



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DEPARTAMENTO DE ORIENTACION



COMPRESION DIALECTICA DE LA RELACION LABORAL DEL
ORIENTADOR Y ESPECIALISTAS CON EL PERSONAL DOCENTE.

Trabajo presentado como requisito parcial para obtener el título de Licenciado en
Educación Mención Orientación

Tutora. Licda. Profa. Bárbara Rondón

Autoras:

Lisbeth Ramos C. I. V: 11.981.913

Rosa Rodríguez C.I. V: 7.092.855

Valencia, febrero de 2015.-

AGRADECIMIENTO

Damos Gracias a Dios Todo Poderoso, por estar en todo momento asistiéndonos con su gracia Divina.

A nuestras familias, por su apoyo y acompañamiento dándonos fuerzas y ánimo para culminar con éxitos esta carrera.

A nuestra comunidad estudiantil por su motivación e impulso para seguir preparándonos como profesionales.

A nuestros compañeros y amigos, con quienes compartimos y aprendimos experiencias en nuestro pasó por la universidad.

A todos nuestros profesores con quienes construimos nuestro proceso educativo profesional.

Especialmente, agradecemos a nuestras tutoras y amigas las profesoras Marisol Rodríguez y Barbará Rondón por su paciencia y tolerancia, como también por su exigencia y buen consejo en la elaboración de nuestro trabajo de grado.

Rosa Rodríguez y Lisbeth Ramos.

DEDICATORIA

Este trabajo de grado está dedicado al esfuerzo y al compromiso propio como valoración y enriquecimiento de nuestras capacidades profesionales.

A la comunidad estudiantil donde fue llevada a cabo la investigación.

A nuestros hijos.

Rosa Rodríguez y Lisbeth Ramos

APROBACION DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado (a) por el (la) ciudadano(a) -
----- para optar al Grado de
Licenciada----- Mención-----
-----, considero que dicho(a) Trabajo de Grado reúne los
requisitos y meritos suficientes para ser sometido(a) a la presentación pública y
evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de ----- a los ----- del mes de ----- de -----

Licenciada Bárbara Rondón

C.I.

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO.....	2
DEDICATORIA.....	3
APROBACION DEL TUTOR.....	4
INDICE GENERAL.....	5
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I.....	9
El fenómeno.....	9
Intencionalidades.....	13
Directrices.....	13
Justificación.....	14
CAPÍTULO II.....	15
Marco Referencial.....	15
Referentes teóricos.....	15
Teoría de la Complejidad.....	16
Teoría de la cooperación y la competencia.....	17
Antecedentes.....	22
Referente Conceptual.....	26
Perfil del Docente.....	27
El rol del docente.....	29
Perfil del Orientador.....	30
Perfil del Psicólogo Escolar.....	33
Perfil del Psicopedagogo.....	35
Coordinación de protección y desarrollo estudiantil en planteles.....	37
CAPÍTULO III.....	38
Marco metodológico.....	38
Naturaleza de la investigación.....	38
Epistemología del método.....	39
Momentos de la investigación.....	40
Recogida de datos.....	42
Análisis e internalización.....	43
Elaboración del informe.....	43

Instrumentos para la recolección de datos.....	43
La Entrevista.....	44
La observación.....	45
Informantes Claves.....	45
Método de muestra.....	45
Recolección de Datos.....	46
Validez de la investigación.....	47
La Triangulación.....	48
CAPITULO IV.....	50
Análisis e Interpretación de la Información.....	50
Datos categóricos: entrevista nº1.....	50
Análisis y categorización por segmentos nº1.....	55
Análisis de contenido. Entrevista 1.....	62
Datos categóricos: entrevista nº2.....	73
Análisis y categorización por segmentos nº2.....	79
Análisis de contenido. Entrevista 2.....	90
Datos categóricos: entrevista nº3.....	98
Análisis y categorización por segmentos nº3.....	101
Análisis de contenido. Entrevista 3.....	108
Datos categóricos: entrevista nº4.....	116
Análisis y categorización por segmentos nº4.....	119
Análisis de contenido. Entrevista 4.....	125
TRIANGULACION DE LA INFORMACION.....	129
INTERPRETACION DE LA INFORMACION.....	133
Rol del Docente. Resolución de Conflictos.....	133
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	138
ANEXO.....	139
Guiones de entrevistas para Docentes y especialistas.....	140
Cuadro de observaciones.....	141



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
 DEPARTAMENTO DE ORIENTACION



COMPRESION DIALECTICA DE LA RELACION LABORAL DEL
 ORIENTADOR Y ESPECIALISTAS CON EL PERSONAL DOCENTE.

Autoras:

Lisbeth Ramos C. I. V: 11.981.913

Rosa Rodríguez C.I. V: 7.092.855

Valencia, febrero de 2015.-

RESUMEN

La presente investigación centra su propósito en Comprender la dialéctica en la relación laboral del Orientador y especialista con el personal Docente en la Unidad Educativa Colegio “Clara de Casanova” Mariara estado Carabobo. Conocer el por qué se ha hecho tan difícil el trabajo en conjunto de docentes, orientador y especialistas, si tienen como fin común mejorar la calidad del proceso educativo para el desarrollo integral del estudiante. Para llegar a la comprensión de este fenómeno se investigó desde el modelo paradigmático cualitativo, entrevistando a la Orientadora, la Psicóloga, la Psicopedagoga y una Docente como informantes claves, por medio del método de estudio de caso interpretado desde la perspectiva Holístico-Inductivo-Ideográfico teniendo en consideración la teoría de la Cooperatividad de los hermanos Johnson y la teoría de la Complejidad de Edgard Morín, entendiendo que en la dialéctica que resulta entre los docentes, Orientador y especialistas que convergen en la institución educativa, existen perspectivas distintas del desempeño del otro, el trabajo es individualista propiciando conflictos alejándose de la creación de una estructura operativa que les permita un trabajo cooperativo para alcanzar el éxito en el proceso educativo de los estudiantes.

Palabras claves; competencia, cooperación, vinculación, conjunto, proceso.

Línea de investigación: área disciplinar de la Orientación, Proceso de Cambio personal en el contexto organizacional, la temática del Bienestar personal – social, subtemática del clima organizacional.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DEPARTAMENTO DE ORIENTACION



COMPRESION DIALECTICA DE LA RELACION LABORAL DEL
ORIENTADOR Y ESPECIALISTAS CON EL PERSONAL DOCENTE.

Autoras:

Lisbeth Ramos C. I. V: 11.981.913

Rosa Rodríguez C.I. V: 7.092.855

Valencia, febrero de 2015.-

ABSTRACT

This research focuses purpose Understanding dialectics in the employment relationship of Guiding and specialist teachers in the Education Unit "Clara de Casanova" College Mariara Carabobo state. Knowing what has been done by working together teacher, counselor and specialists that hard, if they have the common goal to improve the quality of the educational process for the development of the student. To reach the understanding of this phenomenon was investigated from the qualitative paradigmatic model, interviewing Counselor, Psychologist, the Psicopedagoga and Teachers as key informants, by the method of case study interpreted from the Holistic-Inductive-Ideographic perspective taking into consideration the theory of cooperativity of the Johnson brothers and Complexity Theory Edgar Morin, understanding that in the dialectic which is among teachers and specialists Guiding converging on the school, different perspectives on the performance of another world The work is individualistic for battles away from the creation of an operational structure that allows them a cooperative work to succeed in the educational process of students.

Keywords; competition, cooperation, bonding, assembly, process.

Research line: discipline of Counselling Process Personal change in the organizational context, the issue of staff welfare area - social, sub-theme of organizational climate

CAPÍTULO I

El fenómeno

Todos los seres humanos somos poseedores de habilidades y talentos, algunos conocidos, otros debemos descubrirlos. El esfuerzo que cada uno haga por descubrir y fortalecer esos talentos dependerá de cada persona. La Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI presidida por J. Delors, (1993) expresa lo siguiente: “la educación tiene la misión de permitir a todos sin excepción hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal” (pág. 12) Es importante señalar que la educación en Venezuela y el ejercicio de la profesión docente, están fundamentados en el principio, citado textualmente de la Constitución de la República (1999)

Art 2. Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

Aun cuando el Ministerio del Poder Popular para la Educación es garante de este principio, en el proceso de enseñanza y aprendizaje del sistema educativo venezolano se evidencian diversos problemas, no solo en el conocimiento sino en los valores, actitudes, familia entre otros, también ha tomado medidas para afrontar dicha situación insertando al ámbito educativo, personal especializado para dar respuesta

oportuna y superar la problemática a fin de garantizar una educación integral del ser humano.

Al mismo tiempo, por el afán de mejorar la situación anteriormente expuesta, han surgido inconvenientes con respecto a las relaciones laborales traduciéndose a enfrentamientos, discordia, rivalidades, entre los especialistas y el equipo de docentes, alejándose de la misión que tiene cada uno de ellos en el ámbito educativo, expresada en el Artículo 77, de la Ley Orgánica de Educación, (2009) :

El docente debe actuar como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, participación activa de su aprendizaje, transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

Es decir, promueven las acciones que deben adaptarse a las características de los estudiantes, al medio ambiente, a la escuela y a la localidad. Como estudiantes de educación mención orientación y como profesionales de la docencia nos interesa conocer en profundidad el por qué se ha hecho tan difícil el trabajo en conjunto si se tiene en común el mismo fin, siendo este las mejoras de la calidad del proceso educativo para el desarrollo integral del estudiante. Según cita textual de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Artículo 103: “Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones...” (pág. 28)

De cualquier forma, la vinculación entre los docentes y el equipo de especialistas ha presentado inconvenientes en el desempeño de sus funciones que obstaculizan la buena ejecución de sus roles en el proceso educativo, es decir, tanto la remisión de los estudiantes que presentan problemáticas, pedagógicas, emocionales, familiares entre otras, como las respuestas que estos dan no son oportunas. También, carecen de asertividad en la comunicación, al no ver resultados inmediatos, restándole importancia y merito al desempeño del especialista, éste a su

vez, en su afán de complacencia por figurar evade pasos importantes, como; recaudo de datos en el estudio de los casos, investigación y seguimiento escolar y familiar, este último importantísimo en la investigación.

En este sentido, con el propósito de lograr en los estudiantes un desenvolvimiento satisfactorio en el entorno escolar. Por medio de nuestra experiencia en el medio educativo se perciben que estos actores no se complementan ya que se manifiestan una diversidad de hechos, como son; debilidad en las planificaciones y evaluaciones, ausencia de planes de prevención, aumento de los estudiantes con situaciones de repitencia, embarazo a temprana edad, diversidad funcional sin diagnóstico, ni seguimiento, que obstaculizan esta vinculación efectiva, impidiendo observar, descubrir y plantear posibles soluciones a las diferentes problemáticas que impiden que se dé un proceso óptimo de aprendizaje en los estudiantes.

A través, de nuestra investigación podemos decir que la interacción es más efectiva cuando se trabaja en equipo, así como en la búsqueda de diversas soluciones con un mismo fin, girando en torno a las necesidades e intereses de los protagonistas del proceso educativo. Por lo que vemos con preocupación las distintas problemáticas que se presentan dentro y fuera del aula, sin que el equipo multidisciplinario conjuntamente con los docentes de aula logre acuerdos para promover diferentes soluciones para que los estudiantes alcancen las competencias deseadas. Ya que, un trabajo mancomunado por medio de programas o proyectos específicos como método para que los y las estudiantes logren alcanzar sus metas.

Sin embargo, este equipo de profesionales Psicólogo, Psicopedagogo, Orientador y Docentes, ejercen diferentes funciones de manera individual como; elaborar diagnóstico desde las necesidades e intereses, planificando; proyectos, planes o programas, reflejándose los diferentes objetivos propuestos, tal como se señala en el artículo 6 del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (1991), en donde se hace hincapié sobre las exigencias y deberes del docente, específicamente en los

numerales 2, 3, 4, 8, 9, 11, 13. Dicho en otras palabras, nos resulta inquietante descubrir porque si el docente es fiel al cumplimiento de dicho reglamento, contribuye al desarrollo integral de los estudiantes, cumple de forma oportuna con su desempeño laboral y aporta beneficios a la armonía del ambiente laboral, se sigan evidenciando situaciones que impiden la buena ejecución de sus roles en el proceso educativo.

Sin embargo, aunque el trabajo es individual, tiene el mismo fin dentro del proceso educativo; tanto el orientador, especialistas y docentes, deben ofrecer oportunidades para que el estudiante adquiera las diferentes competencias que le servirán para desarrollar sus talentos y realizar su proyecto de vida, por el beneficio propio y de la comunidad estudiantil. El deber ser es que estos profesionales trabajen conjuntamente, para lograr metas que lo lleven a un mismo fin.

Es por ello, que en este momento debemos tomar en cuenta el ambiente que alberga a los estudiantes, es decir; el contexto escolar, ya que, convergen todos los protagonistas del hacer educativo donde se da el proceso de enseñanza y aprendizaje tratando de cubrir las diversas necesidades e intereses de los estudiantes para alcanzar el máximo de las competencias.

En este contexto, es preciso subrayar la importancia del respeto hacia la praxis pedagógica realizada por el docente de aula regular, así como por la labor de los especialistas, pues uno y otro despliegan acciones concretas en beneficio del alumnado, a fin de desarrollar sus potencialidades y habilidades. Sin embargo, ha podido observarse a través del desempeño profesional la resistencia de los docentes de aula, a concatenar su trabajo con los especialistas en beneficio de las funciones dentro del contexto educativo.

En este sentido, para permitirle el desarrollo integral educativo y social al estudiante se pretende, con este estudio de caso profundizar en las distintas problemáticas que impiden la vinculación entre los actores de esta investigación y dar respuesta, proponiendo lineamientos claros para el eficaz desarrollo de la

funcionalidad de los docentes de aulas conjuntamente con los especialistas en la Unidad Educativa Colegio Clara de Casanova, ubicada en el estado Carabobo sector Mariara – San Joaquín.

De todo este planteamiento del fenómeno se desprenden las siguientes interrogantes:

¿Porque se presentan dificultades en la relación laboral entre el Orientador, especialistas y docentes?

¿Cuáles son las causas de que en el trabajo conjunto entre los docentes y especialistas se presenten dificultades?

¿De qué manera será posible el trabajo en equipo entre los docentes y especialistas?

¿Por qué es importante que el equipo multidisciplinario trabaje conjuntamente con el docente de aula?

Intencionalidades

Comprender la dialéctica en la relación laboral del Orientador y especialista con el personal Docente en la Unidad Educativa Colegio “Clara de Casanova” Mariara estado Carabobo.

Directrices

- Estudiar la vinculación que existen entre el Orientador, especialistas y docentes en la experiencia cotidiana.
- Describir las funciones del desempeño del Orientador, especialistas y docentes que laboran en la institución.
- Interpretar la actitud del Orientador, especialistas y docentes frente a la vinculación de trabajo que existe entre ellos.

Justificación

La educación venezolana debe garantizar las mejores condiciones para el desarrollo integral de los estudiantes, esto implica que los actores principales en el contexto educativo trabajen conjuntamente a fin de responder a esta necesidad. Por lo que esta investigación contribuye a esclarecer las formas éticas del trabajo en equipo en el contexto laboral de los especialistas, el orientador y los docentes en los centros educativos, con el propósito de brindarles a los estudiantes un aprendizaje de calidad para que se desenvuelva con éxito en el proceso educativo.

Por tal motivo, creemos que no solo se debe entender las razones que interfieren en el trabajo en equipo, sino, más bien comprender de manera individual las manifestaciones de este fenómeno.

De esta manera, la importancia que tiene esta investigación no solo está orientada a satisfacer las necesidades de la comunidad estudiantil, beneficia a los docentes, especialistas y orientadores que hacen vida en la institución, así como también contribuye en el campo profesional ya que la investigación intensiva de este estudio de caso da respuesta a situaciones futuras que se pudieran presentar con respecto al trabajo que debe realizar los especialistas, el orientador en conjunto con los docentes para el beneficio del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Cabe destacar que esta visión lo hace trascendental, el Psicólogo, Psicopedagogo, Orientador, como Docentes que en un futuro se fusionen a este equipo de trabajo, podrán comprender y evitar las dificultades que hoy se presentan, en pro al desarrollo integral de los estudiantes.

De igual manera, creemos que nuestra investigación ofrece conocimientos importantes para optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje, dando respuestas a cada una de las situaciones académicas en otros planteles educativos.

CAPÍTULO II

Marco Referencial

Toda investigación está guiada desde una perspectiva de análisis que asume el investigador, guiada por temas específicos que determinan una explicación pautada por los conceptos, categorías, y el sistema preposicional atendiendo a un determinado paradigma teórico. Para Molina (1993) “Un paradigma representa una matriz disciplinaria que abarca generalizaciones, supuestos, valores, ciencias y ejemplos corrientemente compartidos, de lo que constituye el interés de la disciplina” (pág. 18).

Referentes teóricos

Con los referentes teóricos se pretende dar una perspectiva teorizante que oriente el trabajo de investigación por lo que para Arias (1999), las bases teóricas “comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado” (pág. 39). De acuerdo a esta idea, presentamos las teorías, con las que se pretende establecer relaciones entre constructos o variables que describen y explican nuestro fenómeno para así ajustar al contexto donde se desarrolla nuestro estudio, para el análisis e interpretación de los sucesos estudiados.

Para nuestra investigación es importante estudiar los sucesos que se presentan en las relaciones entre los profesionales que se desempeñan en la institución y que intervienen directamente en el proceso educativo, sabemos que no solo por la interacción diaria se presenta el fenómeno, para esto desde la perspectiva de la teoría de la Complejidad de Edgar Morín y de la cooperación de los Hermanos Johnson se estudio este caso de investigación.

Teoría de la Complejidad

Continuamente tratamos de poner orden en todo lo que realizamos, tenemos la necesidad de aclarar las cosas y a veces nos sentimos incapaces al no lograrlo, sentimos que se nos complicas las cosas, Edgar Morín, fue el propulsor del “nuevo paradigma de la complejidad”. En 1973, el filósofo y sociólogo francés publica su libro “el paradigma perdido de la Naturaleza Humana” en el que expresa un modo de deconstrucción del conocimiento, como un proceso que implica lo social, cultural, la razón, lo espiritual y biológico del ser humano, revelando que este no debe ser visto solo desde el punto de vista cognitivo.

No somos simplicidad, en el hombre existe una relación permanente entre el orden y el desorden que si bien es cierto que crea conflictos en las interpretaciones, nos devela que todos y cada uno estamos entrelazados y que muy a pesar de los intentos de sepáranos para comprendernos, solo intenta reducirnos a ser vistos como objetos. Esta situación se presenta con frecuencia en la interrelación entre el orientador, los especialistas y docentes, cada uno a través de sus acciones y formas de expresiones trata de colocar orden a lo que desde su punto de vista seria el trabajo en conjunto de este equipo, sin darse cuenta entran en conflictos diariamente porque se creen únicos y no encuentran esos lazos que los mantiene en continua relación.

A esa capacidad de interrelacionar, encontrarle sentido a cada uno entrelazado con el otro, de comprender que las experiencias entre lo social, cultural y familiar no se pueden simplificar y que al intentar comprenderlo como un todo crea incertidumbre, es a lo que llamamos paradigma de la complejidad. Morín (1994),

describe la complejidad como, “A primera vista la complejidad es un tejido (complexus: lo que está tejido en conjunto) de constituyentes heterogéneos inseparablemente asociados: presenta la paradoja de lo uno y lo múltiple. (pág. 28)

La complejidad no es complicación, es la relación con los sistemas ricamente organizados. La complejidad es la ausencia de la posibilidad por aclarar algo, cuando no podemos dar respuesta a algo. Los principios que sustentan el concepto de complejidad están basados en la Teoría de Sistemas, la Teoría de la Información, la Cibernética, y el concepto de Auto-organización.

La Teoría de la Información, la Cibernética: nos permite comprender la autonomía de los sistemas; el todo que resulta de la interacción de las partes y la relación entre ellos, trata de la incertidumbre por comprender algo que va cambiando y construyéndose continuamente.

El pensamiento complejo está animado por una tensión permanente, puesto que es activo se va renovando y completando, está vivo, cuando entre la Orientadora, especialistas y docentes creen estar organizadas y trabajando en armonía, sucede algo inesperado y todo el avance en sus relaciones da un vuelco rotundo, los cambios de personal, las situaciones familiares, todo, influye de manera que mantiene activo el proceso de sus relaciones. El pensamiento complejo es estrategia dependiente de las personas que en un momento dado se encuentran y no señala un modelo exacto que abarque toda una misma situación para comprender de forma total una situación. Morín (1990) señala lo siguiente: “...la conciencia de la complejidad nos hace comprender que no podremos escapar jamás a la incertidumbre y que jamás podremos tener un saber total: la totalidad es la no verdad...”(pág. 101).

Aun cuando se intente entender el fenómeno estudiado, debe tenerse en consideración como un todo, de lo contrario estaremos sectorizando y cercenando situación que solo crearan más conflictos e incertidumbres.

Teoría de la cooperación y la competencia

Si bien cada hombre es único e irrepetible, no alcanza su desarrollo pleno hasta que consigue relacionarse y vivir en sociedad. La convivencia, el día a día con sus semejantes, cubrir necesidades que son resueltas en conjuntos de personas que comparten condiciones comunes o se plantean un mismo fin, lo cierto es que necesitamos de los demás para alcanzar, progresar, mejorar completarnos como personas. Es así, como esta dimensión social de la humanidad ha sido estudiada fundamentadas por distintas teorías que han evolucionado a través del tiempo aportando grandes conocimientos para la comprensión del hombre como ser social.

Cabe destacar que es evidente como en grupo se alcanza el fin propuesto, el apoyo entre los miembros de un grupo por alcanzar su objetivo los impulsa a relacionarse y estrechar entre ellos lazos indisolubles por lo menos hasta que alcanzan el fin. En el ámbito educativo aunque algunos educadores parecen ser muy individualistas saben que alcanzan el éxito trabajando en equipo, las teorías sobre el aprendizaje cooperativo están centradas en la interdependencia social.

Cada grupo, presenta características particulares definidas por las relaciones entre sus miembros, la teoría de la interrelación social estudia las maneras en que las personas se relacionan. El alemán-americano Kurt Lewin (1935), partiendo de la idea sobre los grupos como conjuntos dinámicos de Kurt Koffka, desarrolla el concepto de dinámica de grupo. Lewin explica la interacción entre los individuos pertenecientes a un grupo, refiriéndose a que el comportamiento de cada miembro y el ambiente están relacionados con la función del grupo, determinando dos aspectos significativos, mencionados por los hermanos Johnson (1999):

(a) La esencia de un grupo es la interdependencia entre sus miembros (creada por la existencia de objetivos comunes), que da como resultado que un grupo sea un "todo dinámico" que funciona de manera tal que cualquier cambio en el estado de cualquiera de sus miembros o de cualquier subgrupo afecta el estado de cualquier otro miembro o subgrupo y (b) un estado de tensión intrínseco entre los miembros del grupo motiva el movimiento hacia el cumplimiento de los objetivos comunes. (pág. 8)

Pero es la teoría de la cooperación y la competencia la que nos encamina a comprender el fenómeno estudiado, ya que el orientador, los docentes y especialistas tienen un propósito en común como lo es, el que los estudiantes alcancen el éxito en el proceso educativo. Por lo que, se revelan ciertos inconvenientes que conllevan a pensar que la dinámica entre sus relaciones está afectada, motivándonos a investigar los factores que crean esa tensión entre los miembros que impide el cumplimiento del objetivo en común.

La teoría de la interdependencia social contribuye a la comprensión del fenómeno que se estudia, ya que expresa la forma de como se estructura un grupo, determinando las interacciones de los miembros como los resultados, es decir, que si bien los factores que afectan el buen resultado tanto para los docentes como para el orientador y los especialistas, entonces se pudiera decir que puede ser la forma de cómo están estructurados, influyendo en las interacciones entre los miembros, como en los cambios que ocurren entre ellos afectando así el éxito de las metas propuestas.

Lewin, le da una nueva perspectiva social al individuo, ya no visto desde su unicidad, sino como un conjunto dinámico, por lo que describe el comportamiento como fruto de la interacción de las personas y grupos en un contexto dado, siempre mirando hacia un fin común. Por lo tanto, visto de esta manera, entonces frente a cualquier circunstancia conflictiva, se pudiera reorganizar las formas de relación y reestructurarse, ofreciendo grandes aportes en el ámbito de la comunicación como cambiar la visión individualista que se tenía del comportamiento humano.

A partir de las ideas de Lewin, uno de sus discípulos Morton Deutsch, profundizo formulando la idea de la teoría de la cooperación y la competencia pero es a fines de los años cuarenta, en la que se introducen las primeras nociones de que la interdependencia podía ser positiva (cooperación) o negativa (competencia). Es así como los hermanos Johnson, David Johnson y Roger Johnson, amplían estas investigaciones a partir de sus investigaciones en el año 1974.

Sin embargo, se debe tener presente que de esta teoría surgen muchas otras que evolucionaron con el tiempo y son muchos los investigadores que se han sentido atraídos por la teoría de la cooperación, hoy en día podemos decir que estas teorías fortalecieron el aprendizaje en las aulas, por tal razón se cree de gran importancia y aporte para la consolidación de los objetivos de este trabajo de investigación.

La teoría de la cooperación y la competencia se centra en las acciones conjuntas que realizan estas para alcanzar el fin planteado por el grupo, por lo tanto referida a la motivación extrínseca.

En este sentido, en la medida que se observe entre los miembros la cooperación, los lazos entre sus relaciones les permitirá apoyarse continuamente, encontrar formas y alcanzar el fin planteado, por el contrario si estas personas no se encuentran estimuladas, si sus intereses son individualistas, surge una interdependencia negativa y se manifestaría la competitividad, resultando la oposición, el desaliento la obstrucción de los esfuerzos del otro por ende, alcanzar las metas será más difícil. Johnson y Johnson (1999) señalan;

La interacción promotora lleva a un aumento en los esfuerzos por el logro, relaciones interpersonales positivas y salud psicológica. La interacción de oposición y la no interacción llevan a una disminución de los esfuerzos para alcanzar el logro, relaciones interpersonales negativas y desajustes psicológicos. (pág.9)

Dentro de los aspectos teóricos principales que fundamentan la cooperación se encuentra la teoría de la interdependencia social, ya que considera que el esfuerzo cooperativo está basado en la motivación, intrínseca y extrínseca, producida por las relaciones personales de trabajo, los méritos que se obtengan como la recompensa del esfuerzo en conjunto.

Sin embargo, dentro de la cooperación y la competencia se determinan unas formas básicas de comportamiento relacionado con el grupo, estas son: Independencia social, Dependencia social e Interdependencia social. Por lo que, la

independencia social es cuando se establecen metas, de trabajo o aprendizaje en donde los resultados no son afectados por las acciones del resto de los compañeros. Seguidamente, la dependencia social se da cuando se establecen metas en el trabajo, cuyos resultados son afectados por el resto de los compañeros del grupo, aun cuando nuestras acciones no afectan los resultados de los otros. Por último, se define la interdependencia social, cuando se establecen metas comunes con otros, de manera tal que los resultados de cada uno son afectados por las acciones de los otros.

Cada uno de estas formas de comportamiento en un grupo se pueden relacionar con lo que sería el trabajo en conjunto de los docentes, el orientador y los especialistas, el trabajo que realiza cada docente es autónomo en cada uno de sus grados (Independencia social), las metas planteadas entre cada uno de ellos, pueda que tengan aspectos comunes pero ninguna se verá afectada por las acciones del resto de los compañeros. Al mismo tiempo, en gran parte el trabajo realizado por el orientador y los especialistas, se verá afectado o dependerá del resto de los docentes (Dependencia social), aun cuando lo que cada uno de ellos; el orientador, psicólogo o psicopedagogo, planifique para llegar al fin deseado, no afectará el resultado de los otros.

Aunque para esta investigación, la que tiene más relevancia es la interdependencia social, ya que, es en donde se supone que los docentes, el orientador y los especialistas, se asocian para que se establezcan metas comunes específicas y a su vez, se determinen normativas propias, caminos y estrategias para alcanzarlas, entendiendo que el resultado de ello afecte a todos los miembros del grupo.

Por lo que en la participación e interacción de los actores dentro del proceso educativo como grupo de trabajo se debe reflejar la cooperación sin importar la metodología que utilicen para llegar a un cambio significativo donde debe prevalecer el tiempo dedicado para que se dé una mayor productividad del trabajo

realizado por el orientador, los especialistas y los docentes sin que este origine una competencia de manera individualista entre el equipo de trabajo.

Ya que, como seres con un pensamiento único y diversidad de criterios, es decir, que se tienen puntos de vista distintos, dentro del ámbito educativo, sin embargo, se puede llegar a entender la opinión, como la reacción que tienen cada uno de los integrantes que conforman el equipo multidisciplinario conjuntamente con el docente para lograr un mismo fin en relación al desenvolvimiento integral del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Sin embargo entre estos actores del proceso educativo se pueden dar discrepancias de criterios como se dijo anteriormente los seres humanos somos únicos e irrepetibles debido a esto siempre se darán en el entorno escolar desacuerdos: Por lo tanto, Johnson y Johnson(1995) señalan que “un importante aspecto de la interacción promotora es la controversia; es decir, el conflicto que surge cuando los miembros comprometidos de un grupo tienen diferentes informaciones, percepciones, opiniones, procesos de razonamiento, teorías y conclusiones y deben llegar a un acuerdo”(pág. 18).

Por lo tanto, dentro de una sociedad versátil siempre existirán inconvenientes como polémicas que dan origen de manera intrínseca como extrínseca a que las personas se converjan en la búsqueda de soluciones que le ayudaran a enaltecer la unión y cooperación del grupo minimizando las situaciones conflictivas fortaleciendo entonces los distintos caminos que al final te llevaran a una misma meta como lo es el que los estudiantes se desarrolle integralmente en todos los ámbitos de la sociedad.

Antecedentes

Según Tamayo y Tamayo, (2003), los antecedentes de una investigación

Trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar en enfoque metodológico de la misma investigación. El antecedente puede indicar conclusiones existentes en torno al problema planteado (pág. 125)

Para nuestra investigación se seleccionaron un conjunto de trabajos realizados con anterioridad y que en concordancia con el objeto de nuestra investigación nos guiaran como punto de partida aportando ideas y referentes en el marco de la interrelación organizacional. A estos los llamaremos antecedentes de la investigación, señalados a continuación

El interés por mejorar las relaciones interpersonales en los equipos de trabajo ha llevado a los investigadores a profundizar en temas humanos que afectan la sociabilización en equipos, grupos o empresas donde estos se desenvuelven.

En el sector educativo es evidente la intención de enfatizar la búsqueda por éxito del funcionamiento de la estructura organizativa, Monroy, J. (2013), en su trabajo de investigación “El liderazgo directivo como elemento estratégico de la efectividad del desempeño docente de la escuela estatal Rafael Saturno Guerra; parroquia Miguel Peña del municipio Valencia”, profundiza esta necesidad ubicándose bajo la línea de investigación dentro de los procesos gerenciales en Educación, asumiendo como propósito el de orientar el mejoramiento de los procesos administrativos de las instituciones del sector, dotando a los participantes de herramientas gerenciales.

La metodología en esta investigación es de tipo descriptiva, documental con diseño de campo. La población estuvo representada con una muestra intencionada censal, utilizando la encuesta tipo cuestionario de 24 preguntas cerradas y policotómica dando como respuesta las directrices que guiaron este estudio, que permitió ofrecer como resultado la descripción del proceso gerencial, el desempeño de las funciones del gerente educativo, así como el desempeño docente, que

conforman la muestra, apoyada con la teoría de Gerencia Educativa según Manes (2009) quien destaca la importancia que tiene la gerencia educativa dentro de la institución para su mejor funcionamiento

Otro estudio que ayuda como marco referencial es la investigación realizada por García, Y.(2012), tuvo como propósito, elaborar un programa de orientación para el fortalecimiento de la interrelación escuela comunidad de la Escuela Técnica Robinsoniana “Fermín Toro” Valencia – Estado Carabobo, con el fin de aportar alternativas que permitan la integración en el proceso educativo y social del área en estudio, al desarrollar una integración y un proceso de calidad, se ha de capacitar al personal para desempeñar roles y funciones de forma positiva, creativa, responsable, adecuada y oportuna.

El estudio se fundamentó en un primer momento “La biología del amor” de Humberto Maturana (1997), y en un segundo momento la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura (1983), para así entender el fenómeno planteado. Se ubico en la modalidad de Proyecto Factible, mediante una metodología cuantitativa de campo, el cual se desarrollo en tres (3) fases, fase diagnostica, selección de alternativas y la propuesta.

Dando como resultado la disposición, aceptación y compromiso por parte de la escuela y de la comunidad en participar activamente en todo lo concerniente en la integración para el beneficio de los estudiantes como principal protagonista en el sistema educativo. Por tal motivo la propuesta se estructurará en ocho (8) planes para el proceso de sensibilización, captación, reconocimiento, toma de decisiones y liderazgo ajustado a los objetivos de la investigación.

A continuación, también presentamos la investigación elaborada por Lizardo, D. (2012) titulado Interpretación del proceso de convivencia escolar desde la perspectiva del pensamiento meta-positivo. Un estudio etnográfico. Tomando como referentes a la Teoría Psico-social de Erik Erickson y la Teoría del Desarrollo Moral

de Lawrence Kohlberg. Orientado metodológicamente por Martínez en el paradigma cualitativo, modalidad etnográfica.

Este estudio Etnográfico permitió la narración de testimonios orales detallando las características de convivencia, para luego categorizar esta información, estructurarlas en categorías, relacionarla con su contexto teórico y finalmente teorizarla una vez comprendida. Por lo que se determinó que la dimensión personal de los alumnos es una representación de la influencia de los padres, necesidades insatisfechas y estrategias pedagógicas, e interfiere en la dimensión interpersonal, donde juicios, preconcepciones, emociones y sentimientos son exteriorizados, que de acuerdo al pensamiento meta- positivo obstaculizan la convivencia escolar de los estudiantes.

Por consiguiente, Chirino, O. (2010) en su trabajo de investigación titulado programa de acción en Orientación enfocado al fortalecimiento del compromiso docente y el sentido de pertenencia en los estudiantes. La línea de investigación fue el proceso de cambio personal en el contexto organizacional. Este estudio está enmarcado en la modalidad cualitativa, utilizando el método de investigación acción, la información fue recolectada a través de la observación participante, entrevista semi- estructurada y trabajo de grupos de discusión. Los resultados del programa arrojaron que la institución cuenta con poca apertura al cambio por parte de la mayoría de los docentes, la desmotivación que presentan el docente, el exceso de trabajo, Las deficiencias del desempeño docente dentro del aula, la desvinculación de la familia en el rol educativo, entre otras. Produce desarticulación y desvinculación en el sentido de identidad de los estudiantes, trayendo como consecuencia la apatía y desarraigo hacia la institución.

Asimismo, Álvarez, A. y Caicedo, R. (2010) en su trabajo titulado El Desarrollo Personal Desde La Orientación Personal En La Historia De Vida De Humberto Galindo, teniendo como línea de investigación la Orientación, educación y salud; temática: Orientación personal y grupal; subtemática: Desarrollo personal. En

el estudio nos adentramos en el proceso de investigar con el método de historias-de-vida, el cual está sumergido dentro del paradigma cualitativo, específicamente dentro del enfoque biográfico; de esta manera se produjo un acercamiento a la realidad de nuestro historiador, el cual posee una sabiduría llena de fortalezas personales y sociales, producto de sus experiencias de vida significativa.

Resultaron de este proceso las siguientes comprensiones, respecto al desarrollo personal como enfoque de la vida, la expresión diáfana de sentimientos, el firme optimismo ante la vida, el control de sí mismo, la búsqueda de nuevos horizontes, logrando de ello establecer diversas ideas para un posible programa de Orientación dentro del área de crecimiento personal a partir de la investigación con historias-de-vida.

Por lo antes expuesto podemos decir que estas investigaciones nos brindaron aportes significativos a nuestro tema a investigar, ya que se relacionan con el fin de este trabajo, que es indagar como son las relaciones interpersonales, convivencia, compromiso y desarrollo personal entre los docentes y los especialistas en su experiencia cotidiana para brindarles una atención eficiente a los estudiantes en el contexto escolar.

Referente Conceptual

La educación y la sociedad están íntimamente relacionadas, cada grupo social estructura sus propias formas pedagógicas correspondientes con los sistemas sociales generales permitiéndoles alcanzar el perfeccionamiento personal y colectivo dirigido por los planes del estado, tal como lo señala Acevedo (2007)

La educación es un fenómeno eminentemente social, tanto por su origen como por sus funciones, y presenta las dos características de los hechos sociales: la objetividad y el poder coercitivo. Es una realidad social susceptible de observación y, por tanto, de tratamiento científico. (Pág. 17)

Con el objetivo de ir perfeccionando la educación para la sociedad, Venezuela así como otros países, han sufrido cambios, propios de su evolución histórica, al margen de la legalidad y en función al desarrollo integral del estudiante, permitiendo desarrollar formas y estrategias orientadas al plan de la nación, pero que dependerán en gran parte del desempeño de quienes están al frente propiciando momentos para la interacción del aprendizaje y la educación.

Perfil del Docente

Por lo tanto, en la propuesta del Diseño Curricular del sistema educativo Bolivariano se plantea un perfil del educador como un líder impregnado de valores de identidad nacional y latinoamericana con fines para el bienestar social y colectivo capacitado en habilidades y actitudes propias del profesional docente, como: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar. También, entre las capacidades profesionales tenemos: Investigar, diagnosticar, planificar, ejecutar, evaluar y reinventar. Igualmente las facultades humanas, como: guiar acompañar orientar, ayudar, motivar, incentivar, entre otra. Promotor de grupos de estudiantes familiares y comunidades. Y sobre todo con una conciencia ética y moral para promover al estudiante y demás agentes involucrados en el proceso educativo.

Además de especificar las exigencias del perfil del docente, es preciso señalar que aun cuando el estado venezolano garantiza el derecho a la educación, es para los educadores un deber asumir el desempeño de sus funciones, Tal como lo señala la normativa legal venezolana de la Ley Orgánica de Educación, citada en el capítulo I del presente trabajo.

Inclusive, el desempeño de las funciones del docente, más allá de la vocación, la ética y la moral, depende en gran parte de las habilidades para ejercer los roles ya sea en el área de la enseñanza o en lo administrativo de sus labores, ejerciendo labores de enseñanza como: orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección, supervisión y administración. (Art. 77).

En el día a día el docente realiza un conjunto de actividades que le permiten alcanzar un fin previamente establecido a estas actividades le llamamos desempeño docente y es definido como el conjunto de habilidades personales, profesionales y técnicas que demuestran los docentes en el ejercicio de su labor. Se refiere (Day, 2005).

A toda la gama de actividades que un profesor realiza en sus trabajos a diario y que está relacionado con la preparación de clases, el asesoramiento individualizado de los alumnos, el dictado de clases, la calificación de los trabajos asignados, las coordinaciones con otros docentes y con la dirección del plantel, así como la participación en programas de capacitación. (pág. 21)

De acuerdo a lo expresado, es de vital importancia que el docente seleccione, diseñe, produzca y aplique las estrategias adecuadas a determinadas situaciones de aprendizajes. Donde la planificación de estrategias metodológicas adquiere importancia, entendiéndose como la integración de componentes tales como métodos, técnicas, procedimientos, organización del ambiente y recursos para el aprendizaje. Por otra parte, el docente debe desarrollar todo los aspectos implícitos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir todo lo concerniente a su desempeño y a los componentes curriculares que forman parte del mencionado proceso, como las labores administrativas que estos cumplen dentro del desempeño de sus funciones.

Por lo que la organización del proceso de enseñanza y aprendizaje trata de colocar cada parte en el lugar que le corresponde, en función de las necesidades de los educandos. En esta fase del proceso se ordenan los objetivos, los cuales se relacionan con los contenidos, estrategias y los recursos necesarios para el logro de los objetivos educacionales. Es decir, el docente debe ejecutar cada uno de los componentes curriculares.

Por otro lado, dentro del desempeño docente existe una función que es fundamental como lo es la evaluación, que es concebida en el Currículo Bolivariano (2007), como:

Un proceso sistemático, sistémico participativo y reflexivo que permite emitir una valoración sobre el desarrollo de las potencialidades del y la estudiante, para una toma de decisiones que garantice el logro de los objetivos establecidos en el Currículo Nacional Bolivariano. (pág. 67)

Esto quiere decir, que el docente debe interrelacionar con cada componente con la finalidad de evaluar las estrategias aplicadas para así visualizar si es necesario cámbialas en función de los educandos para lograr las metas propuestas dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

A sí mismo, el maestro antiguamente era considerado como el único poseedor del conocimiento, su rol era enseñar, explicar y se suponía que el estudiante solo escuchaba y aprendía. Cuando hablamos del rol del docente, debemos entenderlo como la función que este cumple en el proceso educativo. Hoy en día, es más activo, es propiciar oportunidades para que se dé el proceso de aprendizaje, esto va desde el conocimiento y diagnóstico de las necesidades del estudiante hasta administrar los recursos que están a su alrededor para que se adquiera el conocimiento, suponiendo esto como un conjunto de pasos dentro de un proceso que responde a las necesidades de una comunidad.

Por otra parte, esta función va mas allá de la transmisión de saberes, el docente propicias experiencias interpersonales para la práctica de los valores. Esto ha de suponer que el docente cumpla con un perfil estandarizado para determinados procesos de aprendizajes. Ser docente exige un comportamiento moral, ético ya que es el modelo a seguir por el educando. También, es importante señalar que en el proceso de aprendizaje se construye un vínculo afectivo entre el maestro y el estudiante, donde ambos aprenden. Por lo tanto, esto es un reto para cada profesional de la docencia, que como parte importante del sistema educativo debe trabajar de manera conjunta, vinculando esfuerzos para conseguir un mismo fin.

El rol del docente

Cuando hablamos del rol del docente, debemos entenderlo como la función que este cumple en el proceso educativo, antiguamente el maestro era considerado

como el único poseedor del conocimiento, su rol era enseñar, explicar y se suponía que el estudiante solo escuchaba y aprendía.

Hoy en día, el rol del docente es más activo, es propiciar oportunidades para que se dé el proceso de aprendizaje, esto va desde el conocimiento y diagnóstico de las necesidades del estudiante hasta administrar los recursos que están a su alrededor para que se adquiera el conocimiento, suponiendo esto un conjunto de pasos dentro de un proceso que responde a las necesidades de una comunidad.

Por otra parte, esta función va más allá de la transmisión de saberes, el docente propicia experiencias interpersonales para la práctica de los valores. Esto ha de suponer que el docente cumpla con un perfil estandarizado para determinados procesos de aprendizajes. Ser docente exige un comportamiento moral, ético ya que es el modelo a seguir por el educando.

Perfil del Orientador

El surgimiento de los servicios de orientación de primera mano emerge de las necesidades de atención hacia la parte vocacional como de la inserción laboral. Con el pasar del tiempo, va abarcando el ámbito escolar con la finalidad de cubrir las necesidades en la parte académica para lograr la adaptación y el cumplimiento de las metas por parte de los estudiantes. También comienza a florecer en otros contextos nuevos a parte del educativo donde participan estos servicios como lo son en el ámbito jurídico, de salud y laboral, entre otros.

Entonces, de esta forma el orientador asume un papel importante dentro de la sociedad por lo que se considera según los Lineamientos de Orientación en Venezuela(2009), al licenciado en Educación mención Orientación, como:

Un profesional cuyo propósito es generar el desarrollo de potencialidades del individuo en cualquier campo de acción y guiarlo en su proceso de adaptación psicosocial ante los cambios evolutivos y eventos imprevistos (pág. 38)

Por lo tanto, este profesional ejerce diversos roles que le permiten guiar como atender distintas áreas del ser humano durante el desarrollo integral a lo largo de la vida en sociedad. Según los Lineamientos de Orientación en Venezuela (2009) los roles del Orientador son:

Mediador: Diseña, desarrolla y evalúa situaciones que permiten el desarrollo armónico e integral del potencial de los seres humanos.
Asesor: Presta servicios profesionales actuando como experto en desarrollo humano en situaciones e índole personal/o social.
Promotor e interventor: Fomenta y participa activamente en los procesos de transformación de los grupos humanos con los que se involucra.
Consultor: Diseña, ejecuta y evalúa planes de intervención.
Planificador: Diseña programas, proyectos, acciones y demás actividades propias para la resolución de situaciones específicas.
Investigador: Utiliza herramientas y técnicas que le proporcionan los métodos de investigación para hacer más efectivo el proceso de intervención (pág. 41)

Por lo que la labor del orientador debe ser dinámica como para entender la rapidez de los procesos de cambio de la sociedad y ser capaz de hacer comprensibles estos cambios a la comunidad educativa por medio de estos roles. Es decir el orientador es un puente que comunica ámbitos, agentes y actores de la educación generando enlaces entre el establecimiento y la familia, entre los estudiantes y los profesores, entre los estudiantes y su propia identidad. Como también fomentando actividades que contribuyan al conocimiento, seguimiento y orientación del educando, desde la dimensión pedagógica, ayudando a los profesores en el conocimiento y tratamiento de los mismos, colaborando en el proceso de enseñanza y aprendizaje favoreciendo la formación según la pedagogía actual.

Dentro del campo de trabajo se abarca cuatro áreas: En lo personal se prepara a los jóvenes para que logren desenvolverse acertadamente en la vida, en el ámbito familiar y social. En lo profesional ofrece a los estudiantes información sobre las carreras universitarias como asesoramiento para la formación profesional. A la familia brinda atención personalizada para solventar cualquier situación dada. También, en el contexto educativo, el orientador puede tener un papel relevante en los procesos de cambio y mejora escolar, enfocándose en un trabajo holístico,

prestando la colaboración constante a los distintos miembros de la comunidad educativa.

Como facilitador del desarrollo profesional del cuerpo docente, el orientador deberá estar fuertemente ligado con este colectivo, para que pueda acompañar los procesos de mejora en relación directa con las aulas. Así, los orientadores podrán articular estrategias de trabajo maximizando las posibilidades de formación y desarrollo continuo del profesorado, como también llevando a cabo la labor de seguimiento haciendo hincapié en aquellas dimensiones curriculares que más afecten y repercutan en el aula. En esta dirección, la corresponsabilidad y la interdisciplinariedad aparecen como elementos clave del trabajo colaborativo, ya que ambos agentes se deben complementar y se responsabilizar conjuntamente para mejorar los procesos de enseñanza en las aulas.

Se debe recordar el gran papel que juega el orientador, como interlocutor de las inquietudes y problemáticas de los estudiantes, para maximizar las oportunidades de aprendizaje de todos y cada uno de ellos, ya que este profesional, debido a su formación y experiencia, se configura como uno de los más capacitados para reconocer como trabajar con dificultades de carácter cognitivo, social y/o emocional, que pudieran afectar al proceso de aprendizaje de los alumnos. Esto, sin duda, sitúa su labor como clave a la hora de repensar y diseñar estrategias de trabajo más eficaces, ya sea trabajando junto con los docentes o en colaboración con los propios educandos, de modo que facilite las pautas de actuación oportuna.

Es por ello, que la labor del orientador resulta clave para que los alumnos estén siempre informados y alentados a participar en todas las actividades. Asimismo, este profesional debe ser parte inherente del proceso de crecimiento del alumnado a través de una aproximación que combine elementos de carácter sentimental, cognitivo y de comportamiento. Contribuir en la construcción de un enfoque pedagógico que aliente una cultura escolar que promueva la continuidad de los estudios para todos los estudiantes. Impulsar los planes de carrera y el desarrollo

de vida del alumnado en tanto, tiene a su alcance las llaves de los sueños y las aspiraciones de muchos de ellos.

También tiene un puesto importante, en la escuela se podría decir que es una posición privilegiada en cuanto a su percepción, ya que ejerce un clima de confianza y comunicación entre los actores del contexto educativo. Participando en la elaboración, puesta en marcha y evaluación del proyecto educativo integral comunitario (PEIC). Se encarga de abrir la escuela a la comunidad llevando a cabo talleres y jornadas de reflexión tanto de la educación en valores como la formación integral del educando a nivel de sexualidad, drogadicción, embarazo precoz, escuela para padres, como también dinamizando la implantación de valores

En definitiva, la figura del orientador como agente interno de cambios debe compartir sus habilidades y perspectivas para mejorar la práctica educativa en áreas tan trascendentales como son la planificación de la educación, la motivación académica, la evaluación, el descenso del fracaso escolar, la intervención con los estudiantes con necesidades educativas especiales, con el objetivo de optimizar los resultados académicos de los estudiantes como las mejoras del contexto educativo.

Estableciendo un canal de comunicación frecuente, abierto y sincero entre ambos agentes, que propicie la correcta y consensuada toma de decisiones, permitiendo delimitar y definir las funciones de cada uno. En definitiva, entender que lo verdaderamente importante es que estos agentes puedan combinar sus habilidades, las áreas de conocimiento y la experiencia profesional para construir un equipo de trabajo sólido y complementario que beneficie el desarrollo del centro educativo. Solo así se podrá garantizar una labor coordinada y eficiente según las necesidades del contexto educativo.

Perfil del Psicólogo Escolar

De la psicología general se desprenden diversas ramas entre las cuales se encuentra la psicología educativa. Es una disciplina que es reconocida tanto un arte como una ciencia. Según Beltrán Ll. y Bueno A. (1995):

La enseñanza es ambas cosas a la vez, un arte y una ciencia. Como arte, la enseñanza seguramente compromete las emociones, los valores y el espíritu de todo el que enseña bien. Como ciencia, la enseñanza utiliza conocimientos de todas las ramas de la ciencia, especialmente de la psicología, para lograr que los estudiantes aprendan y sobre todo, aprendan a aprender (pág. 19).

Esto quiere decir que al conjugar el arte como la ciencia este profesional puede dar respuesta al cumulo de situaciones que se le presenten a los estudiantes dentro del acervo educativo. Por lo que, las primeras generaciones que estudiaron esta carrera, aunque la formación fue general se destacó la clínica, sin embargo, con el pasar del tiempo se visualiza el surgimiento de especialistas de esta carrera en otras áreas. Cabe destacar que estos profesionales deben de estar innovando como activo a todos los cambios, con la finalidad de ir mejorando profesionalmente para enfrentarse a una realidad que se torna cambiante.

Debido a esto, la psicología de la educación quedo formalmente constituida como una disciplina diferente muy aparte de las otras. Por consiguiente, Thordnike afirma:

Con la psicología de la educación llegamos a ser dueños de nuestros espíritus como lo somos a través de otras ciencias, de la luz y el calor, es mas con ella llegamos a conocer todos los hechos sobre la conducta de cada uno, la causa de los cambios operados en la naturaleza humana y los resultados que produce una determinada influencia humana (pág. 7).

Por lo que es importante, decir que el psicólogo tiene que conocer los valores, creencias y normas del contexto donde se encuentre. A su vez debe tener una diversidad con respecto a las habilidades como los conocimientos que hacen la diferencia al momento de practicar la labor que debe cumplir. Este profesional se destaca por ejecutar diversas funciones que son bien especificas debido a esto está calificado para atender diversas problemáticas en cada sector que este inmerso en el

proceso de enseñanza y aprendizaje, aunque también lo puede hacer en el ámbito familiar o en un medio más amplio.

Según Urbina (1992), citando a Castañeda (1992) que estos profesionales ejercen estas funciones: “Investigador que genera conocimiento científico innovador o practica tecnológica creativa. Diseñador de modelos educativos. Interventor directo en procesos educativos. Agente de cambio o promotor en los procesos de enseñanza – aprendizaje y los mensajes educativos” (pág. 304).

Siempre este profesional debe ejercer estas funciones con la finalidad de cumplir a cabalidad y con ética para promover situaciones distintas y proveer un canal de soluciones por parte del individuo. Por consiguiente aunado a estas funciones, también posee habilidades tanto generales como específicas entre las cuales encontramos según Urbina (1992) cita a Castañeda (1992): “La prevención y solución a problemáticas educativas en pequeñas o grandes dimensiones, evaluación tanto cuantitativa como cualitativa de todos los procesos de acción psicoeducativa, toma de decisiones con respecto a cambios o modificaciones entre otras” (pág. 304).

Asimismo, el psicólogo educativo al aplicar tanto las funciones como las habilidades también debe manejar cada una de las teorías que abarquen o influyan en el proceso de enseñanza y aprendizaje, de igual forma que le permita comprender como tratar las relaciones interpersonales dentro del ámbito escolar.

Dentro de este ámbito este profesional maneja diversos roles que se fusionan a las funciones o habilidades, sin embargo hay que destacar otros roles que son particulares que según Urbina (1992) citando a Nieto (1992) designa: “Consultor de problemas específicos de docencia y conducta en el salón de clases o como clínico que trata problemas interrelacionados de dificultades educativas y psicológicos de los alumnos; administración e interpretación de resultados de test estandarizados” (pág. 317).

Hoy en día, este profesional es muy versátil en el campo educativo prestando sus servicios con la finalidad de prevenir, solucionar, guiar las diversas situaciones que se presentan en el ámbito escolar.

Perfil del Psicopedagogo.

La psicopedagogía a lo largo de la historia siempre ha estado presente, comienza a surgir después de la segunda guerra mundial; en ese entonces quien ejercía el papel de la misma es el psicólogo. En los años 50 se va sustituyendo el modelo clínico- médico, el cual era predominante por un modelo constructivo educacional, que tenía que ver con el tratado de los casos de manera individual, conjuntamente dentro del ámbito educativo que era donde se manifestaba.

A mediados del siglo XX la psicopedagogía es vista como una disciplina científica, conociéndose como la que se encarga de estudiar y trabajar con el proceso de aprendizaje como las dificultades que se presentan entre el estudiante, el ambiente que lo rodea, esto quiere decir, la vida familiar y el ámbito educativo.

Por lo que entonces emerge la creación de la figura del psicopedagogo a partir de 1992, considerándose una profesión relativamente nueva, la cual va signada por una normativa que está vigente en cada país, con esto se quiere dar una respuesta tanto educativa como profesional a los estudiantes y familia de los mismos con la finalidad de subsanar las diversas situaciones que se presentan en el proceso de aprendizaje. Valdivia (1994) citado por Bisquerra (1998) considera la orientación como:

Podría ser entendida como un proceso de ayuda a la persona en la toma de conciencia sobre sí mismo, sobre los demás y sobre la realidad que los rodea, con el objeto de ir integrando un conjunto de valores que permitan su interrelación. (pág. 55)

Esto quiere decir, que es una persona capacitada para orientar y guiar al ser humano en cada una de las situaciones que se le presenten dentro de la sociedad.

Entonces se considera a este profesional de la psicopedagogía .Según Valdivia (1994): “El psicopedagogo es un profesional que se ocupa del ser humano, en situación de aprendizaje, tanto en el ámbito de salud como en el educativo” (pág. 8). Por consiguiente el objetivo de este profesional es que el individuo se desenvuelva en la sociedad, es decir, la tarea de guiar es muy amplia porque el ser humano está en un constante aprendizaje en el día a día, no nada más cuando asistimos a la escuela. Sin embargo, la atención que presta el psicopedagogo va desde la estimulación temprana de todas las etapas del desarrollo hasta brindar abordajes a personas de la tercera edad.

Coordinación de protección y desarrollo estudiantil en planteles.

Este departamento anteriormente llamado servicio de bienestar estudiantil se encarga de ofrecer una acción orientadora ya sea a nivel general, individual o grupal, también, está conformado por diversos profesionales ya sea en el área de sociales y salud. Siendo estos: médicos, psicólogos, sociólogos, odontólogos, trabajadores sociales, orientadores entre otros.

Por consiguiente el personal que labora en esta coordinación se vincula con todos los actores que conforman la comunidad educativa con la finalidad de hacer un trabajo mancomunado en beneficio al desarrollo estudiantil como de toda la comunidad que allí convergen para lograr un mismo objetivo.

Cabe destacar, el equipo que conforma este departamento debe planificar, programar, diseñar y evaluar en conjunto para establecer acciones guiadas por un programa de orientación promoviendo y ejecutando actividades que los lleve a lograr un bien común tanto para los estudiantes como para la comunidad educativa en general.

Sin embargo, esta coordinación se rige por el programa integral de protección y desarrollo estudiantil emanado por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, 20011 el cual se encuentra en vigencia dando directrices pertinentes para que el equipo de profesionales que se encuentran ejerciendo las funciones de acuerdo al cargo que posee sigan los lineamientos pertinentes para orientar a toda la comunidad educativa en general.

CAPÍTULO III

Marco metodológico.

Naturaleza de la investigación

En algunos casos los investigadores se encuentran frente a fenómenos difíciles de entender, ante esta situación se cree que la investigación cualitativa permite adentrarse en la problemática existente permitiendo comprender de acuerdo a lo que el investigador quiere, ya que esta brinda la posibilidad de observar dicho fenómeno desde distintas perspectivas en el contexto real. Según Sampieri, R. (2006), la investigación cualitativa es particularmente útil cuando el fenómeno de interés es muy difícil de medir o no sé a medido anteriormente. En los planteamientos

cualitativos de mayor o menor enfoque el punto de partida será la presencia del investigador en el contexto donde comienza su investigación.

Por lo tanto, la naturaleza de la investigación es de índole post-positivista, permitiéndonos explicar la realidad generando conocimientos que pueden ser útiles e innovadores, según Martínez M. (2009) refiriéndose a este enfoque señala que un nuevo paradigma científico, una teoría formal, como tal, implica una nueva forma de pensar, de mirar al mundo y, una metodología innovadora, donde el análisis de las experiencias vividas permite como parte de la investigación, no para llegar a resultados concretos de lo que pudiera ser la causa de un problema, sino el entendimiento de los fenómenos a profundidad, partiendo de lo general a lo específico.

Epistemología del método

Una forma de llegar a la comprensión del fenómeno analizando la información es a través del método de investigación, definido por Stake (1999) como el estudio de caso, este siguiendo orientaciones de Dilthey afirma que, “el investigador en estudios cualitativos de casos intenta facilitar la comprensión al lector, ayudar a comprender que las acciones humanas importantes pocas veces tienen una causa simple” (pág. 43).

El autor citado anteriormente especifica este método como un examen de ejemplo de acción, es decir el resultado de la investigación dependerá del compromiso que el investigador asuma y a su vez permitirá medir las aptitudes como investigador, el manejo de las experiencias, los estudios, los hechos y las relaciones, el carácter biográfico de lo que se recoja en la investigación, la selección y descarte, el carácter personal, interpretación como la valoración del estudio a investigar permitiendo a quienes lo realizan a involucrarse a tal punto que capte, internalice y refleje los resultados.

Aunado a esto, Stake (1999) adopta una orientación más ilustrativa, para este autor los casos pueden ser intrínsecos, instrumentales o colectivos. Por lo que para nuestra investigación nos interesa los estudios de casos colectivos que al igual que los mencionados anteriormente poseen un cierto grado de instrumentalidad con la diferencia de que en lugar de seleccionar un solo caso estudiaremos y elegiremos una colectividad de entre los posibles. Es decir cada uno es el instrumento para aprender del problema que en conjunto representan.

Coherentemente, la metodología utilizada pretende seguir un enfoque holístico-inductivo-ideográfico, en la medida en que se intenta por una parte, estudiar la realidad de manera global y contextualizada; elaborar interpretaciones y explicaciones partiendo de los datos e información recogida de la realidad. De igual manera las entrevistas, observaciones y relatos de experiencias se asumen como "prácticas" hacia la comprensión interpretativa de la "dimensión simbólica de la conducta"; que concretan el enfoque internalista del objeto de estudio.

En atención a esto, cabe destacar que independientemente del tipo de estudio de caso que el investigador decida realizar, es importante determinar el camino metodológico de la investigación, partiendo de la focalización de lo que se desea estudiar, es conveniente aclarar que en el estudio de caso por ser un paradigma pos positivista de la investigación se mencionan fases, pero estas sirven para clarificar el sentido que el investigador le va dando a su investigación, sin afirmar que sea estrictamente continuo. Stake (1999), nos habla de momentos en la investigación, cuando clarifica que “es importante hacer alguna valoración del progreso en los primeros momentos, para ver si conviene abandonar el caso o elegir otro”. (pág. 10)

De cualquier forma, se debe especificar estos momentos no como un orden concatenado, sino para mejor comprensión de la investigación.

Momentos de la investigación

Stake, hace referencia de cuatro momentos importantes en la investigación con estudio de caso, la selección del caso o formulación de generalizaciones, recogida de datos, análisis e internalización, triangulación y redacción del informe.

La selección del caso o formulación de generalizaciones

Es importante a diferencia de otras investigaciones comprender el caso que se pretende estudiar, dicho de otra manera, no se trata de elegir un caso al azar, se trata de que sea de interés para el investigador, Stake (1999), señala que la primera obligación es entender el caso (pág. 17) Para esto el investigador se vale de las preguntas que irán dando curso a la investigación ayudando a entretejer el hilo de la comprensión de este.

Por consiguiente, este trabajo representa parte de la experiencia como profesionales desde la perspectiva del Orientador Educativo, esto previene a que seguramente no se encontrará una respuesta que clarifique el comportamiento de lo que se desea estudiar, por el contrario iniciada la investigación serán muchas las temáticas de interés que se relacionaran íntimamente con el tema que con profesionalismo y basados en datos teóricos y directrices se sabrá limitar.

Para la comprensión de esta investigación es necesario señalar una organización conceptual que está bien definida en el capítulo anterior de allí parte el hilo temático del estudio de caso. Los temas a tratar en un primer momento fueron los referentes a los procesos educativos y las personas que intervienen directamente en los mismos dentro de la escuela. Para este momento se inicio con diversas interrogantes señaladas en la descripción del fenómeno, las cuales son;

- ¿Por qué se presentan dificultades en la relación laboral entre el Orientador, especialistas y docentes?
- ¿Cuáles son las causas de que en el trabajo conjunto entre los docentes y especialistas se presenten dificultades?

- ¿De qué manera será posible el trabajo en equipo entre los docentes y especialistas? ¿Por qué es importante que el equipo multidisciplinario trabaje conjuntamente con el docente de aula?

El interés por conocer sobre este caso ha generado el surgimiento de nuevas interrogantes, mencionadas dentro de las siguientes temáticas;

1.- Historia

1.1.- Existencia en la institución de la figura del psicopedagogo, psicólogo y orientador.

1.2.- Función que han desempeñado en la institución.

1.3.- Características de la institución.

1.4.- Evolución histórica de la institución.

1.5.- Contexto actual.

2.- Efectividad

2.2.- Aciertos más significativos

2.3.- Medidas organizativas para mejorar el proceso educativo.

2.4.- Medidas estratégicas de los especialistas y orientador para lograr el éxito

2.5.- Características de los estudiantes

2.6.- Características de los docentes.

2.7.- Características del psicopedagogo

2.8.- Características del psicólogo

2.9.- Características del Orientador

3.- Los cambios de Ley

3.1.- Cambios de la ley de educación con respecto a la institución

3.2.- Aula integrada en la institución

3.3.- Inclusión de estudiantes con diversidad funcional

3.4.- Proyectos de inclusión para trabajar en conjunto.

3.5.- proyectos de trabajo en conjunto; docentes, especialistas y orientador.

4.- Organización

4.1.- Normas de trabajo

4.2.- Procedimientos establecidos ante, durante y de seguimiento en las situaciones conflictivas

4.3.- Protocolo para tratamiento de casos

Recogida de datos

Desde la perspectiva del investigador y según el estudio de caso, se elige las formas para obtener los datos desde la realidad; mirando, observando, escuchando conversando en tiempo real o posterior al hecho estudiado, incluso antes de que se inicie la investigación. Stake (1999), señala que “no existe un momento determinado en que inicie la recogida de datos” (pág. 51) esta particularidad en el estudio de caso permite que el investigador tome en cuenta todo cuanto le dé sentido a lo que se quiere internalizar, el investigador deberá hacer uso de su criterio y estará obligado a considerar lo que crea pertinente o descartable, datos tomados del contexto real del acontecimiento, que le permitirá adquirir aprendizajes para entender el caso estudiado.

Análisis e internalización

Al obtener la información necesaria el investigador hace uso de sus capacidades analíticas estudiando los hechos, sus causas y consecuencias bajo la perspectiva cualitativa descartando datos aislados que no pudieran dar información y enfocándose en aquellos que contrariamente aporten información pertinente para comprender el caso estudiado. Stake (1999) señala : “analizar consiste en dar sentido a las primeras impresiones así como a los resúmenes finales. El análisis significa esencialmente poner algo aparte”

Esto quiere decir, que la información es internalizada por el investigador para interpretar, seleccionar para decidir si hará falta seguir investigando o si ya es el momento de mostrar los resultados. Dicho de otra manera, el investigador va de lo generalizado a lo específico, pero tampoco es un paso que el investigador da una vez

recogido todos los datos, puede ir sucediendo en la medida que este crea que una información sea pertinente o no para la investigación.

Elaboración del informe

Esta es la forma narrativa de cómo el investigador debe presentar su estudio, como fue realizada y lo que resultó, siguiendo con una cronología de los hechos para ser entendido con facilidad por el lector. Stake (1999) señala: “la redacción del informe se puede realizar de cualquier forma que ayude al lector a comprender el caso” (pág. 106) El investigador relatara todo el camino de su investigación, de la forma más clara y comprensible para el lector.

Instrumentos para la recolección de datos

Para la recopilación de información el investigador emplea una cantidad de instrumentos creados y adaptados para facilitar la indagación de datos de importancia, estos dependen en gran parte del investigador y deben ser adaptados al objeto de estudio. Esta investigación se centrara en la entrevista, la observación participante y si se quiere se añadirá algunas notas de las experiencias de las investigadoras, para la obtención de información durante el trabajo de campo, estas son básicas y posee un valor de complementariedad muy importante. Según Stake (1999): “los investigadores cualitativos se enorgullecen de descubrir y reflejar las múltiples visiones del caso...la entrevista es el cauce principal para llegar a las realidades múltiples.” (pág. 63)

La Entrevista

Para este estudio de caso se aplicara la entrevista no estructurada o en profundidad, por medio de la cual podemos conocer y captar lo que cada una de nuestras informantes piense y crea, cómo interpreta su mundo y qué significados utiliza y maneja; pero no nos asegura que lo expresado verbalmente sea el contenido de su acción, por lo que a esto lo reforzaremos con registros que describan las situaciones durante la entrevista. Stake (1999) afirma:

La entrevista no estructurada o en profundidad es típica de un estudio de caso, no se establece un catálogo de instrucciones o preguntas concretas, así como el desarrollo de la entrevista se va construyendo a medida que transcurre la entrevista misma. En todo caso, son las respuestas del informante las que delimitan la orientación a seguir por el entrevistador/a. (Pág. 22)

Aun cuando, para este tipo de entrevista no es necesario un formato de instrucciones precisas que guíen los resultados de lo que quiere el investigador, se formulo una guía de preguntas originadas de los temas relevantes para la investigación (anexo 1). Sin embargo la misma permitirá la flexibilidad a que surjan otro tipo de preguntas e inquietudes que aunado a la observación permitirán obtener información veraz.

La observación

La observación participante es una opción básica en todo trabajo de campo y en general en la investigación interpretativa. Pero para captar con mayor precisión de que se trata, tenemos que añadir que la idea de participación no es absoluta y puede recoger diferentes grados de implicación por parte del observador u observadora. Stake (1999) señala:

La participación pasiva es aquella en la que el investigador/a aunque está presente en la escena donde ocurre la acción, no interactúa o toma parte en ella. El investigador/a es un espectador/a. (P.e. la observación de una sala de juicios). (pág. 19)

Por consiguiente, la observación nos permite justamente acceder a las acciones de los informantes tal como ocurren en su propio contexto ecológico y natural de actuación, sin la intervención directa de las investigadoras (anexo 2). Stake (1999) señala: “que las observaciones conducen al investigador hacia una mejor comprensión del caso... necesitamos observaciones que sean pertinentes para nuestro caso.” Por lo tanto, se observa lo que se puede de forma general a medida que se va centrado el interés en ciertos aspectos como a su vez se van vinculando con el fenómeno se puede ir modificando por su flexibilidad.

Informantes Claves

En toda investigación, los participantes son de gran importancia, igualmente en el estudio de caso las personas que intervienen definen situaciones y saberes de gran relevancia y es necesario mencionarla, pero lo que nos interesa es el fenómeno en si descrito y evidenciado en la funcionalidad de los actores. Según Stake (1999).

Los investigadores en estudio de casos emplean el método de muestras, como método primordial, para llegar a conocer un caso particular de forma extensiva e intensiva. En el estudio intrínseco de casos, hay poco interés en generalizar sobre las especies; el mayor interés reside en el caso concreto, aunque el investigador estudia también una parte del todo, y busca comprender qué es la muestra, cómo funciona. (Pág. 42).

Método de muestra

Se considera que los “científicos humanos” o cualitativos prefieren estudiar grupos de población más que la unicidad de las vidas individuales. Un experto en métodos de investigación. Runkel, P. (1990), llamaba método de muestras cuando el objetivo es aprender sobre especies mediante el análisis de una muestra, una gran muestra o una muestra única. Según Stake (1999) dice que:

Los investigadores en estudio de casos emplean el método de muestras, con método primordial para llegar a conocer un caso en particular de forma extensiva e intensiva. Hay poco interés en generalizar sobre las especie, el mayor interés reside en el caso concreto aunque el investigador estudia también una parte del todo, busca comprender qué es la muestra, cómo funciona (Pag.44).

Entonces, para nuestro estudio de casos, se ha considerando como grupo de muestras, a las especialistas que laboran en la institución las cuales mencionamos a continuación: Psicóloga, Psicopedagoga, la Orientadora y docentes.

Recolección de Datos

Es necesario acotar que en el estudio de caso no hay un momento definido para la recolección de datos, la narración de experiencias anteriores, los diarios de aula, las observaciones, las entrevistas y la revisión de documentos solo son medios

para acceder a la información que más tarde se analizara e interpretara a fin de indagar en profundidad acerca del fenómeno. Señala Stake en su libro “todos los investigadores tienen un gran privilegio y una gran obligación: el privilegio de atender a aquello que consideran digno de atención, y la obligación de sacar conclusiones de aquellas opciones que son significativas para colegas y clientes”. (pág. 51), explicando que la responsabilidad de dar buen uso, seleccionar y definir qué datos son relevantes para la investigación la tiene el investigador.

En nuestra investigación la observación, la revisión de documentos, son fuente de información importante, aun cuando la de mayor envergadura es el uso de la entrevista, ya que esta recoge las experiencias directas de los actores dentro del fenómeno activo que queremos estudiar. Como es señalado por Stake (1999), dándole fuerza a la importancia de tales técnicas; “Dos de las utilidades principales del estudio de casos son las descripciones y las interpretaciones que se obtienen de otras personas.” (pág.63).

Dentro de las investigaciones cualitativas los investigadores deben ir desarrollando diferentes perspectivas sobre el tema que se investiga. Por lo tanto, para Stake (1999), “los investigadores cualitativos se enorgullecen de descubrir y reflejar las múltiples visiones del caso” (pág.63). Su capacidad de recolección de información está pensado y diseñado para almacenar de la realidad la información que más adelante será estudiada, Stake señala que “la entrevista es el cauce principal para llegar a las realidades múltiples” (pág.63).

Seguramente el investigador al analizar e interpretar la información no se va a encontrar con resultados de datos estadísticos exactos, todo lo contrario lo nutritivo de las entrevistas es que lo que resulta de ellas es tan provechoso que pudiera sugerir temáticas de investigaciones futuras así como por su puesto no solo una respuesta, sino muchas que ayuden a comprender el fenómeno que se está estudiando.

Validez de la investigación

Principalmente la interpretación de nuestra investigación está fundamentada en la comparación, la relación y ordenación de los datos obtenidos de la realidad en que están sucediendo o sucedieron basados en la interpretación de las relaciones entre nuestro mundo estudiado, aun cuando no debemos perder el punto de vista desde las teorías y antecedentes de investigaciones y autores anteriores.

El estudio de caso como método para la investigación tiene la particularidad de que para obtener aprendizajes los investigadores asumen dos en el estudio de casos, los investigadores astutamente interpretan de forma directa los sucesos ocurridos interpretándolos de manera individual pero al paralelamente la totalidad de estos eventos o sucesos también son tomados en cuenta para la interpretación. Stake (1999) señala que: “La naturaleza del estudio, el objetivo de las preguntas de la investigación, la curiosidad del investigador, determinan muy bien el tipo de estrategias que se deben seguir en el análisis: la suma categórica o la interpretación directa” (p.72).

En el proceso de interpretar los datos, la propia recolección de estos mediante la selección de las personas entrevistadas, los sucesos señalados, la revisión de documentos, como remisiones de los estudiantes con dificultades a los especialistas, será motivo para seleccionar partiendo de las herramientas que como investigadoras podamos tener para interpretar la información, compararla, relacionarla, clasificarla, establecer patrones similares, todo esto nos permitirá acercarnos a el conocimiento que pretendemos descubrir siguiendo nuestras directrices.

Por lo tanto, guiadas por las intencionalidades de esta investigación y no bajo la simple intuición nos ceñiremos en la búsqueda de explicaciones que den razón válida y rigurosa a las técnicas que utilizamos durante el proceso de la obtención de resultados.

La Triangulación

La intención de la investigación es encontrar respuestas validas que nos permitan comprender y brindar soluciones acerca de lo que estamos observando, en este afán asumimos maneras para interpretar y discernir los planteamientos obtenidos, Stake (1994) define la triangulación como:

Un proceso en el que desde múltiples perspectivas se clarifican los significados y se verifica la repetitividad de una observación y una interpretación. Pero reconociendo que ninguna observación o interpretación es perfectamente repetible, la triangulación sirve también para clarificar el significado identificando diferentes maneras a través de las cuales es percibido el fenómeno (Pág. 241).

Para esta triangulación se tomo en cuenta cada docente y especialista en relación con todos como equipo de trabajo con un mismo fin que es el de brindar las mejores condiciones al estudiante en el proceso educativo del mismo, observando, registrando, entrevistando, describiendo en nuestro diario de campo, revisando documentos como las remisiones al los especialistas, entre otros. Durante los momentos propios de la ejecución de sus jornadas laborales, separando el objeto del sujeto, distinguiendo mediante el dialogo, la práctica cotidiana, la interacción lo que en realidad sucede en la Unidad Educativa Colegio Clara de Casanova.

Las interpretaciones que podamos dar extraídas de la realidad de los acontecimientos y por los propios actores de estas, también serán discutidas y analizadas entre nosotras como investigadoras con el fin de reconocer los aciertos o discrepancias, contractando los resultados obtenidos, así como también relacionándolos con las investigaciones pasadas y las teorías presentadas en el capítulo II de esta investigación.

CAPITULO IV

Análisis e Interpretación de la Información.

La Interpretación en estudio de caso, va depender de la capacidad del investigador en usar la estrategia o estrategias necesarias para llegar a conocer lo que en realidad necesita. Stake (1999) señala: “Los investigadores utilizan dos estrategias para alcanzar los significados de los casos: la interpretación directa de los ejemplos individuales, y la suma de ejemplos hasta que se pueda decir algo sobre ellos como conjunto o clase”. (pág. 69)

Para este trabajo de investigación se analizaron los datos arrojados de las entrevistas, en primer lugar se categorizo a fin de canalizar el sentido temático que si bien ya se tenía una idea, de esta forma permitió introducirnos y explorar otras temáticas referentes al contexto educativo en el que se desenvuelven los acontecimientos. En cada una de las entrevistas se aplico la interpretación directa, para analizar las distintas perspectivas a cerca de una categoría específica, lo que resulto muy conveniente ya que en temas centrales como:

- El rol docente; La resolución de conflictos, ausencia de autoridad, vocación, asertividad.
- El desempeño Docente; la formación, manejo de herramientas, elaboración de registros
- Rol del Orientador y Especialistas; la resolución de conflictos
- Desempeño del Orientador y especialista; recogida de datos, entrega de resultados, recomendaciones, prosecución de casos
- Relación laboral; competitividad, protocolos y procesos.
- Relación Personal; conflictos, comunicación e intercambio, armonía, ética y equilibrio emocional.
- Proceso Educativo; amenazado.
- Estructura Organizativa; desconocida.

Una vez realizada esta primera parte nos enfocamos en las categorías que de forma intuitiva observamos, que tienen mayor frecuencia y sin descartar el resto continuamos relacionando y buscando conocer el por qué de las situaciones que se presentan. Mucho de los hallazgos encontrados se observaron de forma evidente, pero los de mayor peso, no eran tan evidentes, hizo falta mirar el caso de forma holística para interpretar lo que a simple vista no se puede observar.

Entre las categorías que se repiten de manera peculiar se encuentran:

- El rol docente; La resolución de conflictos, ausencia de autoridad.

- El desempeño Docente; la formación, elaboración de registros.
- Rol del Orientador y Especialistas; la resolución de conflictos.
- Desempeño del Orientador y especialista; recogida de datos y recomendaciones.
- Relación laboral; competitividad, protocolos y procesos.
- Relación Personal; conflictos, comunicación e intercambio.
- Proceso Educativo; amenazado.
- Estructura Organizativa; desconocida.

Datos Categóricos: entrevista N°1

Entrevistadoras: Rosa Rodríguez (R) / Lisbeth Ramos (L)

Entrevistada: Identificada bajo el seudónimo: María Montessori (M)

- 1 | R: Hoy lunes 24 (pausa) a las 9:25 minutos nos encontramos con ¿la señorita?
 2 | María Montessori (pausa larga) vamos hacer la primera pregunta María ¿cómo
 3 | describe usted el desempeño a nivel general de los docentes en el proceso educativo
 4 | de los estudiantes?
 5 | M: Bueno en líneas generales eehh el proceso eehh educativo pedagógico dentro de la
 6 | institución yo lo considero óptimo ehh con la salvedad de algunaas eehh
 7 | individualidades que se presentan en cada en cada aula, desde una particularidad
 8 | porque son grupos bien heterogéneo ok ehh también haciendo la salvedad de que no
 9 | todos los docentes están formados eehh de alguna manera para atender dicha
 10 | individualidad y eso genera eehh quizás un proceso lento en algunos en algunos
 11 | estudiantes o quizás también este genera eehh digamos (pausa) frustración en algún
 12 | tipo de de actividad con respecto al docente pues por no saber en algunas ocasiones
 13 | manejar manejar algunas situaciones académicas eso en líneas generales. (pausa) R:

14 ok

15 R: ¿y cómo describo describa coo cuando el docente busca de la colaboración del

16 especialista?

17 M: En razones específicas, número uno cuando tienen alguna situación conductual que

18 se escapa de la mano de ellos o quee (pausa) por no manejar la ley o por

19 desconocimiento de la ley ehh por desconocimiento de algunas ehh nomenclaturas

20 que han cambiado con con el pasar del tiempo ehh desconocimiento de

21 programas que deben manejar porque a veces se enfocan en solo en el programa

22 educativo de su aula y no en en diversas diversos cambio que hay entonces en esas

23 situaciones específicas ellos buscan la ayuda del especialista bien sea psicopedagogo,

24 el orientador, el el psicólogo refiriéndome a esta institución particularmente pero

25 (pausa) lo que más genera (pausa) la venida de ellos ¡ para acá ¡ situaciones

26 conductuales y el desconocimiento para no decir total de la ley bueno, yo creo que la

27 desconocen parcialmente R: bien

28 R: ¿y tú crees ehhh a veces esa esas mmm conductas que tienen los estudiantes dentro

29 del aula el docente lo puede manejar sin tener que acudir a los especialistas?

30 M: En algunas situaciones sí, sí pudieran hacerlo ellos, pero como te digo el mismo

31 desconocimiento hace que noo tengan herramientas para para manejarlo.

32 R: ¿Explica cómo es la relación de trabajo entre docentes y especialistas?

33 M: Vamos a decir queee en mi objetivaa opinión no siempre es laa laa, no siempre

34 existe el rapport entre un miembro del del equipo (interrupción)(se continuo con la

35 misma pregunta) Siempre el rapport se da ni al principio ni a la mitad ni al final de de la

36 relación laboral okey pooor diversasss situaciones numero uno o una de ellas puede ser

37 que el docente desconoce realmente la función de cada especialista (pausa) eso es

38 factor clave, si él no conoce la función del especialista (pausa) dirá muchas veces

39 (pausa) ven al compañero redactando y noo esta no está haciendo nada por ponerte

40 un ejemplo okey eso puede ser un factor determinante allí.

41 Número dos a veces la diferencia en años de experiencias del personal docente al del

42 especialista marca también una pauta allí aquí haay docentes que tienen catorce

43 años, veinticinco años, treinta años de de experiencia de servicios en comparación

44 quizás a nosotras por por por ejemplo en mi caso particular que lo que tengo son doce

45 años de de servicio no no van a compara mas nunca con alguien que ya está jubilado,

46 por ejemplo entonces eso también marca la pauta allí, okey es como la jerarquía, una

47 jerarquía allí. Otro factor que que puede tambiénm, ehh de alguna manera limitar

48 ese ese filin ese acercamiento entre el especialista y el docente es el día día es algo

49 bien difícil hablar con un docente durante el día, que si no puede dejar a los

50 muchachitos solos, que es el deber ser o nosotras full de trabajo ehh no podemos

51 acercarnos hasta allá, muchas situaciones que se presentan durante el día limitan este

52 este proceso.

53 R: (pausa) okey eehhh ¿Cómo debe ser el trabajo vinculado docente y especialista?

54 M: (pausa) Debe haber una buena comunicación, si no existe comunicación de parte
55 y parte! no solo debe ser de allá para acá sino también de aquí para allá de parte y
56 parte el proceso se contamina está viciado, okey cuando algo sucede en el aula,
57 cuando algo sucede con un representante dentro de de esta oficina dentro de este
58 departamento o allá , debe haber un (pausa) un proceso informativo del docente
59 para con mi persona porque es ella quien regenta, quien quien gerencia el aula okey, si
60 quien gerencia el aula no me informa a mí de las situaciones como las puedo resolver
61 de igual manera va de aquí para allá si hay un representante presentando una
62 problemática y de aquí para allá no va la la información, y de aquí para allá no va la
63 información el docente tampoco va poder resolver desde el ámbito donde esta
64 laborando okey, entonces eso por allí es es un es un factor importante eehh. La otra
65 cosa bueno (pausa) que el trabajo debe ser en equipo okey siiii yo especialista me
66 encargo de atender al muchacho evaluarlo, diagnosticar, eehh, llamar al papá y me
67 entiendo solamente yo con el papá para que no se entienda con el docente hay un
68 vacío que no se está llenando y es el vacío pedagógico, R: uhhju M: porque el docente
69 es quien está en el aula, el docente es quien ve el funcionamiento del muchacho en el
70 aula , yo veo el funcionamiento individual, es totalmente diferente (pausa) es su
71 poder (pausa) en líneas generales.

72 R: (pausa) ¿Cómooo (pausa) ves el desenvolvimiento del docente cuando se presentan
73 situaciones con los estudiantes en el aula?

74 M: (pausa) Pobre, (pausa) pobre eehh de alguna manera, hay que trabajarle al
75 docente (pausa) o explicarle que situaciones tiene que resolver el, tiene que resolver
76 ella, porque si muchas veces como te dije al principio, número uno el
77 desconocimiento de lo que puede y tiene que hacer o cuáles son los canales
78 regulares que debe que debe seguir, con honestidad y eso no pasa nada mas aquí,
79 pasa a nivel de muchas instituciones, creen que los departamentos o la coordinación
80 de bienestar y desarrollo estudiantil, es el depósito cuando te portaste mal, que se
81 encargue el el departamento, ¡ ahh! no copiaste que se encargue el departamento
82 ,entonces eso es unaa gran, gran debilidad , una gran debilidad y creo que una de las
83 que más peso tiene porque muchas veces la información se queda solo aquí y no pasa a
84 otras instancias porque , porque no son bien manejadas, del docente para acá,
85 entonces si un docente no registra, si un docente no hace ...? eehh y solamente se
86 hace por aquí hay un vacío, ¡yyyi muy fácilmente cualquier instancia puede echar para
87 atrás esa esa información, en líneas generales.

88 R: ¿Y Cómo crees tú que se podría mejorar esa relación entre ustedes y el docente?
89 Quee (pausa) ¿Qué harías tú?

90 M: (pausa) Yo por mi parte (pausa) propiciaría eehh, (pausa) mas el encuentro, más
91 el acercamiento, sin embargo creo que hace falta más (pausa) de, no de nuestra parte
92 de parte de ellos, ellos a través de talleres, charlas, no se, foros, círculos de acción
93 docente ; ellos comprendan cual es la función de cada especialistas mientras ellos no

94 | la comprendan , no la internalicen, eso no va a cambia ni en esta institución ni en
95 | ninguna otra; porque no se el desconocimiento de la función de cada especialista hace
96 | que el docente este perdido y por supuesto no maneja adecuadamente las nuevas
97 | situaciones laborales que bien pudieran o están en la capacidad de manejar.

98 | R: Bueno muchísimas gracias.

99 | M: A tu orden.

N° 1. Psicopedagoga María Montessori. Segmento N° 1	Líneas 1-11
<p>R: ¿Cómo describe usted el desempeño a nivel general de los docentes en el proceso educativo de los estudiantes?</p> <p>M: Bueno en líneas generales el proceso educativo pedagógico dentro de la institución yo lo considero óptimo con la salvedad de algunas individualidades que se presentan en cada aula, desde una particularidad porque son grupos bien heterogéneo ok también haciendo la salvedad de que no todos los docentes están formados de alguna manera para atender dicha individualidad y eso genera quizás un proceso lento en algunos en algunos estudiantes o quizás también este genera digamos frustración en algún tipo de actividad con respecto al docente pues por no saber en algunas ocasiones manejar algunas situaciones académicas eso en líneas generales.</p>	
categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño Docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Factores que lo impiden: <ul style="list-style-type: none"> Grupos heterogéneos ○ Formación docente • Rol Docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Resolución de conflictos • El proceso educativo <ul style="list-style-type: none"> ○ Amenazado. 	<p>En esta primera parte es notable como la Psicopedagoga María describe el desempeño de los docentes de forma dudosa señalando distintos factores que influyen en la calidad de este como; la formación del docente, los grupos heterogéneos, Incapacidad para resolver conflictos. Señalando con claridad que el desempeño de los estudiantes depende del docente.</p>

Segmento N° 2	Líneas 12 - 22
<p>R: ¿y cómo describe cuando el docente busca de la colaboración del especialista?</p> <p>M: En razones específicas, número uno cuando tienen alguna situación conductual que se escapa de la mano de ellos o que (pausa) por no manejar la ley o por desconocimiento de la ley por desconocimiento de algunas nomenclaturas que han cambiado con el pasar del tiempo desconocimiento de programas que deben manejar porque a veces se enfocan en solo en el programa educativo de su aula y no en diversas diversos cambio que hay entonces en esas situaciones específicas ellos buscan la ayuda del especialista bien sea psicopedagogo, el orientador, el psicólogo refiriéndome a esta institución particularmente pero (pausa) lo que más genera (pausa) la venida de ellos ; para acá ; situaciones conductuales y el desconocimiento para no decir total de la ley bueno, yo creo que la desconocen parcialmente R: bien</p>	
Categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Relación laboral <ul style="list-style-type: none"> ○ Informal • Desempeño docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Conocimiento de la ley • Rol docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Resolución conflictos 	<p>La entrevistada especifica que el desconocimiento y la escasa capacidad del manejo de conflictos conductuales presentes en el aula y el desconocimiento de la ley son motivo para que el docente busque de la colaboración del especialista. Y sugiere que el conocimiento de programas para el manejo de conflictos es parte del rol como docentes cuando señala que no solo el docente debe manejar programas educativos.</p>

Segmento N° 3	Líneas 23 - 26
<p>R: ¿y tú crees que a veces esas conductas que tienen los estudiantes dentro del aula el docente lo puede manejar sin tener que acudir a los especialistas?</p> <p>M: En algunas situaciones sí, sí pudieran hacerlo ellos, pero como te digo el mismo desconocimiento hace que no tengan herramientas para manejarlo.</p>	
Categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Rol docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Ausencia de autoridad ○ Resolución de conflictos • Desempeño docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Manejo de herramientas 	<p>El docente es capaz de manejar conflictos en el aula, quizás se presentan algunos fuera de su alcance. Pero una vez más sugiere que hay debilidad en el manejo de conflictos dentro del aula por desconocimiento, por no estar en capacidad de manejar herramientas que le permitan resolver dichos conflictos.</p>

Segmento N° 4	Líneas 27 - 44
<p>R: ¿Explica cómo es la relación de trabajo entre docentes y especialistas?</p> <p>M: Vamos a decir que en mi objetiva opinión no siempre es la, no siempre existe el rapport entre un miembro del equipo (interrupción)(se continuo con la misma pregunta) Siempre el rapport se da ni al principio ni a la mitad ni al final de de la relación laboral okey por diversas situaciones numero uno o una de ellas puede ser que el docente desconoce realmente la función de cada especialista (pausa) eso es factor clave, si él no conoce la función del especialista (pausa) dirá muchas veces (pausa) ven al compañero redactando y no esta no está haciendo nada por ponerte un ejemplo okey eso puede ser un factor determinante allí. Número dos a veces la diferencia en años de experiencias del personal docente al del especialista marca también una pauta allí aquí hay docentes que tienen catorce años, veinticinco años , treinta años de de experiencia de servicios en comparación quizás a nosotras por ejemplo en mi caso particular que lo que tengo son doce años de de servicio no van a compara mas nunca con alguien que ya está jubilado, por ejemplo entonces eso también marca la pauta allí, okey es como la jerarquía, una jerarquía allí. Otro factor que puede también, de alguna manera limitar ese filin ese acercamiento entre el especialista y el docente es el día es algo bien difícil hablar con un docente durante el día, que si no puede dejar a los muchachitos solos, que es el deber ser o nosotras full de trabajo no podemos acercarnos hasta allá, muchas situaciones que se presentan durante el día limitan este proceso.</p>	
Categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Relación laboral <ul style="list-style-type: none"> ○ Competitividad • Relación personal <ul style="list-style-type: none"> ○ Equilibrio emocional ○ lazos afectivos ○ Comunicación • Estructura organizacional <ul style="list-style-type: none"> ○ Desconocida 	<p>La relación de trabajo entre docentes y especialista esta descrita como accidentada a causa de múltiples razones que no son explicitas, sugiere que en las interrelaciones que son pocas por la carga laboral es evidente la ausencia del rapport, no se establecen relaciones de tipo emocional en ningún momento de la interacción, poco filin, aparece la competitividad por la jerarquía en años de servicio y evidencia situaciones personales en el que se rumorea por desconocimiento de las funciones del especialista un estado de desidia o poca ocupación de este.</p>

Segmento N° 5	Líneas 45 - 61
<p>R: (pausa) okey ¿Cómo debe ser el trabajo vinculado docente y especialista?</p> <p>M: (pausa) Debe haber una buena comunicación, si no existe comunicación de ¡parte y parte! no solo debe ser de allá para acá sino también de aquí para allá de parte y parte el proceso se contamina está viciado, okey cuando algo sucede en el aula, cuando algo sucede con un representante dentro de de esta oficina dentro de este departamento o allá , debe haber un (pausa) un proceso informativo del docente para con mi persona porque es ella quien regenta, quien gerencia el aula okey, si quien gerencia el aula no me informa a mí de las situaciones como las puedo resolver de igual manera va de aquí para allá si hay un representante presentando una problemática y de aquí para allá no va la información, y de aquí para allá no va la información el docente tampoco va poder resolver desde el ámbito donde esta laborando okey, entonces eso por allí es un es un factor importante. La otra cosa bueno (pausa) que el trabajo debe ser en equipo okey si yo especialista me encargo de atender al muchacho evaluarlo, diagnosticar, llamar al papá y me entiendo solamente yo con el papá para que no se entienda con el docente hay un vacío que no se está llenando y es el vacío pedagógico, M: porque el docente es quien está en el aula, el docente es quien ve el funcionamiento del muchacho en el aula , yo veo el funcionamiento individual, es totalmente diferente (pausa) es su poder (pausa) en líneas generales.</p>	
Categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Relación laboral <ul style="list-style-type: none"> ○ Protocolo y Procedimientos • Relaciones personales <ul style="list-style-type: none"> ○ Conflictos ○ Comunicación ○ Intercambio • Proceso educativo <ul style="list-style-type: none"> ○ Amenazado 	<p>Al intentar describir el deber ser del trabajo de docentes y especialistas, la entrevistada deja ver las debilidades dentro de la vinculación en el trabajo precisando que no se tiene establecido como grupo de trabajo un procedimiento definido, en el que la comunicación es de gran importancia y existe debilidad, generándose de parte y parte.</p>

Segmento N° 6	Líneas 62 - 75
<p>R: (pausa) ¿Cómo (pausa) ves el desenvolvimiento del docente cuando se presentan situaciones con los estudiantes en el aula?</p> <p>M: (pausa) Pobre, (pausa) pobre de alguna manera, hay que trabajarle al docente (pausa) o explicarle que situaciones tiene que resolver el, tiene que resolver ella, porque si muchas veces como te dije al principio, número uno el desconocimiento de lo que puede y tiene que hacer o cuáles son los canales regulares que debe que debe seguir, con honestidad y eso no pasa nada mas aquí, pasa a nivel de muchas instituciones, creen que los departamentos o la coordinación de bienestar y desarrollo estudiantil, es el depósito cuando te portaste mal, que se encargue el departamento, ¡ ah! no copiaste que se encargue el departamento ,entonces eso es una gran, gran debilidad , una gran debilidad y creo que una de las que más peso tiene porque muchas veces la información se queda solo aquí y no pasa a otras instancias porque , porque no son bien manejadas, del docente para acá, entonces si un docente no registra, si un docente no hace ...? y solamente se hace por aquí hay un vacío, ¡y! muy fácilmente cualquier instancia puede echar para atrás esa información, en líneas generales.</p>	
Categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Rol docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Ausencia de autoridad • Rol del orientador y especialista <ul style="list-style-type: none"> ○ Prosecución de los procesos • Desempeño del orientador y especialista <ul style="list-style-type: none"> ○ Recogida de datos • Desempeño docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Elaboración de registros 	<p>Se describe la deficiencia o carencia de información en cuanto a la propia organización que como grupo se pudiera establecer, esto produce bajos niveles de desempeño, tanto en la comunicación, ausencia de registros escritos, procedimientos que se ve vulnerable el proceso educativo de los estudiantes.</p>

Segmento N° 7	Líneas 76 - 87
<p>R: ¿Y Cómo crees tú que se podría mejorar esa relación entre ustedes y el docente? Que (pausa) ¿Qué harías tú?</p> <p>M: (pausa) Yo por mi parte(pausa) propiciaría , (pausa) mas el encuentro, más el acercamiento, sin embargo creo que hace falta más (pausa) de, no de nuestra parte de parte de ellos, ellos a través de talleres, charlas, no sé, foros, círculos de acción docente ; ellos comprendan cual es la función de cada especialistas mientras ellos no la comprendan , no la internalicen, eso no va a cambia ni en esta institución ni en ninguna otra; porque no se, el desconocimiento de la función de cada especialista hace que el docente este perdido y por supuesto no maneja adecuadamente las nuevas situaciones laborales que bien pudieran o están en la capacidad de manejar.</p> <p>R: Bueno muchísimas gracias.</p> <p>M: A tu orden.</p>	
Categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura Organizativa <ul style="list-style-type: none"> ○ Desconocida • Relaciones personales <ul style="list-style-type: none"> ○ Lazos afectivos ○ Comunicación ○ Intercambio ○ Armonía ○ Equilibrio emocional ○ ética 	<p>En primer lugar la entrevistada sugiere la interrelación emocional, proponiendo actividades que fortalezcan el acercamiento y el encuentro entre cada miembro en el entorno laboral, precisa aclarando que esto debe ser por parte de los docentes, en ellos está la debilidad, señalando que el desconocimiento de las funciones del especialista es un factor que afecta la vinculación en el grupo.</p>

ANALISIS DE CONTENIDO. ENTREVISTA 1

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
ROL DOCENTE	Funciones	RDF	Psicopedagoga María Montessori	La entrevistada señala debilidad de las funciones del docente ya que al parecer evadir o desconocer sus funciones.	Edgar Morín (2001) define al rol del educador como misión : “... Freud decía que hay tres funciones imposibles por definición: educar, gobernar, psicoanalizar. Y es porque son más que funciones o profesiones. El carácter funcional de la enseñanza lleva a reducir al docente a un funcionario. El carácter profesional de la enseñanza lleva a reducir al docente a un experto. La enseñanza tiene que dejar de ser solamente una función, una especialización, una profesión, y volver a convertirse en una tarea de salvación pública, en una misión...” (pág. 105).
	Ausencia de autoridad	RDAA		La entrevistada alega que el docente no enfrenta las situaciones conflictivas delegándoselas a otros y esto le resta autoridad	
	Resolución de conflictos	RDRC		El docente es señalado por la entrevistada como incapaz para resolver conflictos dentro del aula	

CG	SUB	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
DESEMPEÑO DOCENTE	Elaboración de registros	DDER	Psicopedagoga María Montessori	La entrevistada refiere que los docentes no realizan registros, estos son importantes para referir un caso.	Edgar Morin (2001) define al rol del educador como misión : “... Freud decía que hay tres funciones imposibles por definición: educar, gobernar, psicoanalizar. Y es porque son más que funciones o profesiones. El carácter funcional de la enseñanza lleva a reducir al docente a un funcionario. El carácter profesional de la enseñanza lleva a reducir al docente a un experto. La enseñanza tiene que dejar de ser solamente una función, una especialización, una profesión, y volver a convertirse en una tarea de salvación pública, en una misión...” (pág. 105). El artículo 6 del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (1991), en donde se hace hincapié sobre las exigencias y deberes del docente, específicamente en los numerales 2, 3, 4, 8. 9, 11, 13.
	Manejo de herramientas	DDMH		La entrevistada menciona que el docente no maneja herramientas para manejar una situación en el aula	
	Conocimiento de la ley	DDCL		La entrevistada La entrevistada señala que el docente no maneja herramientas para manejar una situación en el aula	
	Factores que lo impiden: grupos heterogéneos	DDFIGH		entrevistada dice que el docente no posee herramientas para manejar al grupo de estudiantes con diversas individualidades	

CG	SUB	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
DESEMPEÑO DOCENTE	Factores que lo impiden: Formación docente	DDFIFD	Psicopedagoga María Montessori	La entrevistada dice que el docente se frustra por no poder resolver situaciones académicas ya que esto depende de él.	El artículo 6 del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (1991), en donde se hace hincapié sobre las exigencias y deberes del docente, específicamente en los numerales 2, 3, 4, 8. 9, 11, 13.

CG	SUB	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
ROL DEL ORIENTADOR Y ESPECIALISTAS	Prosecución de los procesos	ROEPP	Psicopedagoga María Montessori	La entrevistada refiere que el proceso educativo se encuentra amenazado por la ejecución del docente en el aula	Según Valdivia (1994): “El psicopedagogo es un profesional que se ocupa del ser humano, en situación de aprendizaje, tanto en el ámbito de salud como en el educativo” (pág. 8).
	Desempeño del orientador y especialistas	ROEDOE		La entrevistada señala que el docente desconoce el desempeño del orientador y especialistas, porque piensan que ellos deben resolver la mayoría de los problemas.	
	Recogida de datos	ROERD		La entrevistada se refiere a la falta de información por parte de los docente sobre las situaciones que se presentan con los estudiantes	

CG	SUB	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
PROCESO EDUCATIVO	Amenazado	PEA	Psicopedagoga María Montessori	La entrevistada señala que el proceso educativo se encuentra amenazado, como viciado por la falta de comunicación del docente para con el especialista, así como la ejecución del mismo en el aula.	<p>Artículo 77, de la Ley Orgánica de Educación, (2009) :</p> <p>El docente debe actuar como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, participación activa de su aprendizaje, transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.</p>

CG	SUB	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
RELACION LABORAL	Competitividad	RLC	Psicopedagoga María Montessori	La entrevistada refiere que los años de experiencia no son comparables, es decir mientras más tiempo mayor aprendizaje que permite actuar en un momento dado	Artículo 77, de la Ley Orgánica de Educación, (2009) : El docente debe actuar como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, participación activa de su aprendizaje, transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.
	Protocolos y procedimientos	RLOP		La entrevistada deja ver que entre el docente y el especialista no se tiene establecido como grupo de trabajo un procedimiento definido.	

CG	SUB	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
RELACION PERSONAL	Equilibrio emocional	RPEE	Psicopedagoga María Montessori	La entrevistada se refiere a que por diferentes razones la interrelaciones entre docente y especialistas son insuficientes ocasionando un desequilibrio entre ellos.	Johnson y Johnson (1999) señalan; “La interacción promotora lleva a un aumento en los esfuerzos por el logro, relaciones interpersonales positivas y salud psicológica. La interacción de oposición y la no interacción llevan a una disminución de los esfuerzos para alcanzar el logro, relaciones interpersonales negativas y desajustes psicológicos”. (pág.9)
	Lazos afectivos	RPLA		La entrevistada divulga que no existe un filin entre los docentes y especialistas, sin embargo propondrán actividades que fomenten y fortalezcan el acercamiento y el encuentro entre ellos.	
	Comunicación	RPC		La entrevistada dice que no existe una comunicación entre el docente y el especialista, es una debilidad de parte y parte.	
	Intercambio	RPI		La entrevistada señala no tiene un procedimiento definido que le permita tanto al docente como al especialista estar informado de lo que pasa en el aula o en departamento.	

CG	SUB	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
RELACION PERSONAL	Equilibrio emocional	RPEE	Psicopedagoga María Montessori	La entrevistada se refiere a que por diferentes razones la interrelaciones entre docente y especialistas son insuficientes ocasionando un desequilibrio entre ellos.	Johnson y Johnson (1999) señalan; “La interacción promotora lleva a un aumento en los esfuerzos por el logro, relaciones interpersonales positivas y salud psicológica. La interacción de oposición y la no interacción llevan a una disminución de los esfuerzos para alcanzar el logro, relaciones interpersonales negativas y desajustes psicológicos”. (pág.9)
	Lazos afectivos	RPLA		La entrevistada divulga que no existe un filin entre los docentes y especialistas, sin embargo propondrán actividades que fomenten y fortalezcan el acercamiento y el encuentro entre ellos.	
	Comunicación	RPC		La entrevistada dice que no existe una comunicación entre el docente y el especialista, es una debilidad de parte y parte.	
	Intercambio	RPI		La entrevistada señala no tiene un procedimiento definido que le permita tanto al docente como al especialista estar informado de lo que pasa en el aula o en departamento.	

CG	SUB	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
RELACION PERSONAL	Equilibrio emocional	RPEE	Psicopedagoga María Montessori	La entrevistada se refiere a que por diferentes razones la interrelaciones entre docente y especialistas son insuficientes ocasionando un desequilibrio entre ellos.	Johnson y Johnson (1999) señalan; “La interacción promotora lleva a un aumento en los esfuerzos por el logro, relaciones interpersonales positivas y salud psicológica. La interacción de oposición y la no interacción llevan a una disminución de los esfuerzos para alcanzar el logro, relaciones interpersonales negativas y desajustes psicológicos”. (pág.9)
	Lazos afectivos	RPLA		La entrevistada divulga que no existe un filin entre los docentes y especialistas, sin embargo propondrán actividades que fomenten y fortalezcan el acercamiento y el encuentro entre ellos.	
	Comunicación	RPC		La entrevistada dice que no existe una comunicación entre el docente y el especialista, es una debilidad de parte y parte.	
	Intercambio	RPI		La entrevistada señala no tiene un procedimiento definido que le permita tanto al docente como al especialista estar informado de lo que pasa en el aula o en departamento.	

CG	SUB	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
RELACION PERSONAL	Ética	RPE	Psicopedagoga María Montessori	La investigadora señala que los docentes por desconocimiento no siguen las normas y por medio de estas actividades se fortalecerá la vinculación.	Artículo 77, de la Ley Orgánica de Educación, (2009) : El docente debe actuar como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, participación activa de su aprendizaje, transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.
	Armonía	RPA		La entrevistada sugiere un acercamiento entre docentes y especialistas para fomentar un trabajo armónico	
	Conflictos	RPC		La entrevistada menciona que tanto las problemáticas que se presentan en el aula como en el departamento si no se informan generan conflictos entre los docentes y especialistas	

CG	SUB	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	Desconocida	EOD	Psicopedagoga María Montessori	La entrevistada refiere que el proceso educativo se encuentra amenazado por la ejecución del docente en el aula	<p>Artículo 77, de la Ley Orgánica de Educación, (2009) :</p> <p>El docente debe actuar como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, participación activa de su aprendizaje, transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.</p>

Datos Categóricos: Entrevista N°2

Entrevistadoras: Rosa Rodríguez (R) / Lisbeth Ramos (L)

Entrevistada: Identificada bajo el seudónimo: María Pérez (MP)

1 (R): ¿Cómo describe usted el desempeño a nivel general de los docentes en el
2 proceso educativo de los estudiantes?

3 (MP): bueno yo veo que los docentes en su ejercicio profesional, en el aspecto
4 educativo ha sido bueno y ha sido satisfactorio para los estudiantes es lo que yo
5 percibo, con lo que respecta las partes de las área básicas de lectura, escritura y
6 calculo, son muy buenas en ese sentido acá en la institución, los maestros se
7 encargan de que los muchachos estén bien en esas áreas de que también dominen
8 otros aspectos de lo que se refieren al aprendizaje en la parte de geografía, historia
9 ellos están muy pendientes de eso y es bastante bueno, es lo que percibo.

10 (R): Eso es el área pedagógica, y en la parte social, emocional de sus estudiantes? el
11 docente se compenetra con ellos, los conoce a fondo?

12 (MP): Si noto que si, en algunos casos sí y otros casos ¡no!, porque hay casos que
13 son que los muchachos llevan sus situaciones familiares, y se maneja la
14 confidencialidad por ejemplo hay caso que tenemos acá en el departamento, que
15 solo hacemos ver algunas cosas algunos aspectos de eso a lo que respecta a mi
16 especialidad. Porque no me gusta vulnerar ese derecho que tiene el niño o niña de su
17 confidencialidad, hay aspectos que son netamente confidenciales y ellos desconocen,
18 pero de igual manera cuando voy a abordar ciertas situaciones y que esta el docente
19 presente o que tenga que saber el docente entonces hago ver algunas cosas que para
20 él es necesario que conozca. Y bueno les conocen porque la particularidad del
21 colegio es que hay muchas familias y se conocen los niños desde que entran a
22 preescolar y salen hasta quinto año una cosa así. Entonces conocen a su
23 hermanito, su primo, a varias personas o integrantes del núcleo familiar entonces
24 ellos conocen esta situación.
25
26
27
28
29
30
31
32
33

34 (R): ¿Describe cuando el docente busca la colaboración del especialista?

35 (MP): Lo que he notado en lo que respecta a mi especialidad cuando algo se escapa
36 de sus manos o cuando están hartos porque el muchacho está echando mucha broma
37 dentro del salón, entonces vienen y lo dejan ahí. Pero hay situaciones que yo me
38 he dado cuenta que son bastante de cuidado y eso no lo perciben, perciben es al
39 muchacho que está echando broma brincoteando, el que anda molestando, el que no
40 para de hablar, el que sale mucho del salón esas cosas. Pero hay niños que están
41 callados, a veces se presume esta calladito, tranquilito es que no eso no es así
42 porque de repente el que esta callado es el que esta mas lleno de problemas
43 emocionales entonces necesita más cuidados entonces mayormente el que está
44 echando mas broma en el salón ese es el que traen. Y no hay una referencia o un
45 mecanismo adecuado para la referencia de los casos sencillamente lo traigo te digo
46 tres o cuatro cosas y ya pero una referencia formal no lo hay cuesta para formalizar
47 ese mecanismo de trabajo.

52 (R): ¿A qué le llamarías tu referencia?

53 (MP): una referencia formal es una descripción conductual que presenta el
54 estudiante que está siendo desadactativo en un momento adecuado por ejemplo si
55 una descripción de una conducta de un estudiante una conducta desadactativa o
56 disruptiva dentro del salón interrumpe en clases sale mucho del salón no copia
57 conversa mucho descalifica a los compañeros o toma cosas que no le pertenecen hay
58 muchas cosas muchas conductas que se pueden tipificar como disruptivas eso debe
59 ser referido formalmente porque esos indicadores conductuales muestran que está
60 pasando algo con ese estudiante y no se analiza de manera adecuada.

65 (R): ¿Cómo es la relación de trabajo entre el docente y el especialista?

66 (MP): Noto que hay una dificultad para reconocer lo que hace el especialista en
67 ocasiones me ha costado expresar que no soy docente, en mi caso no soy docente, no
68 soy docente tampoco soy docente especialista, soy psicóloga clínica mi
69 especialidad es el comportamiento, eso no me hace docente sencillamente que esta
70
71

72 esa brecha allí, de lo que es el conocimiento de lo que hace en este caso un
73 psicólogo es lo que yo percibo y en ocasiones me ha costado decir y lo he tenido
74 que hacer no soy docente, no soy docente esto no me exime de responsabilidades
75 sino que aunque no sea docente conozco muchas cosas que hace el docente y
76 entiendo la profesión pero con esto quiero decir que hay responsabilidades que le
77 compete solamente al docente y no en este caso al psicólogo.
78

80 (R): ¿Cómo cree usted que debe ser el trabajo vinculado docente y especialista?

81 (MP): viendo que en nuestra institución hay acuerdos de convivencia, hay también
82 un PEIC donde tiene un propósito, un objetivo claro y hay objetivos que cumplir
83 debe ser bastante planificado bastante comedido eso que se va a realizar, esa
84 vinculación entre el docente especialista y el docente. Hay casos que son netamente
85 emocionales que deben ser atendidos de no ser atendidos en el momento más
86 adelante pueden generar un trastorno, los trastornos mayormente se desarrollan en
87 la adolescencia, entonces si hablamos por ejemplo de primaria hay ciertos
88 indicadores conductuales que pueden mostrar un trastorno a futuro y por eso se
89 trabaja en el momento entonces veo que hay mucha desestimación en el caso de que
90 el niño se tomo algo que no le pertenece robo déjalo es un niño déjalo el docente
91 dice déjalo, o viene regaña o hace un regaño general al grupo y no ataca o no
92 confronta o no atiende la necesidad individual de este niño. Y cuál es la necesidad
93 individual cuando tu vas y haces una entrevista y te das cuenta que hay una situación
94 familiar, que hay una separación, que hay manejo inadecuado en el hogar de lo que
95 son patrones de crianza, que hay una situación entre hermanos de relación entre
96 hermanos, que hay violencia domestica, que hay algún hijo con algún problema de
97 adicción. Son muchos factores que permiten que este niño presente esa conducta en
98 la escuela, entonces viene el docente desestima y dice ese es un niño en algunos
99 casos ese es un niño, déjalo. No, no, no nosotros hacemos atención preventiva aquí
100 desde preescolar hasta 5to año, sobre todo en preescolar vemos conducta que son
101 niños inquietos, entonces normal aquí está pasando algo, entonces comenzamos a
102
103
104
105
106
107
108
109

110 descartar ciertas cosas, entonces algunos docentes pudieran decir déjalo en paz,
111 pero son cosa de muchacho, entonces que hago como especialista me ubico en lo
112 que son las conductas normales para esa edad o las conductas adecuadas, entonces
113 a no esto no está bien aquí esto es desactativo, esto es inadecuado, esto es
114 disruptivo esto es una situación familiar, esto es una situación que está generando
115 aquí dentro del colegio, porque hay niños que presentan conductas netamente
116 escolares y en la casa no, hay otros casos que son en la casa y en la escuela no, en
117 la escuela son tranquilos, que caben todos esos niños que te digo que son tranquilos
118 qué bueno que no parten ni un plato, entonces son buenos, son los niños buenos,
119 no no necesariamente puede estar sufriendo un calvario inadecuado, entonces y
120 debe ser atendido entonces es eso y debe haber esa vinculación ahí y el canal
121 regular que normalmente se utiliza es lo que te mencionaba de la referencia una
122 descripción conductual de lo que está pasando si se observa que un niño por
123 ejemplo un día lunes tiene una situación de violencia, el día martes también, el
124 miércoles también, tú ves dificultades de interrelación con sus compañeros, tú ves
125 que agrede a los compañeros, que tiene dificultades para resolver sus conflictos, que
126 se llamas al representante y no viene, algo está pasando allí. Eso debe ser descrito
127 por el docente con todo, completo con lo que está pasando, porque cuando yo hago
128 mi registro, pero es el especialista que hace el registro, el registro lo debe llevar
129 también el docente. Lo que yo veo, no lo ve el docente. Y cuando vemos lo que ve
130 el docente, lo que ve el especialista, lo que ven en casa; todo eso se triangula,
131 entonces se saca mayor insumo para lo que es la descripción de la conducta general
132 y entonces se corrige por eso es necesario hacer una buena vinculación allí del
133 docente y el especialista.

142 (R):¿ Cómo ve usted el desenvolvimiento del docente cuando se presentan
143 situaciones con los estudiantes en el aula ?

144 (MP): Noto que hay mucha deficiencia en cuanto a lo que es la parte de lo que es
145 atacar esas conductas o digo atacar, podría ser confrontar también de resolver
146

148 | cierta situaciones porque si el adulto tiene dificultades para resolver conflictos,
149 | cuanto más los estudiantes entonces el estudiante a veces resuelve con violencia,
150 | porque mi mamá me dice que no me deje pegar por nadie por ejemplo, que eso es lo
151 | que mayormente pasa acá, entonces el docente viene: usted no le pegue al niño y lo
152 | regaña y ya eso quedo ahí; no hay un acercamiento emocional con ese niño no hay
153 | un seguimiento de eso lo regaño una vez y mas nunca le he hablado acerca de,
154 | vez no hay un seguimiento entonces esta eso o lo evado, lo dejo pasar o lo
155 | confronta en el momento o lo regaña el muchachito se siente regañado mas no
156 | escuchado o sencillamente bueno usted hizo eso allí y ya se muestra un desinterés
157 | en la situación, entonces debe haber un seguimiento de lo que ocurrió y si carezco
158 | de estrategias como veo que es netamente conductual refiero lo mando lo trae para
159 | acá y lo deja aquí no necesito un papel escrito por lo menos donde describa la
160 | conducta del muchacho donde con esa descripción yo pueda comenzar un estudio
161 | exhaustivo de la conducta del estudiante no sencillamente con lo que me dijo y lo
162 | dijo ahí y ya, pero no tengo registros ni nada porque hay conductas que tienen que
163 | ser pasadas sobre todo eso si se convierten en situaciones graves deben ser
164 | canalizadas ante las autoridades competentes entonces cuando se van a estas
165 | autoridades lo primero que piden donde están los registros yo tengo mis registros
166 | pero no tengo los registros del docente.

167 | (R): El docente debería llevar sus registros

168 | (MP): El docente debe llevar sus registros para corroborar esa situación entonces
169 | todo eso junto a lo que dice el docente porque yo elaboro el informe tiene peso igual
170 | pero donde están los registros docentes que también tienen peso igual entonces por
171 | eso es importante anexar esos registros.

172 | (R):¿ Qué haría usted para mejorar esta relación entre docente y especialista, que
173 | ellos entendieran la función de cada especialista?

174 | (MP): yo pienso que los docentes si saben lo que hacen los especialistas ellos si
175 | tienen una noción general de lo que hacen, este colegio cuenta con un equipo

176 |

186 multidisciplinario de bienestar estudiantil de psicología, psicopedagogía y
187 orientación; es uno de los colegios más privilegiados de San Joaquín. Porque pocos
189 colegios tienen psicólogo, orientador y psicopedagogo y por supuesto que sí saben
190 en línea general si saben lo que hace cada especialista, pero este año precisamente
191 es el año donde estamos las tres, precisamente los tres departamentos y se
192 conformo y a nivel nacional se está trabajando la coordinación de protección y
193 desarrollo estudiantil el trabajo es arduo es grande pienso que poco a poco de
194 alguna manera ir bajando esa información de lo que hace un departamento o una
195 coordinación de bienestar estudiantil antes se llamaba bienestar estudiantil ahora se
196 llama protección y desarrollo estudiantil y bueno dentro de esa coordinación existe
197 un equipo multidisciplinario que cada uno tiene su función; yo se que cada persona
198 conoce lo que hace un psicólogo, cada persona conoce lo que hace un
199 psicopedagogo, un orientador en algunos casos si otros no pienso yo. Entonces
200 pienso que trabajar esa parte lo que es educativa a lo que respecta a lo que hace la
201 coordinación poco a poco ir bajando esa información es formal; pienso que así
202 pueden ir abriéndose esos caminos y uniendo esa brecha que existen en lo que es las
203 profesiones dentro de la institución educativa poco a poco se van a ir dando este
204 acercamiento pero debe haber esa campaña de concientización de lo que hace cada
205 departamento y yo creo que así podemos entonces trabajar aunado. Este año si
206 hemos mejorado hemos trabajado más acorde a lo que respecta al año pasado, que
207 las personas estaban así como que todas un poquito desubicada; pero gracias a Dios
208 que por lo menos yo creo, yo tengo esa esperanza que poco a poco todo se va a ir
209 encaminando; pero bueno cada quien haciendo lo que le toca desde su rol, yo
210 pienso que así podemos solucionar o darle solución a esta situación.
211
212
213
214
215
216
217
218

<p>Entrevista N° 2. Psicólogo María Pérez.</p> <p>Segmento N° 1</p>	<p>Líneas 1 -9</p>
<p>R: ¿Cómo describe usted el desempeño a nivel general de los docentes en el proceso educativo de los estudiantes?</p> <p>MP: Bueno yo veo que los docentes en su ejercicio profesional, en el aspecto educativo ha sido bueno y ha sido satisfactorio para los estudiantes es lo que yo percibo, con lo que respecta las partes de las áreas básicas de lectura, escritura y cálculo, son muy buenas en ese sentido acá en la institución, los maestros se encargan de que los muchachos estén bien en esas áreas de que también dominen otros aspectos de lo que se refieren al aprendizaje en la parte de geografía, historia ellos están muy pendientes de eso y es bastante bueno, es lo que percibo.</p>	
<p>Categorización</p>	<p>Análisis</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Funciones • Proceso educativo <ul style="list-style-type: none"> ○ Fortalecido 	<p>En cuanto al aspecto pedagógico la psicóloga se refiere al docente como un profesional capaz que brindara el apoyo pertinente en las distintas áreas del conocimiento para fortalecer el proceso educativo de los estudiantes.</p>

Segmento 2	Líneas 10 - 23
<p>R: Eso es el área pedagógica, y en la parte social, emocional de sus estudiantes? el docente se compenetra con ellos, los conoce a fondo?</p> <p>MP: Si noto que si, en algunos casos sí y otros casos ¡no!, porque hay casos que son que los muchachos llevan sus situaciones familiares, y se maneja la confidencialidad por ejemplo hay caso que tenemos acá en el departamento, que solo hacemos ver algunas cosas algunos aspectos de eso a lo que respecta a mi especialidad. Porque no me gusta vulnerar ese derecho que tiene el niño o niña de su confidencialidad, hay aspectos que son netamente confidenciales y ellos desconocen, pero de igual manera cuando voy a abordar ciertas situaciones y que esta el docente presente o que tenga que saber el docente entonces hago ver algunas cosas que para él es necesario que conozca. Y bueno les conocen porque la particularidad del colegio es que hay muchas familias y se conocen los niños desde que entran a preescolar y salen hasta quinto año una cosa así. Entonces conocen a su hermanito, su primito, a varias personas o integrantes del núcleo familiar entonces ellos conocen esta situación.</p>	
Categorización	Análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Rol docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Resolución de conflictos • Desempeño del Orientador y especialistas <ul style="list-style-type: none"> ○ Entrega de resultados ○ Recomendaciones ○ Conocimiento de la ley • Relación Familia y escuela 	<p>En este segmento en particular la entrevistada deja claro su propia función aun cuando la pregunta es referida al desempeño del docente en general con respecto a el aspecto emocional de los estudiantes, ella sugiere que el docente no está en capacidad, señalando algunos casos en donde no tiene inherencia, por otro lado, deja entrever que el manejo de la confidencialidad pudo en cualquier momento haber sido vulnerado.</p>

Segmento 3	Líneas 24 - 36
<p>R: ¿Describe cuando el docente busca la colaboración del especialista?</p> <p>MP: Lo que he notado en lo que respecta a mi especialidad cuando algo se escapa de sus manos o cuando están hartos porque el muchacho está echando mucha broma dentro del salón, entonces vienen y lo dejan ahí . Pero hay situaciones que yo me he dado cuenta que son bastante de cuidado y eso no lo perciben, perciben es al muchacho que está echando broma brincoteando, el que anda molestando, el que no para de hablar, el que sale mucho del salón esas cosas. Pero hay niños que están callados, a veces se presume esta calladito, tranquilito es que no eso no es así porque de repente el que esta callado es el que esta mas lleno de problemas emocionales entonces necesita más cuidados entonces mayormente el que está echando mas broma en el salón ese es el que traen. Y no hay una referencia o un mecanismo adecuado para la referencia de los casos sencillamente lo traigo te digo tres o cuatro cosas y ya pero una referencia formal no lo hay cuesta para formalizar ese mecanismo de trabajo.</p>	
Categorización	Análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Rol docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Ausencia de autoridad ○ Resolución de conflicto • Desempeño docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Manejo de estrategias ○ Elaboración de registros ○ Referencias • Desempeño del orientador y especialistas <ul style="list-style-type: none"> ○ Recogida de datos 	<p>El psicólogo especifica que los casos que requieren mayor atención no son detectados por el docente, solo llevan a los niños que más le hacen bulla, esto deja ver la incapacidad de observación y resolución de conflictos, el docente no hace buen uso de sus conocimientos, deficientemente refiere casos. El desempeño del especialista se ve afectado por el mal desempeño del docente.</p>

Segmento 5	Líneas 37 - 45
<p>R: ¿A qué le llamarías tu referencia?</p> <p>MP: una referencia formal es una descripción conductual que presenta el estudiante que está siendo desadactativo en un momento adecuado por ejemplo si una descripción de una conducta de un estudiante una conducta desadactativa o disruptiva dentro del salón interrumpe en clases sale mucho del salón no copia conversa mucho descalifica a los compañeros o toma cosas que no le pertenecen hay muchas cosas muchas conductas que se pueden tipificar como disruptivas eso debe ser referido formalmente porque esos indicadores conductuales muestran que está pasando algo con ese estudiante y no se analiza de manera adecuada.</p>	
análisis	categorización
<ul style="list-style-type: none"> • Rol del orientador y especialista <ul style="list-style-type: none"> ○ Resolución de conflictos • Desempeño del orientador y especialista <ul style="list-style-type: none"> ○ Recogida de datos • Desempeño docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Elaboración de registros ○ Referencias. 	<p>El especialista demuestra con su explicación que está en capacidad para la resolución de conflictos, pero por otro lado infiere que el docente no ejecuta correctamente su función docente.</p>

Segmento 6	Líneas 46 - 55
<p>R:¿Cómo es la relación de trabajo entre el docente y el especialista?</p> <p>MP: Noto que hay una dificultad para reconocer lo que hace el especialista en ocasiones me ha costado expresar que no soy docente, en mi caso no soy docente, no soy docente tampoco soy docente especialista, soy psicóloga clínica mi especialidad es el comportamiento, eso no me hace docente sencillamente que esta esa brecha allí, de lo que es el conocimiento de lo que hace en este caso un psicólogo es lo que yo percibo y en ocasiones me ha costado decir y lo he tenido que hacer no soy docente, no soy docente esto no me exime de responsabilidades sino que aunque no sea docente conozco muchas cosas que hace el docente y entiendo la profesión pero con esto quiero decir que hay responsabilidades que le compete solamente al docente y no en este caso al psicólogo.</p>	
análisis	categorización
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa <ul style="list-style-type: none"> ○ Desconocida 	<p>Los docentes desconocen las funciones del psicólogo confundiendo e igualando sus funciones con las de un docente. El especialista, siente la necesidad de reafirmar su cargo en la institución continuamente.</p>

Segmento 5	Líneas 56 - 71
<p>R: ¿Cómo cree usted que debe ser el trabajo vinculado docente y especialista?</p> <p>MP: Vendo que en nuestra institución hay acuerdos de convivencia, hay también un PEIC donde tiene un propósito, un objetivo claro y hay objetivos que cumplir debe ser bastante planificado bastante comedido eso que se va a realizar, esa vinculación entre el docente especialista y el docente. Hay casos que son netamente emocionales que deben ser atendidos de no ser atendidos en el momento más adelante pueden generar un trastorno, los trastornos mayormente se desarrollan en la adolescencia, entonces si hablamos por ejemplo de primaria hay ciertos indicadores conductuales que pueden mostrar un trastorno a futuro y por eso se trabaja en el momento entonces veo que hay mucha desestimación en el caso de que el niño se tomo algo que no le pertenece robo déjalo es un niño déjalo el docente dice déjalo, o viene regaña o hace un regaño general al grupo y no ataca o no confronta o no atiende la necesidad individual de este niño. Y cuál es la necesidad individual cuando tu vas y haces una entrevista y te das cuenta que hay una situación familiar, que hay una separación, que hay manejo inadecuado en el hogar de lo que son patrones de crianza, que hay una situación entre hermanos de relación entre hermanos, que hay violencia domestica, que hay algún hijo con algún problema de adicción.</p>	
Categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Proceso educativo <ul style="list-style-type: none"> ○ Involucrados ○ Fortalecido • Relación Laboral <ul style="list-style-type: none"> ○ Productividad ○ Protocolos y procedimientos • Rol docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Funciones 	<p>Según lo que señala la especialista, aun cuando se tienen metas claras en cuanto a los objetivos, fines y metas de la institución que se suponen pensadas en función del proceso educativo del estudiante, no se evidencia un claro procedimiento para la resolución de conflictos que afecten su buen desempeño, los protocolos no están claros y perjudica en buen proceso de las situaciones que mas adelantes generaran otras o simplemente empeoraran.</p>

Continuación Segmento 5**Líneas 71 - 97**

Son muchos factores que permiten que este niño presente esa conducta en la escuela, entonces viene el docente desestima y dice ese es un niño en algunos casos ese es un niño, déjalo. No, no, no nosotros hacemos atención preventiva aquí desde preescolar hasta 5to año, sobre todo en preescolar vemos conducta que son niños inquietos, entonces normal aquí está pasando algo, entonces comenzamos a descartar ciertas cosas, entonces algunos docentes pudieran decir déjalo en paz, pero son cosa de muchacho, entonces que hago como especialista me ubico en lo que son las conductas normales para esa edad o las conductas adecuadas, entonces a no esto no está bien aquí esto es desadactativo, esto es inadecuado, esto es disruptivo esto es una situación familiar, esto es una situación que está generando aquí dentro del colegio, porque hay niños que presentan conductas netamente escolares y en la casa no, hay otros casos que son en la casa y en la escuela no, en la escuela son tranquilos, que caben todos esos niños que te digo que son tranquilos qué bueno que no parten ni un plato, entonces son buenos, son los niños buenos, no no necesariamente puede estar sufriendo un calvario inadecuado, entonces y debe ser atendido entonces es eso y debe haber esa vinculación ahí y el canal regular que normalmente se utiliza es lo que te mencionaba de la referencia una descripción conductual de lo que está pasando si se observa que un niño por ejemplo un día lunes tiene una situación de violencia, el día martes también, el miércoles también, tú ves dificultades de interrelación con sus compañeros, tú ves que agrede a los compañeros, que tiene dificultades para resolver sus conflictos, que se llamas al representante y no viene, algo está pasando allí. Eso debe ser descrito por el docente con todo, completo con lo que está pasando, porque cuando yo hago mi registro, pero es el especialista que hace el registro, el registro lo debe llevar también el docente. Lo que yo veo, no lo ve el docente. Y cuando vemos lo que ve el docente, lo que ve el especialista, lo que ven en casa; todo eso se triangula, entonces se saca mayor insumo para lo que es la descripción de la conducta general y entonces se corrige por eso es necesario hacer una buena vinculación allí del docente y el especialista.

categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none">● Rol docente<ul style="list-style-type: none">○ Funciones○ Resolución de conflictos○ Vocación○ Asertividad● Desempeño docente<ul style="list-style-type: none">○ Funciones○ Elaboración de registros○ Referencias○ Manejo de herramientas● Relación laboral<ul style="list-style-type: none">○ Protocolos y procedimientos	<p>El psicólogo describe la vinculación centrada en las referencias o registros que el docente pueda hacer del niño en situación de conflicto. Si esta no es la adecuada la vinculación no existe. Se pone en riesgo la situación de conflicto ya que el docente no le da la debida importancia, señalando que no está capacitado para observar los indicadores de riesgos.</p>

Segmento 6	Líneas 98 - 123
<p>R:¿ Cómo ve usted el desenvolvimiento del docente cuando se presentan situaciones con los estudiantes en el aula ?</p> <p>MP: Noto que hay mucha deficiencia en cuanto a lo que es la parte de lo que es atacar esas conductas o digo atacar, podría ser confrontar también de resolver cierta situaciones porque si el adulto tiene dificultades para resolver conflictos, cuanto más los estudiantes entonces el estudiante a veces resuelve con violencia, porque mi mamá me dice que no me deje pegar por nadie por ejemplo, que eso es lo que mayormente pasa acá, entonces el docente viene: usted no le pegue al niño y lo regaña y ya eso quedo ahí; no hay un acercamiento emocional con ese niño no hay un seguimiento de eso lo regaño una vez y mas nunca le he hablado acerca de, vez no hay un seguimiento entonces esta eso o lo evado, lo dejo pasar o lo confronta en el momento o lo regaña el muchachito se siente regañado mas no escuchado o sencillamente bueno usted hizo eso allí y ya se muestra un desinterés en la situación, entonces debe haber un seguimiento de lo que ocurrió y si carezco de estrategias como veo que es netamente conductual refiero lo mando lo trae para acá y lo deja aquí no necesito un papel escrito por lo menos donde describa la conducta del muchacho donde con esa descripción yo pueda comenzar un estudio exhaustivo de la conducta del estudiante no sencillamente con lo que me dijo y lo dijo ahí y ya, pero no tengo registros ni nada porque hay conductas que tienen que ser pasadas sobre todo eso si se convierten en situaciones graves deben ser canalizadas ante las autoridades competentes entonces cuando se van a estas autoridades lo primero que piden donde están los registros yo tengo mis registros pero no tengo los registros del docente.</p> <p>R: El docente debería llevar sus registros</p> <p>MP: El docente debe llevar sus registros para corroborar esa situación entonces todo eso junto a lo que dice el docente porque yo elaboro el informe tiene peso igual pero donde están los registros docentes que también tienen peso igual entonces por eso es importante anexar esos registros.</p>	
categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Rol docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Resolución de conflictos ○ Vocación ○ Asertividad • Desempeño docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Funciones ○ Elaboración de registros 	<p>El especialista señala la deficiencia existente en cuanto a la resolución de conflictos dentro del aula. Menciona la desigualdad de los valores formados en el hogar con referencia a la escuela. Con la poca vocación docente que este demuestra ante las situaciones, produce un rechazo de</p>

<ul style="list-style-type: none">○ Referencias○ Manejo de herramientas● Relación laboral<ul style="list-style-type: none">○ Protocolos y procedimientos● Relación Familia Escuela	<p>los estudiantes. Ante la ya mencionada deficiencia de la extinta elaboración de los registros imprescindibles para la prosecución de los casos, se hace evidente el desconocimiento de los formalismos en cuanto a los procesos y protocolos, quedando al descubierto, quizás que no se tengan claros o no estén establecidos.</p>
---	---

Segmento 7	Líneas 124 - 149
<p>R:¿ Qué haría usted para mejorar esta relación entre docente y especialista, que ellos entendieran la función de cada especialista? MP: yo pienso que los docentes si saben lo que hacen los especialistas ellos si tienen una noción general de lo que hacen, este colegio cuenta con un equipo multidisciplinario de bienestar estudiantil de psicología, psicopedagogía y orientación; es uno de los colegios más privilegiados de San Joaquín. Porque pocos colegios tienen psicólogo, orientador y psicopedagogo y por supuesto que sí saben en línea general si saben lo que hace cada especialista, pero este año precisamente es el año donde estamos las tres, precisamente los tres departamentos y se conformo y a nivel nacional se está trabajando la coordinación de protección y desarrollo estudiantil el trabajo es arduo es grande pienso que poco a poco de alguna manera ir bajando esa información de lo que hace un departamento o una coordinación de bienestar estudiantil antes se llamaba bienestar estudiantil ahora se llama protección y desarrollo estudiantil y bueno dentro de esa coordinación existe un equipo multidisciplinario que cada uno tiene su función; yo se que cada persona conoce lo que hace un psicólogo, cada persona conoce lo que hace un psicopedagogo, un orientador en algunos casos si otros no pienso yo. Entonces pienso que trabajar esa parte lo que es educativa a lo que respecta a lo que hace la coordinación poco a poco ir bajando esa información es formal; pienso que así pueden ir abriéndose esos caminos y uniendo esa brecha que existen en lo que es las profesiones dentro de la institución educativa poco a poco se van a ir dando este acercamiento pero debe haber esa campaña de concientización de lo que hace cada departamento y yo creo que así podemos entonces trabajar aunado. Este año si hemos mejorado hemos trabajado más acorde a lo que respecta al año pasado, que las personas estaban así como que todas un poquito desubicada; pero gracias a Dios que por lo menos yo creo, yo tengo esa esperanza que poco a poco todo se va a ir encaminando; pero bueno cada quien haciendo lo que le toca desde su rol, yo pienso que así podemos solucionar o darle solución a esta situación.</p>	
categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa <ul style="list-style-type: none"> ○ Fortalecida ○ Desconocida • Relación personal <ul style="list-style-type: none"> ○ Conflictos ○ Comunicación 	<p>El especialista asegura que el docente conoce las funciones del orientador y especialistas. Que aunque en la institución el funcionamiento de la coordinación de protección y desarrollo estudiantil es nuevo, ellos la conocen. Pero más adelante, al mencionar que hacen falta talleres para concientizar sobre el conocimiento de sus funciones como coordinación y en cuanto a los roles del orientador y especialistas, sugiere que no son aceptados en su totalidad, que quizás no sean vistos como indispensables.</p>

ANALISIS DE CONTENIDO. ENTREVISTA 2

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
ROL DOCENTE	Funciones	RDF	Psicóloga María Pérez	La entrevistada señala debilidades en la detección de indicadores que demuestren situaciones dentro del aula.	Edgar Morín (2001) define al rol del educador como misión : “... Freud decía que hay tres funciones imposibles por definición: educar, gobernar, psicoanalizar. Y es porque son más que funciones o profesiones. El carácter funcional de la enseñanza lleva a reducir al docente a un funcionario. El carácter profesional de la enseñanza lleva a reducir al docente a un experto. La enseñanza tiene que dejar de ser solamente una función, una especialización, una profesión, y volver a convertirse en una tarea de salvación pública, en una misión...” (pág. 105).
	Ausencia de autoridad	RDAA		Al pedir ayuda en situaciones de conflicto que el docente pudiese solucionar, este pierde autoridad.	
	Resolución de conflictos	RDRC		El docente no soluciona conflictos dentro del aula porque para esa labor esta el psicólogo	
	Vocación	RDV		Se evidencia un docente con poca vocación profesional al no ser cercano con sus estudiantes y no darse cuenta de sus necesidades	
	Asertividad	RDA		Al desacreditar una situación conflictiva, restándole importancia, el docente es poco asertivo desmejorando la vinculación.	

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
DESEMPEÑO DOCENTE	Funciones	DDF	Psicóloga María Pérez	La entrevistada describe el desempeño docente como excelente en cuanto a las acciones pedagógicas, aclarando que no son las únicas que el docente debe ejercer.	La normativa legal venezolana en la Ley Orgánica de Educación, señala; Inclusive, el desempeño de las funciones del docente, más allá de la vocación, la ética y la moral, depende en gran parte de las habilidades para ejercer los roles ya sea en el área de la enseñanza o en lo administrativo de sus labores, ejerciendo labores de enseñanza como: orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección, supervisión y administración. (Art. 77).
	Manejo de estrategias	DDME		Señala que el docente no aplica estrategias para mediar en la resolución de conflictos	
	Elaboración de registros	DDER		Menciona que el docente no elabora los registros como siendo parte de sus funciones	
	Referencias	DDR		El docente no realiza referencias siguiendo el protocolo, sugiriendo que quizás lo desconozca	
	Manejo de herramientas	DDMH		El docente no aplica herramientas para resolver conflictos en el aula ya sea porque las desconoce o porque cree que no es de su competencia	

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
ROL DEL ORIENTADOR Y ESPECIALISTAS	RESOLUCION DE CONFLICTOS	ROyERC	Psicóloga María Pérez	El psicólogo tiene bien definida su función dentro de la institución, aunque en algunas ocasiones se refiere solo a la resolución de conflictos.	De el psicólogo educativo Beltrán Ll. y Bueno A. (1995) señala: La enseñanza es ambas cosas a la vez, un arte y una ciencia. Como arte, la enseñanza seguramente compromete las emociones, los valores y el espíritu de todo el que enseña bien. Como ciencia, la enseñanza utiliza conocimientos de todas las ramas de la ciencia, especialmente de la psicología, para lograr que los estudiantes aprendan y sobre todo, aprendan a aprender (pág. 19). Aclarando que no solo las funciones del psicólogo están centradas a la resolución de conflictos.

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
DESEMPEÑO DEL ORIENTADOR Y ESPECIALISTAS	Recogida de datos	DOyERD	Psicóloga María Pérez	El psicólogo señala que la recogida de información se hace insuficiente ya que depende en gran parte de los datos de las observaciones hechas por el docente y si este no las realiza, no se tiene información	Primeramente Urbina (1992) citando a Nieto (1992) designa al psicólogo educativo como: “Consultor de problemas específicos de docencia y conducta en el salón de clases o como clínico que trata problemas interrelacionados de dificultades educativas y psicológicos de los alumnos; administración e interpretación de resultados de test estandarizados” (pág. 317). Por otro lado entre las garantías fundamentales del niño, niña y adolescentes descritas en la LOPNNA reza la de la confidencialidad.
	Entrega de resultados	DOyEER		El psicólogo entrega de forma puntual resultados de su ejecución respetando el derecho a la confidencialidad del estudiante	
	Recomendaciones	DOyER		El psicólogo realiza las recomendaciones necesarias para que el docente trabaje en el aula y le aclara que no todo puede ser dicho	
	Conocimiento de la ley	DOyECL		El psicólogo conoce y maneja la ley en cuanto a la protección del estudiante para que no sea vulnerado el derecho a la confidencialidad	

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
RELACION LABORAL	Productividad	RLP	Psicóloga María Pérez	El psicólogo señala que en la institución están claros los objetivos y metas a seguir para el éxito del proceso educativo, Por lo tanto en lo que se refiere a el aspecto pedagógico están bien capacitados y los estudiantes egresan bien preparados en comparación a otros centros educativos.	Los hermanos Johnson señalan lo que sucede cuando la información en un grupo de trabajo no es clara o compartida; “el conflicto que surge cuando los miembros comprometidos de un grupo tienen diferentes informaciones, percepciones, opiniones, procesos de razonamiento, teorías y conclusiones y deben llegar a un acuerdo”. (pág. 19) Por otro lado especifican que “Las personas que trabajan solas en situaciones competitivas o individualistas no tienen la posibilidad de realizar semejante proceso; por lo tanto, su productividad, la calidad de sus decisiones y sus logros se resienten. Por lo que infiere que aun cuando la planificación, proyectos y demás estén bien fundamentados, si no trabajan de forma cooperativa será un fracaso o no logran el éxito de los objetivos planteados.
	Protocolos y procedimientos	RLPP		El psicólogo menciona debilidades en el proceso y protocolo de la manipulación de las situaciones que requieren su inherencia, bien sea por que no se cumplen estos o por desconocimiento de los mismos.	

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
RLACION PERSONAL	Conflictos	RPC	Psicóloga María Pérez	La entrevistada señala que constantemente debe reafirmar su cargo en la institución, esto le genera disgusto, por otro lado el docente desestima las situaciones aumentando el conflicto en el aula.	Los hermanos Johnson señalan que; “La interacción promotora puede definirse como: personas que estimulan y facilitan los esfuerzos de otros para aprender, realizar actividades y producir para alcanzar los objetivos del grupo. (pág.20) Esta interacción en el grupo de trabajo parece estar escasa, es por esto que el logro de los objetivos se dificulta.
	Comunicación	RPCC		La comunicación entre el personal docente, especialistas y orientador según describe la psicóloga no es asertiva, ya que se limita a solo resolver conflictos que pudiesen ser resueltos en el aula.	

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
PROCESO EDUCATIVO	Involucrados	PEI	Psicóloga María Pérez	La entrevistada señala en repetidas ocasiones la importancia de la familia como parte del proceso educativo de los estudiantes, menciona que no se correlacionan los valores del hogar con los de la escuela.	<p>Artículo 77, de la Ley Orgánica de Educación, (2009) :</p> <p>El docente debe actuar como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, participación activa de su aprendizaje, transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.</p>
	Fortalezas	PEF		La psicóloga centra el proceso educativo en el desempeño del docente al planificar los contenidos pedagógicos por áreas de aprendizajes bien establecidas incluso compara el rendimiento académico de estos estudiantes con los de otros colegios circundantes de la localidad.	

CG	SUBC	CD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	Desconocida	EOD	Psicóloga María Pérez	La entrevistada señala que los docentes tienen idea de las funciones del orientador y especialista pero por otro lado señala que desconocen de labor de estos al intentar descalificar o reducir estas al solo hecho de resolver los conflictos.	(a)La esencia de un grupo es la interdependencia entre sus miembros (creada por la existencia de objetivos comunes), que da como resultado que un grupo sea un "todo dinámico" que funciona de manera tal que cualquier cambio en el estado de cualquiera de sus miembros o de cualquier subgrupo afecta el estado de cualquier otro miembro o subgrupo y (b) un estado de tensión intrínseco entre los miembros del grupo motiva el movimiento hacia el cumplimiento de los objetivos comunes. (pág. 8)
	Establecida	EOE		Según la psicóloga aparentemente la estructura organizativa de este equipo de trabajo no está establecida con claridad, se suponen las funciones del otro pero se dejan hasta allí, no existe ningún esfuerzo por conocer la labor del otro y de buscar maneras de vincularse.	

Datos Categóricos: Entrevista N° 3

Entrevistadoras: Rosa Rodríguez (R) / Lisbeth Ramos (L).

Entrevistada: Identificada bajo el seudónimo Bella Goretti (BG).

1 (R): ¿Cómo describe usted el acompañamiento de los especialistas en el proceso
2 educativo de los estudiantes?

3 (BG): En verdad, es indispensable porque el maestro fue formado para atender a
4 niños con características normales dentro de lo que uno considera normal de un
5 niño, cuando el muchacho presenta otro tipo de dificultad o algún problema o
6 alguna falla es muy importante que la persona que fue preparada en una universidad
7 con las técnicas y los recursos y las estrategias para ayudarlos y acompañarlos
8 siempre debe estar presente es una gran ayuda para el docente, para los padres y
9 representantes y más aun para el niño que presenta la dificultad o la debilidad.
10

11 (R): ¿Cómo describe usted el desempeño del Psicopedagogo en la unidad educativa?

12 (BG): Bueno cumplen una función muy importante por lo menos el año escolar
13 pasado trabajaron por proyecto atendían a un grupo de niños creo que de doce niños
14 y realizaban diversas actividades para de alguna manera solventar o ayudar en la
15 dificultad que ellos presentaban o la debilidad que ellos tenían eso se desarrollo
16 durante tres meses en realidad fue hasta cierto punto positivo, pero quien pudiera
17 realmente hablar sobre las conclusiones que tuvo esta actividad especial que ellas
18 hicieron tendría que ser ellas mismas para que le explicaran con lujos de detalles lo
19 que ellas hicieron porque yo en verdad hasta ese punto no tengo conocimiento de los
20 resultados obtenidos.
21

22 (R): ¿Cómo describiría usted el desempeño del Psicólogo?

23 (BG): en verdad no tengo mucha en esa área en esa rama no podría realizar grandes
24 aportes prefiero que hablen directamente con ellas, que ellas les expliquen el
25 trabajo que realizan porque de repente yo fuera a opinar o decir que hacen o que
26 siento estuviera siendo injusta, es mejor que cada especialista hable de su proyecto y
27
28
29
30
31
32
33

34 sus cosas.

35 (R): ¿Me podría describir el desempeño del Orientador en la unidad educativa?

36 (BG): En realidad el orientador es un profesional nuevo acá en la institución y yo
37 nunca tuve roce con él, ni siquiera con mis alumnos, porque ella asistía mas que
38 todo en la tarde trabajaba era con los de secundaria y con los míos de la mañana
39 nunca tuve ninguna o sea nunca, ni siquiera la conocía, trabajaba en el área de la
40 tarde con los míos ella nunca trabajo.

43 (R) ¿Cómo cree usted que debe ser el trabajo vinculado docente y especialista?

44 (BG): Debe ser integral, siempre tiene que ser integral que el docente manifieste a
45 ellos lo que diagnostico en el aula y las dificultades o debilidades que puedan tener
46 los niños y que luego ellos también vengán diagnostiquen y verifiquen que ahí está
47 el problema porque de repente lo que el docente considera que es una debilidad
48 cuando lo evalúa el especialista se da cuenta que no tiene ninguna debilidad, que
49 simplemente es la forma de ser del niño, pero para eso el docente y el especialista
50 tienen que reunirse, conversar que los dos participen en el diagnostico para poder
51 de alguna manera unificar los criterios, que son los que van a ayudar al muchacho
52 porque el que tiene realmente herramientas para mejorar la conducta del muchacho
53 es el especialista y el maestro tiene que conocerlas para poder aplicarlas de alguna
54 manera en el aula.

59 (R): ¿Usted considera que el docente no tiene herramientas para mejorar la
60 situación del estudiante en el aula?

62 (BG): Realmente por lo menos en mi caso yo tengo 38 años de servicio y la mayor
63 parte del tiempo uno trabaja solo nosotros hace muy poquito tiempo es que tenemos
64 acá en la institución los especialistas entonces por supuesto que uno de alguna
65 manera si no sabe investiga o pregunta porque a veces cuando uno comparte el
66 problema que tienes en el aula sus mismos compañeros o otras personas que han
67 vivido lo mismo te pueden ayudar y orientar o sino tu puedes ir a la bibliografía o al
68 internet, por lo menos a mí el internet me sirve mucho y vas y buscas sugerencias
69
70
71

72 | pero de repente si tu aplicas una estrategia que no es la adecuada en vez de ayudar al
73 | muchacho le puedes estar haciendo un daño entonces siempre es preferible que el
74 | maestro sea orientado por el especialista que se formo en la universidad para tal
75 | cosa.
76 |

77 | (R): ¿Por lo menos a los docentes le gustaría conocer cuál es el trabajo a fondo de
78 | los especialistas: qué propondrían los docentes para esto?
79 |

80 | (BG): Podría ser charlas, talleres que nos dieran folletos que tuvieran relación con
81 | la dificultad que tuvieran los alumnos en el aula o sea que cada maestro al
82 | diagnosticar la dificultad que existe en el niño se lo participara al especialista y el
83 | especialista además de trabajar con el niño de ayudara al niño en si los días que
84 | les toque acompañamiento con los especialistas también traerle material al docente
85 | para que lo lea lo analice y de alguna manera el docente se empape puede ser
86 | facilitándole bibliografía o puede ser con talleres o reuniones de algún tipo que se
87 | planifique para que el maestro reciba algunas estrategias o orientación de parte de
88 | los especialistas para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje y el que va ser
89 | beneficiado con todo eso es el muchacho.
90 |
91 |
92 |
93 |

Entrevista N° 3. Docente Bella Goretti. Segmento N° 1	Líneas 1 -9
<p>R: ¿Cómo describe usted el acompañamiento de los especialistas en el proceso educativo de los estudiantes? BG: En verdad, es indispensable porque el maestro fue formado para atender a niños con características normales dentro de lo que uno considera normal de un niño, cuando el muchacho presenta otro tipo de dificultad o algún problema o alguna falla es muy importante que la persona que fue preparada en una universidad con las técnicas y los recursos y las estrategias para ayudarlos y acompañarlos siempre debe estar presente es una gran ayuda para el docente, para los padres y representantes y más aun para el niño que presenta la dificultad o la debilidad.</p>	
categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Rol del Orientador y especialistas <ul style="list-style-type: none"> ○ Importancia ○ Formación ○ Atención de estudiantes • Proceso educativo <ul style="list-style-type: none"> ○ Involucrados 	<p>La entrevistada, hace varias aseveraciones señalando la importancia del especialista en el proceso educativo, infiere al decir que este debe brindar apoyo a los niños con diversidad funcional pero deja entrever que la formación universitaria es un factor importante en el desempeño de sus funciones.</p>

Entrevista N° 3. Docente Bella Goretti. Segmento N° 2	Líneas 10 -19
<p>R: ¿Cómo describe usted el desempeño del Psicopedagogo en la unidad educativa? BG: Bueno cumplen una función muy importante por lo menos el año escolar pasado trabajaron por proyecto atendían a un grupo de niños creo que de doce niños y realizaban diversas actividades para de alguna manera solventar o ayudar en la dificultad que ellos presentaban o la debilidad que ellos tenían eso se desarrollo durante tres meses en realidad fue hasta cierto punto positivo, pero quien pudiera realmente hablar sobre las conclusiones que tuvo esta actividad especial que ellas hicieron tendría que ser ellas mismas para que le explicaran con lujos de detalles lo que ellas hicieron porque yo en verdad hasta ese punto no tengo conocimiento de los resultados obtenidos.</p>	
categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño del Orientador y especialistas <ul style="list-style-type: none"> ○ Planificación ○ Atención de estudiantes ○ Recomendaciones ○ Entrega de resultados • Rol del Orientador y especialistas <ul style="list-style-type: none"> ○ Resolución de conflictos • Rol docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Resolución conflictos 	<p>La entrevistada señala que el docente entre sus funciones debe planificar y ejecutar proyectos para la atención de los estudiantes y la resolución de conflictos, mencionando la palabra ayuda, esto sugiere una incapacidad para la resolución de conflictos en el aula, por otro lado el docente espera que se le dé parte de los hallazgos y resultados de esas ejecuciones programadas “con lujo de detalle”. Aseverando que el especialista no le da la prosecución y respuesta pertinente entregando recomendaciones o sugerencias de trabajo.</p>

Entrevista N° 3. Docente Bella Goretti. Segmento N° 3	Líneas 20 - 25
<p>R: ¿Cómo describiría usted el desempeño del Psicólogo?</p> <p>BG: en verdad no tengo mucha en esa área en esa rama no podría realizar grandes aportes prefiero que hablen directamente con ellas, que ellas les expliquen el trabajo que realizan porque de repente yo fuera a opinar o decir que hacen o que siento estuviera siendo injusta, es mejor que cada especialista hable de su proyecto y sus cosas</p>	
categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura Organizativa <ul style="list-style-type: none"> ○ Desconocida • Relación personal <ul style="list-style-type: none"> ○ Ética moral ○ Justicia 	<p>El docente afirma desconocer las funciones del psicólogo, señalando no poder dar grandes aportes, por otro lado deja ver su alto grado de profesionalismo ético y moral, pero sugiriendo que quizás pudiera ser injusta al describir el desempeño de la psicólogo en la institución.</p>

Entrevista N° 3. Docente Bella Goretti. Segmento N° 4	Líneas 26 - 31
<p>R: ¿Me podría describir el desempeño del Orientador en la unidad educativa?</p> <p>BG: En realidad el orientador es un profesional nuevo acá en la institución y yo nunca tuve roce con él, ni siquiera con mis alumnos, porque ella asistía más que todo en la tarde trabajaba era con los de secundaria y con los míos de la mañana nunca tuve ninguna o sea nunca, ni siquiera la conocía, trabajaba en el área de la tarde con los míos ella nunca trabajo.</p>	
categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura Organizativa <ul style="list-style-type: none"> ○ Desconocida 	<p>Señala desconocer como es el desempeño del orientador en la institución, asegura que esta figura es nueva, que no trabaja en el turno de la mañana con la educación primaria</p>

Entrevista N° 3. Docente Bella Goretti. Segmento N° 5	Líneas 32- 43
<p>R ¿Cómo cree usted que debe ser el trabajo vinculado docente y especialista?</p> <p>BG: Debe ser integral, siempre tiene que ser integral que el docente manifieste a ellos lo que diagnostico en el aula y las dificultades o debilidades que puedan tener los niños y que luego ellos también vengam diagnostiquen y verifiquen que ahí está el problema porque de repente lo que el docente considera que es una debilidad cuando lo evalúa el especialista se da cuenta que no tiene ninguna debilidad, que simplemente es la forma de ser del niño, pero para eso el docente y el especialista tienen que reunirse, conversar que los dos participen en el diagnostico para poder de alguna manera unificar los criterios, que son los que van a ayudar al muchacho porque el que tiene realmente herramientas para mejorar la conducta del muchacho es el especialista y el maestro tiene que conocerlas para poder aplicarlas de alguna manera en el aula.</p>	
categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Relación laboral <ul style="list-style-type: none"> ○ Protocolo y procedimientos • Relación personal <ul style="list-style-type: none"> ○ Intercambio ○ Comunicación • Desempeño docente <ul style="list-style-type: none"> ○ manejo de herramientas • Rol del Docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Resolución de conflictos • Desempeño del orientador y especialistas <ul style="list-style-type: none"> ○ Prosecución en los casos ○ Recogida de datos ○ Recomendaciones 	<p>El docente explica que la vinculación entre docentes, especialistas y orientación debe ser integrada sugiriendo esto que existe individualismo, expresa que debe haber un trabajo en conjunto, donde exista el intercambio, claramente establece que debe existir un procedimiento con inicio y fin para fortalecer el proceso educativo</p>

Entrevista N° 3. Docente Bella Goretti. Segmento N° 6	Líneas 44 - 55
<p>R: ¿Usted considera que el docente no tiene herramientas para mejorar la situación del estudiante en el aula?</p> <p>BG: Realmente por lo menos en mi caso yo tengo 38 años de servicio y la mayor parte del tiempo uno trabaja solo nosotros hace muy poquito tiempo es que tenemos acá en la institución los especialistas entonces por supuesto que uno de alguna manera si no sabe investiga o pregunta porque a veces cuando uno comparte el problema que tienes en el aula sus mismos compañeros o otras personas que han vivido lo mismo te pueden ayudar y orientar o sino tu puedes ir a la bibliografía o al internet, por lo menos a mí el internet me sirve mucho y vas y buscas sugerencias pero de repente si tu aplicas una estrategia que no es la adecuada en vez de ayudar al muchacho le puedes estar haciendo un daño entonces siempre es preferible que el maestro sea orientado por el especialista que se formo en la universidad para tal cosa.</p>	
categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Funciones • Rol del docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Resolución de conflictos • Rol del Orientador y especialistas <ul style="list-style-type: none"> ○ Resolución de conflictos Formación 	<p>El docente señala que aun cuando dentro de su desempeño docente el pudiera resolver o solventar cualquier situación que se presente en el aula, esta es función del especialista porque es este el que debe estar preparado para esos casos que se pudiesen presentar. Deja ver que si bien la experiencia de tantos años laborando le pudiese otorgar herramientas para la resolución de conflictos esto es injerencia del especialista.</p>

<p>Entrevista N° 3. Docente Bella Goretti.</p> <p>Segmento N° 7</p>	<p>Líneas 56 -67</p>
<p>R: ¿Por lo menos a los docentes le gustaría conocer cuál es el trabajo a fondo de los especialistas: qué propondrían los docentes para esto?</p> <p>BG: Podría ser charlas, talleres que nos dieran folletos que tuvieran relación con la dificultad que tuvieran los alumnos en el aula o sea que cada maestro al diagnosticar la dificultad que existe en el niño se lo participara al especialista y el especialista además de trabajar con el niño de ayudara al niño en si los días que les toque acompañamiento con los especialistas también traerle material al docente para que lo lea lo analice y de alguna manera el docente se empape puede ser facilitándole bibliografía o puede ser con talleres o reuniones de algún tipo que se planifique para que el maestro reciba algunas estrategias o orientación de parte de los especialistas para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje y el que va ser beneficiado con todo eso es el muchacho.</p>	
<p>categorización</p>	<p>análisis</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa <ul style="list-style-type: none"> ○ Desconocida • Rol del orientador y especialista <ul style="list-style-type: none"> ○ formación • Desempeño docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Formación • Proceso de aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> ○ Amenazado • Relación personal <ul style="list-style-type: none"> ○ Comunicación ○ Intercambio. 	<p>El docente al plantear la aplicación de momentos para la formación del docente con respecto al trabajo de los especialistas y orientador, afirma que existe un desconocimiento de las funciones del otro, da apertura a la posibilidad de crear espacios para el aprendizaje teniendo en claro que la prioridad es el beneficio del proceso educativo de los estudiantes</p>

ANALISIS DE CONTENIDO. ENTREVISTA 3

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
ROL DOCENTE	Resolución de conflictos	RDRC	Docente Bella Goretti	La entrevistada señala que aun cuando por sus años de servicios ella pudiera poseer herramientas para la resolución de conflictos dentro del aula, esto es facultad de la orientadora y especialistas.	Edgar Morín (2001) define al rol del educador como misión : “... Freud decía que hay tres funciones imposibles por definición: educar, gobernar, psicoanalizar. Y es porque son más que funciones o profesiones. El carácter funcional de la enseñanza lleva a reducir al docente a un funcionario. El carácter profesional de la enseñanza lleva a reducir al docente a un experto. La enseñanza tiene que dejar de ser solamente una función, una especialización, una profesión, y volver a convertirse en una tarea de salvación pública, en una misión...” (pág. 105).

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
DESEMPEÑO DOCENTE	Formación	DDf	Docente Bella Goretti	La entrevistada en este aspecto se refiere a que la experiencia fortalece su formación profesional.	Edgar Morin (2001) define al rol del educador como misión : “... Freud decía que hay tres funciones imposibles por definición: educar, gobernar, psicoanalizar. Y es porque son más que funciones o profesiones. El carácter funcional de la enseñanza lleva a reducir al docente a un funcionario. El carácter profesional de la enseñanza lleva a reducir al docente a un experto. La enseñanza tiene que dejar de ser solamente una función, una especialización, una profesión, y volver a convertirse en una tarea de salvación pública, en una misión...” (pág. 105). El artículo 6 del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (1991), en donde se hace hincapié sobre las exigencias y deberes del docente, específicamente en los numerales 2, 3, 4, 8. 9, 11, 13.
	Elaboración de registros	DDER		Señala que aun cuando el docente realice registros debe haber un intercambio de información y que eso no ocurre.	
	Manejo de herramientas	DDM H		El docente conoce y maneja herramientas para la resolución de conflicto pero como no es su competencia, no lo hace señalando temor de equivocarse.	

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
ROL DEL ORIENTADOR Y ESPECIALISTAS	Resolución de conflictos	ROyERC	Docente Bella Goretti	La visión que la docente tiene de la orientadora y las especialistas es resumida a la resolución de conflictos, hace hincapié en que el trabajo debe ser integral en conjunto con el personal pero que la resolución de conflictos es labor de estas.	De el psicólogo educativo Beltrán Ll. y Bueno A. (1995) señala: La enseñanza es ambas cosas a la vez, un arte y una ciencia. Como arte, la enseñanza seguramente compromete las emociones, los valores y el espíritu de todo el que enseña bien. Como ciencia, la enseñanza utiliza conocimientos de todas las ramas de la ciencia, especialmente de la psicología, para lograr que los estudiantes aprendan y sobre todo, aprendan a aprender (pág. 19). Aclarando que no solo las funciones del psicólogo están centradas a la resolución de conflictos.
	Formación	ROyEF		La entrevistada sostiene que si la Orientadora y las especialistas son egresadas de la Universidad estas deberían estar en capacidad de manejar situaciones conflictivas. Podemos inferir que no las ve como personal calificado para esto.	
	Atención a estudiantes	ROyEAE		El docente señala que la orientadora y especialistas deben estar en capacidad de atender a los niños con diversidad funcional y las docentes a los estudiantes que ella llama “normal”	

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
DESEMPEÑO DEL ORIENTADOR Y ESPECIALISTAS	Planificación	DOyERD	Docente Bella Goretti	El docente señala que el especialista debería planificar y además cumplir con sus planificaciones, este deja ver que no sucede ni una cosa, ni la otra	De el psicólogo educativo Beltrán Ll. y Bueno A. (1995) señala: La enseñanza es ambas cosas a la vez, un arte y una ciencia. Como arte, la enseñanza seguramente compromete las emociones, los valores y el espíritu de todo el que enseña bien. Como ciencia, la enseñanza utiliza conocimientos de todas las ramas de la ciencia, especialmente de la psicología, para lograr que los estudiantes aprendan y sobre todo, aprendan a aprender (pág. 19). Aclarando que no solo las funciones del psicólogo están centradas a la resolución de conflictos.
	Entrega de resultados	DOyEER		El docente describe que en el proceso de referir a un estudiante con dificultad, el trabajo debe ser integrado refiriéndose a que exista intercambio y el orientador o especialista debería entregar resultados de su gestión.	
	Recomendaciones	DOyER		Las recomendaciones según el docente son fundamental para trabajar en el aula con el estudiante con problemas y con el resto del grupo, pocas veces se entregan.	

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
RELACION LABORAL	Protocolos y procedimientos	RLPP	Docente Bella Goretti	La docente señala describiendo lo que para ella sería el proceso del trabajo vinculado entre docentes, orientador y especialistas. Pero deja a un lado los protocolos, en ningún momento menciona las referencias.	Los hermanos Johnson señalan lo que sucede cuando la información en un grupo de trabajo no es clara o compartida; “el conflicto que surge cuando los miembros comprometidos de un grupo tienen diferentes informaciones, percepciones, opiniones, procesos de razonamiento, teorías y conclusiones y deben llegar a un acuerdo”. (pág. 19) Por otro lado especifican que “Las personas que trabajan solas en situaciones competitivas o individualistas no tienen la posibilidad de realizar semejante proceso; por lo tanto, su productividad, la calidad de sus decisiones y sus logros se resienten. Por lo que infiere que aun cuando la planificación, proyectos y demás estén bien fundamentados, si no trabajan de forma cooperativa será un fracaso o no logran el éxito de los objetivos planteados.

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
RELACION PERSONAL	Intercambio	RPI	Docente Bella Goretti	La relación personal es definida por el intercambio, si “tú me das yo doy”	Johnson y Johnson (1999) señalan; “La interacción promotora lleva a un aumento en los esfuerzos por el logro, relaciones interpersonales positivas y salud psicológica. La interacción de oposición y la no interacción llevan a una disminución de los esfuerzos para alcanzar el logro, relaciones interpersonales negativas y desajustes psicológicos”. (pág.9)
	Ética	RPE		El docente demostró un comportamiento ético cuando expresa poco conveniente hablar de hechos específicos de sus compañeras de trabajo.	

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
PROCESO EDUCATIVO	INVOLUCRADOS	PEI	Docente Bella Goretti	La entrevistada reconoce que en el proceso educativo de los estudiantes deben involucrarse todos los actores: estudiantes, docentes, orientador, especialistas y familia. Señala la importancia de estas últimas.	<p>Artículo 77, de la Ley Orgánica de Educación, (2009) :</p> <p>El docente debe actuar como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, participación activa de su aprendizaje, transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.</p>

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	DESCONOCIDA	EOD	Docente Bella Goretti	La entrevistada señala que los docentes tienen idea de las funciones del orientador y especialista pero por otro lado señala que desconocen de labor de estos al intentar descalificar o reducir estas al solo hecho de resolver los conflictos.	(a)La esencia de un grupo es la interdependencia entre sus miembros (creada por la existencia de objetivos comunes), que da como resultado que un grupo sea un "todo dinámico" que funciona de manera tal que cualquier cambio en el estado de cualquiera de sus miembros o de cualquier subgrupo afecta el estado de cualquier otro miembro o subgrupo y (b) un estado de tensión intrínseco entre los miembros del grupo motiva el movimiento hacia el cumplimiento de los objetivos comunes. (pág. 8)

Datos Categóricos: Entrevista N°4

Entrevistadoras: Rosa Rodríguez (R) / Lisbeth Ramos (L)

Entrevistada: Identificada bajo el seudónimo: Camila Monterrey (CM)

1 (L): ¿Buenos días hoy miércoles 10 de diciembre a las 9:25 am estamos
2 entrevistando a la Orientadora Camila Monterrey
3 Camila, ¿Cómo describe usted el desempeño a nivel general de los docentes en el
4 proceso educativo de los estudiantes?
5 (CM): Pues para describirte ese desempeño, necesito hablarte de la parte de la
6 mañana que se trabaja con la primaria y en la tarde se trabaja a nivel de media
7 general. En la mañana los docentes, he notado cierta competitividad, hay mucha
8 competitividad entre ellas porque todas son mujeres, existe más la influencia de sus
9 relaciones interpersonales en el desempeño del proceso educativo que en la misma
10 competencia a nivel intelectual. Ese desempeño lo veo en cierta forma regular como
11 beneficio para los estudiantes por que se deja ver mucha carencia en la parte de la
12 competencias que se busca del estudiante, de su perfil, se deja ver mucho eso,
13 inclusive hay una falta grave que es el dejar pasar situaciones y no notificarlas o
14 registrarlas, porque si se notifican pero de forma verbal como no se dejan por escrito
15 pasan muchas cosas y cuando llega el momento más crítico hay que buscar la manera
16 de solucionarlo pero sin respaldo y se pierden muchas cosas que podrían servir como
17 apoyo para una mejor solución. (L):¿Y en los de Tarde? (CM): Y en los de la tarde
18 no existe tanto esa competitividad a nivel de las relaciones interpersonales ni a nivel
19 intelectual, pero si también falta mayor vocación mayor interés por los estudiantes ya
20 que a veces es como un niño más, un estudiante mas, no existe mayor interés por
21 buscar saber ¿porque el muchacho no participa?, ¿porque está aislado?, o cuando
22 molesta mucho ¿porqué molesta tanto? no se busca esa relación esa comunicación
23 con el docente guía que es el que debe manejar esa información.
24 (L): ¿Describa cuando el docente busca de la colaboración del especialista? (CM)
25 ¿Docente a nivel general? (L): si
26 (CM): Los docentes buscan al especialista en momentos donde el estudiante es
27 irrespetuoso donde no hace ninguna evaluación, entrega las hojas en blanco, se ha
28 buscado al especialista para eso, en momentos en donde existen conflictos entre
29 grupo, cuestión que pienso yo a nivel personal como Orientadora que es una cuestión
30 de dominio grupal tiene que buscar la manera de solucionar en el salón la situación y
31 no se busca la forma se trae inmediatamente para acá.
32

33 (L): ¿crees tú que sea porque carecen de esa capacidad de dominio de grupo o ves
 34 otra cosa? (CM): Quizás es ambas cosas, a lo mejor carece de ese dominio grupal o
 35 también puede ser que no se ha delimitado como debe ser el rol que debe tener el del
 36 docente en el aula porque es una cuestión que se debe especificar (L): ¿nunca se le
 37 han hecho esas especificaciones desde que tu estas trabajando aquí? Es una cuestión
 38 que se debe decir desde el inicio, que el docente que este en el aula debe tener
 39 dominio del grupo, debe saber cuándo traer al estudiante, cuando lo debe sacar al
 40 estudiante, saber qué se está desautorizando así mismo cuando dice: ¡voy a buscar a
 41 la directora! ¡Voy a llamar a la Orientadora! Todas estas cosas no se les han hecho
 42 ver de manera personal.

43 (L): ¿Explique usted como es la relación de trabajo entre docente y especialistas?

44 (CM): ¿Cómo es la relación de trabajo? (meneo de cabeza de forma negativa y
 45 pensativa) (L): ¿Cómo se relacionan docentes y especialistas? (CM): Bueno esa
 46 relación Siempre depende más del especialista en este caso porque el especialista es
 47 el que busca la forma de orientar al docente, cual es la manera en que debemos
 48 comunicarnos, cuál es la necesidad que se tiene del docente para con nosotros para
 49 tener una mejor calidad educativa, y ese trabajo se ha venido realizando poco a poco,
 50 no ha sido algo de un 100% eso se significa que esa relación es a veces poco
 51 comunicativa. (L): ¿se traduce más con respecto a la comunicación? (CM): Exacto.

52 (L): ¿Tú Crees que esa relación la vincula es la comunicación? (CM): poca
 53 comunicación y falta de comunicación en cuanto a los canales regulares.

54 (L): ¿Cómo crees que debe ser el trabajo vinculado docente y especialista? ¿Cómo
 55 debería ser?

56 (CM): Bueno el trabajo debería ser, totalmente cercano una comunicación bastante
 57 asertiva, armoniosa, honesta, que se de esa relación siempre con el docente y el
 58 especialista que busque siempre el docente la ayuda en el especialista, no solo
 59 cuando tenga la situación sino que vengan ante: ¡profesora como puedo hacer yo si
 60 dos estudiantes no se quieren sentar!, porque hasta por eso los han traído, bueno no
 61 los han traído pero lo han manifestado y se genera más conflicto entonces luego es
 62 los traen, por esta misma situación. Entonces todos buscar las orientaciones antes de
 63 que le sucedan

64 (L): ¿Cómo ve usted el desenvolvimiento del docente cuando se presentan
 65 situaciones con los estudiantes en el aula?

66 (CM): Es un poco ya de lo que.. (Interrupción). Exactamente, es un poco ya de lo
 67 que había dicho. El desenvolvimiento del docente es a veces ...es, ¿cómo te puedo
 68 decir?... para no sonar tan dura jajajaja. A veces es un poco, ineficaz, podría ser, es
 69 así, un desenvolvimiento poco productivo de cierta forma (L): ¿cuando se presentan
 70

71 situaciones! (CM) si, porque ahí Hay impulsividad en algunos momentos, hay
72 manejo de grupo, existe esa inseguridad, se manifiesta, hay rechazo, en algunos
73 grupos, rechazo total y ya de una vez se bloquea con los estudiantes y pasa esto como
74 bueno, si el estudiante no le gusta esa materia ¿que pasara con el profesor para que al
75 estudiante no le guste la materia? o ¿que estoy haciendo yo para que ese muchacho
76 diga que no le gusta esa materia? O se comporta de esa manera, que pasan con
77 muchas cosas, que todo lo que pasa, todas esas relaciones conflictivas pasas siempre
78 por esa relación entre el docente y el estudiante.

79 (L): Ultima pregunta ¿Qué harías tú para que mejorara esa relación?

80 (CM): Bueno, A mí me gustaría realizar más trabajos a nivel grupal, con los docentes
81 y estudiantes y también aparte solamente con los estudiantes y los docentes,
82 dependiendo del caso de cada uno. (L) ¿Pero esos trabajos así grupales con respecto a
83 qué? con respecto a las relaciones interpersonales, a su entorno familiar, lo que tiene
84 que ver con los estudiantes, con su desempeño a nivel personal relacionarlo un poco
85 con su proyecto ¿Qué quieren de su vida y que están haciendo para lograrlo? Podría
86 también trabajar con ellos el fortalecimiento de lo que ya he venido hablando, de los
87 canales regulares, de los procedimientos, de la responsabilidad que tiene cada quien,
88 de aclarar los roles de cada uno.

89 (L): Okey, eso es todo muchas gracias.
90

Entrevista N° 4 entrevistada: Camila Monterrey (Orientadora) Segmento N° 1	Líneas 1 - 22
<p>Buenos días hoy miércoles 10 de diciembre a las 9:25 am estamos entrevistando a la Orientadora Camila Monterrey (L)¿Camila Cómo describe usted el desempeño a nivel general de los docentes en el proceso educativo de los estudiantes? Pues para describirte ese desempeño, necesito hablarte de la parte de la mañana que se trabaja con la primaria y en la tarde se trabaja a nivel de media general. En la mañana los docentes, he notado cierta competitividad, hay mucha competitividad entre ellas porque todas son mujeres, existe más la influencia de sus relaciones interpersonales en el desempeño del proceso educativo que en la misma competencia a nivel intelectual. Ese desempeño lo veo en cierta forma regular como beneficio para los estudiantes por que se deja ver mucha carencia en la parte de la competencias que se busca del estudiante, de su perfil, se deja ver mucho eso, inclusive hay una falta grave que es el dejar pasar situaciones y no notificarlas o registrarlas, porque si se notifican pero de forma verbal como no se dejan por escrito pasan muchas cosas y cuando llega el momento más crítico hay que buscar la manera de solucionarlo pero sin respaldo y se pierden muchas cosas que podrían servir como apoyo para una mejor solución. (L) ¿Y en los de Tarde? Y en los de la tarde no existe tanto esa competitividad a nivel de las relaciones interpersonales ni a nivel intelectual, pero si también falta mayor vocación mayor interés por los estudiantes ya que a veces es como un niño más, un estudiante mas, no existe mayor interés por buscar saber ¿porque el muchacho no participa?, ¿porque está aislado?, o cuando molesta mucho ¿porque molesta tanto? no se busca esa relación esa comunicación con el docente guía que es el que debe manejar esa información.</p>	
análisis	categorización
<ul style="list-style-type: none"> • Rol Docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Resolución de conflictos ○ Vocación • Relación personal <ul style="list-style-type: none"> ○ Conflictos • Relación Laboral <ul style="list-style-type: none"> ○ Competitividad 	<p>La entrevistada describe un desempeño docente distinto para las etapas de la educación en la institución, para los docentes de primaria se describe la competitividad por ser de sexo femenino en cuanto a las relaciones interpersonales, señalando que perjudican al proceso educativo de los estudiantes. Se evidencia la ausencia de establecimiento de procesos y protocolos claros para todo el grupo.</p>

Entrevista N° 4 entrevistada: Camila Monterrey (Orientadora) Segmento N° 2	Líneas 23- 39
<p>L): ¿Describa cuando el docente busca de la colaboración del especialista? (CM) ¿Docente a nivel general? (L): si (CM): Los docentes buscan al especialista en momentos donde el estudiante es irrespetuoso donde no hace ninguna evaluación, entrega las hojas en blanco, se ha buscado al especialista para eso, en momentos en donde existen conflictos entre grupo, cuestión que pienso yo a nivel personal como Orientadora que es una cuestión de dominio grupal tiene que buscar la manera de solucionar en el salón la situación y no se busca la forma se trae inmediatamente para acá. (L): ¿crees tú que sea porque carecen de esa capacidad de dominio de grupo o ves otra cosa? (CM): Quizás es ambas cosas, a lo mejor carece de ese dominio grupal o también puede ser que no se ha delimitado como debe ser el rol que debe tener el del docente en el aula porque es una cuestión que se debe especificar (L): ¿nunca se le han hecho esas especificaciones desde que tu estas trabajando aquí? Es una cuestión que se debe decir desde el inicio, que el docente que este en el aula debe tener dominio del grupo, debe saber cuándo traer al estudiante, cuando lo debe sacar al estudiante, saber qué se está desautorizando así mismo cuando dice: ¡voy a buscar a la directora! ¡Voy a llamar a la Orientadora! Todas estas cosas no se les han hecho ver de manera personal.</p>	
análisis	categorización
<ul style="list-style-type: none"> • Rol docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Autoridad ○ Resolución de conflictos • Desempeño docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Funciones 	<p>La entrevistada señala que los docentes se desautorizan o carecen de autoridad al no resolver conflictos que están dentro de su rol como docente, que esto puede ser bien porque desconocen sus funciones o por que no tiene dominio de las situaciones.</p>

Entrevista N° 4 entrevistada: Camila Monterrey (Orientadora) Segmento N° 3	Líneas 40- 50
<p>(L)¿Explique usted como es la relación de trabajo entre docente y especialistas? ¿Cómo es la relación de trabajo? (meneo de cabeza de forma negativa y pensativa) (L) ¿Cómo se relacionan docentes y especialistas? Bueno esa relación Siempre depende más del especialista en este caso porque el especialista es el que busca la forma de orientar al docente, cual es la manera en que debemos comunicarnos, cuál es la necesidad que se tiene del docente para con nosotros para tener una mejor calidad educativa, y ese trabajo se ha venido realizando poco a poco, no ha sido algo de un 100% eso se significa que esa relación es a veces poco comunicativa. (L) ¿se traduce más con respecto a la comunicación? Exacto. ¿Tú Crees que esa relación la vincula es la comunicación? poca comunicación y falta de comunicación en cuanto a los canales regulares.</p>	
análisis	categorización
<ul style="list-style-type: none"> • Relación personal <ul style="list-style-type: none"> ○ Conflictos ○ Comunicación • Relación laboral <ul style="list-style-type: none"> ○ Protocolos y procedimientos • Estructura organizativa <ul style="list-style-type: none"> ○ Desconocida 	<p>Describe una relación de trabajo poco comunicativa, señalando que el orientador y los especialistas siempre toman la iniciativa para propiciar la comunicación que a su parecer es el factor débil que afecta la vinculación de trabajo.</p>

Entrevista N° 4 entrevistada: Camila Monterrey (Orientadora) Segmento N° 4	Líneas 51 - 61
<p>(L)¿Cómo crees que debe ser el trabajo vinculado docente y especialista? ¿Cómo debería ser?</p> <p>Bueno el trabajo debería ser, totalmente cercano una comunicación bastante asertiva, armoniosa, honesta, que se de esa relación siempre con el docente y el especialista que busque siempre el docente la ayuda en el especialista, no solo cuando tenga la situación sino que vengan ante: ¡profesora como puedo hacer yo si dos estudiantes no se quieren sentar!, porque hasta por eso los han traído, bueno no los han traído pero lo han manifestado y se genera más conflicto entonces luego es los traen, por esta misma situación. Entonces todos buscar las orientaciones antes de que le sucedan.</p>	
análisis	categorización
<ul style="list-style-type: none"> • Relación personal <ul style="list-style-type: none"> ○ Comunicación ○ Armonía • Relación Laboral <ul style="list-style-type: none"> ○ Protocolo y procedimientos • Rol docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Resolución de conflictos ○ Autoridad • Rol del Orientador y especialistas <ul style="list-style-type: none"> ○ Preventivo 	<p>Al describir el deber ser en la vinculación de los docentes, especialistas y orientador, se está afirmando que como equipo de trabajo presentan debilidades en varios aspectos; relación laboral, personal, roles, entre otros. Lo que sugiere que el proceso educativo de los estudiantes se ve amenazado constantemente. Por lo tanto al proponer su idea de cómo debiera ser esa vinculación expresa la importancia de la prevención antes de que el conflicto aumente.</p>

Entrevista N° 4 entrevistada: Camila Monterrey (Orientadora) Segmento N° 5	Líneas 62 - 72
<p>(L)¿Cómo ve usted el desenvolvimiento del docente cuando se presentan situaciones con los estudiantes en el aula? Es un poco ya de lo que.. (Interrupción). Exactamente, es un poco ya de lo que había dicho</p> <p>El desenvolvimiento del docente es a veces ...es, ¿cómo te puedo decir?... para no sonar tan dura jajajaja. A veces es un poco, ineficaz, podría ser, es así, un desenvolvimiento poco productivo de cierta forma (L) ¡cuando se presentan situaciones! (CM) si, porque ahí Hay impulsividad en algunos momentos, hay manejo de grupo, existe esa inseguridad, se manifiesta, hay rechazo, en algunos grupos, rechazo total y ya de una vez se bloquea con los estudiantes y pasa esto como bueno, si el estudiante no le gusta esa materia ¿que pasara con el profesor para que al estudiante no le guste la materia? o ¿que estoy haciendo yo para que ese muchacho diga que no le gusta esa materia? O se comporta de esa manera, que pasan con muchas cosas, que todo lo que pasa, todas esas relaciones conflictivas pasas siempre por esa relación entre el docente y el estudiante.</p>	
análisis	categorización
<ul style="list-style-type: none"> • Relación laboral <ul style="list-style-type: none"> ○ Productividad • Relación personal <ul style="list-style-type: none"> ○ Equilibrio emocional • Rol docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Manejo de estrategias ○ Vocación ○ Asertividad • Proceso educativo <ul style="list-style-type: none"> ○ Amenazado 	<p>La entrevistada describe el desenvolvimiento del docentes con debilidades respecto a sus relaciones laborales, las describe como pocas productivas, señala en las relaciones personales dentro del proceso educativo en su interrelación con los estudiantes desequilibrios emocionales que pueden ocasionar impulsividad y descontrol por parte del docente, dejando ver fallas en la vocación del profesional, amenazando el proceso educativo.</p>

Entrevista N° 4 entrevistada: Camila Monterrey (Orientadora) Segmento N° 6	Líneas 73 - 83
<p>(L) Ultima pregunta ¿Qué harías tú para que mejorara esa relación?</p> <p>Bueno, A mí me gustaría realizar más trabajos a nivel grupal, con los docentes y estudiantes y también aparte solamente con los estudiantes y los docentes, dependiendo del caso de cada uno. (L) ¿Pero esos trabajos así grupales con respecto a qué? con respecto a las relaciones interpersonales, a su entorno familiar, lo que tiene que ver con los estudiantes, con su desempeño a nivel personal relacionarlo un poco con su proyecto ¿Qué quieren de su vida y que están haciendo para lograrlo? Podría también trabajar con ellos el fortalecimiento de lo que ya he venido hablando, de los canales regulares, de los procedimientos, de la responsabilidad que tiene cada quien, de aclarar los roles de cada uno.</p> <p>Okey, eso es todo muchas gracias.</p>	
categorización	análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Rol docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Funciones • Desempeño docente <ul style="list-style-type: none"> ○ Funciones • Relación laboral <ul style="list-style-type: none"> ○ Protocolo y procedimientos • Relaciones personales <ul style="list-style-type: none"> ○ Comunicación reciproca ○ Intercambio 	<p>La entrevistada pone de manifiesto que el grupo carece de preparación al sugerir que a ella le gustaría realizar trabajos grupales y talleres en los que se fortalezcan las funciones de los miembros que participan en el proceso educativo.</p>

ANALISIS DE CONTENIDO. ENTREVISTA 4

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
ROL DOCENTE	Funciones	RDF	Orientadora Camila Monterrey	La orientadora es clara cuando señala que si un docente no registra, no acompaña entre otras cosas, se aleja de lo que son sus funciones y que en cuanto a esto es necesario preparación para fortalecer estas funciones.	Edgar Morín (2001) define al rol del educador como misión : “... Freud decía que hay tres funciones imposibles por definición: educar, gobernar, psicoanalizar. Y es porque son más que funciones o profesiones. El carácter funcional de la enseñanza lleva a reducir al docente a un funcionario. El carácter profesional de la enseñanza lleva a reducir al docente a un experto. La enseñanza tiene que dejar de ser solamente una función, una especialización, una profesión, y volver a convertirse en una tarea de salvación pública, en una misión...” (pág. 105).
	Ausencia de autoridad	RDA		La entrevistada señala que los docentes se desautorizan o carecen de autoridad al no resolver conflictos que están dentro de su rol como docente, que esto puede ser bien porque desconocen sus funciones o por que no tiene dominio de las situaciones.	
	Resolución de conflictos	RDRC		La orientadora señala que el docente se niega a resolver conflictos que se pudiesen resolver en el aula.	
	Vocación	RDV		La entrevistada menciona la falta de vocación demostrada en la falta de acompañamiento, del acercamiento y comprensión de los docentes con los estudiantes.	
	Asertividad	RDA		La entrevistada sugiere poca asertividad de parte de los docentes hacia los estudiantes.	

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
RELACION LABORAL	Productividad	RLP	Orientadora Camila Monterrey	La entrevistada señala que las docentes son poco productivas.	Los hermanos Johnson señalan lo que sucede cuando la información en un grupo de trabajo no es clara o compartida; “el conflicto que surge cuando los miembros comprometidos de un grupo tienen diferentes informaciones, percepciones, opiniones, procesos de razonamiento, teorías y conclusiones y deben llegar a un acuerdo”. (pág. 19) Por otro lado especifican que “Las personas que trabajan solas en situaciones competitivas o individualistas no tienen la posibilidad de realizar semejante proceso; por lo tanto, su productividad, la calidad de sus decisiones y sus logros se resienten. Por lo que infiere que aun cuando la planificación, proyectos y demás estén bien fundamentados, si no trabajan de forma cooperativa será un fracaso o no lograrán el éxito de los objetivos planteados.
	Protocolos y procedimientos	RLPP		La Orientadora señala que se desconocen los protocolos y procedimientos al referir una situación con los estudiantes, en su mayoría no registran y no se tiene evidencia de antecedentes como datos para tomar acciones	
	competitividad	RLC		Al no trabajar en conjunto este grupo de profesionales trabaja de forma individualista compitiendo diariamente en figurar y descalificando el trabajo del otro.	

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
RLACION PERSONAL	Conflictos	RPC	Psicóloga María Pérez	La entrevistada señala que constantemente debe reafirmar su cargo en la institución, esto le genera disgusto, por otro lado el docente desestima las situaciones aumentando el conflicto en el aula.	Johnson y Johnson (1999) señalan; “La interacción promotora lleva a un aumento en los esfuerzos por el logro, relaciones interpersonales positivas y salud psicológica. La interacción de oposición y la no interacción llevan a una disminución de los esfuerzos para alcanzar el logro, relaciones interpersonales negativas y desajustes psicológicos”. (pág.9)
	Comunicación	RPCC		Describe una relación de trabajo poco comunicativa, señalando que el orientador y los especialistas siempre toman la iniciativa para propiciar la comunicación que a su parecer es el factor débil que afecta la vinculación de trabajo.	
	Armonía	RPA		Afirma que cuando el personal aprenda a trabajar de manera cooperativa, habrá armonía.	
	Equilibrio Emocional	RPEE		Señala que en ocasiones algunos docentes no se controlan emocionalmente y esto afecta al proceso educativo y al resto del personal.	

CG	SUB C	COD	ENTREVISTADA	INVESTIGADOR	CONTRASTACIÓN TEORICA/LEGAL
PROCESO EDUCATIVO	Amenazado	PEA	Orientadora Camila Monterrey	La orientadora señala que el proceso educativo depende en primer lugar de la armonía que se logre con un trabajo en equipo. Este según ella está amenazado porque los docentes no están en armonía con ellos mismos.	<p>Artículo 77, de la Ley Orgánica de Educación, (2009) :</p> <p>El docente debe actuar como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, participación activa de su aprendizaje, transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.</p>

TRIANGULACION DE LOS RESULTADOS

Entrevistada 1	Entrevistada 2	Entrevistada 3	Entrevistada 4	Sub Categorías	Categorías
	RDF 56 -71, 72 - 96		RSF 73-83	Funciones	ROL DOCENTE
RDA 23- 26, 65-75	RDA 24 -36		RDA 23-39, 51-61,62-72	Ausencia De Autoridad	
RDR 1-11, 12 – 22, 23 – 26	RDR 10 -23, 24 – 36, 72 – 96, 98 – 123	RDR 10-19, 32-43	RDR 1-22, 23-39, 51-61	Resolución De Conflicto	
	RDV 72 – 96, 98 – 123		RDV 1-22,62-72	Vocación	
	RDA 72 – 96, 98 – 123			Asertividad	
	DDF 1 – 9, 71-96, 98-123	DDF 56-67	DDF 23-39, 73-83	Formación	DESEMPEÑO DOCENTE
	DDME 24 - 36			Manejo De Estrategias	
DDER 65 - 75	DDER 24 – 36, 37-45, 71-96, 98-123			Elaboración De Registros	
DDMH 23 - 26	DDMH 71-96, 98-123	DDMH 32-43		Manejo De Herramientas	
DDCL 12 - 22	DDCL 24 - 36			Conocimiento De La Ley	
DDFGH 1-11				Factores Que Impiden El Dd	

Entrevistada 1	Entrevistada 2	Entrevistada 3	Entrevistada 4	Sub Categorías	Categorías
		ROyEF 1-9, 44-55, 56-67		Formación	ROL DEL ORIENTADOR Y ESPECIALISTAS
	ROyERC 37-45	ROyERC 10-19, 44-55		Resolución De Conflictos	
			ROyEP 51-61	Prevención	
				Asesor A Docentes	
		ROyEAE 1-9, 10-19		Atención A Estudiantes	
				Función	DESEMPEÑO DEL ORIENTADOR Y ESPECIALISTAS
DOyERD Líneas 62 - 65	DOyERD 24 – 36, 37-45	DOyERD 32-43		Recogida De Datos	
		DOyEP 10-19		Planificación	
	DOyEER 1 – 9,	DOyEER 10-19		Entrega De Resultados	
	DOyER 1 -9, 37-45,71- 96, 98-123	DOyER 10-19,32-43		Recomendaciones	
DOyEPP Líneas 62 - 75		DOyEPC 32-43		Prosecución De Casos	
	DOyECL 1 - 9			Conocimiento De La Ley	

Entrevistada 1	Entrevistada 2	Entrevistada 3	Entrevistada 4	Sub Categorías	Categorías
	RLP 46-55		RLP 62-72	Productiva	RELACION LABORAL
RLPP 45 - 61	RLPP 56- 70,71-96,98- 123	RLPP 32-43	RLPP 40-50,51-61,73-83	Protocolos Y Procesos	
RLI 12 -22				Individualismo	
RLC 27 - 44			RLC 1-22	Competitividad	
RPC 45 - 61	RPC 124-149		RPC 1-22,40-50,73-83	Conflicto	RELACION PERSONAL
RPCion 27 – 44, 45 – 61, 76 - 87	RPCion 124-149	RPCion 32-43, 56-67	RPCion 40-50,51-61	Comunicación	
RPI 45 – 61, 76 - 87		RPI 32-43, 56-67	RPI 73-83	Intercambio	
RPLA 27 – 44, 76 - 87				Lazos Afectivos	
RPA 76 - 87			RPA 51-61	Armonía	
RPEE 27 – 44, 76 - 87			RPEE 62-72	Equilibrio Emocional	
RPE 76 - 87		RPE 10-19		Ética	

Entrevistada 1	Entrevistada 2	Entrevistada 3	Entrevistada 4	Sub Categorías	Categorías
	PEI 56-70	PEI 1-9, 56-67		Involucrados	PROCESO EDUCATIVO
PEA 1 – 11, 45 - 61		PEA 56-67	PEA 62-72	Amenazado	
	PEF 1-9, 56-70,124- 149			Fortalezas	
EOD 27 – 44, 76 - 87	EOD 45-55,124-149	EOD 20- 31,56-67	EOD 40-50	Desconocida	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

INTERPRETACION DE LA INFORMACION

En relación a lo que resulta de la triangulación, se establecieron las definiciones realizadas desde las perspectivas más significantes de las entrevistadas.

Rol del Docente. Resolución de Conflictos

Como resultado de las entrevistas se puede decir a claridad que la resolución de los conflictos en este equipo de trabajo es el tema central visto con preocupación por el personal que labora en la institución, aquí nos encontramos con el primer punto de encuentro y al mismo tiempo observamos conflictos.

En la Categoría general sobre el Rol Docente, uno de las subcategorías en donde las cuatro entrevistadas convergen, es la resolución de conflictos, principalmente la interrogante ¿Quién resuelve los conflictos en el aula? señala con preocupación una situación de incertidumbre que produce una cantidad de interrogantes que aunados a este, aumentan la dificultad para vincularse.

La resolución de conflictos es una situación difícil, en la que estos docentes, orientador y especialistas están observando desde una perspectiva individualista, que ira produciendo otros problemas.

La Psicopedagoga María, en la categoría del rol docente, define la resolución de conflicto en el aula de clases como deficiente por parte del docente, es decir se le dificulta al docente porque ante algunas situaciones en las que debería mediar, el docente no está en capacidad. Según entrevista, María Montessori señala:

En líneas generales el proceso educativo pedagógico dentro de la institución yo lo considero óptimo con la salvedad de algunas individualidades que se presentan en cada aula, desde una particularidad porque son grupos bien heterogéneo ok también haciendo la salvedad de que no todos los docentes están formados de alguna manera para atender dicha individualidad y eso genera quizás un proceso lento en algunos en algunos estudiantes o quizás también este genera digamos frustración en algún tipo de de actividad con respecto

al docente pues por no saber en algunas ocasiones manejar algunas situaciones académicas eso en líneas generales (Líneas 1-11)

Cabe destacar que con esta aseveración se puntualiza que el docente si cumple con su rol al mediar conflictos, pero con deficiencias y esto genera que el proceso se torne lento, por tanto esto puede ocasionar desinterés por parte del docente pues, no sabe manejar ciertas problemáticas de tipo académica.

Por otro lado, enfatizando la deficiencia del docente al mediar para la resolución de conflictos la psicopedagoga expresa que por parte del docente hay desconocimiento de la ley como poco manejo de la misma. También hay impericia de otros programas que no sea el conocido por ellos como lo es el programa educativo. Cabe destacar que el docente solicita la ayuda de los especialistas específicamente en circunstancias conductuales. Señala la Psicopedagoga:

“En razones específicas, número uno cuando tienen alguna situación conductual que se escapa de la mano de ellos o que por no manejar la ley o por desconocimiento de la ley , por desconocimiento de algunas nomenclaturas que han cambiado con el pasar del tiempo desconocimiento de programas que deben manejar porque a veces se enfocan solo en el programa educativo de su aula, entonces en esas situaciones específicas ellos buscan la ayuda del especialista bien sea psicopedagogo, el orientador, el psicólogo refiriéndome a esta institución particularmente pero lo que más genera la venida de ellos ; para acá ; situaciones conductuales”(Líneas 12-22)

Todo esto quiere decir, que casi siempre el docente busca la ayuda del especialista por problemáticas de tipo conductual, ya que ni maneja adecuadamente las leyes que lo amparan, enfocando su rol como docente solo hacía la práctica de programas educativos, ni conoce herramientas para manejar ciertas situaciones, mencionando María Montessori; “En algunas situaciones sí, sí pudieran hacerlo ellos, pero como te digo el mismo desconocimiento hace que no tengan herramientas para manejarlo” (líneas23-26)

En el caso de la psicóloga, el docente debería resolver los conflictos en el aula, pero por el contrario este como sabe que cuenta con la función del especialista,

cualquier caso por muy sencillo que sea es referido al departamento. María señala que el docente este arto y busca la manera más rápida para salir de la situación:

“...cuando algo se escapa de sus manos o cuando están hartos porque el muchacho está echando mucha broma dentro del salón, entonces vienen y lo dejan ahí. Pero hay situaciones que yo me he dado cuenta que son bastante de cuidado y eso no lo perciben, perciben es al muchacho que está echando broma brincoteando...” (Líneas de la 25 a la 29)

La docente, reconoce que los años de servicio le han brindado las herramientas necesarias para mediar ante un conflicto y que aun ante la novedad de alguno de las situaciones, posee la capacidad autodidacta para investigar e intervenir, pero cree que esto es competencia exclusiva de los especialistas, la Bella Goretti señala al respecto;

“por lo menos en mi caso yo tengo 38 años de servicio y la mayor parte del tiempo uno trabaja solo nosotros hace muy poquito tiempo es que tenemos acá en la institución los especialistas entonces por supuesto que uno de alguna manera si no sabe investiga o pregunta porque a veces cuando uno comparte el problema que tienes en el aula sus mismos compañeros o otras personas que han vivido lo mismo te pueden ayudar y orientar o sino tu puedes ir a la bibliografía o al internet, por lo menos a mí el internet me sirve mucho y vas y buscas sugerencias pero de repente si tu aplicas una estrategia que no es la adecuada en vez de ayudar al muchacho le puedes estar haciendo un daño entonces siempre es preferible que el maestro sea orientado por el especialista que se formo en la universidad para tal cosa. (Líneas de la 46 a la 55)

La orientadora, ve con preocupación que mientras que los docentes por salir de conflictos que le impiden desarrollar sus actividades con fluidez, refieren casos de manera inoportuna obviando otros que se consideran una bomba de tiempo, en el que el conflicto crece y después se hace tarde para resolverlos, por otro lado, la escasa vocación del profesional por acompañar y entender al estudiante le impiden detectar situaciones que se pueden solucionar, señalando; “falta mayor vocación mayor interés por los estudiantes ya que a veces es como un niño más, un estudiante mas, no existe mayor interés por buscar saber” (líneas 18 y 19)

A todo esto, es evidente como todas tienen un punto de vista distinto a lo que resulta la resolución de conflicto, pero se puede inferir que aun cuando tienen un punto en común, la preocupación por resolver situaciones, les hace falta congeniar para establecer protocolos y procedimientos, refiriéndonos a que como grupo de trabajo, contrario a excluirse deberían involucrarse y pautar de manera flexible el conjunto de estrategias que le permitirán resolver situaciones distintas, es decir, se encontraran con situaciones en la que el seguir un procedimiento sea una situación fácil, así como también habrán otros en el que el protocolo y los procesos deban saltarse. Lo evidente es que el trabajo será efectivo cuando logren compenetrarse y trabajar de manera cooperativa.

En otro aspecto categórico referido a la ausencia de autoridad, las especialistas y la orientadora comparten la visión de que si el docente evade resolver conflictos en el aula, estaría enfrentando una debilidad en cuanto a ejercer la autoridad por lo que los conflictos aumentarían dentro y fuera del aula.

Esta situación de la resolución de conflicto entrelaza otras situaciones que no se pueden evadir, el desconocimiento de las funciones del otro es una de estas, este equipo de trabajo aun no ha establecido su propia forma organizativa, sus propios procesos y protocolos, cada uno se hace una idea de la función del otro, en su afán de organizar las cosas (teoría de la complejidad) y terminan sintiéndose frustrados porque no ven resueltos los conflictos. Los registros, las referencias, las recomendaciones y prosecución de los casos, el derecho a la privacidad (conocimiento de la ley) solo son factores que nos permiten vislumbrar como el trabajo de grupo se ve dificultado cuando entran en la dialéctica incomprensible de lo que debería hacer el otro sin establecer que el trabajo en equipo, así lo señala, debe ser trabajo en equipo.

Referencias Bibliográficas

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. 2000. Gaceta Oficial N°5.453 Segunda edición. Distribuidora Escolar.

Facultad de C. C. de la Educación Universidad de Cáliz. 1999. Introducción al estudio de casos. LACE.

Fidias G. Arias 1999. El Proyecto de Investigación, Guía para su elaboración. 3ra edición. Editorial Espíteme ORIAL.

Ley Orgánica de Educación. 2010. Gaceta Oficial N° 39428.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. 2000. Gaceta Oficial N° 5.496.

Stake, R. 1999. Investigación con estudios de casos. Segunda edición. Ediciones Morata.

Sampieri, R. 2006. Metodología de la Investigación. Cuarta edición. Mc. Graw Hill

<http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/17968501.pdf>

<http://www.gse.upenn.edu/pdf/La%20investigaci%C3%B3n%20en%20la%20pr%C3%A1ctica%20educativa.pdf>

<http://www.observatorioautismovenezuela.com/upload/Equipo%20interdisciplinario.pdf>

<http://psicoeducativa.wordpress.com/2007/10/06/%C2%BFque-es-la-psicologia-escolar/>

<http://www.monografias.com/trabajos97/escuela-y-funcion-del-docente/escuela-y-funcion-del-docente.shtml#ixzz341tzqEqa>

Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI presidida por Jacques Delors. La educación encierra un tesoro. Santillana. Ediciones UNESCO. Disponible: http://www.Unesco.org/educación/pdf/Delors_S.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

Guiones de entrevistas para Docentes y especialistas

GUIÓN PARA LAS ENTREVISTAS

Guion I

Docentes

1. ¿Cómo describe usted el acompañamiento de los especialistas en el proceso educativo de los estudiantes?
2. ¿Cómo describe usted el desempeño del psicopedagogo en la unidad educativa?
3. ¿Cómo describe usted el desempeño del psicólogo en la unidad educativa?
4. ¿Cómo describe usted el desempeño del orientador en la unidad educativa?
5. ¿Cómo cree usted que debe ser el trabajo vinculado docente y especialista?

Guion II

Especialistas

1. ¿Cómo describe usted el desempeño a nivel general de los docentes en el proceso educativo de los estudiantes?
2. ¿Describe cuando el docente busca de la colaboración del especialista?
3. ¿Cree usted que el docente carece de autoridad para manejar algunas situaciones en el aula?
4. ¿Cómo describe usted la relación de trabajo entre docentes y especialistas?
5. ¿Cómo cree usted que debe ser el trabajo vinculado docente y especialista?

ANEXO 2

Cuadro de observaciones

FECHA	HORA	ENTREVISTADA	OBSERVACIONES
Lunes 24 / 11/2014	9:25 am	María Montessori Psicopedagoga	<p>La psicopedagoga señala que tiene 12 años en ejercicio docente.</p> <p>Al principio se observó muy nerviosa, la entrevista fue interrumpida, el hecho de colocarse un seudónimo le inquietó, notó interés por saber si lo que se dijera en la entrevista sería bajo la confidencialidad.</p> <p>Al ser asegurado esto, se evidenció la espontaneidad al responder. Le preocupaba cerrar o no la puerta del departamento donde se entrevistaron, debido a que iban a ser interrumpidas.</p>
Lunes 24 / 11/2014	9:35 am	María Pérez Psicóloga	<p>Se notaba inseguridad al hablar, igualmente el hecho de colocarse un seudónimo la incomodó.</p> <p>Señala tener poco tiempo en la institución sin mencionar el número.</p> <p>Sus respuestas fueron muy extensas pero sustanciosas en cuanto a la información. Le preocupaba cerrar o no la puerta del departamento donde se entrevistaron, debido a que iban a ser interrumpidas.</p> <p>Señalo que dentro de la institución están ubicadas en un lugar muy distante de las aulas de clases.</p>
Lunes 24 / 11/2014	10:10 am	Bella Goretti Docente	<p>Fue muy espontánea al elegir su seudónimo, sin pena, todo lo contrario dice que le encanta, muy alegre. Menciona sus 25 años de servicio.</p> <p>Se evidenció su alto grado de ética moral al no profundizar en detalles específicos sobre situaciones entre sus compañeras de trabajo.</p>

			<p>Al terminar la entrevista acoto información detallada de sucesos importantes a los que pidió no ser revelados.</p>
<p>Miércoles 10/12/2014</p>	<p>9:25 am</p>	<p>Camila Monterrey Orientadora</p>	<p>Señalo que es nueva en la institución. Reiterando que la figura del Orientador es primera vez que se implementa.</p> <p>Se noto confiada, en ocasiones titubeó para buscar las palabras más acertadas al responder. Se noto reflexiva y pensativa al hacerle algunas preguntas.</p>