaz de pensar por sí mismo con sentido crítico teniendo en cuenta el punto de vista de los demás.
- **Identidad:** consiste en la imagen o representación que el niño tiene de sí mismo, de sus características personales y de la valoración tanto de sus capacidades y virtudes como de sus debilidades y aspectos a mejorar.
- **Autoestima:** (sentimiento de confianza en sí mismo), se origina a través de las experiencias que permiten al niño tener una visión positiva, optimista de sus

posibilidades y capacidades. Cuando ello ocurre, el niño desarrollará una autoestima elevada o positiva.

- **Expresión de sentimientos:** proceso mediante el cual el niño manifiesta sus sentimientos y emociones (alegría, tristeza, rabia, temor ansiedad, etc.) Que forman parte del repertorio normal de las reacciones afectivas del ser humano. Es importante que el niño aprenda a reconocerlas, a aceptarlas y a responder adecuadamente a ellas.
- **Integración social:** proceso de socialización que el niño comienza a adquirir desde el momento de nacimiento.
- **Relaciones interpersonales:** procesos de socialización que comprende las relaciones afectivas y satisfactorias con otros niños y adultos que lo rodean, así como también de desarrollo de los estilos de interacción que las mismas produce.

1.5 Que debe recibir el niño es su entorno social

De acuerdo con los planteamientos hasta ahora expuestos, podemos determinar que en el desarrollo social y emocional las experiencias que tenga el niño en su ambiente constituyen un aspecto primordial. Al respecto, la perspectiva ecológica del desarrollo humano, descrita por Bronferbrenner³ (1987) destaca la influencia directa que tiene el entorno social sobre el individuo en desarrollo, y específicamente resalta la interacción entre ambos (individuo- contexto social), como un proceso generador de cambios. Bajo este enfoque, el niño se concibe como un sistema abierto que está constantemente expuesto a las influencias de las situaciones que ocurran en su realidad social, no solo en su entorno inmediato (núcleo familiar), sino también las que ocurren en otros contextos que puedan o no estar en relación directa con el niño.

Por consiguiente, es evidente que los niños deben recibir de su entorno social:

- Atención continua que le permita satisfacer sus necesidades de contacto físico,

Bronferbrenner³ (1917-2005) Psicólogo estadounidense que abrió la Teoría Ecológica en el Desarrollo y Cambio de la Conducta.

autoestima, autonomía, apoyo moral y expresión de sentimientos.

- Oportunidades para establecer interacciones sociales tanto en el núcleo familiar como fuera de este, que le permitan modelar su conducta y adquirir seguridad en sí mismo y en lo demás.
- Posibilidades de independencia, que promueva la exploración del medio físico, pero con límites claros que el niño entienda y aprenda a respetar.
- Respeto y comunicación constante y cálida que favorezca en el necesidad de comunicar sus necesidades e intereses.
- Oportunidades en las que pueda evaluar y valorar su actividad, acciones e ideas, características físicas y cualidades personales, sintiéndose valorado y aceptado, y asimismo capaz de aceptar y valorar el otro.

La aplicación de los principios sociológicos en la educación le permite en el desarrollo del niño comprensión más clara de la sociedad en que vive, el grupo social es indispensable para el desarrollo de la personalidad.

También provee conocimiento más preciso de las instituciones sociales, ayuda al niño a conocerse así mismo.

La influencia de la familia sobre los niños durante los años escolares se deja notar diferentes las dimensiones evolutivas (agresividad, logro escolar, motivación de logro, socialización de los valores sexuales, etc.). En general, la familia y la comunidad son los estilos educativos y democráticos, por su juiciosa combinación de control, afecto, comunicación y exigencias de madurez, los que propician un mejor desarrollo en el niño.

Los años escolares se caracterizan por la importancia creciente que cobran los contextos socializadores externos a la familia, sobre todo la escuela y el grupo de iguales; los mismos son contextos interconectados. Aun existiendo en cada uno de ellos características que les son propias y que hacen que la familia, las escuela y los iguales sean contextos diferentes, la experiencia en uno de ellos puede servir como facilitador u obstáculo para la adaptación en los otros.

La revisión de la evolución histórica de la educación preescolar, los cambios sociales y culturales, los avances en el conocimiento acerca del desarrollo y el aprendizaje infantil y, en particular el establecimiento de su carácter obligatorio, permiten constatar el reconocimiento social de la importancia de este nivel educativo.

Este reconocimiento confirma las tesis reivindicadas históricamente por generaciones de educadoras que pugnaron por establecer y extender este servicio educativo para los niños

más pequeños.

Actualmente, en la educación preescolar -como en cualquier otro nivel educativo- se observa una amplia variedad de prácticas educativas. Hay muchos casos en que la educadora pone en práctica estrategias innovadoras, para atender a las preguntas de sus alumnos y lograr su participación en la búsqueda de respuestas, para despertar su interés por resolver problemas referentes al mundo social y natural, o para aprender reflexivamente reglas de la convivencia social y escolar.

Este programa parte de reconocer los rasgos positivos de este nivel educativo y asume como desafío la superación de aquellos que contribuyen escasamente al desarrollo de las potencialidades de los niños, propósito esencial de la educación preescolar.

CAPITULO II

2.1 Calidad de Vida

CONCEPTO HOLISTICO

Hasta hace poco -en occidente- los seres humanos pensábamos que la capacidad de cualificar, comparar, referenciar y dar sentido era exclusiva de las funciones mentales específicas del intelecto.

Por otra parte, siempre hemos otorgado propiedad y sentido personal a ciertas vivencias exclusivas de nuestra experiencia vital, determinando grados de excelencia y de superioridad. Ese carácter, genio o índole individual, único y generalmente intransferible que le damos a nuestra existencia es la esencia de lo que se denomina Calidad de Vida, y esta es en parte consecuencia de las lecciones emocionales aprendidas en nuestra infancia, las cuales le han dado forma a los circuitos emocionales (engramas emocionales) que han fijado los hábitos esenciales que gobiernan nuestras vidas, haciéndonos personas más expertas o ineptas en nuestras relaciones e interacciones con nosotros mismos y con los demás, es decir en nuestra Inteligencia emocional.

Inicialmente, ante todo, calidad es una percepción (función mental básica que permite al organismo, a través de los sentidos, recibir y elaborar información proveniente del entorno) la cual se origina en los mismos dominios humanos en los que se sustenta la competencia emocional. La percepción calidad, posteriormente es procesada a través de funciones cognitivas lógico verbales para ser convertida en adecuada información humana de medición y análisis vinculada con grados o estados valorativos personales o consensuados colectivamente, de satisfacción, bienestar, mejoramiento o desarrollo, los cuales son emergentes de necesidades objetivas y/o subjetivas, y productos de la interacción entre atracciones, aversiones, utilidades, beneficios y sus respectivas resultantes.

Calidad de vida, es un concepto complejo de múltiples componentes y dimensiones. Las teorías filosóficas con relación a la definición de calidad de vida han coincidido en el aspecto predominantemente subjetivo del concepto sin excluir la combinación de componentes objetivos y en lo difícil de su medición al hacer referencia a la percepción individual del bienestar, de la felicidad, de satisfacción personal, dependiendo la percepción individual de múltiples factores socio-culturales.

La Organización Mundial de la Salud define a la calidad de vida "como la percepción de un individuo de su posición en la vida, en el contexto cultural y el sistema de valores en que vive, en relación con sus metas, objetivos, expectativas, valores y preocupaciones". Las aspiraciones individuales y el significado de "buena vida" están sustentadas sobre bases construidas a través del tiempo con variabilidad individual e intergrupales; sin embargo, independientemente de la individualidad, existen referentes comunes como la satisfacción de las necesidades básicas, alimentación, vivienda, vestido, etc.

La calidad de vida es un proceso que integra todas las necesidades humanas tanto materiales como espirituales. Al intervenir en calidad de vida debemos analizar todos sus elementos, todos sus componentes, los cuales según Flanagan comprenden: el confort material, aquellos elementos de un entorno agradable, salud en su amplia comprensión y seguridad personal, las relaciones interpersonales, de pareja, familiares de amistad; el aprendizaje, la comprensión de uno mismo, papel que jugamos en el medio, la capacidad para el trabajo y el acceso a fuentes laborales, la oportunidad de auto expresión creativa, ayuda a los demás, la participación en asuntos públicos, la socialización, tiempo para el descanso y actividades recreativas.

Aunque la calidad de vida depende de muchos factores como personas podemos tomar alguna medidas que nos pueden ayudar a mejorarla entre ellas pasar más tiempo con nuestros hijos y pareja, practicar alguna disciplina extra, deportiva o cultural que sea de nuestro agrado, cultivar el hábito de lectura, instauración de una dieta balanceada y sana, manejar adecuadamente el estrés, realizar actividad de índole social.

La persona que realiza alguna actividad para ayudar al prójimo, lo ayuda a crecer como individuo e incrementa notablemente su calidad de vida. Es importante la adopción de estilos de vida saludable.

El marco de referencia básico de la Calidad de Vida integra holísticamente, entre otras, a la Calidad Humana, la Calidad Social y la Calidad Total.

Calidad Social

Toda reunión, asociación, agrupación, red o comunidad organizacional funciona como un sistema integral (campo dinámico objetivo y subjetivo) que brinda y demanda incentivo de múltiples aspectos psicológicos y físicos en los Seres Humanos que los constituyen. La Calidad Social se genera a partir del conjunto de intenciones, expectativas, principios (se pretende consensuados universalmente) reglas, acciones y obras que posibilitan la existencia, continuidad y desarrollo de la vida de un modo

adecuado y óptimo dentro de las mejores condiciones posibles, en un planeta ecológicamente interdependiente, diverso, dinámico e interrelacionado como el nuestro.

Calidad Humana

El Ser Humano, la razón misma de su existencia y de su realización es la base fundamental de cualquier propuesta de calidad. La Calidad Humana se relaciona directamente con los derechos del Ser Humano y las emociones morales, el carácter y las virtudes de cada una de las personas en su propio ámbito y con su respectivo desarrollo cultural.

El desarrollo de teoría, contenidos, programas, técnicas, metodologías e implementaciones acerca de la Calidad de Vida, se sustenta en la Inteligencia Emocional.

"Calidad de Vida" comienza a definirse como concepto integrador que comprende todas las áreas de la vida humana (carácter multidimensional) y hace referencia tanto a condiciones objetivas como a componentes subjetivos.

Calidad de las condiciones de vida de una persona:

1. Como la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales
2. Como la combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, Calidad de Vida definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta
3. Como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales

Los programas ponen el acento en la planificación centrada en el individuo, la autodeterminación, el modelo de apoyos, y las técnicas de mejora de la Calidad.

Las necesidades, aspiraciones e ideales relacionados con una vida de Calidad varían en función de la etapa evolutiva, es decir que la percepción de satisfacción se ve influida por variables ligadas al factor edad. Ello ha dado lugar al análisis de los diferentes momentos del ciclo evolutivo: la infancia, la adolescencia y la vejez. En la infancia y la adolescencia los estudios consideran, en función de la edad, cómo repercuten situaciones especiales (la enfermedad crónica particularmente: asma, diabetes, por ejemplo) en la satisfacción percibida con la vida. Se ha puesto el acento en la perspectiva de evaluación centrada en el propio niño, contrastando con la tendencia a efectuar la evaluación sólo a través de informantes adultos, como pueden ser padres, maestros o cuidadores. En tercera edad los estudios han prestado especial atención a la

influencia que tiene sobre la Calidad de Vida, las actividades de ocio y tiempo libre, el estado de salud física, y los servicios que reciben las personas mayores.

Calidad de Vida no sólo teñirá las intenciones y acciones de individuos que gozan cada vez de mayores posibilidades de elección y decisión y optan por una vida de mayor calidad, sino también las de los servicios humanos en general, que se verán obligados a adoptar técnicas de mejora de sus procedimientos, en la medida que existirá un grupo de evaluadores que analizará sus resultados desde criterios de excelencia como es el de Calidad de Vida.

LA CALIDAD HUMANA

La calidad humana nace de una mezcla curiosa: La dignidad de sentirnos nosotros mismos y la humildad de reconocer que podemos ser mejores. ¿En qué consiste? Pues consiste en cuidar las relaciones con los demás, en rehacer nuestros afectos y en tener una filosofía, una actitud y un estilo de vida que sea realmente el que nosotros sentimos en nuestro interior. Recordando una frase de la sabiduría milenaria que dice: “Hay que trabajar para vivir, no vivir para trabajar”. ¿Para qué trabajar tantas horas y llegar cansados a casa si en ella no hay nadie que le interese como nos ha ido el día? ¿De qué nos vale tener el armario lleno de ropa si uno se encuentra desnudo de cariño y afecto? Hemos de ser conscientes que el mundo material no posee ningún valor por sí mismo, depende de la aplicación que hagamos de él y la felicidad que genere al compartirlo. La calidad humana debe llevar inherente a ella lo más valioso, el cultivo de la bondad personal, el deseo de hacer bien las cosas de acuerdo a las leyes universales, mejorar cada día un poco más uno mismo y en colaboración con los demás, cumpliendo así, la evolución individual y colectiva, a fin de lograr un mundo mejor para todos los seres vivos. La calidad humana no se mide por el éxito ni por el prestigio. Si por el deseo de ser seres humanos más éticos y morales cada día, más conscientes y más capaces de ser útiles a los demás y a nosotros mismos. La calidad humana bien entendida, se asienta en tres componentes básicos “Cerebro” “Corazón” “Constancia” Se trata en definitiva de concentrar nuestra mente en lo que hacemos en cada momento (cerebro), sentir amor en cada tarea que realizamos (corazón) y fuerza de voluntad para lograr ser nosotros mismos en todo lo que realizamos (constancia), la calidad humana se va enriqueciendo de pequeñas y constantes mejoras, más que de cambios radicales. En muchas ocasiones, lograr nuestros objetivos depende de seguir intentándolo, cuando los demás ya han dejado de hacerlo”. Es evidente que si queremos ser mejores, tenemos que vivir en consecuencia con ese sentimiento, de esa forma seremos una referencia muy válida

para los demás El deseo de ser mejores cada día debe estar integrado en nuestro interior, como forma de vida. Así pues la VERDADERA calidad humana surgirá de aprender a querer y apreciar a nuestros semejantes a nosotros mismos y todo aquello que tenemos que realizar. La estructura o pilar básico donde se asienta la calidad humana es la "EMPATIA" (capacidad de ponernos en el lugar del otro), somos poseedores de esa empatía cuando el dolor ajeno es nuestro propio dolor, cuando sentimos con la otra persona, cuando cuidamos de él, el hecho de compartir la angustia de quienes sufren, están en peligro o de quienes se sientan desvalidos, nos hace ser conscientes que la empatía en última instancia, es el fundamento de nuestra actitud ética y moral. Un dato de gran interés, los últimos estudios realizados por psicólogos, ha demostrado que la capacidad de ponernos en el lugar del otro (Empatía), se desarrolla ya en la primera infancia, después del primer año, el niño empieza a darse cuenta (es decir es consciente) que su identidad está separada de las identidades de los que le rodean, y descubre que puede calmar el llanto de otro niño ofreciéndole, por ejemplo su juguete favorito. A los dos años comprende ya que los sentimientos de los demás son diferentes a los suyos, y con ello, descubre también las pistas que le llevan a conocer cuáles son sus propios sentimientos. En la última etapa de la infancia, el nivel de empatía es más avanzado, el chico siente malestar mas allá de la situación inmediata, se da cuenta y sufre la situación de los pobres, los marginados, de los más desfavorecidos. Por eso en la adolescencia se rebela fácilmente contra la injusticia y desea cambiar el mundo "Lastima que a medida que crezcamos cedamos en el empeño.

Como decía Montesquieu⁴ "Para hacer grandes cosas no hace falta ser un genio, no se ha de estar por encima de los seres humanos, sino entre ellos". En nuestra sociedad actual, competitiva e individualista, el ser humano con calidad humana, ha de hacer un esfuerzo continuo, para aprender y adaptarse a entornos en proceso de cambio constante.

Montesquieu⁴: 1689-1755 Charles Louis the second. Escritor y político francés, uno de los primeros representantes más destacados del pensamiento de la ilustración.

Muchos llegan a descubrir, una fuente profunda de energía, creatividad y amor, en la lucha por mejorar esos entornos (su yo interior, su familia, el medio ambiente, o el

mundo), en general buscan amar lo que hacen, incluso si en ese momento no están haciendo lo que aman. Para acceder a nuestros valores personales, debemos empezar a buscarlos dentro de nosotros mismos (meditación), sacarlos al exterior y de esa forma mejor diariamente, nuestra forma de ser y nuestra relación con los demás. La moral es un conjunto de normas para vivir y cada cultura adopta formulas diferentes. Por tanto hay tantas morales, como culturas existen y ya ha llegado el momento, en el cual el ser humano cree una moral que podríamos llamarla “TRANSCULTURAL⁵”, una nueva ética de tal modo que su contenido sea el conjunto de conocimientos, para resolver los problemas que afectan a la felicidad propia y a la felicidad de los demás.

Vamos a vivir de manera que seamos capaces de poner en práctica formas afectivas y sociales, cada vez más éticas, formas cada vez más estimulantes de vivir. Y hoy no basta con no hacer el mal a nadie, puesto que no hay ninguna obligación de no hacer mal a nadie, la autentica obligación que tenemos los seres humanos es la de ayudar y ser útiles es decir “SERVIR” a nuestros semejantes. A veces olvidamos que para hacer un mundo mejor, en el que se desarrollen todas las potencialidades del ser humano, hay que mejorar notablemente la calidad de la Educación. Los niños han de aprender a diferenciar sus necesidades de sus deseos, a dar las gracias, a conversar, a hacer amigos, a Tener sentido del humor y habilidades básicas. Así les ayudaremos a comprender mejor la interrelación de todo lo que existe, su trascendencia y a desarrollar su mundo ético-moral, esta es una autentica apuesta, pues no en vano, los niños de hoy serán los que abanderen, los valores ético-morales del mañana. Primero debemos ser nosotros mismos, el ser humano que somos en realidad, y luego hacer lo que tengamos que hacer, para lograr los objetivos que nos hayamos marcado en la vida.

Transcultural⁵: Fenómeno que ocurre cuando un grupo social recibe y adopta las formas culturales que provienen de otro grupo. La comunidad por lo tanto termina sustituyendo en mayor o menor medida sus propias prácticas culturales.

Tenemos toda una vida para aprender de los demás, para enriquecer nuestro yo interno, sabiendo que no es necesario pedir, sino que hay que merecer, y ese merecimiento llega de la mano de una Ley Universal, trabajo, trabajo, trabajo y lo demás vendrá por añadidura y para ello hemos de elegir el camino de la coherencia, y la sinceridad con nosotros mismos. Si de verdad queremos tener esa Calidad Humana y trabajar día a día por ella, hay que ser conscientes e integrar dentro de nosotros tres valores fundamentales para que dicha Calidad Humana se manifieste en nosotros:

1. **RESPECTO** respetar es actuar en la vida con conciencia que nuestros actos tienen consecuencias en nosotros y en los que nos rodean. El que respeta siempre mira a su alrededor, el que no, solo se guía por sus propios impulsos.
2. **SINCERIDAD** es la expresión externa de lo que verdaderamente pensamos y sentimos, la ausencia de simulación y de hipocresía, hace posible la auténtica comunicación y la tranquilidad de sabernos aceptados tal y como somos.
3. **SERVICIO A LOS DEMAS** dar sin esperar nada a cambio, implica un compromiso con los demás seres humanos, trabajar juntos, saber que todos vamos en la misma dirección, abrir caminos compartidos para conseguir un mundo mejor, donde la ética y la moral sea cada vez un valor más elevado.

ESTE ES EL PRINCIPIO FUNDAMENTAL DE LA CALIDAD HUMANA

2.2 Calidad Educativa

La calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cinco dimensiones de la calidad:

- filosofía (relevancia)
- pedagogía (eficacia)
- cultura (pertinencia)
- sociedad (equidad)
- economía (eficacia)

Muñoz⁶ (2003) explica "que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida."

(Graells⁷, 2002) "La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta."

Además señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro. La calidad tiene implicaciones de cambio cultural profundo

Muñoz⁶ (2003) "La calidad de la educación: Controversias y Retos para la Educación Pública".

Graells⁷ (2002): "Calidad e Innovación Educativa en los Centros". Profesor del grupo de investigación "Didáctica y Multimedia", especializado en la aplicación de nuevas metodologías didácticas para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.

en la organización, que requiere en quienes nos comprometemos con un proceso de esta naturaleza la vivencia congruente y constante de valores y actitudes renovados.

Un movimiento hacia la calidad requiere un esfuerzo sostenido de todas las personas involucradas y exige un trabajo en equipo. El director, adquiere un nuevo rol como gestor de un movimiento hacia la calidad. Todo esto reditúa en un desarrollo integral de las personas que participamos como actores del proceso.

La calidad implica crítica y autocrítica

La complacencia es el peor enemigo de la calidad. El punto de partida de todo proceso de mejoramiento de la calidad es la insatisfacción con el estado de cosas. Uno de los aspectos claves de la filosofía de la calidad está en el convencimiento de que las personas tenemos un impulso hacia el mejoramiento continuo.

Todo esto nos puede parecer muy bueno en teoría. Pero en la práctica cotidiana del mejoramiento, nos exige actitudes que en la práctica tradicional de nuestras escuelas no están siempre presentes. La crítica es parte constitutiva del mejoramiento de la calidad. La condición es que la crítica genere sugerencias, sea creativa y constructiva, y conduzca a que todos mejoremos.

La contraparte de la necesidad de expresar lo que pensamos es la apertura para reconocer nuestros errores. La crítica constructiva de los otros es una fuente privilegiada de auto-mejora. Nadie puede dar lo mejor de sí a menos que se sienta seguro. Hay que admitir con sinceridad cualesquiera errores o fallas en el trabajo, porque eso forma parte de reconocer que hay problemas. El mejoramiento es imposible sin la facultad de admitir los errores.

Para que realmente pueda darse un proceso de crítica y autocrítica, en un ambiente de libertad, es necesario que esta necesidad se trate abiertamente en las reuniones de equipo al iniciar un proceso de mejoramiento de la calidad. Es difícil aprender a criticar y a autocriticarse. Pero es posible si uno se lo propone y si el grupo lo apoya. En la convivencia humana es necesario no sólo dirigirse a hablar con los otros, sino dejarse interpelar y recibir las críticas que los demás nos dirigen. Esto debe ser entendido, de la misma manera, por todos los que participamos en el proceso.

La calidad implica valorar la diversidad.

No se trata de que todos pensemos igual, ni de que todos veamos las cosas de la misma manera. Por el contrario, la pluralidad de puntos de vista es lo que enriquece la posibilidad de encontrar soluciones. El reconocimiento de que esto es así genera a su vez dos

exigencias: la primera es la de un ambiente de libertad en el que uno sienta que puede expresarse tal como es; la segunda es una actitud de respeto a las opiniones y visiones de los otros.

En un proceso de mejoramiento de la calidad, todos formamos parte de una misma empresa. Llegaremos a construir una identidad de la escuela en la que trabajamos. Pero esa identidad no puede estar construida sobre la base de igualar lo que todos pensamos. No estaremos unidos porque somos iguales. Por el contrario, seremos algo diferente justamente por nuestra capacidad de hacer una unidad a partir de las diferencias.

La calidad implica consensos.

Si aceptamos y respetamos las diferencias, tendremos la posibilidad de llegar a consensos mucho más profundos. Llegar al consenso entre personas que piensan igual no es nada difícil. Basta proponer algo que todos compartan para que todos digan sí, sin la necesidad de analizar lo que se propone y de discutirlo a fondo. Llegar al consenso entre personas que piensan distinto, en cambio, significa que tenemos que analizar el problema a fondo, discutir sus implicaciones y sus causas, proponer soluciones diversas, defender y argumentar sus implicaciones. El consenso que se logra después de un proceso así supone que todos han llegado a un convencimiento profundo de que lo que se decide grupalmente es la mejor opción.

El consenso es necesario en un proceso de mejoramiento de la calidad. Llegar a él, si respetamos nuestra diversidad, puede resultar arduo e inclusive, conflictivo. Pero tenemos que reconocer que la voluntad colectiva que surge de la diversidad es mucho más vital y profunda que cualquier otra.

La calidad implica relevancia

Nos hemos referido en múltiples ocasiones al postulado fundamental de la filosofía de la calidad: lo más importante son los beneficiarios y todo lo que hacemos tiene como punto de referencia la satisfacción de sus necesidades. Pero justamente por la importancia que tiene este postulado básico de la filosofía de la calidad nos parece importante hacer una referencia adicional a este punto.

El beneficiario es la referencia obligada de todo proceso de mejoramiento de la calidad. Es lo que motiva el plan. El plan, además, está concebido a partir de las ideas sobre cómo atenderlo mejor.

Sin embargo, en el quehacer educativo cotidiano, y en lo que nos corresponde a todos nosotros como docentes, este postulado fundamental se traduce en la palabra relevancia. El acceso a la educación significa acceso a conocimientos socialmente significativos. Algunos estudios son muy claros en señalar que la falta de relevancia de los aprendizajes

que ofrece la escuela explican buena parte de su falta de calidad. Existe inclusive el temor de que la educación básica se haya convertido en un ritual no relacionado con la vida del alumno o de la sociedad en la que vive.

Sin embargo, la relevancia no se puede entender como la entrega de un conjunto de datos "relevantes" a los alumnos, en el sentido de que son cercanos a lo que ellos experimentan en su vida cotidiana fuera de la escuela. Esto implica poner un énfasis mayor sobre las habilidades que sobre los conocimientos. Las habilidades, sin embargo, sí pueden desarrollarse a partir de contenidos que privilegien aquello en que los alumnos se interesen de manera especial. Si hacemos esto, estaremos, en nuestro quehacer cotidiano, tomando al beneficiario como centro y referencia de nuestro trabajo profesional. La calidad implica justicia

Hemos insistido en varias ocasiones sobre el hecho de que la filosofía de la calidad le da mucha más importancia a disminuir las variaciones que a obtener mejores promedios. Si traducimos este precepto a la educación, y muy especialmente cuando hablamos de educación básica, que es un derecho humano fundamental, esto significa que la calidad se preocupa más por la justicia que por la igualdad.

Igualdad es ofrecer lo mismo a todos. Justicia es dar más a los que tienen menos. En nuestra práctica docente cotidiana, esto significa que no nos podemos conformar con dar una clase, esperando que los alumnos la aprovechen de acuerdo con sus capacidades que, como ya indicábamos, son diferentes. Es necesario permanentemente buscar la manera en que todos los alumnos, independientemente de sus características, alcancen los objetivos que nos hemos trazado. Esto no significa que debemos impedir que los alumnos mejor dotados o más aventajados superen estos logros pretendidos. Lo que no podemos permitir es que los alumnos que por alguna razón tienen dificultades especiales no los alcancen.

La calidad nos exige creer en nuestros alumnos

La filosofía de la calidad cree en las personas y en ellas invierte sus mayores esfuerzos. Nosotros, como causantes de la calidad, tenemos la exigencia de creer en nuestros alumnos.

Se ha descubierto en investigaciones recientes que los niños aprenden más cuando los maestros creen más en ellos. Es común encontrarnos posturas derrotistas, sobre todo cuando trabajamos con poblaciones en situación de pobreza. Tendemos entonces a reducir nuestras exigencias sobre los alumnos y sobre nosotros mismos; a conformarnos con poco; a enseñar con la esperanza de que, al menos a algunos, algo les sirva.

Crear en los alumnos significa: apostar a que son capaces de aprender como aprenden

los mejores alumnos del país; a que serán capaces de continuar sus estudios a niveles medios y aún superiores con éxito; a que, si no tienen oportunidades de continuar estudiando, serán capaces de enfrentar exitosamente su vida actual y futura; a que son capaces de ir superando los obstáculos y los problemas que vamos descubriendo en su proceso de aprendizaje.

Significa reconocer que eso requiere el apoyo nuestro, pero de manera muy importante, de la familia y, en forma indirecta, de la comunidad.

Es importante recordar lo que ya dijimos antes: en este objetivo, de lograr un buen aprendizaje, tenemos aliados importantes: los padres y la comunidad. Ellos tienen ese mismo objetivo, aun cuando a menudo se manifiesta de otras formas. Y las experiencias que existen de los intentos por orientar el apoyo deseado hacia sus hijos y la escuela nos permiten afirmar que padres y comunidad están siempre dispuestos a hacer lo que está en sus manos por lograr mejor este objetivo común.

La calidad se comparte

Cuando hablamos de educación, el mejoramiento de la calidad no es para que nuestra escuela sea la única buena, sino para que todas sean mejores.

Lo anterior significa que tenemos la obligación de compartir con nuestros colegas maestros, con nuestros superiores y autoridades educativas, nuestros logros y las formas como los hemos obtenido. En educación, la verdadera medida de la calidad se encuentra en la extensión del movimiento a otras escuelas de la región, a otras regiones, al sistema educativo como un todo.

Si esto lo logramos, estaremos propiciando una transformación del sistema educativo que, en lugar de hacerse de arriba hacia abajo, desde la planificación educativa tradicional, lo estaremos impulsando de la base hacia la cúspide.

Todo esto nos lleva a la siguiente reflexión:

Una implicación más de la calidad es que tenemos que aprender a criticar y a hacer sugerencias, a abrirnos a las críticas de los demás y a intentar poner en práctica las ideas de otros.

Otra implicación de la calidad es que nos enriqueceremos más cuanto más entendamos que somos diferentes unos de otros y respetemos y aprovechemos estas diferencias.

El consenso es requisito de un movimiento hacia la calidad: tenemos que estar todos de acuerdo en que lo que nos proponemos hacer es bueno y posible.

No estamos verdaderamente buscando la calidad si no nos preocupamos todos los días, desde nuestro quehacer docente, por ofrecer aprendizajes relevantes a nuestros alumnos. Así se traduce, para el caso del trabajo en el aula, tener como referencia a nuestros

beneficiarios.

Tampoco estamos obteniendo calidad verdadera si no nos preocupamos en forma continua y cotidiana por la justicia, que significa dar más a los que tienen menos. Nuestra meta debe ser que ningún alumno aprenda por debajo de lo que nos hemos trazado como objetivos.

Una actitud fundamental, que un movimiento hacia la mejor calidad educativa nos exige, es la de creer en nuestros alumnos. En general, ellos nos darán la razón.

Tenemos la obligación de compartir y de difundir nuestros logros y nuestra forma de alcanzarlos con nuestros colegas de otras escuelas y con las autoridades educativas. Sólo así, desde la base, podrá irse extendiendo un movimiento hacia una mejor calidad de nuestras escuelas.

2.3 Los cambios sociales y los desafíos de la educación preescolar.

La importancia de la educación preescolar es creciente, en todos los países del mundo, también por razones de orden social. Los cambios sociales y económicos (entre ellos el crecimiento y la distribución de la población, la extensión de la pobreza y la creciente desigualdad social), así como los cambios culturales hacen necesario el fortalecimiento de las instituciones sociales para procurar el cuidado de la educación de los pequeños.

Durante las tres últimas décadas del siglo XX han ocurrido en México un conjunto de cambios sociales y culturales de alto impacto en la vida de la población infantil. La educación preescolar desempeña una función de primera importancia en el aprendizaje y el desarrollo de todos los niños. Sin embargo, su función es más importante todavía para quienes viven en situaciones de pobreza y, sobre todo, para quienes por razones de sobre vivencia familiar o por factores culturales tienen escasas oportunidades de atención y de relación con sus padres.

La educación preescolar cumple así una función democratizadora como espacio educativo en el que todos los niños y niñas, independientemente de su origen y condiciones sociales y culturales tienen oportunidades de aprendizajes que les permiten desarrollar su potencial y fortalecer las capacidades que poseen.

CAPITULO III

3.1 El derecho a una educación preescolar de calidad

Fundamentos legales

LEY N° 26.206: LEY DE EDUCACIÓN NACIONAL

❖ TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I: PRINCIPIOS, DERECHOS Y GARANTÍAS

ARTÍCULO 1°.- La presente ley regula el ejercicio del derecho de enseñar y aprender consagrado por el artículo 14 de la Constitución Nacional y los tratados internacionales incorporados a ella, conforme con las atribuciones conferidas al Honorable Congreso de la Nación en el artículo 75, incisos 17, 18 y 19, y de acuerdo con los principios que allí se establecen y los que en esta ley se determinan.

ARTÍCULO 2°.- La educación y el conocimiento son un bien público y un derecho personal y social, garantizados por el Estado.

ARTÍCULO 3°.- La educación es una prioridad nacional y se constituye en política de Estado para construir una sociedad justa, reafirmar la soberanía e identidad nacional, profundizar el ejercicio de la ciudadanía democrática, respetar los derechos humanos y libertades fundamentales y fortalecer el desarrollo económico-social de la Nación.

ARTÍCULO 4°.- El Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la responsabilidad principal e indelegable de proveer una educación integral, permanente y de calidad para todos/as los/as habitantes de la Nación, garantizando la igualdad, gratuidad y equidad en el ejercicio de este derecho, con la participación de las organizaciones sociales y las familias.

ARTÍCULO 5°.- El Estado Nacional fija la política educativa y controla su cumplimiento con la finalidad de consolidar la unidad nacional, respetando las particularidades provinciales y locales.

ARTÍCULO 6°.- El Estado garantiza el ejercicio del derecho constitucional de enseñar y aprender. Son responsables de las acciones educativas el Estado Nacional, las Provincias

y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en los términos fijados por el artículo 4° de esta ley; los municipios, las confesiones religiosas reconocidas oficialmente y las organizaciones de la sociedad; y la familia, como agente natural y primario.

ARTÍCULO 7°.- El Estado garantiza el acceso de todos/as los/as ciudadanos/as a la información y al conocimiento como instrumentos centrales de la participación en un proceso de desarrollo con crecimiento económico y justicia social.

ARTÍCULO 8°.- La educación brindará las oportunidades necesarias para desarrollar y fortalecer la formación integral de las personas a lo largo de toda la vida y promover en cada educando/a la capacidad de definir su proyecto de vida, basado en los valores de libertad, paz, solidaridad, igualdad, respeto a la diversidad, justicia, responsabilidad y bien común.

ARTÍCULO 9°.- El Estado garantiza el financiamiento del Sistema Educativo Nacional conforme a las previsiones de la presente ley. Cumplidas las metas de financiamiento establecidas en la Ley N° 26.075, el presupuesto consolidado del Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires destinado exclusivamente a educación, no será inferior al seis por ciento (6 %) del Producto Interno Bruto (PIB).

ARTÍCULO 10.-El Estado Nacional no suscribirá tratados bilaterales o multilaterales de libre comercio que impliquen concebir la educación como un servicio lucrativo o alienten cualquier forma de mercantilización de la educación pública.

❖ TITULO II: EL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 12.- El Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de manera concertada y concurrente, son los responsables de la planificación, organización, supervisión y financiación del Sistema Educativo Nacional. Garantizan el acceso a la educación en todos los niveles y modalidades, mediante la creación y administración de los establecimientos educativos de gestión estatal. El Estado Nacional crea y financia las Universidades Nacionales.

ARTÍCULO 13.- El Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires reconocen, autorizan y supervisan el funcionamiento de instituciones educativas de

gestión privada, confesionales o no confesionales, de gestión cooperativa y de gestión social.

ARTÍCULO 14.- El Sistema Educativo Nacional es el conjunto organizado de servicios y acciones educativas reguladas por el Estado que posibilitan el ejercicio del derecho a la educación. Lo integran los servicios educativos de gestión estatal y privada, gestión cooperativa y gestión social, de todas las jurisdicciones del país, que abarcan los distintos niveles, ciclos y modalidades de la educación.

ARTÍCULO 15.- El Sistema Educativo Nacional tendrá una estructura unificada en todo el país que asegure su ordenamiento y cohesión, la organización y articulación de los niveles y modalidades de la educación y la validez nacional de los títulos y certificados que se expidan.

ARTÍCULO 16.- La obligatoriedad escolar en todo el país se extiende desde la edad de cinco (5) años hasta la finalización del nivel de la Educación Secundaria. El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología y las autoridades jurisdiccionales competentes asegurarán el cumplimiento de la obligatoriedad escolar a través de alternativas institucionales, pedagógicas y de promoción de derechos, que se ajusten a los requerimientos locales y comunitarios, urbanos y rurales, mediante acciones que permitan alcanzar resultados de calidad equivalente en todo el país y en todas las situaciones sociales.

ARTÍCULO 17.- La estructura del Sistema Educativo Nacional comprende cuatro (4) niveles –la Educación Inicial, la Educación Primaria, la Educación Secundaria y la Educación Superior-, y ocho (8) modalidades.

A los efectos de la presente ley, constituyen modalidades del Sistema Educativo Nacional aquellas opciones organizativas y/o curriculares de la educación común, dentro de uno o más niveles educativos, que procuran dar respuesta a requerimientos específicos de formación y atender particularidades de carácter permanente o temporal, personales y/o contextuales, con el propósito de garantizar la igualdad en el derecho a la educación y cumplir con las exigencias legales, técnicas y pedagógicas de los diferentes niveles educativos. Son modalidades: la Educación Técnico Profesional, la Educación Artística, la Educación Especial, la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos, la Educación Rural, la Educación Intercultural Bilingüe, la Educación en Contextos de Privación de Libertad y

la Educación Domiciliaria y Hospitalaria. Las jurisdicciones podrán definir, con carácter excepcional, otras modalidades de la educación común, cuando requerimientos específicos de carácter permanente y contextual así lo justifiquen.

CAPÍTULO II

EDUCACIÓN INICIAL

ARTÍCULO 18.- La Educación Inicial constituye una unidad pedagógica y comprende a los/as niños/as desde los cuarenta y cinco (45) días hasta los cinco (5) años de edad inclusive, siendo obligatorio el último año.

ARTÍCULO 19.- El Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la obligación de universalizar los servicios educativos para los/as niños/as de cuatro (4) años de edad.

ARTÍCULO 20.- Son objetivos de la Educación Inicial:

- a) Promover el aprendizaje y desarrollo de los/as niños/as de cuarenta y cinco (45) días a cinco (5) años de edad inclusive, como sujetos de derechos y partícipes activos/as de un proceso de formación integral, miembros de una familia y de una comunidad.
- b) Promover en los/as niños/as la solidaridad, confianza, cuidado, amistad y respeto a sí mismo y a los/as otros/as.
- c) Desarrollar su capacidad creativa y el placer por el conocimiento en las experiencias de aprendizaje.
- d) Promover el juego como contenido de alto valor cultural para el desarrollo cognitivo, afectivo, ético, estético, motor y social.
- e) Desarrollar la capacidad de expresión y comunicación a través de los distintos lenguajes, verbales y no verbales: el movimiento, la música, la expresión plástica y la literatura.
- f) Favorecer la formación corporal y motriz a través de la educación física.

g) Propiciar la participación de las familias en el cuidado y la tarea educativa promoviendo la comunicación y el respeto mutuo.

h) Atender a las desigualdades educativas de origen social y familiar para favorecer una integración plena de todos/as los/as niños/as en el sistema educativo.

i) Prevenir y atender necesidades especiales y dificultades de aprendizaje.

ARTÍCULO 21.- El Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la responsabilidad de:

a) Expandir los servicios de Educación Inicial.

b) Promover y facilitar la participación de las familias en el desarrollo de las acciones destinadas al cuidado y educación de sus hijos/as.

c) Asegurar el acceso y la permanencia con igualdad de oportunidades, atendiendo especialmente a los sectores menos favorecidos de la población.

d) Regular, controlar y supervisar el funcionamiento de las instituciones con el objetivo de asegurar la atención, el cuidado y la educación integral de los/as niños/as.

ARTÍCULO 22.- Se crearán en los ámbitos nacional, provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires mecanismos para la articulación y/o gestión asociada entre los organismos gubernamentales, especialmente con el área responsable de la niñez y familia del Ministerio de Desarrollo Social y con el Ministerio de Salud, a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos de los/as niños/as establecidos en la Ley N° 26.061. Tras el mismo objetivo y en función de las particularidades locales o comunitarias, se implementarán otras estrategias de desarrollo infantil, con la articulación y/o gestión asociada de las áreas gubernamentales de desarrollo social, salud y educación, en el ámbito de la educación no formal, para atender integralmente a los/as niños/as entre los cuarenta y cinco (45) días y los dos (2) años de edad, con participación de las familias y otros actores sociales.

ARTÍCULO 23.- Están comprendidas en la presente ley las instituciones que brinden Educación Inicial:

a) de gestión estatal, pertenecientes tanto a los órganos de gobierno de la educación como a otros organismos gubernamentales.

b) de gestión privada y/o pertenecientes a organizaciones sin fines de lucro, sociedades civiles, gremios, sindicatos, cooperativas, organizaciones no gubernamentales, organizaciones barriales, comunitarias y otros.

ARTÍCULO 24.- La organización de la Educación Inicial tendrá las siguientes características:

a) Los Jardines Maternales atenderán a los/as niños/as desde los cuarenta y cinco (45) días a los dos (2) años de edad inclusive y los Jardines de Infantes a los/as niños/as desde los tres (3) a los cinco (5) años de edad inclusive.

b) En función de las características del contexto se reconocen otras formas organizativas del nivel para la atención educativa de los/as niños/as entre los cuarenta y cinco (45) días y los cinco (5) años, como salas multiedades o plurisalas en contextos rurales o urbanos, salas de juego y otras modalidades que pudieran conformarse, según lo establezca la reglamentación de la presente ley.

c) La cantidad de secciones, cobertura de edades, extensión de la jornada y servicios complementarios de salud y alimentación, serán determinados por las disposiciones reglamentarias, que respondan a las necesidades de los/as niños/as y sus familias.

d) Las certificaciones de cumplimiento de la Educación Inicial obligatoria en cualquiera de las formas organizativas reconocidas y supervisadas por las autoridades educativas, tendrán plena validez para la inscripción en la Educación Primaria.

ARTÍCULO 25.-Las actividades pedagógicas realizadas en el nivel de Educación Inicial estarán a cargo de personal docente titulado, conforme lo establezca la normativa vigente en cada jurisdicción. Dichas actividades pedagógicas serán supervisadas por las autoridades educativas de las Provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

❖ TÍTULO IV LOS/AS DOCENTES Y SU FORMACIÓN

CAPÍTULO I: DERECHOS Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 67.- Los/as docentes de todo el sistema educativo tendrán los siguientes derechos y obligaciones, sin perjuicio de los que establezcan las negociaciones colectivas y la legislación laboral general y específica:

Derechos:

- a) Al desempeño en cualquier jurisdicción, mediante la acreditación de los títulos y certificaciones, de acuerdo con la normativa vigente.
- b) A la capacitación y actualización integral, gratuita y en servicio, a lo largo de toda su carrera.
- c) Al ejercicio de la docencia sobre la base de la libertad de cátedra y la libertad de enseñanza, en el marco de los principios establecidos por la Constitución Nacional y las disposiciones de esta ley.
- d) A la activa participación en la elaboración e implementación del proyecto institucional de la escuela.
- e) Al desarrollo de sus tareas en condiciones dignas de seguridad e higiene.
- f) Al mantenimiento de su estabilidad en el cargo en tanto su desempeño sea satisfactorio de conformidad con la normativa vigente.
- g) A los beneficios de la seguridad social, jubilación, seguros y obra social.
- h) A un salario digno.
- i) A participar en el gobierno de la educación por sí y/o a través de sus representantes.
- j) Al acceso a programas de salud laboral y prevención de las enfermedades profesionales.

k) Al acceso a los cargos por concurso de antecedentes y oposición, conforme a lo establecido en la legislación vigente para las instituciones de gestión estatal.

l) A la negociación colectiva nacional y jurisdiccional.

m) A la libre asociación y al respeto integral de todos sus derechos como ciudadano/a.

Obligaciones:

a) A respetar y hacer respetar los principios constitucionales, las disposiciones de la presente ley, la normativa institucional y la que regula la tarea docente.

b) A cumplir con los lineamientos de la política educativa de la Nación y de la respectiva jurisdicción y con los diseños curriculares de cada uno de los niveles y modalidades.

c) A capacitarse y actualizarse en forma permanente.

d) A ejercer su trabajo de manera idónea y responsable.

e) A proteger y garantizar los derechos de los/as niños/as y adolescentes que se encuentren bajo su responsabilidad, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 26.061.

f) A Respetar la libertad de conciencia, la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad educativa.

CAPÍTULO II

LA FORMACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 71.- La formación docente tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa. Promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con la cultura y la sociedad contemporánea, el trabajo en equipo, el

compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de los/as alumnos/as.

ARTÍCULO 72.- La formación docente es parte constitutiva del nivel de Educación Superior y tiene como funciones, entre otras, la formación docente inicial, la formación docente continua, el apoyo pedagógico a las escuelas y la investigación educativa.

ARTÍCULO 73.-La política nacional de formación docente tiene los siguientes objetivos:

- a) Jerarquizar y revalorizar la formación docente, como factor clave del mejoramiento de la calidad de la educación.
- b) Desarrollar las capacidades y los conocimientos necesarios para el trabajo docente en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo de acuerdo a las orientaciones de la presente ley.
- c) Incentivar la investigación y la innovación educativa vinculadas con las tareas de enseñanza, la experimentación y sistematización de propuestas que aporten a la reflexión sobre la práctica y a la renovación de las experiencias escolares.
- d) Ofrecer diversidad de propuestas y dispositivos de formación posterior a la formación inicial que fortalezcan el desarrollo profesional de los/as docentes en todos los niveles y modalidades de enseñanza.
- e) Articular la continuidad de estudios en las instituciones universitarias.
- f) Planificar y desarrollar el sistema de formación docente inicial y continua.
- g) Acreditar instituciones, carreras y trayectos formativos que habiliten para el ejercicio de la docencia.
- h) Coordinar y articular acciones de cooperación académica e institucional entre los institutos de educación superior de formación docente, las instituciones universitarias y otras instituciones de investigación educativa.
- i) Otorgar validez nacional a los títulos y las certificaciones para el ejercicio de la docencia en los diferentes niveles y modalidades del sistema.

ARTÍCULO 74.- El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología y el Consejo Federal de Educación acordarán:

- a) Las políticas y los planes de formación docente inicial.
- b) Los lineamientos para la organización y administración del sistema y los parámetros de calidad que orienten los diseños curriculares.
- c) Las acciones que garanticen el derecho a la formación continua a todos/as los/as docentes del país, en todos los niveles y modalidades, así como la gratuidad de la oferta estatal de capacitación.

ARTÍCULO 75.-La formación docente se estructura en dos (2) ciclos:

- a) Una formación básica común, centrada en los fundamentos de la profesión docente y el conocimiento y reflexión de la realidad educativa y,
- b) Una formación especializada, para la enseñanza de los contenidos curriculares de cada nivel y modalidad. La formación docente para el Nivel Inicial y Primario tendrá cuatro (4) años de duración y se introducirán formas de residencia, según las definiciones establecidas por cada jurisdicción y de acuerdo con la reglamentación de la presente ley. Asimismo, el desarrollo de prácticas docentes de estudios a distancia deberá realizarse de manera presencial.

ARTÍCULO 76.- Créase en el ámbito del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología el Instituto Nacional de Formación Docente como organismo responsable de:

- a) Planificar y ejecutar políticas de articulación del sistema de formación docente inicial y continua.
- b) Impulsar políticas de fortalecimiento de las relaciones entre el sistema de formación docente y los otros niveles del sistema educativo.
- c) Aplicar las regulaciones que rigen el sistema de formación docente en cuanto a evaluación, autoevaluación y acreditación de instituciones y carreras, validez nacional de títulos y certificaciones, en todo lo que no resulten de

aplicación las disposiciones específicas referidas al nivel universitario de la Ley N° 24.521.

d) Promover políticas nacionales y lineamientos básicos curriculares para la formación docente inicial y continua.

e) Coordinar las acciones de seguimiento y evaluación del desarrollo de las políticas de formación docente inicial y continua.

f) Desarrollar planes, programas y materiales para la formación docente inicial y continua y para las carreras de áreas socio humanísticas y artísticas.

g) Instrumentar un fondo de incentivo para el desarrollo y el fortalecimiento del sistema formador de docentes.

h) Impulsar y desarrollar acciones de investigación y un laboratorio de la formación.

i) Impulsar acciones de cooperación técnica interinstitucional e internacional.

❖ TITULO VI: LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 84.- El Estado debe garantizar las condiciones materiales y cultural es para que todos/as los/as alumnos/as logren aprendizajes comunes de buena calidad, independientemente de su origen social, radicación geográfica, género o identidad cultural.

ARTÍCULO 85.- Para asegurar la buena calidad de la educación, la cohesión y la integración nacional y garantizar la validez nacional de los títulos correspondientes, el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, en acuerdo con el Consejo Federal de Educación:

- a) Definirá estructuras y contenidos curriculares comunes y núcleos reaprendizaje prioritarios en todos los niveles y años de la escolaridad obligatoria.
- b) Establecerá mecanismos de renovación periódica total o parcial de dichos contenidos curriculares comunes. Para esta tarea contará con la contribución del Consejo de Actualización Curricular previsto en el artículo 119 inciso c) de esta ley.
- c) Asegurará el mejoramiento de la formación inicial y continua de los/as docentes como factor clave de la calidad de la educación, conforme a lo establecido en los artículos 71 a 78 de la presente ley.
- d) Implementará una política de evaluación concebida como instrumento de mejora de la calidad de la educación, conforme a lo establecido en los artículos 94 a 97 de la presente ley.
- e) Estimulará procesos de innovación y experimentación educativa.
- f) Dotará a todas las escuelas de los recursos materiales necesarios para garantizar una educación de calidad, tales como la infraestructura, los equipamientos científicos y tecnológicos, de educación física y deportiva, bibliotecas y otros materiales pedagógicos, priorizando aquéllas que atienden a alumnos/as en situaciones sociales más desfavorecidas, conforme a lo establecido en los artículos 79 a 83 de la presente ley.

ARTÍCULO 86.- Las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires establecerán contenidos curriculares acordes a sus realidades sociales, culturales y productivas, y promoverán la definición de proyectos institucionales que permitan a las instituciones educativas postular sus propios desarrollos curriculares, en el marco de los objetivos y pautas comunes definidas por esta ley.

CAPÍTULO VI

DERECHOS Y DEBERES DE LOS/AS ALUMNOS/AS

ARTÍCULO 125.- Todos/as los/as alumnos/as tienen los mismos derechos y deberes, sin más distinciones que las derivadas de su edad, del nivel educativo o modalidad que estén cursando o de las que se establezcan por leyes especiales.

ARTÍCULO 126.- Los/as alumnos/as tienen derecho a:

- a) Una educación integral e igualitaria en términos de calidad y cantidad, que contribuya al desarrollo de su personalidad, posibilite la adquisición de conocimientos, habilidades y sentido de responsabilidad y solidaridad sociales y que garantice igualdad de oportunidades.
- b) Ser respetados/as en su libertad de conciencia, en el marco de la convivencia democrática.
- c) Concurrir a la escuela hasta completar la educación obligatoria.
- d) Ser protegidos/as contra toda agresión física, psicológica o moral.
- e) Ser evaluados/as en su desempeño y logros, conforme a criterios rigurosos y científicamente fundados, en todos los niveles, modalidades y orientaciones del sistema, e informados/as al respecto.
- f) Recibir el apoyo económico, social, cultural y pedagógico necesario para garantizar la igualdad de oportunidades y posibilidades que le permitan completar la educación obligatoria.
- g) Recibir orientación vocacional, académica y profesional-ocupacional que posibilite su inserción en el mundo laboral y la prosecución de otros estudios.
- h) Integrar centros, asociaciones y clubes de estudiantes u otras organizaciones comunitarias para participar en el funcionamiento de las instituciones educativas, con responsabilidades progresivamente mayores, a medida que avancen en los niveles del sistema.
- i) Participar en la toma de decisiones sobre la formulación de proyectos y en la elección de espacios curriculares complementarios que propendan a

desarrollar mayores grados de responsabilidad y autonomía en su proceso de aprendizaje.

j) Desarrollar sus aprendizajes en edificios que respondan a normas de seguridad y salubridad, con instalaciones y equipamiento que aseguren la calidad del servicio educativo.

ARTÍCULO 127.-Son deberes de los/as alumnos/as:

a) Estudiar y esforzarse por conseguir el máximo desarrollo según sus capacidades y posibilidades.

b) Participar en todas las actividades formativas y complementarias.

c) Respetar la libertad de conciencia, la dignidad, integridad e intimidad de todos/as los/as miembros de la comunidad educativa.

d) Participar y colaborar en la mejora de la convivencia escolar y en la consecución de un adecuado clima de estudio en la institución, respetando el derecho de sus compañeros/as a la educación y las orientaciones de la autoridad, los/as docentes y los/as profesores/as.

e) Respetar el proyecto educativo institucional, las normas de organización, convivencia y disciplina del establecimiento escolar.

f) Asistir a clase regularmente y con puntualidad.

g) Conservar y hacer un buen uso de las instalaciones, equipamiento y materiales didácticos del establecimiento educativo.

CAPITULO VII

DERECHOS Y DEBERES DE LOS PADRES, MADRES, TUTORES/AS

ARTÍCULO 128.- Los padres, madres o tutores/as de los/as estudiantes tienen derecho a:

a) Ser reconocidos/as como agentes naturales y primarios de la educación.

b) Participar en las actividades de los establecimientos educativos en forma individual o a través de las cooperadoras escolares y los órganos colegiados representativos, en el marco del proyecto educativo institucional.

c) Elegir para sus hijos/as o representados/as, la institución educativa cuyo ideario responda a sus convicciones filosóficas, éticas o religiosas.

d) Ser informados/as periódicamente acerca de la evolución y evaluación del proceso educativo de sus hijos/as o representados/as.

ARTÍCULO 129.- Los padres, madres o tutores/as de los/as estudiantes tienen los siguientes deberes:

a) Hacer cumplir a sus hijos/as o representados/as la educación obligatoria.

b) Asegurar la concurrencia de sus hijos/as o representados/as a los establecimientos escolares para el cumplimiento de la escolaridad obligatoria, salvo excepciones de salud o de orden legal que impidan a los/as educandos/as su asistencia periódica a la escuela.

c) Seguir y apoyar la evolución del proceso educativo de sus hijos/as o representados/as

d) Respetar y hacer respetar a sus hijos/as o representados/as la autoridad pedagógica del/de la docente y las normas de convivencia de la unidad educativa.

e) Respetar y hacer respetar a sus hijos/as o representados/as la libertad de conciencia, la dignidad, integridad e intimidad de todos/as los/as miembros de la comunidad educativa.

❖ TITULO XI: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA LEY

ARTÍCULO 130.- El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, en su carácter de autoridad de aplicación de esta ley, acordará con las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el ámbito del Consejo Federal de Educación, la implementación y seguimiento de las políticas educativas destinadas a cumplir con lo establecido en la presente ley. A tal fin, se establecerán:

- a) El calendario de implementación de la nueva estructura unificada del Sistema Educativo Nacional, conforme a lo dispuesto por los artículos 15 y 134 de esta ley.
- b) La planificación de los programas, actividades y acciones que serán desarrollados para coadyuvar al cumplimiento de los objetivos de esta ley, con sus respectivas metas, cronogramas y recursos.
- c) Dicha planificación asegurará la convergencia, complementación e integración de los objetivos de esta ley con los fijados en el artículo 2° de la Ley N° 26.075, que rigen hasta el año 2010.
- d) Los mecanismos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos de esta ley y de los fijados en el artículo 2° de la Ley N° 26.075.
- e) La definición e implementación de procedimientos de auditoría eficientes que garanticen la utilización de los recursos destinados a educación en la forma prevista.

ARTÍCULO 131.- El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, en su carácter de autoridad de aplicación de esta ley, llevará a cabo convenios bilaterales con las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en los que se establecerán:

- a) las metas anuales destinadas a alcanzar los objetivos propuestos por esta norma, que no se encuentren incluidos en el artículo 2° de la Ley N° 26.075;
- b) los recursos de origen nacional y provincial, o en su caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que se asignarán para su cumplimiento; y

c) los mecanismos de evaluación destinados a verificar su correcta asignación.

CAPITULO IV

4.1 Propósitos fundamentales

Los propósitos fundamentales definen en conjunto, la misión de la educación preescolar y expresan los logros que se espera tengan los niños y las niñas que la cursan. A la vez, se ha señalado, son la base para definir las competencias a favorecer en ellos mediante la intervención educativa.

Estos propósitos, como guía para el trabajo pedagógico, se favorecen mediante las actividades cotidianas. La forma en que se presentan permite identificar la relación directa que tienen con las competencias de cada campo formativo; sin embargo, porque en la práctica los niños ponen en juego saberes y experiencias que no pueden asociarse solamente a un área específica del conocimiento, estos propósitos se irán favoreciendo de manera dinámica e interrelacionada. Ello depende del clima educativo que se genere en el aula y en la escuela.

Reconociendo la diversidad lingüística y cultural, social y étnica que caracteriza a nuestro país, así como las características individuales de los niños, durante su tránsito por la educación preescolar en cualquier modalidad-general, indígena o comunitario- se espera que vivan experiencias que contribuyan a sus procesos de desarrollo y aprendizaje y que gradualmente:

1. Desarrollen un sentido positivo de sí mismos; expresen sus sentimientos; empiecen a actuar con iniciativa y autonomía, a regular sus emociones; muestren disposición para aprender, y se den cuenta de sus logros al realizar actividades individuales o en colaboración.
2. Sean capaces de asumir roles distintos en el juego y en otras actividades; de trabajar en colaboración; de apoyarse entre compañeras y compañeros; de resolver conflictos a través del diálogo, y de reconocer y respetar las reglas de convivencia en el aula y fuera de ella.
3. Adquieran confianza para expresarse, dialogar y conversar en su lengua materna, mejoren su capacidad de escucha; amplíen su vocabulario y enriquezcan su lenguaje oral al comunicarse en situaciones variadas.
4. Comprendan las principales funciones del lenguaje escrito y reconozcan algunas propiedades del sistema de escritura.

5. Reconozcan que las personas tenemos rasgos culturales distintos (lenguas, tradiciones, formas de ser y de vivir); compartan experiencias de su vida familiar y se aproximen al conocimiento de la cultura propia y de otras mediante distintas fuentes de información (otras personas, medios de comunicación masiva a su alcance: impresos, electrónicos).
6. Construyan nociones matemáticas a partir de situaciones que demanden el uso de sus conocimientos y sus capacidades para establecer relaciones de correspondencia, cantidad y ubicación entre objetos; para estimar y contar, para reconocer atributos y comparar.
7. Desarrollen la capacidad para resolver problemas de manera creativa mediante situaciones de juego que impliquen la reflexión, la explicación y la búsqueda de soluciones a través de estrategias o procedimientos propios y su comparación con los utilizados por otros.
8. Se interesen en la observación de fenómenos naturales y participen en situaciones de experimentación que abran oportunidades para preguntar, pedir, predecir, comparar, registrar, elaborar explicaciones e intercambiar opiniones sobre procesos de transformación del mundo natural y social inmediato, y adquieran actitudes favorables hacia el cuidado y la preservación del medio ambiente.
9. Se apropien de los valores y principios necesarios para la vida en comunidad, actuando con base en el respeto a los derechos de los demás; el ejercicio de responsabilidades; la justicia y la tolerancia; el reconocimiento y aprecio a la diversidad de género, lingüística, cultural y étnica.
10. Desarrollen la sensibilidad, la iniciativa, la imaginación y la creatividad para expresarse a través de los lenguajes artísticos (música, literatura, plástica, danza, teatro) y para apreciar manifestaciones artísticas y culturales de su entorno y de otros contextos.
11. Conozcan mejor su cuerpo, actúen y se comuniquen mediante la expresión corporal, y mejoren sus habilidades de coordinación, control, manipulación y desplazamiento en actividades de juego libre, organizado y de ejercicio físico.

12. Comprendan que su cuerpo experimenta cambios cuando está en actividad y durante el crecimiento; practiquen medidas de salud individual y colectiva para preservar y promover una vida saludable, así como para prevenir riesgos y accidentes.

4.2 Principios pedagógicos

El logro de los principios de un programa educativo, solo se concreta en la práctica cuando su aplicación se realiza en un ambiente propicio y bajo prácticas congruentes con esos propósitos. Los principios que dan sustento al trabajo educativo cotidiano con los niños, podría sintetizarse de la siguiente manera:

A. Características infantiles y procesos de aprendizaje

1. Las niñas y los niños llegan a la escuela con conocimientos y capacidades que son la base para continuar aprendiendo
2. La función de la educadora es fomentar y mantener en las niñas y los niños el deseo de conocer, el interés y la motivación por aprender
3. Las niñas y los niños aprenden en interacciones con sus pares.
4. El juego potencia el desarrollo y el aprendizaje en las niñas y niños.

B. Diversidad y equidad

5. La escuela debe ofrecer a los niños y a las niñas oportunidades formativas de calidad equivalente, independientemente de sus diferencias socioeconómicas y culturales.
6. La educadora, la escuela y los padres o tutores deben contribuir a la integración de las niñas y los niños con necesidades educativas especiales a la escuela regular.
7. La escuela, como espacio de socialización y aprendizaje, debe propiciar la igualdad entre niñas y niños.

C. Intervención educativa.

8. El ambiente del aula y de la escuela debe fomentar las actitudes que promuevan la confianza en las capacidad de aprender
9. Los buenos resultados de la intervención educativa requieren de una planeación flexible, que tome como punto de partida las competencias y los propósitos fundamentales
10. La colaboración y el conocimiento mutuo entre la escuela y la familia favorece el desarrollo de los niños.

4.3 Campos formativos y competencias

Los procesos del desarrollo y aprendizaje infantil tienen un carácter integral y dinámico que tiene como base la interacción de factores internos y externos. Sólo por razones de orden analítico o metodológico pueden distinguirse aspectos o campos del desarrollo, pues en realidad éstos se influyen mutuamente.

Al participar en experiencias educativas los niños ponen en juego un conjunto de capacidades de distinto orden (afectivo, social, cognitivo y de lenguaje, físico y motriz) que se refuerzan entre sí.

Es preciso insistir en que las competencias planteadas en cada uno de los campos formativos se irán favoreciendo en los pequeños durante los tres años de educación preescolar.

Señala Stoner que los gerentes e investigadores de la administración se enfrentaron al concepto de la motivación.

Ahora bien, uno tiene asimilada una idea general de lo que éste concepto abarca, pero es bueno hacer hincapié en lo que piensan diversos autores con respecto a él.

La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

Los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido.

La motivación es un término genérico que se aplica a un amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera.

Al parecer coinciden en que la motivación es un proceso o una combinación de procesos como dice Solanas, que consiste en influir de alguna manera en la conducta de las personas.

Sobre la base de ciertos datos, puede decirse que la motivación es la causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada.

En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, en psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios.

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow⁸ diseñó una jerarquía motivacional en seis niveles que, según él explicaban la determinación del comportamiento humano; pero más adelante nos referiremos a éste.

Abraham Maslow⁸. Nacido en Brooklyn. Hijo de emigrantes judíos. Influyo en el mundo con su disciplina "Psicología Humanista".

En cuanto a las primeras ideas de motivación que fueron aparecieron en distintos contextos históricos valen destacar las siguientes:

En el modelo tradicional, que se encuentra ligado a la escuela de la Administración Científica se decía que la forma de motivar a los trabajadores era mediante un sistema de incentivos salariales; o sea que cuanto más producían los trabajadores, más ganaban.

Para esta escuela la motivación se basaba únicamente en el interés económico (homo economicus); entendiéndose por este concepto al hombre racional motivado únicamente por la obtención de mayores beneficios.

A nuestro parecer la motivación humana es mucho más compleja puesto que abarca tanto la parte económica como la intelectual, espiritual, etc.

En el modelo expuesto por la escuela de Las Relaciones Humanas se rechaza la existencia del hombre económico, para ellos la clave determinante de la productividad es "la situación social"; la cual abarcaría el grado de satisfacción en las relaciones internas del grupo el grado de satisfacción en las relaciones con el supervisor el grado de participación en las decisiones y el grado de información sobre el trabajo y sus fines.

Estamos de acuerdo con lo que cita el texto del Dr. Rumbo a cerca de que Mayo nunca analizó el papel jugado por los sindicatos. Además pensamos que tanto las escuelas clásicas como la escuela de la Relaciones Humanas simplifican a la motivación en un solo factor, ya sea por el dinero o las relaciones humanas.

CAPITULO V

5.1 Motivación

Definición: La motivación es, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Factores que hacen que las poblaciones o las personas actúen en cierta forma. La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares.

5.2 Escala de Valores

Definición: Postura mental-emocional de una persona respecto a una situación dada que la lleva a respaldar ciertos valores y a observar ciertas normas.

5.3 Factores Psicológicos

Definición: Pensamientos, sentimientos, actitudes u otras características cognitivas o afectivas de una persona que influyen en su comportamiento.

5.4 Fundamentos de la Motivación

Un modelo de Motivación

Casi todo comportamiento humano consciente es motivado o causado (por ejemplo dormirse no requiere motivación, pero irse a la cama si).

La tarea de un administrador es identificar los impulsos y necesidades de los empleados y canalizar su comportamiento hacia el desempeño del trabajo.

Desempeño es función del esfuerzo y las capacidades. La motivación tiene que ver con el esfuerzo.

Modelo simple:

Oportunidades

Necesidades ----- Tensión ----- Esfuerzo ----- Comportamiento ----- Recompensas

Ambiente Metas e Habilidad

Incentivos

Satisfacción de Necesidades

Es importante destacar que en este modelo el ambiente influye en la forma en que los individuos buscan satisfacer sus necesidades, que señala a las diferencias individuales e influencias culturales sobre la acción.

El punto de partida en el tema motivacional es entender las necesidades del individuo.

5.5 Impulsos motivacionales

Las personas desarrollan impulsos motivacionales como un producto del medio cultural en el que viven y esos impulsos afectan la forma como ellos ven sus trabajos y manejan sus vidas.

Esquema Motivacional de McClelland⁸:

Presenta tres impulsos motivacionales dominantes, que reflejan elementos de la cultura en que crecieron los individuos (familia, educación, religión y libros):

- Afiliación (impulso por relacionarse con otros eficazmente)
- Logro (impulso por superar retos, avanzar, crecer)

McClelland⁸: Nació en 1917 en Vernon, Nueva York. Obtuvo una licenciatura en Buenos Aires en 1938, Dr. En Filosofía y Psicología experimental.

- Poder (impulso por influir en las personas y las situaciones)

También se agrega un cuarto impulso en el último tiempo:

- Competencia (impulso por hacer un trabajo de gran calidad)

Motivación para el logro

Es el impulso por superar los retos a fin de alcanzar metas. El logro es importante en sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen.

Características que definen a los que se orientan hacia el logro:

- Trabajan más duro cuando perciben que recibirán reconocimiento por sus esfuerzos
- Trabajan más duro cuando solo hay un riesgo moderado de fracasar
- Trabajan más duro cuando reciben retroalimentación específica de su desempeño.
- Como gerentes tienden a confiar en los empleados, a compartir y recibir ideas, a fijar metas superiores y a esperar que sus subordinados también estén orientados al logro.

➤ *Motivación por afiliación*

Es el impulso por relacionarse con otros en un medio social.

La diferencia con los que se orientan hacia el logro es que los que están motivados por afiliación trabajan más duro cuando se les felicita por sus actitudes favorables y su cooperación, más que por una evaluación detallada de su conducta en el trabajo. Tienden a escoger a amigos como asistentes en vez de fijarse solamente en las capacidades técnicas.

➤ *Motivación por competencia*

Es el impulso por realizar un trabajo de gran calidad.

Características de las personas motivadas por la competencia:

- Dominar su trabajo
 - Desarrollar habilidades para la solución de problemas
 - Se esfuerzan por ser innovadores
 - Se benefician de sus experiencias
 - Tienden a realizar un buen trabajo por la satisfacción interna que les produce y la estima que obtienen de los demás.
 - Esperan un trabajo de alta calidad de sus subalternos
 - Pueden pasar por alto la importancia de las relaciones humanas en el trabajo o la necesidad de mantener niveles razonables de producción.
- *Motivación por poder*

Es el impulso por influir en las personas y en las situaciones.

Características:

- Desean crear un impacto en sus organizaciones
- Están dispuestos a correr riesgos para lograrlo
- Pueden usar ese poder en forma constructiva o destructiva
- Los motivados por el poder son excelentes si sus impulsos son hacia el poder institucional, que busca influir en las personas para el bien de la organización y no del poder personal. Serán líderes exitosos.

Importancia de reconocer los impulsos motivacionales:

Ayuda a los gerentes a entender las actividades en el trabajo de todos los empleados, permitiendo asignar de mejor modo las tareas al considerar los impulsos motivacionales individuales. Se asignaran las tareas de acuerdo a estos. (Hablar en el idioma del empleado).

5.6 Necesidades Humanas

La clasificación más básica es:

- Primarias o Básicas: son las necesidades físicas. Son casi universales y varían en intensidad de un individuo a otro. Pueden estar condicionadas por la práctica social (como el comer tres veces al día).
- Secundarias: son las necesidades psicológicas y sociales. Son más intangibles y son las que complican los esfuerzos motivacionales de los gerentes.

Sus características son:

- Están fuertemente condicionadas por la experiencia.
- Varían en tipo e intensidad entre las personas.
- están sujetas a cambios en los individuos.
- operan en grupos más que solas.
- con frecuencia están ocultas del reconocimiento constante.
- son sentimientos ambiguos en lugar de necesidades físicas específicas.
- influyen en la conducta.

CAPITULO VI

6.1 Teorías

❖ La Teoría de Maslow

Posteriormente a investigaciones científicas en el ámbito puramente de la psicología, fue Abraham H. Maslow, con su obra *Motivation and Personality (1954)*, el pionero en el estudio de las motivaciones humanas específicamente dentro de las empresas.

Su teoría consta de dos partes:

- Establece una jerarquía de las necesidades humanas.
- Postula un dinamismo por el que aparecen motivaciones para satisfacer aquellas necesidades.

Jerarquía de necesidades:

- Fisiológicas: alimento, descanso, protección contra los elementos de la naturaleza, etc.
- De seguridad: Protección contra posibles privaciones y peligros.
- Sociales: Dar y recibir afecto, sentirse aceptado por los otros, etc.
- Autoestima: Estimación propia y estimación por parte de los demás de las propias cualidades.
- Autorrealización: Logro del desarrollo y utilización de todas las potencialidades que tiene la persona.

Según Maslow, la motivación para satisfacer una necesidad superior sólo aparece y es operativa cuando están satisfechas las necesidades inferiores.

Así, Maslow, más que llevar a cabo una teoría en sentido estricto, constituye un parámetro que ayuda a la observación y a la descripción de lo observado, pues en la jerarquía de las necesidades humanas, se limita a establecer una serie de categorías clasificatorias de todo el conjunto de realidades que mueven la acción humana e incluso podría señalarse que no hay ninguna conexión de estas necesidades con el concepto del

ser humano, conexión que permitiría dar sentido a ese conjunto de realidades que la humanidad busca conseguir a través de sus acciones.

Por lo que se refiere al dinamismo postulado para explicar la aparición de la motivación, el modelo de Maslow se debilita de nuevo. Ciertamente es que las personas se mueven para satisfacer necesidades superiores con motivaciones que pueden llegar al extremo del sacrificio para satisfacerlas, sin embargo, en este caso, el sacrificio nos habrá permitido satisfacer las necesidades superiores pero estaremos en una condición de absoluta insatisfacción de necesidades inferiores.

Jerarquía de Maslow

Necesidades de orden inferior: físicas y de seguridad.

Necesidades de orden superior: sociales, estima y autorrealización.

Necesidades Físicas	Supervivencia
Necesidades de Seguridad	Asegurar que las necesidades básicas estarán satisfechas en el futuro inmediato y tanto tiempo como sea posible. Hay grados diferentes de seguridad, pero todas las personas tienen necesidad de ella.
Necesidades Sociales	Se refieren a lo afectivo, la pertenencia y la participación.
Necesidades de Estima	Necesidad de sentir que uno vale y que los demás así lo piensan.
Necesidades de Autorrealización	Llegar a ser todo lo que se puede ser, usando las habilidades al máximo.

La jerarquía de Maslow plantea que las personas se sentirán más motivadas por lo que buscan que por lo que ya tienen.

Su contribución al ámbito organizacional es haber ayudado a los gerentes a identificar mejor las necesidades de sus empleados con el fin de motivarlos en forma efectiva. De ese modo, se evita dar más de una recompensa que puede estar disminuyendo la motivación pues no satisface la necesidad específica de cada individuo.

Sus limitaciones tienen que ver con que no ha sido verificado por completo. Las investigaciones no apoyan la presencia de cinco niveles únicos, ni la progresión de un nivel a otro.

Necesidades fisiológicas

❖ Teoría de los dos factores de la motivación

Esta es la teoría desarrollada por Frederick Herzberg a finales de los años cincuenta, en la cual se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado tenemos a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactores.

Higiénicos

En cuanto a la clasificación que hace Herzberg indicando a los factores higiénicos como no satisfactorios, no estamos completamente de acuerdo; debido a que consideramos que tanto el salario, como la seguridad logran la satisfacción de las necesidades fisiológicas, (medios necesarios para obtener una digna condición de vida), que como bien las señalaba Maslow serían necesidades indispensables para poder adquirir un nivel jerárquico superior.

❖ Teoría ERG

Esta es la teoría expuesta por Clayton Alderfer. Éste estaba de acuerdo con Maslow en cuanto a que la motivación de los trabajadores podía calificarse en una jerarquía de necesidades.

Es importante destacar que la teoría ERG difiere de la de Maslow en dos puntos:

En un primer punto Alderfer señala que las necesidades tienen tres categorías:

- Existenciales (las mencionadas por Maslow)
- De relación (relaciones interpersonales)
- De crecimiento (creatividad personal)

En segundo lugar menciona que cuando las necesidades superiores se ven frustradas, las necesidades inferiores volverán, a pesar de que ya estaban satisfechas.

Con respecto a esto no coincidía con Maslow, puesto que éste opinaba que al satisfacer la necesidad perdía su potencial para motivar una conducta. Además consideraba que las personas ascendían constantemente por la jerarquía de las necesidades, en cambio para Alderfer las personas subían y bajaban por la pirámide de las necesidades, de tiempo en tiempo y de circunstancia en circunstancia.

❖ Teoría de las tres necesidades

John W. Atkinson¹⁰ propone en su teoría que las personas motivadas tienen tres impulsos:

- La necesidad del Logro
- La necesidad del Poder
- La necesidad de Afiliación

El equilibrio de estos impulsos varía de una persona a otra. Según las investigaciones de David C. Mc Clelland la necesidad de logro tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales.

John W. Atkinson¹⁰: (Derbi, 1858–Hampstead-1940) Economista británico. Uno de sus libros destacados fue "Fisiología de la Industria", donde aporta su teoría.

La necesidad de aplicación es aquella en la cual las personas buscan una estrecha asociación con los demás.

La necesidad de poder se refiere al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación. Esta de alguna manera guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso.

Pueden encontrarse a veces personas que temen al fracaso y junto con la erosión del poder particular, puede resultar un motivador de suma importancia.

En cambio, para otras personas, el temor al éxito puede ser un factor motivante. Como ejemplo podemos citar el caso de ciertas celebridades (músicos, actrices o deportistas) que cuando han alcanzado cierto grado de fama y fortuna se quejan de la intromisión en su vida, la cual disminuye de alguna manera su sensación de poder o control.

Basándonos en lo leído podemos decir que cada una de las teorías anteriores muestra la satisfacción de algunas necesidades más importante que las personas han conseguido alcanzar a lo largo del tiempo.

En ellas se destacan además, que las personas deciden cuál es su grado de satisfacción, comparando de manera consciente sus necesidades y circunstancias.

También refleja la variación notable de una persona a otra, y en una misma persona, a través del tiempo.

❖ *La Teoría de Herzberg¹¹*

Es con la teoría de Herzberg (1950-1960) cuando se comienza a tener en cuenta los motivos que influyen en el trabajo de los hombres en las empresas. Herzberg, propone dos tipos de factores que influyen en dicha motivación:

- Factores de higiene: afectan a la satisfacción de necesidades de jerarquía inferior

Teoría Herzberg¹¹ (1923-2000) renombrado psicólogo influyente en la gestión administrativa de empresas. Especialmente reconocido por su teoría del enriquecimiento laboral y la teoría de la Motivación e Higiene.

(Sueldo, supervisión técnica, condiciones de trabajo, reglamentaciones y modo de operar de la empresa, relaciones personales, etc).

- Factores motivadores: afectan a la satisfacción de necesidades de jerarquía superior. (posibilidades de logro personal, reconocimiento de los logros, naturaleza de la propia tarea, responsabilidad, posibilidades de promoción, etc.)

Herzberg, considera que sólo motivan positivamente hacia la realización del trabajo los factores motivadores. La falta de un nivel adecuado en los factores de higiene causa insatisfacción en el trabajador. Esa insatisfacción desaparece si esos factores se corrigen, llevándolos al nivel adecuado; pero la satisfacción resultante no significa motivación positiva hacia una mejor realización del trabajo.

Esta posición de Herzberg permite ser soporte de la mayoría de programas de enriquecimiento de la tarea que frecuentemente se utilizan en las empresas como procedimiento para motivar a las personas hacia una mayor productividad, compatibilizándola con una mayor satisfacción en el trabajo.

Herzberg, se diferencia principalmente con Maslow porque va más al ámbito empresarial (organización) y no a la motivación general, como elemento impulsor de las acciones humanas.

Modelo de Herzberg

Son 2 factores: higiénicos y motivacionales:

Factores Higiénicos o de mantenimiento no son motivadores en sí, pero son necesarios para mantener un nivel razonable de motivación en los empleados. Se relacionan con el contexto del puesto de trabajo, con el medio que lo rodea. (Factores externos o recompensas externas que no ofrecen satisfacción directa). Ejemplos: Supervisión, políticas de la empresa, sueldos, status, condiciones del trabajo, seguridad en el puesto, relaciones con otros.

Los factores Motivacionales operan para crear motivación. Se relacionan con el contenido del puesto de trabajo. (Factores internos o recompensas internas al trabajo). Ejemplos: logro, responsabilidad, reconocimiento, trabajo en sí mismo, posibilidades de desarrollo y de avance personal.

Lo vital de este enfoque es considerar que los empleados se sienten motivados por lo que hacen por sí mismos.

Su contribución: ampliar la perspectiva limitada a los factores de mantenimiento, que eran los que solo se consideraban en el pasado para tratar de motivar, con resultados muy pobres.

Limitaciones: no se puede aplicar universalmente (es mejor para empleados gerenciales y de niveles superiores); reduce el impacto motivacional aparente de los sueldos, el status y las relaciones con los demás; está orientado al método.

Modelo de Alderfer¹²

ERG (Existence, Relation, Growth)

Existencia	Combinan las necesidades básicas y de seguridad. Sueldo, condiciones físicas, seguridad y beneficios en el trabajo.
Relación	Ser entendido y aceptado por las personas que están arriba, abajo, en torno a uno y en el exterior.
Crecimiento	Deseo de autoestima y autorrealización.

Comparación de los modelos:

- Maslow y Alderfer se centran en las necesidades internas del empleado.
- Herzberg distingue condiciones externas requeridas para satisfacer necesidades.
- Maslow y Herzberg sugieren que en las sociedades modernas las necesidades básicas han sido satisfechas, por lo que los trabajadores están motivados por necesidades de orden superior y motivador.

Alderfer Clayton¹² (01/09/1940 Selersvillie, Pensilvania) Psicólogo estadounidense, especialista en psicología industrial que ha profundizado el estudio del comportamiento en las organizaciones.

- Alderfer sugiere que la dificultad de satisfacción de las necesidades de crecimiento y relación provocan un renovado interés en las necesidades de existencia.

- Todos los modelos apuntan a lo vital que es determinar qué necesidad tiene un individuo antes de intentar ofrecer una recompensa.

6.2. Proceso de Fijación de Metas como herramienta motivacional

Si los empleados participan en la fijación de metas aprecian la forma en que su esfuerzo producirá un buen desempeño, recompensas y satisfacción personal, luego el proceso de fijar metas puede transformarse en una poderosa herramienta motivacional.

Debe prestarse atención a 4 aspectos:

1. Deben ser aceptadas (además de entendidas).
2. Deben ser específicas (claras y susceptibles de evaluación para que los empleados sepan cuando se alcanzan).
3. Deben ser un reto para los empleados (difíciles pero alcanzables).
4. Debe haber retroalimentación sobre el desempeño una vez que se han fijado.

6.3 Diferencia entre Motivación y Satisfacción

Se puede definir a la motivación como el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta. En cambio, la satisfacción está referida al gusto que se experimenta una vez cumplido el deseo.

Podemos decir entonces que la motivación es anterior al resultado, puesto que esta implica un impulso para conseguirlo; mientras que la satisfacción es posterior al resultado, ya que es el resultado experimentado.

6.4 Mc Gregor¹³: Teoría “X” y Teoría “Y”

Mc Gregor, en su obra *The Human Side of Enterprise*, reconoce que, en el núcleo de

Mc Gregor¹³ nacido en 1906 en Detroit. Creador de la teoría “X” e “Y”, formó su propia escuela, investigó y formó la gestión profesional de los recursos humanos. Dos teorías excluyentes de percibir el comportamiento humano adoptado por los gerentes para motivar a sus empleados.

cualquier teoría acerca de cómo dirigir a los hombres, se incluyen supuestos que nos determina el tema de la motivación humana.

Considera dos teorías:

- Teoría Y, en la que afirma la existencia de un cuerpo de teoría generalmente aceptada que sirve de base a una nueva concepción de la dirección. Teoría cuya plataforma se encuentra en las teorías de la motivación estudiadas en el contexto de los problemas empresariales (productividad, control, satisfacción, etc), considerándose así el paradigma psicosociológico de la empresa. Concibe al directivo como alguien que motiva ofreciendo incentivos (estímulos externos) y se auto motiva por los resultados intrínsecos a su acción.
- Teoría X, opuesta a la Y, y corresponde a una concepción de dirección propia de un paradigma mecanicista de la empresa.

Mc Gregor, distingue dos factores de motivación:

- Extrínsecos: relacionados con las necesidades inferiores de Maslow y los factores de higiene de Herzberg. Pueden ser controlados “desde fuera” del individuo: constituyen compensaciones, incentivos, castigos o privaciones de “alguien”, fuera de la propia persona, le da o le quita para controlar su acción.
- Intrínsecos: relacionados con las necesidades superiores de Maslow y los factores motivadores de Herzberg. Ligados con la satisfacción de necesidades superiores de la persona consiguiéndola a través de su propio esfuerzo. El “sentido del logro”, el aprendizaje, la satisfacción ligada a sentirse responsable de algo, son algunos ejemplos.

6.5 Los límites del Modelo Psicosociológico.

En este modelo, se incluyen ideas sobre la motivación que responden a una imagen del hombre reducido a sus propiedades físicas y psicológicas. Sin embargo, estas ideas están llenas de ambigüedades e imprecisiones debidas a dos limitaciones:

- Las limitaciones de la metodología inductiva¹⁴ para avanzar en la comprensión de los fenómenos humanos
- El recurso a un modelo psicológico de los seres humanos que carece de base antropológica.

Todas estas teorías nos permiten avanzar hacia un nuevo concepto de las organizaciones humanas (modelo antropológico o humanista). Con este modelo humanista se explicarán fenómenos como la identificación de las personas con la empresa, el desarrollo de la lealtad hacia las organizaciones, relaciones entre autoridad y liderazgo, etc.

TEORÍA ANTROPOLÓGICA DE LA MOTIVACIÓN

Según Mc Gregor, la motivación es producida por factores extrínsecos e intrínsecos a la acción del individuo y los factores que motivan intrínsecamente el desempeño de un trabajo son propiedades de un sistema humano que representan una fuerza potencial. Sin embargo, ¿en qué consiste esa fuerza potencial?

Vemos que la acción de una persona puede llegar a tener diferentes resultados y todos y cada uno de ellos pueden constituir una fuente de motivación. Esos resultados pueden ser directamente buscados por la persona que actúa y en consecuencia, motivos suficientes para realizar la acción o bien pueden no ser buscados directamente. En este último caso, hablaremos de la noción de *Corrección de un plan de acción*.

Así, diremos que un plan de acción es correcto cuando las consecuencias de su ejecución que no han sido directamente buscadas por el decisor, no producen la aparición de un problema más grave que el resuelto por la aplicación del plan.

Los posibles resultados de la aplicación de un plan de acción entre personas pueden ser sintetizados en tres categorías distintas entre sí e irreducibles.

Metodología Inductiva¹⁴. Según este método se admite que cada conjunto de hechos de la misma naturaleza está regido por una Ley Universal. El objetivo científico es anunciar esa Ley Universal partiendo de la observación de los hechos.

- Resultados extrínsecos: la propia interacción
- Resultados internos: aprendizaje del agente activo
- Resultados externos: aprendizaje del agente reactivo

Los agentes personales que interaccionan entre sí pueden *aprender* como consecuencia de las experiencias que vayan teniendo al interaccionar, de modo que lleguen a la conclusión de que han de modificar sus decisiones en la siguiente interacción.

Aprendizaje: Cualquier tipo de cambio que ocurre en el interior de las personas que han realizado una interacción, como consecuencia de las experiencias que han tenido al ponerla en práctica, siempre que dicho cambio sea significativo para la explicación de las futuras interacciones.

Un plan de acción debe reunir tres características:

- ✓ Eficacia: El grado de eficacia de un plan de acción es el grado de satisfacción logrado por la persona al realizarlo y, en consecuencia, expresa el valor de los resultados extrínsecos producidos por el plan para el agente activo.
- ✓ Eficiencia: Cambios que el aprendizaje produce en el agente activo, en cuanto estos cambios influyan en las futuras satisfacción que pueda alcanzar el agente a través de sus interacciones con el mismo agente reactivo. Expresa el valor para el agente activo de los resultados internos producidos por la ejecución del plan.
- ✓ Consistencia: Cambios que el aprendizaje produce en el agente reactivo, cuando esos cambios influyen en las futuras satisfacciones que puede alcanzar el agente activo a través de sus interacciones con dicho agente reactivo. Expresa el valor para el agente activo de los resultados externos producidos por la ejecución del plan.

Existen tres tipos de motivos para la acción personal:

- Motivos extrínsecos: Aspectos de la realidad que determinan el logro de satisfacciones que se producen por las interacciones
- Motivos intrínsecos: Aspectos de la realidad que determina el logro de aprendizajes del propio decisor.
- Motivos trascendentes: Aspectos de la realidad que determinan el logro de aprendizajes de las otras personas con las que se interacciona.

Esta simplificación no está exenta de riesgos pues no clarifica la distinción fundamental entre motivos y el impulso (motivación) para lograr esos motivos y tampoco permite el análisis de la relación entre los motivos y las motivaciones. Una auténtica teoría de la motivación humana no puede limitarse a tres tipos de motivos que en cualquier acción están presentes, sino que ha de explicar cómo llegan a influir cada uno de esos motivos en la formación del impulso motivacional del decisor, es decir, cómo llegan a ser operativos en el caso de una persona concreta cada uno de estos tres tipos.

Los tres tipos de resultados, las tres características de un plan de acción y los tres motivos generales de la acción humana, apuntan a la satisfacción de distintos tipos de necesidades del ser humano:

- Necesidades materiales: Aquellas que se satisfacen desde fuera del sujeto, a través de la interacción de los sentidos con el mundo físico que nos circunda. Significan la posesión de cosas o la posibilidad de establecer relaciones sensibles con cosas. Su satisfacción está ligada a las sensaciones de placer y su insatisfacción a la sensación de dolor.

- Necesidades de conocimiento: Aquellas ligadas a las capacidades que las personas tienen de hacer cosas y de conseguir lo que quieren. Se satisfacen en la medida en que la persona se va encontrando capaz de controlar la realidad que lo rodea. Su satisfacción depende de la medida en que, a través del aprendizaje, una persona desarrolla su conocimiento operativo, es decir, el conjunto de sus habilidades para manejar su entorno.

- Necesidades afectivas: Aquellas ligadas al logro de relaciones adecuadas con otras personas, a la certidumbre que no somos indiferentes para los demás. Su satisfacción se manifiesta a través de la seguridad de que al otro le afecta lo que nos afecta a nosotros. Para el logro de estas satisfacciones es necesario el desarrollo del conocimiento evaluativo de las personas.

Estos tres tipos de necesidades están presentes simultáneamente en el ser humano. Su satisfacción significa que la persona tiene una relación satisfactoria con la realidad en tres planos distintos. A través de su actuación puede alterar esas relaciones.

6.6 Conflictos motivacionales y su relación con el aprendizaje

En el momento de tomar una decisión, las personas se encuentran a menudo con los llamados *conflictos motivacionales o conflictos intermotivacionales*. (El deber de elegir entre dos acciones, que poseen atractivos alternativos según sus diferentes puntos de vistas). La elección de alternativas, supondrá un coste de oportunidad, es decir, un sacrificio respecto al logro de los motivos extrínsecos y /o intrínsecos que podrían conseguirse a través de la elección de otras alternativas distintas.

❖ Teoría del Reforzamiento

Es la llevada a cabo por el psicólogo B. F. Skinner. En esta se explica que los actos pasados de un individuo producen variaciones en los actos futuros mediante un proceso cíclico que puede expresarse así:

A modo de síntesis puede citarse lo siguiente con respecto a esta teoría: "Enfoque ante la motivación que se basa en la ley del efecto¹⁵, es decir, la idea de que la conducta que tiene consecuencias positivas suele ser repetida, mientras que la conducta que tiene consecuencias negativas tiende a no ser repetida."

Influencia del grupo en la Motivación:

Las personas tratan de satisfacer al menos una parte de sus necesidades, colaborando con otros e un grupo. En él, cada miembro aporta algo y depende de otros para satisfacer sus aspiraciones.

Es frecuente que en este proceso la persona pierda algo de su personalidad individual y adquiera un complejo grupal, mientras que las necesidades personales pasan a ser parte de las aspiraciones del grupo.

Ley de Efecto¹⁵: formulada por Thordike, es una ley sobre el comportamiento de corte conductista, donde B.F.SKINNER se basa en sus teorías principalmente en las de reforzamiento tanto negativo como positivo.

Es importante señalar que el comportamiento individual es un concepto de suma importancia en la motivación. Tiene como características el trabajo en equipo y la dependencia de sus integrantes. Para que pueda influir en un grupo, el gerente no debe tratarlo como un conjunto de individuos separados, sino como un grupo en sí.

Cuando los gerentes quieran introducir un cambio lo más apropiado sería aplicar un procedimiento para establecer la necesidad del cambio ante varios miembros del grupo, y dejar que ellos de alguna manera, logren que el grupo acepte el cambio.

Es común que los integrantes de cualquier grupo, escuchen y den más importancia a lo que dice otro miembro del grupo que a las personas que sean ajenas a éste.

Cuando se trata de grupos se deben tener en cuenta ciertos requisitos básicos para lograr la motivación:

- Saber a quién poner en cierto grupo de trabajo
- Desplazar a un inadaptado
- Reconocer una mala situación grupal

Las diversas investigaciones realizadas han demostrado que la satisfacción de las aspiraciones se maximiza cuando las personas son libres para elegir su grupo de trabajo. De la misma forma, las satisfacciones laborales de cada integrante se acentúan en tales condiciones, tal vez se debe a que cada uno trabaja con empleados a los que estima, con quienes prefiere colaborar y los ajustes del comportamiento son relativamente pequeños.

Importancia del director en la Motivación

Hay diversas cosas que un director puede realizar para fomentar la motivación de los trabajadores:

- Hacer interesante el trabajo: El gerente debe hacer un análisis minucioso de cuanto cargo tenga bajo su control. El gerente no debe olvidarse de una pregunta, la cual debe hacérsela constantemente: "¿Es posible enriquecer este cargo para hacerlo más interesante?". Hay un límite al desempeño satisfactorio que puede esperarse de personas ocupadas en tareas muy rutinarias. Es muy común que nos

encontremos frente a personas que al ejecutar constantemente la misma simple operación sin cesar, desemboque rápidamente en la apatía y el aburrimiento de éstas.

- Relacionar las recompensas con el rendimiento: Hay muchas razones por las cuales los gerentes tienden a ser reacios para vincular las recompensas con el rendimiento. Primero y principal, es mucho más fácil acordar a todos un mismo aumento de sueldo. Este enfoque suele implicar menos trajín y además requiere poca justificación. La segunda razón podría estar ligada a los convenios sindicales, los cuales suelen estipular, que a igual trabajo debe pagarse igual salario. Suele ocurrir en otros casos que la política de la organización determina que los aumentos de salarios responden a ciertos lineamientos, no vinculables con el rendimiento. Sin embargo, aún en estos casos, suele haber recompensas aparte del sueldo que pueden ser vinculadas con el rendimiento. Éstas podrían incluir la asignación a tareas preferidas o algún tipo de reconocimiento formal.
- Proporcionar recompensas que sean valoradas: Muy pocos gerentes se detienen alguna vez a pensar qué tipo de retribuciones son más apreciadas por el personal. Habitualmente los administradores piensan que el pago es la única recompensa con la cual disponen y creen además, que no tienen nada para decir con respecto a las recompensas que se ofrecen. Es creencia general que sólo la administración superior puede tomar estas decisiones. Sin embargo, hay muchos otros tipos de recompensa que podrían ser realmente apreciadas por el personal. Vale destacar a modo de ejemplo al empleado a quien se le asigna para trabajar en determinado proyecto o se le confía una nueva máquina o herramienta; seguramente éste valoraría mucho este tipo de recompensa. Como síntesis podría decirse que lo más importante para el administrador es que sepa contemplar las recompensas con las que dispone y saber además qué cosas valora el subordinado.
- Tratar a los empleados como personas: Es de suma importancia que los trabajadores sean tratados del mismo modo, ya que en el mundo de hoy tan impersonal, hay una creciente tendencia a tratar a los empleados como si fueran cifras en las computadoras. Este es un concepto erróneo puesto que en lo personal creemos que a casi todas las personas les gusta ser tratadas como individuos.

- Alentar la participación y la colaboración: Los beneficios motivacionales derivados de la sincera participación del empleado son sin duda muy altos. Pero pese a todos los beneficios potenciales, creemos que sigue habiendo supervisores que hacen poco para alentar la participación de los trabajadores.
- Ofrecer retroalimentación (feed-back) precisa y oportuna: A nadie le gusta permanecer a oscuras con respecto a su propio desempeño. De hecho un juicio de rendimiento negativo puede ser preferible a ninguno. En esta situación, una persona sabrá lo que debe hacer para mejorar. La falta de retroalimentación suele producir en el empleado una frustración que a menudo tiene un efecto negativo en su rendimiento.

Enfoque de sistemas y contingencias de la motivación:

El no considerar estas variables trae como consecuencia el fracaso, después de haber sido aplicado un motivador o grupo de motivadores.

Dependencia de la motivación respecto del ambiente organizacional: Los deseos e impulsos de los individuos se pueden ver afectados de acuerdo al ambiente organizacional en el cual trabajan, provocando este la inhibición o incentivación de las motivaciones.

Motivación, liderazgo y administración: La motivación va a depender e influir de los estilos de liderazgo y la practica administrativa; respondiendo estos a las motivaciones de las personas para diseñar condiciones en las cuales el personal se desenvuelva sin inconveniente.

Como conclusión pueden mencionarse varios puntos que creemos convenientes destacar:

Primero, es común que suela depositarse sobre la motivación empresarial la responsabilidad de la necesidad de encontrar formas de aumentar el rendimiento de los trabajadores con respecto a las tendencias negativas del desarrollo económico y social. Sin embargo, el problema radica en la aplicación de políticas inadecuadas en un contexto de la empresa u organización sin la motivación a sus trabajadores y la falta de profesionales capacitados para afrontar tales retos en el ambiente laboral. Para esto se debería incluir la motivación como influencia en la organización y mejorar su rumbo de ideas para poder competir en este mundo modernizado.

También es indispensable dominar la globalización. Son necesarias políticas nacionales activas y la motivación como arma de la organización laboral para alcanzar estas metas y objetivos dentro del mundo competitivo.

Es de suma importancia mencionar que sólo lograron alcanzar altos niveles de desarrollo los países que se asociaron la motivación en las labores organizacionales, al orden global a partir de su propia integración y desarrollo motivacional internos. Esto es tan cierto actualmente como en el pasado.

Se considera que la motivación laboral tendrá una importancia relevante en este mundo de competitividad y de esfuerzo productivo.

CAPITULO VII

7.1 Perfil de la Institución Educativa Municipal

La Educación Municipal está definida dentro del paradigma democrático, estructurándose y gestionándose y teniendo como finalidad el bienestar humano.

Esta intencionalidad lleva implícita una concepción de base acerca del sentido de la educación para el desarrollo de la persona y su inserción en la sociedad.

Desde la Gestión Municipal se sostiene un compromiso centrado en la Dignidad de la persona, para lo cual toda acción debe estar sostenida en valores tales como la ética la justicia y el respeto por los Derechos Humanos de todos los que integran la comunidad: salud, educación, alimentos, y nutrición, vivienda, trabajo, seguridad y cuidado del medio ambiente.

Esta finalidad conlleva a tener en cuenta las condiciones y necesidades particulares, respetando la diversidad en todas sus manifestaciones: personales, sociales, étnicas, religiosas, políticas, culturales.

Otros valores que garantizan el cumplimiento de lo mencionado, son la cooperación y acción solidaria, porque ellos permiten que se distribuya la responsabilidad de los logros a todos los actores sociales.

Se prioriza la educación para todos y se destaca el Desarrollo Humano¹⁶ en el sentido social que caracteriza históricamente al sistema de educación municipal, expresando la clara intención educativa de ofrecer igualdad de oportunidades a niños, jóvenes y adultos de la comunidad marplatense, teniendo como meta efectivizar el derecho a la educación de los sectores menos favorecidos.

El sistema educativo municipal propone acciones y estrategias enmarcadas en una filosofía social y un sistema de valores orientados por el concepto central de Desarrollo Humano⁸, entendido tanto como el desarrollo de las capacidades humanas como medio para mejorar la calidad de vida de las personas.

Desarrollo Humano¹⁶: el concepto de desarrollo humano tiene sus orígenes en el pensamiento clásico y en las ideas de Aristóteles quien consideraba que alcanzar la plenitud del florecimiento de las capacidades humanas es el sentido y fin de todo desarrollo.

Crea condiciones para que, a través de todos los modos de educación sean satisfechas las necesidades básicas de aprendizaje constituidas por los conocimientos, las capacidades, actitudes y valores necesarios para que las personas sobrevivan, desarrollen plenamente sus posibilidades, vivan y trabajen dignamente, participen en su comunidad, mejoren su calidad de vida, tomen decisiones fundamentadas y sigan aprendiendo.

Identifica a cada institución educativa como objeto y sujeto de una construcción social requiriendo la participación de todos los actores sociales.

Considera que cada escuela elabore su propio Proyecto Institucional, conforme a los rasgos singulares que le dan identidad, a las necesidades detectadas y desde una posición incondicionalmente abierta.

Concerta que el Proyecto institucional es la pieza clave de la gestión a través de la cual se articulen y se genere una dinámica de trabajo con sentido colectivo.

Entiende que la gestión educativa¹⁷ de cada equipo directivo es un conjunto de procesos de innovación y mediación pedagógica.

Piensa que los docentes realizan un trabajo en equipo que los conduce a reflexionar y reconstruir su propia práctica. Por ello, es necesario insistir en la preparación teórica, técnica y metodológica lograda a partir de una formación docente continua.

Desarrolla acciones de formación docente continua para fortalecer las modalidades de trabajo y contribuir a la profesionalización docente.

7.2 Perfil Docente

El docente municipal debe:

- Basarse en el sentido de la educación como desarrollo de la persona y su inserción en la sociedad.

Gestión Educativa¹⁷: consiste en presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones, definir los objetos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos, comprometer a todos los actores institucionales y definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

- Sostener un compromiso centrado en la dignidad de la persona.
- Basarse en los valores de ética, justicia, cooperación, solidaridad y respeto por los derechos Humanos.
- Respeto por la diversidad en todas sus manifestaciones.
- Hacer efectiva la aspiración del Desarrollo Humano, tomando los términos de calidad y equidad en su significado más profundo.
- Comprometerse con el fin, el recurso y el tiempo a la atención, cuidados y a los lazos humanos que nutren el Desarrollo Humano.

7.3 Perfil del alumno al cual va dirigida la mirada institucional

El Jardín Municipal No.XXX tiene como visión el desarrollo en el educando los siguientes fines, que si bien no se consideran únicos, sí imprescindibles para la formación del niño como sujeto de derecho y en su proyección de hombre-ciudadano del futuro de nuestro país:

- A. Aptitudes para autoabastecerse intelectualmente fuera del sistema educativo.
- B. Sentimientos de libertad y solidaridad
- C. Capacidad de asombro (y la ingenuidad y la curiosidad, base de toda ciencia y de todo arte que en el maravilla miento se sostiene.)

“...Sólo después de que nuestra educación haya generado individuos crecidos en el clima del alma de los hombres, la “modernización” podrá tener un sentido trascendente y transformador...”

CAPITULO VIII

8.1 Teorías del aprendizaje

Las diversas teorías ayudan a comprender, predecir y controlar el comportamiento humano, elaborando a su vez estrategias de aprendizaje y tratando de explicar cómo los sujetos acceden al conocimiento. Su objeto de estudio se centra en la adquisición de destrezas y habilidades en el razonamiento y en la adquisición de conceptos.

Los estudios sobre las teorías del aprendizaje no han seguido en su desarrollo una evolución paralela a los del aprendizaje. Tanto el término aprendizaje como el de teoría resultan difíciles de definir, de ahí que no coincidan los autores en las definiciones de aprendizaje ni en las teorías.

Teorías del aprendizaje

- Teorías asociativas, asociacionistas o del condicionamiento. Están basadas en el esquema estímulo-respuesta y refuerzo-contigüidad.
- Teoría funcionalista. Conciben el aprendizaje como el proceso adaptativo del organismo al medio mediante una serie de actividades psíquicas o funciones dinámicas.
- Teorías estructuralistas. Explican el aprendizaje como una cadena de procesos interrelacionados dirigidos a las formaciones de estructuras mentales.
- Teorías psicoanalíticas. Basadas en la psicología freudiana, han influido en las teorías del aprendizaje elaboradas por algunos conductistas como la teoría de las presiones innatas.
- Teorías no directivas. Centran el aprendizaje en el propio yo y en las experiencias que el individuo posee.
- Teorías matemáticas, estocásticas. Se basan fundamentalmente en la utilización de la estadística para el análisis de los diferentes estímulos (principalmente sociales) que intervienen en el aprendizaje. Son muy numerosos los estudios en este campo.

- Teorías centradas en los fenómenos o en áreas y clases particulares de comportamiento, tales como curiosidades, refuerzo, castigo, procesos verbales, Watson¹⁸ etc. Esta tendencia junto a las matemáticas ha adquirido un gran impulso en la actualidad.
- Teorías cognitivas.
- Teoría conductista o behaviorista.

Corrientes filosóficas más destacadas

❖ El conductismo

El conductismo es una corriente de la psicología cuyo padre es considerado Watson¹⁸, consiste en usar procedimientos experimentales para analizar la conducta, concretamente los comportamientos observables, y niega toda posibilidad de utilizar los métodos subjetivos como la introspección. Se basa en el hecho de que ante un estímulo suceda una respuesta, el organismo reacciona ante un estímulo del medio ambiente y emite una respuesta. Esta corriente considera como único medio de estudio la observación externa, consolidando así una psicología científica. El conductismo tiene su origen en el socialismo inglés, el funcionalismo estadounidense y en la teoría de la evolución de Darwin, ya que estas corrientes se fijan en la concepción del individuo como un organismo que se adapta al medio (o ambiente).

Historia y evolución

El conductismo como disciplina científica aplicada a la comprensión y tratamiento de los problemas psicológicos se ubica a comienzos del siglo XX. Como ya hemos dicho, fue el primero que trabajó con el conductismo.

Watson¹⁸: (1878-1958) Psicólogo estadounidense fundador del conductismo. Uno de los más importantes del siglo XX, conocido por haber fundado la Escuela Psicológica Conductista que inauguro en 1913 con la publicación de su artículo “La Psicología Tal como la ve el Conductista”.

En aquellos tiempos, el estudio se centraba en los fenómenos psíquicos internos mediante la introspección, método muy subjetivo. Pero Watson no se fiaba de estos estudios puesto que pensaba que esta materia no podía ser objeto de estudio debido a que no eran observables. Este enfoque estaba muy influido por las investigaciones de los

fisiólogos rusos Iván Pávlov y Vladimir M. Bekhterev sobre el condicionamiento animal. Pavlov, consideraba que los actos de la vida no eran más que reflejos, y Betcherev se interesaba especialmente por los reflejos musculares. Podemos distinguir dos aspectos en el conductismo de Watson:

- ❖ El conductismo metafísico: sostenía que la mente no existe y que toda actividad humana, más pensamientos y emociones, se pueden explicar a través de movimientos musculares o secreciones glandulares.

Por otra parte, Watson negaba el papel de la herencia como el factor que determina el comportamiento ya que consideraba que la conducta se adquiere casi exclusivamente mediante el aprendizaje.

Watson propuso un método para el análisis y modificación de la conducta, ya que para él, el único objeto de estudio válido para la psicología era la conducta observable, por eso únicamente utilizó procedimientos objetivos como las ciencias naturales, para el estudio de los comportamientos humanos. De esta manera, sentó las bases de lo que hoy conocemos como "conductismo metodológico". Actualmente el conductismo no se limita al estudio de fenómenos observables sino que también incluye sucesos internos (pensamientos, imágenes), se mantiene la relación de las teorías de la conducta con el enfoque experimental. A partir de la década del '30, se desarrolló en Estados Unidos el "condicionamiento operante", como resultado de los trabajos realizados por B. F. Skinner¹⁹ y colaboradores. Este enfoque es semejante al de Watson, según el cual debe estudiarse el comportamiento observable de los individuos en interacción con el medio que les rodea.

B. F. Skinner¹⁹: (1904-1990) Psicólogo, Filósofo Social y autor norteamericano. Condujo un trabajo pionero en psicología experimental y defendió el conductismo que considera el comportamiento como una función de las historias ambientales, de refuerzo.

Skinner, sin embargo, se diferencia de Watson en que los fenómenos internos, como los sentimientos, debían excluirse del estudio, sosteniendo que debían estudiarse por los métodos científicos habituales y dando más importancia a los experimentos controlados tanto con animales como con seres humanos.

Sus investigaciones con animales, centradas en el tipo de aprendizaje (condicionamiento operante o instrumental) que ocurre como consecuencia de un estímulo provocado por la conducta del individuo, probaron que los comportamientos más complejos como el lenguaje o la resolución de problemas, podían estudiarse científicamente a partir de su relación con las consecuencias que tiene para el sujeto. En la década de 1950 surgen en distintos lugares y como resultado del trabajo de investigadores independientes, corrientes de pensamiento que luego confluirán. Una de ellas, mediante “las neurosis experimentales”, se estableció el importante principio de la inhibición recíproca. A partir de los años sesenta, se desarrolla el "aprendizaje imitativo" u observacional que estudia bajo qué condiciones se adquieren, o desaparecen, comportamientos mediante el proceso de imitación: el individuo aparece como un mediador entre el estímulo y la respuesta.

❖ Teorías cognitivas

Las teorías cognitivas se focalizan en estudio de los procesos internos que conducen al aprendizaje. Se interesa por los fenómenos y procesos internos que ocurren en el individuo cuando aprende, como ingresa la información a aprender, como se transforma en el individuo, considera al aprendizaje como un proceso en el cual cambian las estructuras cognoscitivas, debido a su interacción con los factores del medio ambiente.

Estas teorías, pueden a su vez clasificarse en:

Teoría de la Gestalt²⁹ y psicología fenomenológica

Representantes: Kofka, Köhler, Wertheimer, Maslow y Rogers

Teoría de la Gestalt²⁰: las leyes de la percepción fueron enunciadas por los psicólogos de La Gestalt, (Max Wertheimer, Wolfgang Köler, Kurt Koffka) quienes en un laboratorio de psicología experimental observaron que el cerebro humano organiza las percepciones como totalidades (gestalts) de acuerdo con ciertas leyes a las que denominaron “ Leyes de la Percepción”

Psicología genético-cognitiva

Siendo sus representantes Jean Piaget, Jerome Bruner, Ausubel, Inhelder.

Psicología genético-dialéctica

Representantes: Vigotsky, Luria, Leontiev, Rubinstein, Wallon.

Teoría del procesamiento de información

Representantes: Gagné, Newell, Simón Rodríguez, Mayer, Pascual, Leone.

El Constructivismo: en realidad cubre un espectro amplio de teorías acerca de la cognición que se fundamentan en que el conocimiento existe en la mente como representación interna de una realidad externa. Jean Piaget considera que las estructuras del pensamiento se construyen, ya que nada está dado al comienzo. Piaget denominó a su teoría "constructivismo genético" en la cual explica el desarrollo de los conocimientos en el niño como un proceso de desarrollo de los mecanismos intelectuales. Esto ocurre en una serie de etapas, que se definen por el orden constante de sucesión y por la jerarquía de estructuras intelectuales que responden a un modo integrativo de evolución. Las etapas son las siguientes:

Etapa de pensamiento sensorio-motora: de 0 a 2 años aproximadamente

Comienza con el nacimiento, los elementos iniciales son los reflejos del neonato, los cuales se van transformando en una complicada estructura de esquemas que permiten que se efectúen intercambios del sujeto con la realidad, que proporcionan que el niño realice una diferenciación entre el "yo" y el mundo de los objetos.

Esta etapa fue dividida por Piaget en seis subestadios: - subestadio 1: La construcción del conocimiento comienza con el ejercicio de los reflejos innatos (de 0 a 1 mes). - subestadio 2: Desarrollo de los esquemas por el ejercicio y la coordinación (de 1 a 4 meses). - subestadio 3: El descubrimiento de procesamientos (de 4 a 8 meses). - subestadio 4: La conducta intencional (de 8 a 12 meses). - subestadio 5: La exploración de nuevos medios (de 12 a 18 meses). - subestadio 6: La representación mental (de 18 a 24 meses).

Etapa del pensamiento preoperatorio: de 2 a 7 años aproximadamente

Se presenta con el surgimiento de la función simbólica en la cual el niño, comienza a hacer uso de pensamientos sobre hechos u objetos no perceptibles en ese momento.

Etapa de operaciones concretas: de 7 a 12 años aproximadamente

Se inicia cuando el niño se encuentra en posibilidad de utilizar intuiciones. Las operaciones son concretas ya que atañen directamente a objetos concretos, y se considera una etapa de transición entre la acción directa y las estructuras lógicas más generales que aparecen en el periodo siguiente.

Etapa de las operaciones formales: de 11 a 15 años aproximadamente

Se caracteriza por la elaboración de hipótesis y el razonamiento sobre las proposiciones sin tener presentes los objetos. Esta estructura del pensamiento se construye en la preadolescencia y es cuando empieza a combinar objetos sistemáticamente. En torno al concepto de enseñanza, para los piagetianos hay dos tópicos complementarios: la actividad espontánea del niño y la enseñanza indirecta.

Otras de las teorías educativas cognitivistas es el Conexionismo. El conexionismo es fruto de la investigación en inteligencia artificial, neurología e informática para la creación de un modelo de los procesos neuronales. La mente es una máquina natural con una estructura de red donde el conocimiento se encuentra en formas de patrones y relaciones entre neuronas y que se construyen a través de la experiencia.

Otra teoría derivada del cognitivismismo es el postmodernismo. Para el postmodernismo²¹, el pensamiento es una actividad interpretativa, mas que la cuestión de crear una representación interna de la realidad o de representar el mundo externo lo que se postula es como se interpretan las interacciones con el mundo de forma que tenga significado.

Postmodernismo²¹: el termino postmodernismo o postmodernidad designa generalmente a un amplio número de movimientos artísticos culturales, literarios y filosóficos del siglo XX definidos en diverso grado y manera por su oposición o superación de las tendencias de la edad moderna.

Las aportaciones de los autores que vamos a exponer a continuación dejaron a la educación fueron y son aún muy importantes, son puntos de vista acerca de lo que es el aprendizaje, así como los orígenes sociales del pensamiento.

Jean Piaget

Biografía

Jean Piaget nació el 9 de agosto de 1896 en Neuchatel (Suiza) Y murió el 16 de septiembre de 1980 en Ginebra. Era el hijo mayor de Arthur Piaget, profesor de literatura medieval y de Rebecca Jackson. Cuando regresa de la escuela secundaria se inscribe en la facultad de ciencias de la universidad de Neuchatel en donde obtiene un doctorado en ciencias naturales. Durante este periodo publica dos libros cuyo contenido es filosófico y que, aunque el autor los describiría más tarde como escritos de adolescencia, serán determinantes en la evolución de su pensamiento. La teoría de Piaget trata en primer lugar los esquemas. Al principio los esquemas son comportamientos reflejos, pero posteriormente incluyen opiniones acerca del contexto social del aprendizaje tienen un impacto importante en las actuales prácticas educativas.

En sus trabajos, Piaget distinguió cuatro estadios del desarrollo cognitivo del niño, relacionados con actividades del conocimiento. Piaget hizo hincapié en comprender el desarrollo intelectual del ser humano. Sus estudios prácticos los realizó con niños. Para Piaget el desarrollo intelectual es un proceso de reestructuración del conocimiento: El proceso comienza con una forma de pensar propia de un nivel. Algún cambio externo en la forma ordinaria de pensar crea conflicto y desequilibrio. La persona resuelve el conflicto mediante su propia actividad intelectual. De todo esto resulta una nueva forma de pensar y estructurar las cosas, un estado de nuevo equilibrio.

Entre sus obras, destacan: El pensamiento y el lenguaje del niño (1926), Juicio y razonamiento en el niño (1928), El nacimiento de la inteligencia en el niño (1954), Seis estudios de psicología (1964), Biología y conocimiento (1967) y Psicología y pedagogía (1970). Los trabajos de Piaget acerca del desarrollo cognoscitivo del niño fueron los más conocidos y reconocidos en su época, su teoría dejó muchas inquietudes que servirían después a otras propuestas acerca del desarrollo cognitivo.

Lev Semenovich Vigotsky

Biografía

Lev Semenovich Vigotsky, nació en Rusia en el año 1896. Obtuvo el título en leyes en la Universidad de Moscú en el año 1917. Al culminar sus estudios fue a Gomel donde comenzó a trabajar como profesor de literatura hasta 1923. En 1924, pronuncia un discurso en el segundo congreso de Psiconeurología en Leningrado donde expresa su teoría, la cual manifiesta que sólo los seres humanos poseen capacidad de transformar el medio para sus propios fines. Dicho discurso hizo que fuera invitado a unirse al Instituto de psicología de Moscú. Sus ideas no coincidían con las principales teorías psicológicas europeas, que eran conductistas y las suyas eran reaccionologistas. Reinaba un clima político negativo en la Unión Soviética y algunos de sus escritos no fueron publicados ya que eran contrarios a las opiniones de Stalin. Fallece en el año 1934 a causa de la tuberculosis. No obstante, en los últimos 20 años, ha aumentado la circulación y las traducciones de los textos de Vigotsky y estos han tenido un profundo impacto en los campos de la Educación, Lingüística y la Pedagogía. Mientras Piaget decía que los niños dan sentido a las cosas principalmente a través de sus acciones en su entorno, Vigotsky destacó el valor de la cultura y el contexto social, que veía crecer el niño a la hora de hacerles de guía y ayudarles en el proceso de aprendizaje.

Durante toda su vida Vygotsky se dedicó a la enseñanza. Su teoría defendió siempre el papel de la cultura en el desarrollo de los procesos mentales²² superiores. La teoría de Vygotsky subraya las relaciones entre el individuo y la sociedad. Vygotsky consideraba que el estudio de la psicología era el estudio de los procesos cambiantes, ya que cuando las personas responden a las situaciones, las alteran. Una de sus mayores críticas de la teoría de Piaget es que el psicólogo suizo no daba bastante importancia a la influencia del entorno en el desarrollo del niño. Se consideraba a Vygotsky uno de los primeros críticos de la teoría del desarrollo cognitivo de Piaget. Las investigaciones y escritos de Vygotsky se centran en el pensamiento, el lenguaje, la memoria y el juego.

Procesos Mentales²²: corresponden al almacenamiento, elaboración y traducción de los datos aportados por los sentidos para su utilización inmediata y un eventual uso posterior.

Al final de sus días trabajó sobre problemas educativos. La obra de Vygotsky constituye un ejemplo excepcional entre las más influyentes corrientes actuales de la psicología del desarrollo cognoscitivo de los niños, en primer lugar porque su obra permaneció virtualmente ignorada en Occidente hasta la década de los 60, la influencia en los Estados Unidos no llegó bastante después de su muerte, en 1962. La teoría de Vygotsky se demuestra en aquellas aulas donde se favorece la interacción social, donde los profesores hablan con los niños y utilizan el lenguaje para expresar aquello que aprenden, donde se anima a los niños para que se expresen oralmente y por escrito y en aquellas clases donde se favorece y se valora el diálogo entre los miembros del grupo.

En 1978 se tradujeron y publicaron sus ensayos, "la mente en la sociedad", y apareció en lengua inglesa la edición de seis volúmenes de su obra completa. Vygotsky tuvo un papel muy importante en la psicología, su teoría del desarrollo infantil señala la importancia de las relaciones entre el individuo y la sociedad. Su trabajo fue reconocido hasta años después de su muerte. Sus opiniones acerca del contexto social del aprendizaje tienen un impacto importante en las actuales prácticas educativas.

Frederic Skinner

Biografía

Psicólogo estadounidense nacido en Susquehanna, Pensilvania, en 1904. Estudió en Harvard y enseñó en las Universidades de Minnesota (1937-1945), Indiana (1945-1948) y Harvard y desde su posición de privilegio influyó en toda una generación de estudiantes en lo que se refiere al estudio experimental del aprendizaje.

Skinner basaba su teoría en el análisis de las conductas observables. Dividió el proceso de aprendizaje en respuestas operantes y estímulos reforzantes, lo que condujo al desarrollo de técnicas de modificación de conducta en el aula. Trato la conducta en términos de reforzantes positivos (recompensa) contra reforzantes negativos (castigo). Los positivos añaden algo a la situación existente, los negativos apartan algo de una situación determinada. En los experimentos con los dos tipos de reforzantes las respuestas se incrementaban. Inventó la caja que lleva su nombre, siendo estudiante en Harvard; creó la primera de estas cajas para facilitar el estudio de la conducta de alimentación de las ratas. Desarrolló sus principios de análisis de la conducta y sostuvo que era indispensable una tecnología de cambio de conducta. Atacó el uso del castigo

para cambiar la conducta y sugirió que el uso de recompensas era más atractivo desde el punto de vista social y pedagógicamente más eficaz. Skinner adoptó las máquinas de Pressey con algunas modificaciones para que no estuvieran restringidas a la selección de respuestas alternativas y aseguró que el refuerzo intermitente y frecuentemente de respuestas correctas era la causa de la alteración de la conducta. Por este motivo, organizó la instrucción en pequeñas unidades llamadas marcos. Después de cada marco que presentaba información al estudiante se le pedía que diera una respuesta a una pregunta que se comparaba con la respuesta correcta. Si coincidían se daba un refuerzo. En vista de que los errores no generaban refuerzos se trataban de evitar, lo cual se lograba haciendo que los marcos fueran muy cercanos entre sí.

The Behavior of Organisms (1938); Walden Two una novela sobre la sociedad utópica donde la conducta de cada persona se establece mediante los principios del condicionamiento (1948); también escribió su propia biografía, particulars of my Life (1976); a este le siguió una segunda autobiografía The Shapping of a Behaviorist. Para Skinner el aprendizaje se daba por medio de refuerzos, él sugería los refuerzos positivos, al igual que Pavlov llamó al reflejo condicionado proceso de aprendizaje.

Jerome Bruner

Biografía

Psicólogo estadounidense nacido en Nueva York. Se graduó en la universidad de Duke en 1937; después se fue a Harvard donde en 1941 consiguió su título de doctor en psicología. Al comienzo de la Segunda Guerra Mundial, Bruner empezó a investigar en el campo de psicología social. Durante la guerra, ingreso en el ejército y trabajo en el departamento de psicología de cuartel. Después de la guerra, volvió a Harvard y publicó en 1947 un trabajo sobre la importancia de las necesidades en la percepción. En este estudio se llegó a la conclusión de que los valores y las necesidades determinaban las percepciones humanas. La psicología cognitiva había tenido mucha influencia y ésta intentaba desarrollar las habilidades intelectuales del sujeto, para que éste obtuviera el máximo conocimiento. En 1960, Bruner fundó el Centro de Estudios Cognitivos de la Universidad de Harvard y le dio un fuerte impulso a la psicología cognitiva para que fuese considerada como disciplina científica. Bruner mantuvo la regla básica de la ciencia: observar los fenómenos, y a partir de esa observación, elaborar las conclusiones.

Las teorías de Bruner tienen como punto de referencia a Vygotsky y Piaget. Para Piaget, el desarrollo del lenguaje constituye un subproducto del desarrollo de otras operaciones cognitivas no lingüísticas. Bruner piensa que esta teoría tiene el defecto de que no establece una correlación entre el desarrollo del lenguaje y el desarrollo cognitivo. Con la psicología soviética tiene puntos en común, pero el punto más fuerte de unión entre la teoría de Vygotsky y la de Bruner, es que para ambos, la interacción y el diálogo son puntos clave en su teoría. Comparten la idea de que muchas de las funciones intrapersonales, tienen su origen en contextos interpersonales. Muchos teóricos procedentes del campo de la ciencia, también han tenido una enorme influencia en el desarrollo de su teoría. Su teoría es radicalmente social, son las interacciones con los adultos las que constituyen la clave que explicaría la adquisición del lenguaje. Para Bruner, el niño no adquiere las reglas gramaticales partiendo de la nada, sino que antes de aprender a hablar aprende a utilizar el lenguaje en su relación con el mundo. El lenguaje se aprende usándolo de forma comunicativa, la interacción de la madre con el niño es lo que hace que se pase a lo lingüístico; en estas interacciones, se dan rutinas en las que el niño incorpora expectativas sobre los actos de la madre y aprende a responder a ellas. Estas situaciones repetidas son llamadas formatos. El formato más estudiado por Bruner ha sido el del juego, en el que se aprenden las habilidades sociales necesarias para la comunicación antes de que exista el lenguaje. Los adultos emplean estrategias a las conductas del niño y se sitúan por encima de lo que le permiten sus competencias. Este concepto es conocido como andamiaje y es una de las claves dentro de las nuevas teorías del aprendizaje

Entre sus obras destacan: *A study of thinking* (1956), *The process of education* (1960), *Toward a theory of instruction* (1966), *Studies in cognitive growth* (1966) La postura que mantiene Bruner sobre los problemas de la educación se puede resumir así: "si quieres saber cómo aprenden los alumnos en el aula, estúdialos en la escuela y no pierdas el tiempo estudiando palomas o ratas". Bruner defiende la posibilidad de que los niños vayan más allá del aprendizaje por condicionamiento. Para Bruner el niño desarrolla su inteligencia poco a poco en un sistema de evolución, dominando primero los aspectos más simples del aprendizaje para poder pasar después a los más complejos.

CAPITULO IX

INSTRUMENTOS
DE
INVESTIGACION

ENCUESTA A DOCENTES

1- Cuántos años de antigüedad docente posee?

Menos de 5 años

Entre 5 y 10 años

Más de 10 años

2- Se ha desempeñado en distintas instituciones a lo largo de su carrera?

SI NO

Si es afirmativo, en cuántas?

3- Estas Instituciones pertenecen a:

Sistema público

Sistema privado

Sistema Municipal

4- En la Institución en la cual se desempeña actualmente, cuántos años de antigüedad posee?

Menos de 5 años

Entre 5 y 10 años

Más de 10 años

5- Cuántos equipos de trabajo ha generado en el año para producir cambios significativos?

Uno

Dos

Más de dos

6- ha realizado este año perfeccionamientos o actualizaciones que tengan que ver con su tarea diaria?

SI NO

Si es afirmativa su respuesta.

Los perfeccionamientos son:

OBLIGATORIOS.....

VOLUNTARIOS.....

Cuántos de cada uno?

1

2

3

Más de 3

7- Sobre qué temática lo ha realizado?

Psicología Infantil

Ciencias

Matemáticas

Artística

Lengua

Otros

8- Participa en acciones extracurriculares?

SI

NO

Para sus alumnos

Para las familias

Para ambos

Propuestas por la institución

Propuestas por pares

Propuestas por la red comunitaria

Por su propia propuesta

9- Presenta inasistencias?

SI

NO

Los motivos de las mismas son:

Enfermedad
Enfermedad de familiar
Causas particulares

10-Considera usted que, el salario actual es acorde a su desempeño laboral?

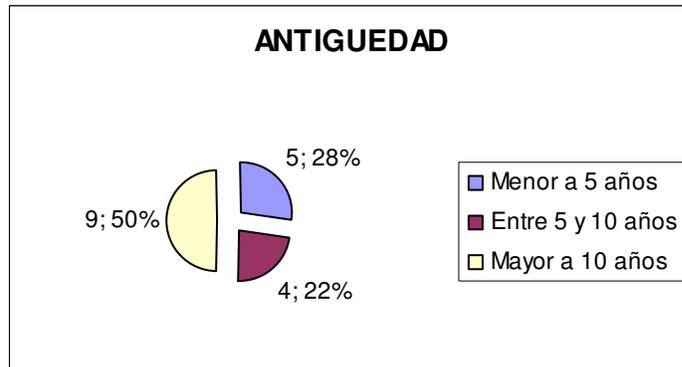
1 muy en desacuerdo

2 en desacuerdo

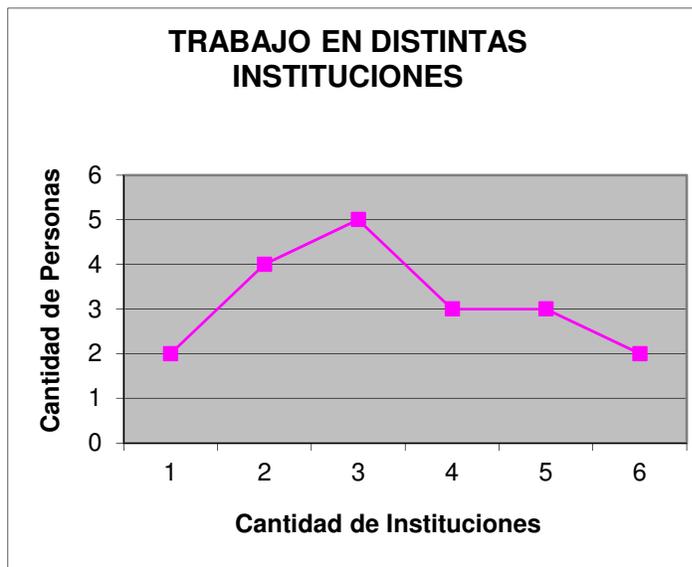
CAPITULO X

GRAFICOS

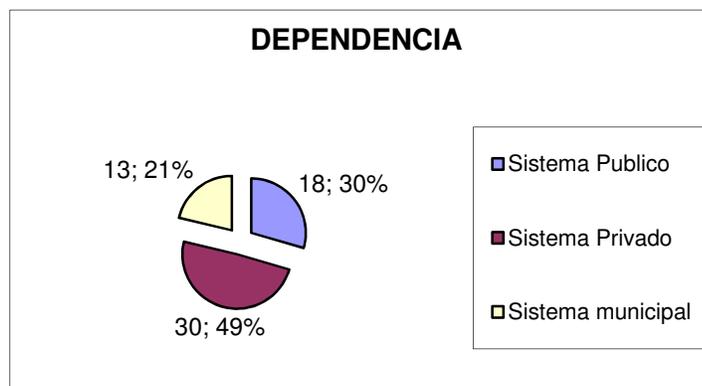
1.



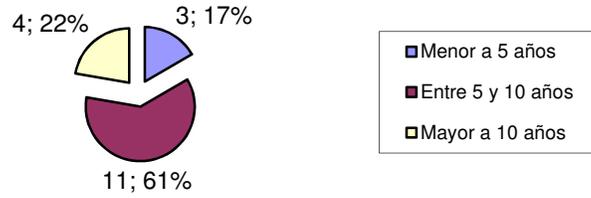
2.



3.

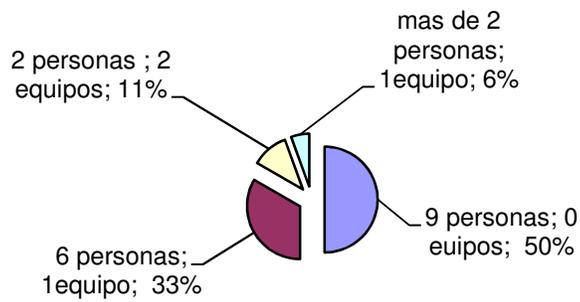


ANTIGUEDAD EN LA INSTITUCION



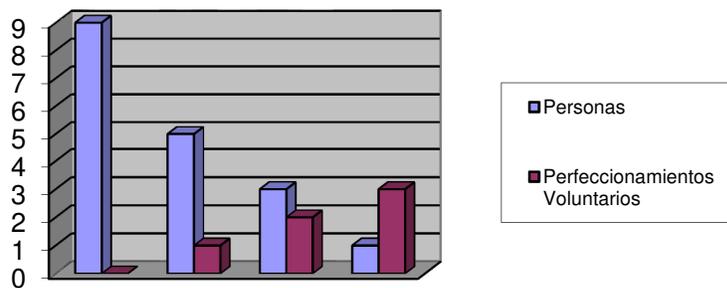
5.

EQUIPOS DE TRABAJO QUE HA GENERADO PARA PRODUCIR CAMBIOS SIGNIFICATIVOS

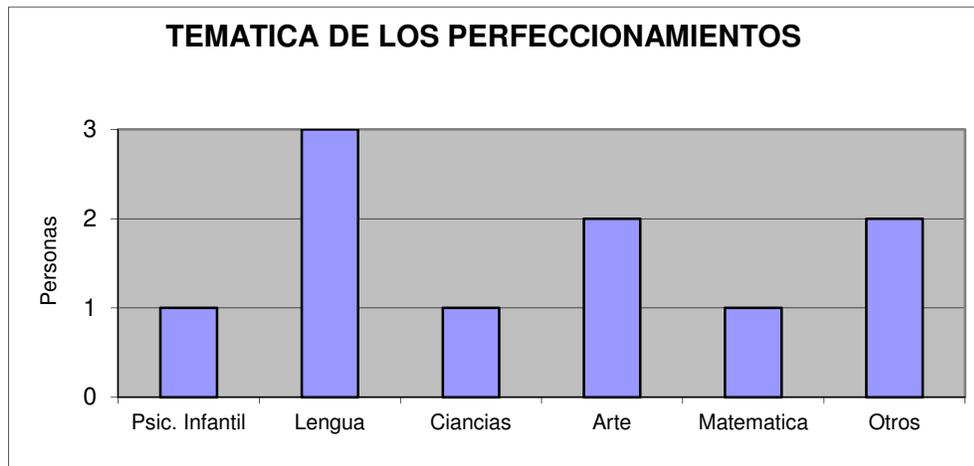


6.

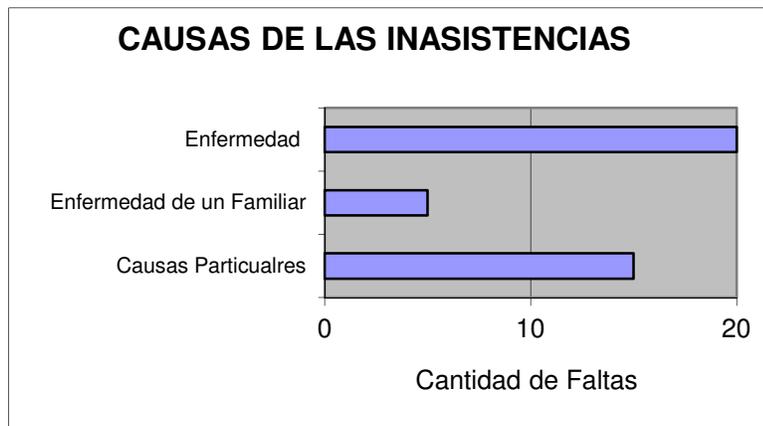
PERFECCIONAMIENTOS



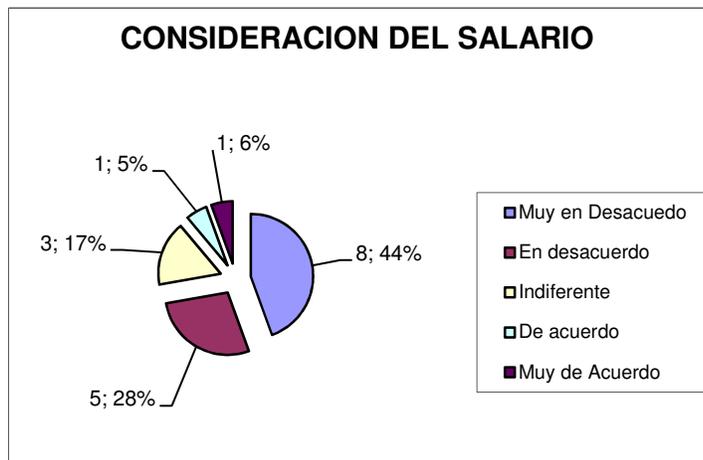
7.



8.



9.



- **GRAFICO 1**

ANTIGÜEDAD DOCENTE:

La mitad de las docentes encuestadas, tienen una antigüedad media en su trayectoria. (más 10 años).

Menos de un cuarto de los mencionados tienen una antigüedad docente entre 5 y 10 años y sólo una minoría están iniciándose en la carrera con una antigüedad de menos de 5 años.

- **GRAFICO 2**

TRABAJO EN DISTINTAS INSTITUCIONES

El personal se ha desempeñado en su trayectoria en diferentes instituciones, que oscilan en una cantidad entre 2 a 6 de las mismas.

- **GRAFICO 3**

DEPENDENCIA

La mayoría de docentes han prestado servicios en el Sistema Privado, en Sistema público provincial y Municipal es casi equivalente, aunque supera el sistema público provincial.

- **GRAFICO 4**

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCION

Más de la mitad de los actores docentes presentan una antigüedad que oscila entre los 5 y 10 años en la misma institución, casi un cuarto de los encuestados superan los 10 años de antigüedad y menos de un cuarto tienen un desempeño de menos de 5 años.

- **GRAFICO 5**

EQUIPOS DE TRABAJOS GENERADOS PARA PRODUCIR CAMBIOS

La mitad de los docentes no ha generado equipos de trabajo para producir cambios significativos. Un 33% ha formado un grupo de trabajo y el resto se reparte entre la creación de 1 y 2 equipos.

- **GRAFICO 6**

PERFECCIONAMIENTOS DOCENTES VOLUNTARIOS

De las docentes encuestadas, sólo la mitad no realizaron ningún perfeccionamiento voluntario, 5 personas hicieron 1, 3 personas efectuaron 2 perfeccionamientos y 1 docente realizó 1.

- **GRAFICO 7**

TEMATICA DE LOS PERFECCIONAMIENTO

El tema que sobresale en la encuesta de estos perfeccionamientos fue Lengua, en el mismo orden está Psicología Infantil, Ciencias y Matemática que fueron seleccionados por un docente cada uno.

Sólo 2 docentes respondió “otros temas”, en un % similar a Artística.

- **GRAFICO 8**

INASISTENCIAS

La mayor cantidad de inasistencias han sido presentadas por motivos de salud personal, siguiendo en orden de inasistencia por causas particulares y en menor porcentaje por atención de familiar enfermo.

- **GRAFICO 9**

CONSIDERACIONES DEL SALARIO ACTUAL SEGÚN SU LABOR

La mayoría de las docentes están en muy desacuerdo con su salario. Casi un cuarto está en desacuerdo. Un 1,6% respondió “muy de acuerdo”, en igual porcentaje “de acuerdo”, un 3,17% le es indiferente .

CAPITULO XI

CONCLUSION

La investigación llevada a cabo por la tesista, basándose en un estudio sobre un grupo de docentes, en un determinado establecimiento, analizando las causas de desmotivación en las prácticas pedagógicas de los docentes y su efecto sobre los aprendizajes de los alumnos, ha arrojado ciertos datos relevantes, tales como la antigüedad en la profesión y en la institución, indicando que la mitad de los encuestados superan los 10 años de desempeño laboral, su camino profesional ha sido desarrollado en muy pocas instituciones y un alto porcentaje permanece en la actual organización educativa desde hace más de 10 años.

Hay que considerar una referencia destacada, aquella que muestra que la mayoría de los docentes provienen de un Sistema privado.

No es evidente el interés por una superación personal y profesional creando equipos de trabajo dentro de la organización educativa para mejorar la calidad de la misma.

Los perfeccionamientos del total de los docentes son los realizados en forma obligatoria, y sólo un porcentaje menor son los que han realizado otros de temas como Lengua, Psicología Infantil, Ciencias y Matemática.

Las inasistencias si bien se observa que han sido por motivos de salud, son consideradas un número elevado y el disconformismo con el salario puede ser una muestra de de desmotivación en las prácticas pedagógicas.

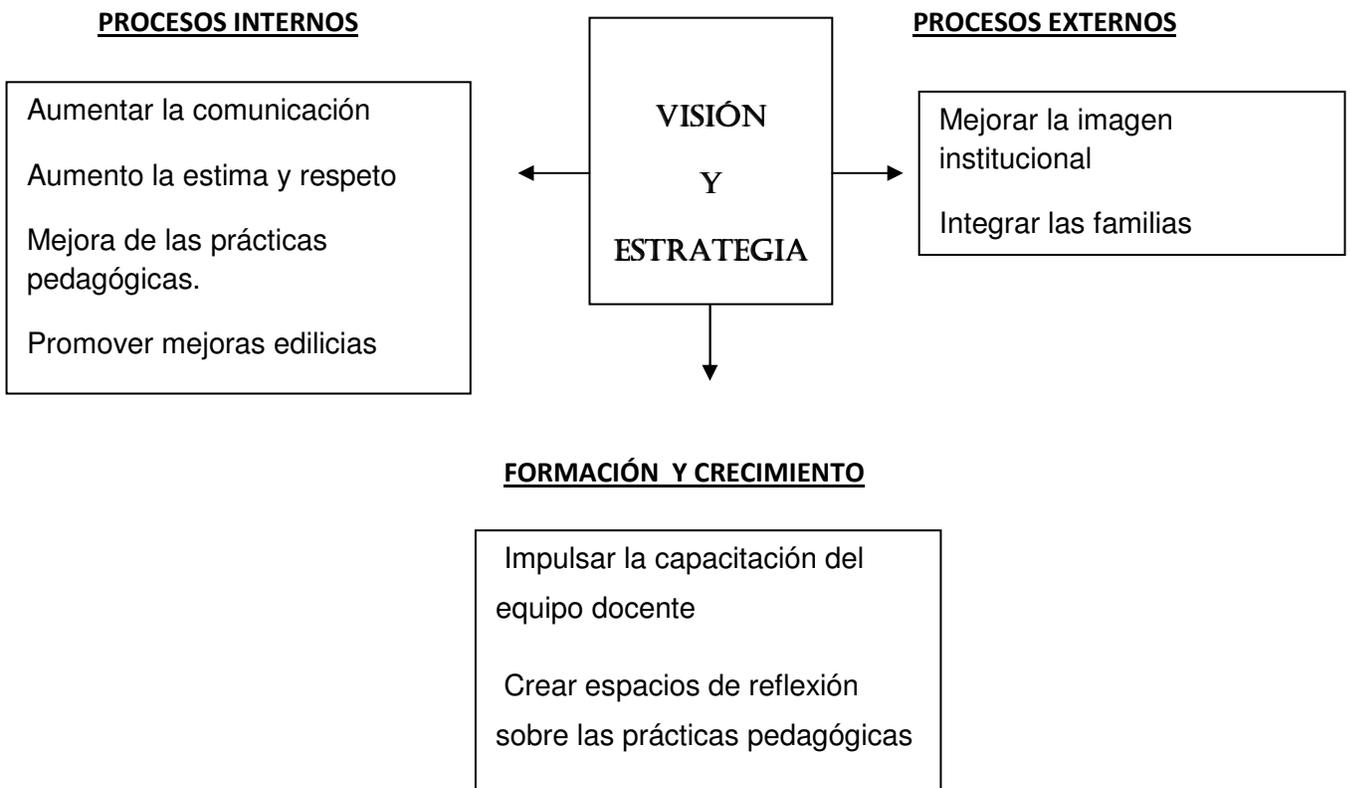
Reflexionando sobre lo mencionado anteriormente, y realizando las observaciones correspondientes se concluye que la desmotivación de estos profesionales en sus prácticas impacta directamente sobre los aprendizajes y emociones de los educandos.

PLAN
ESTRATEGICO

Teniendo en cuenta los datos relevados, se planeará el siguiente Plan Estratégico como propuesta de trabajo para producir un cambio para mejorar y lograr, de esta manera, que los docentes en tanto “profesionales”, se afiancen en una formación teórica de alto nivel, sobre la base de conocimientos aprioris y a un cierto número de esquemas de percepción, de análisis y de decisión, que movilicen sus saberes conscientemente.

A ésta profesionalización del docente es necesario agregar la práctica reflexiva que exige la capacidad de evaluar permanentemente sus actos profesionales y de completar su “saber y su saber hacer” (Perrenoud, Ph.,1994) sobre la base de su experiencia y a los hechos con los que le toca enfrentarse.

Como práctico reflexivo, siempre pondrá en duda, comparará y contrastará su formación inicial, para revisar permanentemente todo su desempeño dentro de los contextos en los que le lleve actuar. Esta revisión se tiene que constituir, regular y metódicamente hasta instalar, en lo que Perrenoud llama la paradoja de “la rutina de cambio”.



ACTIVIDADES CRÍTICAS (efectivas y significativas)

A).Año lectivo: En el primer período escolar, se realizarán las siguientes actividades:

DIAGNOSTICO

- Revisión de la evaluación final docente del ciclo lectivo anterior.
- Propuesta de un cronograma de reuniones anuales.
- Revisión de: matrícula inicial y final
- Revisión de asistencia a las convocatorias de la institución.
- Revisión de actas de Reuniones de padres.
- Relevamiento de datos sobre reconocimiento institucional.

B).Proyecto de trabajo anual

- Propuestas de acciones superadoras con el fin de mejorar.
- Acuerdos para la circulación de la información efectiva. (Circulares internas, pizarra de comunicación, cuaderno, Libro de instrucciones, etc.)
- Organización de Encuentros con la comunidad (eventos deportivos, recreativos, ferias de diferentes disciplinas, jornadas de lectura, paseos y visitas a distintos lugares culturales, naturales y comerciales).

a-Propuesta de trabajo en el trimestre

-Planificaciones con respecto a la capacitación docente: una capacitación por trimestre con personal idóneo.

- La comunicación interna: organización del personal abocado al proyecto comunicacional (designación de docentes, reuniones a fin de acordar instrumentos a utilizar, carteleras informativas, uso medios tecnológicos: email, celulares).

-La comunicación externa: Idem anterior, notas en cuadernos de comunicaciones de los alumnos, convocatoria a reuniones comunitarias, uso de recursos tecnológicos.

-Desarrollo de los contenidos de las mismas, control y evaluación de éstas en proceso.

b-Resultados del trimestre

Evaluación integral del proceso a través de las prácticas en aula, de la documentación presentada por el docente a dirección, la observación directa y el registro de éstas.

Convocatoria a reuniones presentando la documentación pertinente donde se constate los resultados del proceso.

<u>OBJETIVO</u>	<u>META</u>	<u>PROCESO</u>	<u>ACTIVIDADES CRITICAS</u>	<u>FACTOR CLAVE DE EXITO</u>	<u>INDICADOR</u>
Propiciar en la Organización Educativa una mejor calidad.	Crear espacios para la reflexión sobre las prácticas.	Reflexión docente	Reuniones de docentes para lectura de documentos pedagógico-didácticos. Reuniones de docentes de seguimiento de casos	Asistencia y compromiso docente.	-No. de reuniones de lectura. -porcentaje de asistencia. -Tipo de textos leídos y discutidos en reuniones. -No. De casos en seguimiento.
		Aplicación del Diseño Curricular	Decidir tema anual del proyecto transversal.	Acuerdo transversal	-No. De áreas o materias en las que se dicta el tema transversal.
			Reuniones de	Asistencia y	-No. De

			docentes para la discusión de estrategias para la enseñanza de los contenidos del Diseño Curricular.	compromiso docente para las reuniones. Conocimiento de estrategias didácticas.	reuniones de discusión de estrategias. -Porcentaje de asistencia -No. De contenidos tratados.
	Impulsar la Capacitación de los docentes.	Capacitación del personal docente.	Realizar diagnóstico de necesidades y áreas de capacitación del personal docente.	Plazo de presentación y consideración de los instrumentos del diagnóstico s/capacitación. Contar con instrumentos de diagnóstico suficientes.	-No de instrumentos de diagnóstico considerados. -Calidad del informe de diagnóstico producido.
			Recibir a los representantes de editoriales sobre temas de capacitación docente.	Mantener contactos fluidos con editoriales correspondiente	-No. De entrevistas con representantes de editoriales.

			Convocar a Técnicos Regionales para la capacitación docente en las áreas que surjan del diagnóstico.	Contacto con Centro de Investigación educativa.	-No. De entrevistas con representantes del CIE. Acuerdo de capacitación.
			Realización de Jornadas de capacitación docente con diferentes modalidades y para las áreas que surjan del diagnóstico	Ejecución del Cronograma de Capacitación acordado con CIE. Asistencia y compromiso docente para las reuniones.	-No. De jornadas de capacitación realizadas. -Porcentaje de asistencia .Acuerdos pedagógicos suscriptos en jornadas.
	Estimular los acercamientos a la institución de los distintos posibles clientes	Articulación	Organizar proyecto de articulación con el nivel primario.	Acordar proyecto de articulación con el nivel primario.	Ejecución del proyecto de articulación con el nivel primario.

Favorecer la comunicación institucional interna y externa	Determinar y comunicar aspectos organizacionales	Organización institucional	Reunión de inicio para organizar el proyecto institucional.	Plazos de organización institucional. Asistencia y compromiso docente para las reuniones.	-Ejecución del orden del día propuesto para la reunión. -Porcentaje de asistencia.
			Ver disposiciones administrativas de ingreso.	Contar con normativa actualizada sobre ingreso.	Porcentaje de resolución de ingresos efectivos en casos de consulta a la normativa.
			Determinar fecha de inscripción.	Plazos de organización de actividades previas al inicio del ciclo lectivo.	
			Conformar las listas de los ingresantes.	Plazos de organización de actividades previas al inicio	Porcentaje de listas completadas en tiempo y

				del ciclo lectivo.	forma.
			Entrevistas a padres.	Cronograma correspondiente.	Entrevistas realizadas en tiempo y forma.
			Proyecto Anual de Salidas y Paseos.	Disponer y conocer normativa sobre salidas educativas. Plazos de organización institucional.	Proyecto institucional sobre salidas educativas.
			Controlar los transportes para las posibles salidas.	Contar con la documentación correspondiente en los plazos determinados.	No. De salidas autorizadas en transportes contratados.
		Comunicación Institucional	Entregar los Cuadernos de Comunicaciones a los alumnos.	Contar con suficientes cuadernos de comunicaciones para el	Porcentaje de cuadernos de comunicación entregados a los alumnos.

				período de matriculación.	
			Cumplimentar los Libros de: Reuniones con el personal , Circulares Internas y de Instructivos.	Plazos de organización institucional.	Porcentaje de docentes notificados en tiempo y forma.
		Apertura Comunitaria.	Acordar con el equipo docente las propuestas de actividades con padres en el año.	Compromiso del equipo en las propuestas de actividades con padres.	Acuerdo institucional sobre objetivos y modalidades de las actividades con padres.
			Determinar Actividades para : Día del Niño, Día de la Familia, Despedida a los egresados, etc.	Plazos de organización institucional	Cantidad y calidad de las actividades con padres.

		capacitación	Acordar con el equipo los temas a tratar en las reuniones pedagógicas y quién las organiza. Acordar cronograma	Plazos de organización institucional. Compromiso del equipo en la capacitación docente.	Logro del cronograma y responsables de las reuniones pedagógicas.
		Articulación	Controlar las actividades de los alumnos con capacidades diferentes integrados.	Informes de los docentes sobre alumnos integrados. Obsevaciones de clases con alumnos integrados.	No. De alumnos integrados.
		Comunicación Institucional	Reuniones con docentes de las áreas especiales.	Asistencia y compromiso a las reuniones.	-No. De reuniones. -Porcentaje de asistencia de docentes

					especiales.
			Observaciones y evaluaciones de las visitas a las salas.	Documentar las observaciones.	Registro de las observaciones

Esta tesista proyecta su misión en lograr generar el entorno adecuado para que la motivación se incremente en el personal. Se cuidará que diferentes aspectos tales como el trato de las personas, planes de carrera, ambiente de trabajo, definición de objetivos, tareas, etc., no desmotiven a los docentes.

Se considera que cada docente puede tener diferentes tipos o dimensiones de necesidades que le motivan a satisfacerlas. Si se logra cubrir esas necesidades, las personas adquirirán un compromiso con la organización educativa de acuerdo con el tipo de necesidades cubiertas.

Para aquellos docentes que aparte de las necesidades económicas, valoran el crecimiento personal, se acercará para su consideración planes de carrera, retos nuevos, incorporación de conocimientos nuevos (formación, nuevas experiencias, tareas diferentes, etc.)

Es un convencimiento que estos profesionales de la educación, necesitan compartir objetivos, misión, y otros aspectos trascendentales, con la organización a que pertenecen. Para ellos se dispondrá de una buena comunicación de los objetivos a conseguir, compartir la definición del futuro de la institución.

Se facilitará autonomía en la toma de decisiones que les permita desarrollar con libertad sus criterios. Estos docentes deben percibir que forman parte del proyecto institucional.

Gracias a esa identificación, se facilitará el logro de objetivos, implementando cambios en los sistemas y procesos.

Se tomará en cuenta el potencial de cada docente proponiéndole un desarrollo del mismo como agente multiplicador entre sus pares considerando y haciendo valer el trabajo valioso que cada persona desarrolle en sus correspondientes fortalezas.

Saber detectar y aprovechar las potencialidades de cada docente, será una de las grandes responsabilidades, que como responsable de la institución, se considerará en las actividades de desarrollo. Las consecuencias se verán reflejadas en una mayor seguridad para realizar eficientemente el trabajo, una mayor satisfacción en su crecimiento profesional, lo que causará un compromiso moral para que trabaje y colabore en el desarrollo de mayores responsabilidades laborales.

Se crearán hábitos institucionales en los que diariamente se valore el esfuerzo del trabajador y sobre todo se humanice el trato en la relación laboral

A través de la comunicación se sensibilizará al personal sobre la importancia de la cultura organizacional; de esa manera la constante interrelación ayudará no solamente a conocerla sino a ejecutarla, para que éste se identifique con ella y pueda empatizar con las intenciones estratégicas de organización institucional.

La tesista considera que la comunicación es la base de toda interrelación, la llave que abrirá la atención de los docentes y será la constante que le permitirá involucrarse con las tareas que día a día surgen en los procesos de trabajo.

Físicamente, se trabajará con la Asociación Cooperadora a los efectos de aunar esfuerzos para ofrecer a los docentes un lugar cómodo, con la libertad de decorar su área de trabajo con distintivos personales. El crear un ambiente de trabajo de confianza y cordialidad se cree que inducirá al empleado a sentirse placenteramente más centrado en involucrarse con mayor compromiso.

Al fijar conjuntamente los objetivos tendrán el compromiso moral de alcanzarlos, porque ellos mismos han establecido tiempo y forma en los que darán resultados para el beneficio de la organización y de ellos mismos.

Esta capacidad los hará sentir con una mayor libertad para ser creativos en sus planificaciones; si a esto se le agrega la facultad de decisión, sus estrategias docentes, tenderán a desarrollarse y su compromiso por hacer efectivamente su trabajo se volverá una constante en sus funciones.

Esta investigadora considera que, un ambiente organizacional de apoyo, elogiar al docente por el trabajo realizado, mostrar interés en sus propuestas, logros o problemas, hacerlo sentir parte fundamental en el desarrollo del Proyecto Educativo, otorgándole mayor autonomía, mayores facultades, apoyándolo en sus metas, permitiéndole una mayor participación, expresando sus ideas u opiniones, incentivando a que dé sugerencias, brindar posibilidades y oportunidades de que tenga una mayor relación con sus compañeros, creando grupos o equipos de trabajo y actividades, eventos o reuniones sociales, ofrecer un buen ambiente de trabajo, donde se sienta cómodo, logrando un mejoramiento de la infraestructura, instalaciones adecuadas y apropiadas y elementos y

materiales necesarios para el desarrollo de sus estrategias en sus prácticas pedagógicas, impulsarían al profesional una motivación suficiente para desempeñar su rol, impactando de manera superadora en los aprendizajes de los alumnos.

Es importante considerar que la confianza y motivación, deberán ser los factores que den a los docentes el impulso para tener mejores resultados, porque un ambiente organizacional de apoyo impulsará el involucramiento de éstos en el trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Aprile, Elio: urgencias y cenizas. Bs.As, Ed.Corregidor, 1997.
- Aristóteles: Política. Buenos Aires. Alianza Editorial, 1995. ISBN: 950-40- 0134-3)
- *.Colectivo de autores: Fundamentos de la Educación. Madrid, Editorial Pueblo y Educación, 2000 .*
- Defior Citoler, Sylvia: Las Dificultades del aprendizaje, un enfoque cognitivo. Ediciones Aljibe, 2000
- Díaz Domínguez, T. : Modelo para el trabajo metodológico del proceso docente en los niveles de carrera, *disciplina, año académico. Tesis de opción al grado científico de doctor en Ciencias Pedagógicas. UPR; 1998.*
- *Dr. Blanco Pérez, Antonio: Introducción a la sociología de la educación. Ciudad de la habana 1997.Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.*
- *Dr. Álvarez de Zayas, Carlos y Dr. Sierra Lombardía Virginia M.: LA UNIVERSIDAD DE EXCELENCIA. Versión Electrónica. GEDES.UPR Documento de consulta presentado a la V Conferencia Iberoamericana de Educación y que fue utilizado como base para la elaboración de la Declaración de .Buenos Aires.*
- Como se hace una tesis” UMBERTO ECO Edit. Gesisa Barcelona 2004
- E.Woolfolk, Anita: Psicología educativa .Prentice Hall, HispanoaméricaS.A. 1999. Páginas.(134,247)
- Eliot: Investigación como Practica de la enseñanza . edit. Morata, Madrid 2000
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, El protocolo de investigación, México, Me Graw-Hill, 2002.
- Ley Nacional de Educación No.26.206
- Ley Provincial de Educación No.13.688
- Norton y Kaplan: Manual de Cuadro de Mando Integral. Harvard Bussines, 2006 capítulo I-II-III)
- Perrenoud Philippe. La construcción del éxito y fracaso escolar. La Coruña, fundación PAIDEU. Madrid. Ediciones Morata 1996. 3ra edición 2001.
- Philippe Lorino: El control de gestión estratégico. Alfa omega, 1996.
- Sacristán, Jimeno: “Comprender y transformar la enseñanza”. Madrid Edit. Morata, 2006

- *Seibold, Jorge R.: Reflexiones sobre un nuevo concepto de calidad educativa que integre valores y equidad educativa. Bogotá, Colombia. Edit Grupo Altamira, Junio 2000. (Pág 205-218)*
- TOJAR HURTADO, JUAN CARLOS "PLANIFICAR LA EDUC. EDUCAT. UNA PROPUESTA INTEGRADA. SERIE INNOVACIONES. Fundec. Buenos Aires, 2001 cap.V capítulo 105.
- *Tunnerman, Carlos: El educador ante el nuevo siglo. Madrid, Grupo Anaya S.A., 1997.*
- Pagina web: Fuente: www.noticias.com