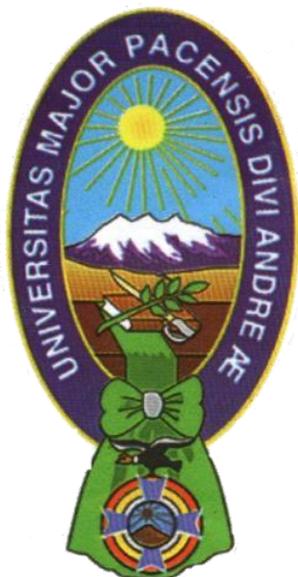


**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**PLAN EXCEPCIONAL DE TITULACIÓN PARA ANTIGUOS ESTUDIANTES NO GRADUADOS**

**MEMORIA LABORAL**

**“APORTES SIGNIFICATIVOS EN EL PROCESO DE ENTRENAMIENTO, ORIENTACIÓN Y MONITOREO AL PERSONAL DE AULA, EN LA APLICACIÓN DEL MÉTODO E.I.R.C.A Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL CENTRO DE DESARROLLO INTEGRAL BO222”**

**Para optar al Grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación**

**POSTULANTE: Santos Mario Castro Jahuirá**

**TUTORA: Dra. Margareth Hurtado López**

La Paz – Bolivia

2018

## DEDICATORIA

*A mis hijos: Isaac Aarón y Mateo Alexander, que son la inspiración más sublime de mi vida. En cada instante de la vida siempre me demuestran su cariño y amor incondicional. Son mis tesoros más valiosos que Dios me regaló.*

*Santos Mario Castro Jahuirá.*

## AGRADECIMIENTOS

*A Dios por ser la fuente de la vida y haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora.*

*A Rosa mi esposa, por su apoyo incansable, tolerancia, por haberme dado la fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.*

*A la ilustre Universidad Mayor de San Andrés, por permitirme crecer como persona y como profesional para lograr una meta muy importante en mi vida.*

*A la Dra. Margareth Hurtado, por su profesionalismo, orientación, paciencia y experiencia que me ayudó en el desarrollo de mi Memoria Laboral.*

*Santos Mario Castro Jahuirá.*

## INDICE

DEDICATORIA .....	1
AGRADECIMIENTO .....	2
<b>1. PRESENTACIÓN DE LA MEMORIA LABORAL.....</b>	<b>6</b>
<b>2. JUSTIFICACION .....</b>	<b>9</b>
<b>3. OBJETIVOS DE LA MEMORIA LABORAL .....</b>	<b>10</b>
<b>3.1. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>10</b>
<b>3.2. OBJETIVO ESPECIFICOS .....</b>	<b>10</b>
<b>4. MARCO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>10</b>
<b>4.1. DATOS DE IDENTIFICACION.....</b>	<b>10</b>
<b>4.2. Ubicación del Centro de Desarrollo Integral BO222 INELA “Junta Mensual el Tabernáculo” .....</b>	<b>11</b>
<b>4.3. Sociedad de INELA “Junta Mensual El Tabernáculo” con Compassion Internacional ONG. 11</b>	<b>11</b>
<b>4.4. Instituciones y Centros Educativos en la Zona.....</b>	<b>11</b>
<b>4.5. MISION.....</b>	<b>12</b>
<b>4.6. VISION .....</b>	<b>12</b>
<b>4.7. VALORES INSTITUCIONALES.....</b>	<b>12</b>
<b>4.8. OBJETIVOS INSTITUCIONALES .....</b>	<b>12</b>
<b>5. REFERENTES NORMATIVOS Y TEORICOS .....</b>	<b>12</b>
<b>5.1. FUNDAMENTOS NORMATIVOS .....</b>	<b>13</b>
<b>5.2. FUNDAMENTOS TEORICOS .....</b>	<b>13</b>
<b>5.2.1. FUNDAMENTOS DEL MODELO DE PROGRAMA .....</b>	<b>14</b>
<b>5.2.2. RESULTADOS ESPERADOS POR LA INSTITUCIÓN .....</b>	<b>14</b>
<b>5.2.3. IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA .....</b>	<b>14</b>
<b>5.2.3.1. DESARROLLO ESPIRITUAL .....</b>	<b>15</b>
<b>5.2.3.2. DESARROLLO FISICO.....</b>	<b>15</b>
<b>5.2.3.3. DESARROLLO COGNITIVO .....</b>	<b>15</b>
<b>5.2.3.4. DESARROLLO SOCIO-EMOCIONAL .....</b>	<b>16</b>
<b>5.2.4. ELEMENTOS DE LA CURRICULA .....</b>	<b>16</b>
<b>5.2.4.1. CURRICULA.....</b>	<b>16</b>
<b>5.2.4.2. ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES .....</b>	<b>17</b>

5.2.4.3.	ACTIVIDADES DE SERVICIO .....	17
5.2.5.	MEDIDAS DE PROGRESO.....	19
5.2.6.	COMPONENTES ESENCIALES EN EL PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE .....	21
5.2.6.1.	LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE .....	21
5.2.6.2.	MODELOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE .....	22
5.2.6.2.1.	La Enseñanza como proceso de comunicación .....	23
5.2.6.2.2.	El aprendizaje como proceso constructivo.....	23
5.2.6.3.	MÉTODOS DE ENSEÑANZA .....	24
5.2.6.3.1.	Clasificación General de los Métodos de Enseñanza.....	26
5.2.6.4.	LA METODOLOGIA DEL PROGRAMA DE COMPASSION INTERNACIONAL .....	29
5.2.6.4.1.	EL MÉTODO E.I.R.C.A.....	29
5.2.7.	SISTEMAS DE EVALUACIÓN .....	31
5.2.7.1.	ACTORES DE LA EVALUACION.....	32
5.2.7.2.	DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN .....	32
5.2.7.3.	TIPOS DE EVALUACIÓN IMPLEMENTADO EN EL PROGRAMA .....	34
6.	REFERENTES METODOLÓGICOS DE LA MEMORIA LABORAL .....	37
6.1.	INSTRUMENTOS APLICADOS DURANTE LA EXPERIENCIA LABORAL.....	38
6.1.1.	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DIAGNOSTICA .....	38
6.1.2.	MÉTODO ACTIVO PARTICIPATIVO .....	38
6.1.3.	LA OBSERVACIÓN Y SEGUIMIENTO SISTEMATICO.....	38
6.2.	POBLACIÓN O UNIVERSO .....	39
6.3.	MUESTRA O ESTUDIO DE CASO .....	39
7.	DESARROLLO DE SEMPEÑO/ EXPERIENCIA ACADEMICO LABORAL .....	57
7.1.	CONTEXTO LABORAL Y DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD LABORAL .....	57
7.1.1.	OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y FUNCIONES DESEMPEÑADOS .....	58
7.1.1.1.	RESPONSABLE DE PROGRAMAS.....	58
7.1.1.2.	DIRECTOR DE CENTRO .....	61
7.1.1.3.	COORDINADOR GAP.....	64
7.1.1.4.	ESPECIALISTA EN PROGRAMAS EDUCATIVOS .....	66
7.1.2.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	67
7.1.3.	LOGROS Y APORTES SIGNIFICATIVOS EN LA INSTITUCIÓN .....	68
7.1.3.1.	ENTRENAMIENTO .....	68

7.1.3.2.	<b>ORIENTACION</b> .....	72
7.1.3.3.	<b>MONITOREO Y SEGUIMIENTO</b> .....	73
7.2.	<b>DETERMINACIÓN Y ANALISIS DEL PROBLEMA Y/O NECESIDAD IDENTIFICADO</b> .....	76
7.3.	<b>PROPUESTAS DE SOLUCIÓN</b> .....	78
7.3.1.	<b>LOGROS Y RESULTADOS ALCANZADOS SEGÚN EL PLAN DE ACCIÓN</b> .	81
7.4.	<b>EVALUACIÓN DE LA MEMORIA LABORAL</b> .....	82
7.4.1.	<b>Las funciones desempeñadas ayudaron a desarrollar la capacidad de resolución de problemas</b> .....	82
7.4.1.1.	<b>RESPONSABLE DE PROGRAMAS</b> .....	82
7.4.1.2.	<b>DIRECTOR DEL CENTRO</b> .....	83
7.4.1.3.	<b>COORDINADOR GAP</b> .....	83
7.4.2.	<b>Conocimientos y destrezas que fueron exigidos</b> .....	84
7.4.3.	<b>Desafíos éticos que afronto</b> .....	84
7.4.4.	<b>Problemas que supuso el manejo de recursos humanos, materiales y técnicos en el trabajo desarrollado y resolución de la misma</b> .....	84
8.	<b>CONCLUSIONES Y ALTERNATIVAS</b> .....	85
8.1.	<b>Exigencias a nivel de conocimientos, destrezas y actitudes éticas que planteo el desempeño profesional</b> .....	85
8.2.	<b>Elementos de formación recibida en la carrera que han sido útiles y no útiles</b> .....	86
8.3.	<b>Considerando el perfil profesional desarrollado en la Carrera respecto a los requerimientos del medio</b> .....	87
8.4.	<b>Propuestas de conceptos, elementos, acciones, y contenidos que deben ser considerados en el Plan de Estudios de la Carrera</b> .....	87
	<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	89
	<b>ANEXO</b> .....	91

## **1. PRESENTACIÓN DE LA MEMORIA LABORAL**

Como profesionales en el área educativa, en el desempeño de mis funciones académicas en el quehacer educativo, esencialmente fue en todo lo que concierne al ámbito de la educación y un hecho elemental que resalto es la orientación, entrenamiento (capacitación) y monitoreo permanente para la adecuada implementación de los programas educativos que contempla en la institución.

Presento esta Memoria Laboral con la finalidad de que como cientista en educación se debe compartir las experiencias significativas vividas en las distintas funciones ejercidas en aras de que las aportaciones contribuyan al proceso de enseñanza- aprendizaje como profesional egresado de la carrera de Ciencias de la Educación.

También será necesario considerar los fundamentos filosóficos del planteamiento de los distintos autores.

Se cree que los distintos métodos de enseñanza tienen efectividad en el logro de objetivos y la obtención de resultados que permiten fortalecer y mejorar el proceso enseñanza - aprendizaje, es por ello que de acuerdo a los diferentes métodos que se implementan en el aula es preciso abordar la aplicación de los diferentes métodos de acuerdo a las necesidades propias de las y los estudiantes.

García menciona que "El proceso enseñanza - aprendizaje constituye un par dialéctico, considerando que el primer componente, el mismo debe organizar y desarrollar de manera tal que resulte un elemento facilitador y el segundo como el resultado en sí" (García,H, 1998).

Es por ello que los distintos métodos que se aplican dentro del aula tienen incidencia en un menor o mayor grado de acuerdo al método utilizado, en realidad es un camino para llegar a un fin, es la disciplina impuesta al pensamiento o las acciones para obtener mayor eficiencia en lo que se desea realizar dentro del aula.

Los métodos de un modo general según su naturaleza procuran alcanzar un fin, por eso todo método de educación debe adecuarse a la forma de aprendizaje de los estudiantes, dichos métodos se concretizan a través de las técnicas de enseñanza las que son un medio o insumo para lograr lo que se desea alcanzar.

Es así que dentro de la estructura de los métodos que se describen en el desarrollo de la Memoria Laboral, se da a conocer también como aporte la aplicación del método E.I.R.C.A.(Experiencia, Investigación, Reflexión, conceptualización y Aplicación), el cual se constituye como una estrategia didáctica que es aplicada en los cursos de seguimiento, reforzamiento y apoyo pedagógico por la Ong's Compasión International en Bolivia y que además este método, tiene cinco momentos esenciales y específicos con los cuales se obtienen aprendizajes significativos que se plasman en la vida del estudiante.

Por tanto, es fundamental desarrollar la presente Memoria Laboral, la misma que tiene por finalidad de dar a conocer el método de enseñanza que son aplicados en el proceso enseñanza - aprendizaje, ofreciendo a la vez una alternativa como método de estrategia que puede ser empleado y utilizado para el alcance y logros obtenidos junto a las y los estudiantes en su formación alternativa, además de aplicar una evaluación objetiva que valore cualitativa y cuantitativamente de acuerdo a los criterios establecidos.

Otro aspecto que se resalta es entrenamiento, monitoreo y orientación al Personal de Aula que es de gran importancia ya que este hecho determina en gran medida la correcta implementación de la curricula, uso del método y los sistemas de evaluación para finalmente alcanzar los resultados óptimos y satisfactorios en la vida de los educandos.

Así mismo se resalta la importancia de su aplicación de los sistemas de evaluación cualitativas y cuantitativas para medir los niveles de asimilación de las /los estudiantes participantes en el programa en cada grupo de edad previa implementación de un plan curricular que contempla unidades temáticas, proyectos extracurriculares, de servicio y actividades complementarias durante una gestión. Los sistemas de evaluación como tal pretenden valorar con el propósito de generar una mejora constante hasta llegar a niveles óptimos de aprendizaje planteados por la institución.

Se presenta las experiencias adquiridas, la respuesta como profesional a las problemáticas emergentes sin dejar de lado las funciones y retos asumidos a lo largo de los 10 años en los Centros de desarrollo Integral. Además se generaron herramientas que contribuyeron al logro de resultados esperados por la institución y compasión Internacional.

Estos aspectos daremos a conocer de manera sistemática y detallada para aportar a la formación de estudiantes con un enfoque que genera el desarrollo integral holístico.

## **2. JUSTIFICACION**

La presente Memoria Laboral se plantea a raíz de la importancia que tiene la experiencia vivida en el ejercicio de mi desempeño profesional en el ámbito de la educación, especialmente en la implementación del uso y aplicación de una variedad de métodos que se implementan en el proceso de enseñanza – aprendizaje, estos son un medio para alcanzar objetivos de acuerdo a su acertada aplicación y factibilidad en las distintas acciones educativas especialmente en el área no formal.

De tal manera que el proceso de sistematización de la Memoria Laboral se justifica porque brinda aportes significativos que tiene por finalidad clasificar y analizar la problemática y necesidad identificada, dando soluciones oportunas, trascendentales que generan resultados satisfactorios y la vez la autorrealización de mi persona como profesional en Ciencias de la Educación, que los conocimientos adquiridos durante la formación recibida son el fundamento que genera el éxito en el desempeño laboral.

También se justifica de forma metodológica, porque en el proceso del desempeño laboral se emplean una metodología adecuada a través del uso técnicas e instrumentos que tienen por finalidad definir sistemáticamente el logro de resultados planteados en la institución sin dejar de lado los aportes elementales que tienen en relación al proceso enseñanza - aprendizaje.

Tomando en consideración estos elementos se considera viable realizar la presente Memoria Laboral porque brinda aportes que tiene por finalidad describir el método de enseñanza en su implementación y el logro de resultados a través del método E.I.R.C.A (Experiencia, Investigación, Reflexión, Conceptualización y Aplicación), como alternativa en la implementación dentro del aula. Por otra parte es importante considerar los sistemas de evaluación nos ayudan a medir la efectividad del método de acuerdo a los criterios establecidos que serán objetivos y de fácil interpretación para una mejora continua. Además la evaluación nos ayuda a establecer el nivel de logros obtenidos en la aplicación del método en la implementación de la curricula.

Estas son las razones que justifican la Memoria laboral que presentamos a continuación.

### **3. OBJETIVOS DE LA MEMORIA LABORAL**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Describir experiencias significativas en el proceso de entrenamiento, orientación, monitoreo y la aplicación del método E.I.R.C.A. en el proceso de implementación de la curricula de los distintos grupos de edad y por consecuencia la aplicación de los sistemas de evaluación para la medición sistemática y el logro de resultados obtenidos de manera objetiva en el Centro de Desarrollo Integral BO222.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Sistematizar las experiencias significativas y trabajo desempeñado en programas educativos a través del conocimiento adquirido durante mi formación superior.
- Describir el método E.I.R.C.A. su propósito, procedimiento y su aplicación sistemática en los distintos grupos de edad por medio de la implementación de la curricula para cada grupo de edad.
- Describir el sistema de evaluación implementado de acuerdo a los criterios y parámetros establecidos en su aplicación para la valoración objetiva y mejora continua.
- Resaltar el logro de resultados a través del entrenamiento, orientación en el uso de las herramientas y monitoreo periódico como Responsable de Programas educativos.

### **4. MARCO INSTITUCIONAL**

#### **4.1. DATOS DE IDENTIFICACION**

- Nombre de la Institución: Centro de Desarrollo Integral BO222  
INELA “Junta Mensual El Tabernáculo”
- Nro. Personería Jurídica: R.S. 70353

•	Ciudad:	El Alto
•	Distrito:	6
•	Departamento:	La paz
•	Ámbito:	Eclesiástico-
	Social Educativo	
•	Cobertura:	506 Niñ@s y
	jóvenes	
•	Teléfono:	2841979

#### **4.2. Ubicación del Centro de Desarrollo Integral BO222 INELA “Junta Mensual el Tabernáculo”**

El Centro de Desarrollo Integral BO222 brazo social de INELA “Junta Mensual El tabernáculo” es considerada como área de equipamiento social educativo y religiosa de la zona Ballivian 2da Sección de la ciudad de El Alto. Está situada en la Av. 16 de julio Nro. 1534 entre las calles Adolfo Borda y Manuel Carpio, del distrito 6 del municipio de El Alto.

La población del contexto, es de Origen campesina emigrante, aunque algunos han alcanzado niveles de formación académica, el idioma dominante es el castellano con matices del idioma Aimara; esta población la mayoría profesa la religión católica y en segundo lugar está la religión Evangélica, también existen otras religiones.

#### **4.3. Sociedad de INELA “Junta Mensual El Tabernáculo” con Compassion Internacional ONG.**

INELA “Junta Mensual El Tabernáculo” inicia su sociedad con Compassion Internacional en Bolivia en el año 1982 a través de la apertura del “Centro de Desarrollo Integral BO222” hasta la presente gestión realizando convenios cada dos años de Cooperación Interinstitucional.

#### **4.4. Instituciones y Centros Educativos en la Zona.**

En la zona donde se Ubica el “Centro de Desarrollo Integral BO222” cuenta con las siguientes instituciones a su alrededor: 3 Unidades Educativas Estatales, 1 Unidad Educativa Particular, Asociación XXI, Hospital Materno Infantil “Los Andes”, Centro de Salud Santa María de los Ángeles, Universidad Pública de El Alto y el Complejo Deportivo Fabril.

Según el Plan Estratégico (Iglesia Los Amigos J.M. El Tabernaculo, 2008)

#### **4.5. MISION**

Predicamos la verdad del Evangelio de Jesucristo a todos los necesitados para alcanzar la salvación y edificar la vida espiritual para una buena obra, prestando un servicio social a familias de escasos recursos para mejorar su calidad de Vida.

#### **4.6. VISION**

Al año 2020 seremos una institución modelo que mantiene sus principios de doctrina bíblica, con 1500 miembros comprometidos, que brinda los servicios de un centro Infantil, centro de salud, sistemas de comunicación, educación no formal y superior, y áreas productivas para la gloria y honra de Dios.

#### **4.7. VALORES INSTITUCIONALES**

Amor, Servicio, Justicia, Integridad, Tolerancia, Sencillez y Perdón.

#### **4.8. OBJETIVOS INSTITUCIONALES**

Contribuir en el desarrollo del país a través de la predicación de la palabra de Dios y prestando un servicio social educativo que genere cambios significativos para la transformación de nuestra sociedad.

### **5. REFERENTES NORMATIVOS Y TEORICOS**

Los referentes normativos y teóricos que sustentan la Memoria Laboral para una mejor comprensión y a la vez un fundamento a partir de experiencia vivida, se expresa a continuación describiendo cada una de las mismas.

## **5.1. FUNDAMENTOS NORMATIVOS**

Según la constitución política del estado, “Toda persona tiene derecho a recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación” (Asamblea Constituyente, 2009). Este es el fundamento esencial para desarrollar una educación integral que fortalece su formación de los niños y jóvenes con necesidades económicas principalmente que son vulnerables que necesitan ser apoyados y se desarrollen exitosamente.

Según la ley de Educación “El estado y la sociedad tienen tuición plena sobre el sistema educativo, que comprende la educación regular, la alternativa y especial” (Ministerio de Educación, 2010). Razón por el cual la institución eclesiástica y Compassion Internacional como parte de la sociedad fomentan la educación alternativa integral en su enfoque que comprende cuatro áreas principales de desarrollo como ser: Espiritual, cognitivo, socio-emocional y físico sobre la que está enmarcado la curricula que se implementa en los distintos grupos de edad.

## **5.2. FUNDAMENTOS TEORICOS**

El desempeño laboral se suscribe básicamente al “Modelo de programa Integral Cristiano del Niño y Joven” que será implementado en las aulas por el personal (Tutores). En ministerio con Compassion Internacional comienza con una idea clara del porque existe, lo que le apasiona y lo que el programa debe lograr:

El fundamentado en la biblia se establece que en respuesta a la gran comisión Compassion Internacional en sociedad con la iglesia existe como una organización defensora de niñas y niños, para liberarlos de la pobreza espiritual, económica, social y física proveyéndoles la oportunidad de llegar a ser adultos responsables y realizados.

A continuación se establece los fundamentos del programa que es expresado como lineamiento desde un enfoque institucional.

### **5.2.1. FUNDAMENTOS DEL MODELO DE PROGRAMA**

Según Compassion Internacional, “A medida que avanzamos el año 2020 y el futuro, este programa considera implementar un programa que sea apropiado para el desarrollo de cada etapa en la vida del niño” (Compassion Internacional, 2015). Para Compassion, un programa apropiado según edad equivalente a un programa de alto impacto es cuando capture la atención del niño y los mantenga comprometidos, incentive el desarrollo integral y el aprendizaje integral y promueva la obtención eventual de resultados. Estos fundamentos contribuirán en el logro de resultados que se desea alcanzar.

### **5.2.2. RESULTADOS ESPERADOS POR LA INSTITUCIÓN**

El impacto final de este programa tendrá como resultado adultos cristianos responsables y realizados quienes:

- Sean Cristianos en fe y obras
- Sean miembros responsables de sus familias, iglesias, comunidades y naciones.
- Sean auto-sostenibles y compartan con otros en necesidad.
- Mantengan su propio bienestar físico.

Los resultados del programa, fueron diseñados para cada etapa del modelo de Desarrollo Integral Cristiano del niño y joven y será una muestra de que el beneficiario está en camino hacia una vida que reflejara el impacto a largo plazo.

### **5.2.3. IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA**

Compassion Internacional ha escogido asociarse con las iglesias locales porque cree que Dios ha instituido a la iglesia y la ha colocado en las comunidades para ministrar.

Todos los modelos serán basados en la iglesia. Se define que la iglesia socia implementara las actividades.

Todos los modelos serán integrales. Lo integral enfatiza la interdependencia de las partes del todo y el modelo de programa debe tratar las 4 áreas del desarrollo infantil: Espiritual, Físico,

Cognitivo y Socio Emocional. Estas áreas de Desarrollo son trabajadas en la implementación de la currícula para cada grupo de edad.

Por cada área de desarrollo Integral, un resultado y tres indicadores relacionados que deben lograrse. La medición del progreso para la obtención de resultados es de manera apropiada según su edad y el contexto. A continuación se describen los resultados e indicadores que debe alcanzar el beneficiario.

#### **5.2.3.1. DESARROLLO ESPIRITUAL**

**Resultado:** Demuestra compromiso con el señorío de Cristo.

**Indicador 1:** Conoce y entiende la Biblia.

**Indicador 2:** Confiesa a Jesús como su salvador.

**Indicador 3:** Practica disciplinas espirituales: Oración, Estudio de la Biblia, adoración y servicio.

#### **5.2.3.2. DESARROLLO FISICO**

**Resultado:** Elige buenas prácticas de la salud y se encuentra físicamente saludable.

**Indicador 1:** Demuestra un entendimiento apropiado de su cuerpo físico.

**Indicador 2:** Experimenta reducción en la incidencia de enfermedades, deficiencias nutricionales e impedimentos físicos.

**Indicador 3:** Toma responsabilidad por decisiones sabias en su vida sobre su salud y sexualidad.

#### **5.2.3.3. DESARROLLO COGNITIVO**

**Resultado:** Exhibe motivación y habilidades para ser económicamente autosuficiente.

**Indicador 1:** Completa al menos la educación Primaria.

**Indicador 2:** Cultiva Intereses vocacionales únicos e inteligencia.

**Indicador 3:** Aprende y utiliza al menos una destreza generadora de ingresos.

#### **5.2.3.4. DESARROLLO SOCIO-EMOCIONAL**

**Resultado:** Interactúa con otras personas de manera saludable y compasiva.

**Indicador 1:** Practica la administración personal.

**Indicador 2:** Aplica conciencia personal y social en la toma de decisiones responsables para su vida.

**Indicador 3:** Exhibe habilidades en relaciones interpersonales efectivas.

#### **5.2.4. ELEMENTOS DE LA CURRICULA**

Se considera elementos de la Curricula; la implementación de la Curricula misma, las Actividades Extracurriculares y las Actividades de Servicio, estos son los tres componentes que son abordados como estrategia principal para el logro de resultados esperados por la institución.

##### **5.2.4.1. CURRICULA**

El Manual de Implementación del programa “La currícula es el marco global de objetivos estructurados para promover el desarrollo integral, incluye medidas de progreso, contenidos, método, materiales, la evaluación y los procesos de implementación mediante los cuales se busca que los jóvenes participen del proceso de enseñanza aprendizaje para el logro de las medidas de progreso” (Compassion Internacional, 2015).

Enseñanza es el proceso por el cual el Personal de Aula guía al estudiante a descubrir los Principios Bíblicos establecidos para ser aplicados en su vida.

Aprendizaje es el proceso por el cual el estudiante conoce, ve y entiende la realidad a la luz de la Palabra de Dios, descubriendo y aplicando, hasta que el nuevo aprendizaje sea parte de su estilo de vida.

El personal de aula implementa la currícula de manera sistemática como fue previsto para cada grupo de edad durante una gestión.

#### **5.2.4.2. ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES**

Compassion Internacional menciona que: “Son actividades planificadas para: 1) fortalecer el logro de las medidas de progreso desarrolladas desde la currícula y 2) promover el logro de algunas medidas de progreso, en ambos casos, desde la práctica, de una manera mucho más creativa, fuera de los horarios programados para el desarrollo de las actividades curriculares” (Compassion Internacional, 2015, pág. 20).

- Las actividades extracurriculares son actividades planificadas, organizadas, ejecutadas y evaluadas por los jóvenes bajo la supervisión, apoyo y seguimiento del Coordinador.
- Busca lograr un resultado concreto y tangible.
- El beneficio puede estar dirigido a un grupo.
- Las actividades extracurriculares tiene doble propósito
- Fortalecer el nuevo aprendizaje desde la práctica
- Promover nuevos aprendizajes no están incluidos en los planes

En ambos casos deben contribuir al logro de las MEDIDAS DE PROGRESO.

- Las actividades extracurriculares pueden ser: Evangelismo, recaudación de fondos o actividades de desarrollo personal.

#### **5.2.4.3. ACTIVIDADES DE SERVICIO**

El Manual de Implementación menciona que: “Son actividades planificadas desde la currícula. Considerando que el nuevo aprendizaje sea puesto en práctica por medio del servicio y en ese proceso formar carácter de servicio e influencia” (2015: 20).

Servicio es la habilidad de actuar en forma amorosa y compasiva en favor de otros. Cuando servimos nuestro carácter es forjado y el impacto en la vida de las personas que servimos es incrementado. “Tu bien a mi costo”, implica la negación de uno mismo.

- El servicio es uno de los dos pilares.
- “Pasión por Jesús y compasión por los demás”
- Siendo parte del cuerpo de Cristo. No hay otro medio que Dios haya elegido para traer transformación social, solo la iglesia.

Las actividades de Servicio, están definidos en el momento de aprendizaje de APLICACION Es realizado en el contexto de: familia, CDI, iglesia (GAP, iglesia de donde son miembros), centro de estudios, comunidad o ciudad.

Ejemplos de experiencia de servicio:

- Visita al hospital
- Visita a asilo
- Visita a orfanatos
- Visita a la cárcel
- Evangelismo en colegios

Las actividades de servicio que serán ejecutadas en grupo deberán ser planificadas en el formato proyecto.

A continuación el contacto que se tiene con los estudiantes, las actividades de servicio requeridos y extra curriculares ejecutados.

CUADRO 1  
**CUADRO RESUMEN**

Grupo de Edad	Tiempo de contacto principal (horas por semana) Aplicación Curricula	Actividades de Servicio	Actividades Extracurriculares
3-5	6	1	1
6-11	6	2	4
12 en adelante	4	4	6

FUENTE: Elaboración Propia

Una vez conocidos los tres componentes para la implementación del programa, es necesario conocer hacia donde van orientados las distintas prácticas educativas, cual es el lineamiento sobre la cual deben regir los procesos educativos. A continuación presentamos las medidas de progreso que son las que orientan y dan el lineamiento a la práctica educativa.

#### **5.2.5. MEDIDAS DE PROGRESO**

Según Compassion Internacional, “Las medidas de progreso describen las actitudes, las habilidades, los hábitos y el manejo de conceptos que esperamos sean adoptados por los niños y jóvenes como parte de su estilo de vida, por haber aplicado en su cotidianidad el nuevo aprendizaje desarrollado en los planes de enseñanza/autoestudio/modulo, las actividades extracurriculares y de servicio” (2015:34).

Incorporar las medidas de progreso como parte de un estilo de vida, es aprender a vivir un nuevo estilo de vida basado en la cultura bíblica (cosmovisión bíblica) que le habilita para impactar familia, iglesia, comunidad y nación, para la extensión del Reino de Dios.

El logro de las medidas de progreso tiene como propósito asegurar el logro de los resultados e indicadores del PFM. Existen medidas de progreso para cada área de desarrollo.

A continuación la descripción de como de trabajan las medidas de progreso en cada grupo de edad.

CUADRO 2

**CUADRO DE CANTIDAD DE MEDIDAS DE PROGRESO POR GRUPOS DE EDAD**

Grupos de edad	Año 1	Año 2	Año 3	Total
1-2 años [Creadores y Exploradores]	12	<del>12</del> 13		<del>24</del> 25
3-5 años [Descubridores]	12	12	12	36
6-8 años [Triunfadores]	12	12	12	36
9-11 años [Triunfadores]	12	12	12	36
12-14 años [Restauradores]	12	12	12	36
15-18 años [Pre-Gap]	12	12	12	36
19 años y más [Gap]	12	12	12	36

FUENTE: Manual de Campo PFM Versión 2.5

Una vez conocido los elementos del programa como estrategia para el logro de resultados establecidos por medio de las orientacion de las medidas de progreso, es necesario tener fundamentos claros, las que generan mayor comprensión y razón de lo que estamos hablando para posteriormente llegar a la presentación del trabajo realizado. Uno de los fundamentos es los componentes esenciales en el proceso Enseñanza- Aprendizaje. A partir de este hecho se presenta una variedad de métodos que como fin pretenden contribuir al logro de metas propuestos en el proceso de Enseñanza- Aprendizaje.

Existe una variedad de métodos que se aplican dentro del proceso Enseñanza- Aprendizaje. A continuación detallaremos las más relevantes para posteriormente presentar el método E.I.R.C.A que ha sido implementado en la institución.

## **5.2.6. COMPONENTES ESENCIALES EN EL PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE**

Con el paso de los años y en las distintas épocas por las que pasa la historia de la humanidad, se han planteado modelos de educación de acuerdo a los descubrimientos y avances científicos con características propias, respondiendo a las distintas paradigmas y modelos de proceso enseñanza aprendizaje (supuestos, principios, ideas, teorías, hipótesis sobre cómo son las cosas) existentes en cada tiempo y espacio.

En toda la historia, permanentemente se ha buscado la información en el proceso investigativo por medio de la ciencia y sus métodos en cómo mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje; es así que varios autores intervienen en el planteamiento y sus aportes en la educación. Se destacan una variedad de métodos y ayudan en los distintos modelos o paradigmas de la educación, una de las disciplinas que apoya estrechamente es la didáctica en explicar el cómo se procesa la información y a través de qué medios se genera, los sujetos que intervienen y el objeto de estudio.

### **5.2.6.1. LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE**

Con el paso de los años y en las distintas épocas por las que pasa la historia de la humanidad, se han planteado modelos de educación de acuerdo a los descubrimientos y avances científicos con características propias, responden a las distintas paradigmas y modelos de proceso enseñanza aprendizaje (supuestos, principios, ideas, teorías, hipótesis sobre cómo son las cosas) existentes en cada tiempo y espacio.

Kuhn (1975) interpreta la evolución científica en general a partir de un cambio de modelos o paradigmas. Toda ciencia se produce en el marco de un paradigma vigente, hasta que, gracias a nuevos datos e informaciones que surgen del contexto social e histórico, se va conformando un nuevo paradigma que rompe con el anterior.

Según Salazar (2000) los modelos exógenos de educación (de contenidos y de conductas) consideraban que el proceso de enseñanza y aprendizaje se constituía en un binomio porque el aprendizaje dependía de la enseñanza.

Desde el modelo exógeno aprender es el proceso de asimilación de contenidos o de ejecución de conductas, enseñar es el proceso de transmisión de contenidos o de programación de conductas. Hoy esta concepción cambia, el binomio se rompe, sin que por ello desaparezcan sus elementos. Desde el modelo endoexógeno aprender es el proceso de construcción de conocimientos (aprendizajes significativos), enseñar es el proceso de facilitación de la construcción de conocimientos (pedagogía de ayuda).

Otra definición del significado de la enseñanza aprendizaje introduce algunos elementos que están presentes en el proceso.

El proceso de enseñanza en relación con el aprendizaje se puede definir como una serie de actos que realiza el docente con el propósito de plantear situaciones que den a los estudiantes la posibilidad de aprender, es decir, de adquirir nuevas conductas o modificar las existentes. La planificación de actividades, la conducción de grupos, las directivas verbales, las preguntas, la aplicación de pruebas, son ejemplos de las múltiples actividades implicadas en el proceso de enseñanza (Enciclopedia práctica del docente, 2001).

Sánchez (2000) concluye en su análisis sobre el proceso enseñanza-aprendizaje afirmando que constituye un verdadero par dialéctico, respecto al primer componente, el mismo se debe organizar y desarrollar de manera tal que resulte como lo que debe ser: un elemento facilitador de la apropiación del conocimiento de la realidad objetiva que, en su interacción con un sustrato material neuronal, asentado en el subsistema nervioso central del individuo, hará posible en el menor tiempo y con el mayor grado de eficiencia y eficacia alcanzable.

#### **5.2.6.2. MODELOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE**

Gimeno (1981) define un modelo como la representación de la realidad que supone un alejamiento o distanciamiento de la misma. Es representación conceptual simbólica, y por tanto indirecta, que al ser necesariamente esquemática se convierte en una representación parcial y selectiva de aspectos de esa realidad focalizando lo importante y despreciando lo que no aprecia la realidad. Asimismo divide los modelos en: formales, psicológicos, estructurales, clásico tradicional y sistémico tecnológicos:

- **Modelo clásico – tradicional.-** El punto de partida está en el contenido y su realización mediante la explicación de parte del profesor que llega al alumno inicialmente en la comprensión, luego a la memorización y la recitación mediante el examen.
- **Modelos sistémicos – tecnológicos.-** Estos modelos responden a las siguientes características generales: todo sistema es un conjunto de elementos que interactúan y que tienden a objetivos. Ningún elemento actúa por sí mismo sino que depende de los demás. Sanvisens (1972) señala que la enseñanza es un sistema, la sociedad es un súper sistema compuesto por conjuntos de personas y organizaciones interrelacionadas y que cada uno de esos conjuntos, a su vez, puede ser considerado como un sistema. Entre estos sistemas está la educación que se constituye en compleja, probabilística, abierta y equifinalista.

#### **5.2.6.2.1. La Enseñanza como proceso de comunicación**

Según Ortega (1999) La enseñanza es un proceso de comunicación que puede entenderse al menos en dos niveles: El nivel externo o superficial de simples intercambios y el nivel implícito de los mensajes.

Es decir, cada vez nos comunicamos, nuestros mensajes son portadores de un contenido informativo y del modo de relación que se desea mantener con él.

En la enseñanza es necesario tener en cuenta todas estas consideraciones que pertenecen al terreno de la comunicación y que resultan imprescindibles para que exista transferencia entre el estudiante y profesor.

#### **5.2.6.2.2. El aprendizaje como proceso constructivo**

La multitud de estudios sobre el tema, presenta la gran variedad de enfoques, que dificultan la tarea de conceptualizar de forma personal, en que consiste el aprendizaje, que procesos implica, cuáles son sus niveles y que mecanismos lo regulan.

### a) Concepto de aprendizaje

Como en el libro de psicología evolutiva trata ampliamente las teorías de aprendizaje, nosotros daremos un salto en todo lo referente al aprendizaje conductista para centrarnos en una concepción constructivista, en la que considera el aprendizaje como el cambio en las actitudes y el conocimiento del sujeto a través de las reorganizaciones.

Según Iniesta (1994): se considera lo siguiente.

### b) Niveles de aprendizaje

Existen cuatro niveles de e aprendizaje que presenta a su vez distintos sub niveles:

- 1° **Habitua**ción: Que implica la disminución de una respuesta estímulos los no significativos.
- 2° **Nivel de sensibilización**: Incremento de la respuesta a estímulos no significativos.
- 3° **Asociación**: De estímulos y respuestas mediante el condicionamiento clásico y operativo.
- 4° **Reorganización**: Asociación de nuevas estructuras, que proviene de la articulación en el antiguo y nuevo aprendizaje.

### 5.2.6.3. METODOS DE ENSEÑANZA

De acuerdo a Soler (1992):

Etimológicamente, método quiere decir "camino para llegar a un fin". Representa la manera de conducir el pensamiento o las acciones para alcanzar un fin. Es asimismo, la disciplina impuesta al pensamiento y a las acciones para obtener mayor eficiencia en lo que se desea realizar. Puede decirse, que el método es el planteamiento general de la acción de acuerdo con un criterio determinado y teniendo en cuenta determinadas metas.

Los métodos, de un modo general y según la naturaleza de los fines que procuran alcanzar, pueden ser agrupados en tres tipos: Métodos de investigación, métodos de organización y métodos de transmisión.

- **Métodos de investigación.-** Reciben este nombre los métodos que se destinan a descubrir nuevas verdades, a esclarecer hechos desconocidos o a enriquecer el patrimonio de

conocimientos. Son métodos que buscan acrecentar o profundizar los conocimientos. Se destinan a enriquecer el patrimonio cultural con nuevos descubrimientos o explicaciones más precisas de hechos más o menos conocidos.

- **Métodos de organización.-** Reciben este nombre los métodos que trabajan sobre los hechos conocidos y procuran ordenar y disciplinar esfuerzos para que haya eficiencia en lo que se desea realizar. Los principios y los fines son conocidos. Sólo falta coordinar las acciones para que haya racional aprovechamiento de las energías y de los recursos materiales y humanos. Estos métodos no están destinados a descubrir, ni tampoco a transmitir, sino, únicamente, a establecer normas de disciplina para la conducta, a fin de ejecutar mejor una tarea. No están orientados hacia el descubrimiento o hacia la transmisión, sino a la organización para una mejor realización de las tareas.

- **Métodos de transmisión o enseñanza.-** Un método de enseñanza supone objetivos seleccionados clasificados y secuenciados por medio de alguna estrategia conocida, ya que cada tipo de meta va a exigir un método de enseñanza diferente: aunque hay que tener en cuenta que, cuando se pretenden unos, se suelen alcanzar varios, por lo que es difícil fraccionarlos.

“Todo método de enseñanza debe adecuarse a la forma de aprendizaje de los alumnos; pero se sabe que las diferencias individuales relativas al aprendizaje interactúan con los diferentes métodos de enseñanza, de tal forma que lo que funciona bien con un alumno puede no valer con otro cuya amplitud y estilo sean diferentes” (Soler 1992: 69).

El método se concretiza a través de las técnicas de enseñanza. Estas se refieren de una manera más directa a las formas de presentación de la materia, o mejor, de representación de los estímulos ante los cuales deben reaccionar los educandos para que se cumpla en ellos el proceso de aprendizaje.

Las técnicas de enseñanza se refieren de una manera más directa a las formas de presentación de la materia o mejor de representación de los estímulos ante los cuales deben reaccionar los educandos para que se cumpla en ellos el proceso de aprendizaje. En consecuencia las técnicas son formas de orientación inmediata del aprendizaje.

Cada método tiene características propias que hacen distinto a los demás, y a la vez podemos encontrar distintos grados de profundidad de aplicación en el aula de cada uno de ellos,

dependiendo de las capacidades de los alumnos, las condiciones materiales disponibles, así como de las características personales de cada docente.

#### **5.2.6.3.1. Clasificación General de los Métodos de Enseñanza**

Los métodos de enseñanza pueden ser clasificados tomando en cuenta una serie de aspectos, algunos de los cuales intervienen directamente en la organización misma de la institución escolar. Estos aspectos son:

- La forma de razonamiento.
- Coordinación de la materia.
- Concretización de la enseñanza. Sistematización de la enseñanza.
- Actividades del alumno.
- Globalización de los conocimientos.
- Relación entre profesor y alumno.
- Aceptación de lo que es enseñar y trabajo del alumno.

A continuación una de las más completas clasificaciones de diversos métodos descritas por García (1998) y sus características generales:

- **Método deductivo.-** Razonamiento deductivo es aquél en el cual la derivación o conclusión es forzosa. El profesor presenta conceptos o principios generales que explican y fundamentan los casos particulares. El tema estudiado va de lo general a lo particular.
  
- **Método inductivo.-** El método es inductivo cuando el curso del razonamiento procede de lo particular a lo general. Al contrario del método deductivo, no parte de la conclusión, sino que se presentan los elementos que originan la generalización y se tiene que "inducir", y de esta manera llegar a la generalización.

- **Método analógico o comparativo.-** En el método analógico el razonamiento va de lo particular a lo particular. Datos particulares permiten establecer comparaciones que llevan a una conclusión por semejanza.
- **Método lógico.-** Los datos o los hechos pueden ser presentados en un orden determinado: de lo simple a lo complejo; desde el origen a la actualidad, es decir cuando son presentados en orden de antecedente a consecuente, el método se denomina lógico. Pero la principal ordenación es de causa y efecto.
- **Método psicológico.-** En este caso el método no sigue un orden lógico, sino que el orden es determinado por los intereses, necesidades, actitudes y experiencias del educando. El método psicológico puede mezclarse con el lógico.
- **Método intuitivo.-** Cuando la enseñanza se realiza mediante experiencias directas, objetivas, concretas, el método se denomina intuitivo. Se trata esencialmente de que el estudiante forme su propia "visión" de las cosas, sin intermediarios.
- **Métodos de sistematización.-** Se refiere al esquema de organización de la clase; puede ser de dos tipos: 1) Rígido, cuando el esquema de la clase no permite flexibilidad alguna y carece de espontaneidad. Es sinónimo de sistematización "programista": no se puede atender aquello que no esté en el programa, que distrae el programa y 2) Semirrígido, cuando el esquema de la clase es flexible permite hacer algunas adaptaciones a las condiciones reales de la región o de la clase. Ese tipo de sistematización es más creativo y realista.
- **Método pasivo.-** Cuando los alumnos permanecen pasivos (no se comprometen) ante una experiencia de aprendizaje, se dice que el método es pasivo. Aunque existen ciertos procedimientos tales como el dictado, las lecciones marcadas en el libro de texto, aprender de memoria preguntas y respuestas y la exposición dogmática, que se consideran propiamente como pasivos, cualquier método que no da importancia a la participación del estudiante es pasivo.

- **Método activo.-** Cuando se tiene en cuenta la participación en las experiencias de aprendizaje se dice que el método es activo. En este caso, el método funciona como dispositivo que hace que el estudiante actúe física y mentalmente. El profesor deja de ser un simple transmisor y se convierte en un coordinador, un líder, un guía de la tarea. Entre los procedimientos que favorecen la actividad están los siguientes: interrogatorio, argumentación, trabajos en grupo, debates y discusiones, etc.
- **Método de globalización.-** Cuando se parte de un centro de interés y se relaciona un tema específico con otras disciplinas, se dice que el método es de globalización. Este método presta importancia a las necesidades que surgen en el transcurso de las actividades, así, es un ejemplo de globalización, el dar una clase en un salón donde hace mucho calor y relacionar esta necesidad con la evaporación, la fábrica de aparatos de aire acondicionado, la electricidad, etc.
- **Método individual.-** Métodos en cuanto a la relación entre maestro y alumno. Está destinado a la educación de un solo alumno: un profesor para un alumno. Éste método no presenta ninguna utilidad frente a los problemas de escasez de profesores y superpoblación estudiantil; sólo podrá ser recomendado para casos muy reducidos de “educación especial”.
- **Método recíproco.-** Puede ser comparado a una “cadena”. El maestro encamina a sus estudiantes para que enseñen a sus condiscípulos. Se llama también lancasteriano, debido a Lancaster, quien trató de hacer frente al problema de la superpoblación de alumnos, y se las arregló para hacer de- sus mejores alumnos monitores que repitiesen a sus compañeros lo que habían aprendido.
- **Método colectivo.-** El método es colectivo cuando un profesor enseña a muchos alumnos al mismo tiempo; es un método masivo.
- **Método dogmático.-** Lo dogmático no admite discusión: el método dogmático impone al alumno aceptar sin discusión ni revisión lo que el profesor enseña. Aunque todas las disciplinas pueden presentar partes que exigen una exposición dogmática, conviene no perder

un punto de vista científico. Las nociones científicas se mantienen abiertas, están en movimiento, todas son falibles.

#### **5.2.6.4. LA METODOLOGIA DEL PROGRAMA DE COMPASSION INTERNACIONAL**

Establece una lógica del proceso educativo determinando el modo de abordaje de los aprendizajes; da coherencia y orden a las técnicas, procedimientos y manejo de recursos en los diversos momentos del proceso de aprendizaje del niño y joven.

La metodología con la que se trabaja es holística e integral que busca cambios significativos en la vida de los educandos.

El enfoque metodológico plantea cambiar creencias o ideas incorrectas por Verdades Bíblicas que generar resultados propuestos por la institución. A partir de ese hecho se plantea el método E.I.R.C.A.

##### **5.2.6.4.1. EL MÉTODO E.I.R.C.A**

Según el Compassion Internacional (2015): Se establece el método E.I.R.C.A como estrategia principal en la implementación de programas educativos en las instituciones eclesiásticas con las que ha firmado sociedad.

Este método en su aplicación como fue planteado genera logros y cambios trascendentales en la vida de los beneficiarios.

GRÁFICO 1



FUENTE: Elaboración Propia

### **EXPERIENCIA (A):**

El propósito es identificar y sensibilizar en la creencia equivocada, partiendo de aquello que es conocido, significativo y relevante para el joven; es descubierto a través de técnicas y recursos generadores de diálogo en torno a una situación o caso de su realidad y contexto. Esta etapa se resume en la frase, “así pienso yo”.

### **INVESTIGACIÓN (I):**

El propósito es descubrir la verdad bíblica (principio) por medio del estudio de un pasaje bíblico, facilitado por medio de preguntas generadoras. Esta etapa se resume en la frase, “así piensa Dios”.

**REFLEXIÓN (R):**

El propósito es llevar a los jóvenes a una confrontación de su creencia equivocada con la verdad bíblica, entendiendo las consecuencias inmediatas y a largo plazo de vivir de una u otra manera, a nivel personal y social, y tomar una decisión, “¿con cuál de las dos formas de pensar quiere vivir?”. Esta etapa se resume en la frase “reflexionando”.

**CONCEPTUALIZACIÓN (C):**

El propósito es presentar información de conceptos y procedimientos, a través de técnicas y manejo de recursos didácticos que serán aplicados como consecuencia de vivir gobernado por la verdad bíblica. Esta etapa se resume en la frase, “entiendo”.

**APLICACIÓN (A):**

El propósito es que a partir de una decisión y compromiso, cada joven tenga la oportunidad, como inicio, de vivir la experiencia de aplicar el aprendizaje: habilidad, conocimiento y actitud según la verdad bíblica, el mismo que será consolidado hasta formar una nueva cultura bíblica. Esta etapa se resume en la frase, “hago”.

**5.2.7. SISTEMAS DE EVALUACIÓN**

Según el Ministerio de Educación la Evaluación “Es el proceso de análisis y valoración de la formación integral y holística de las y los estudiantes y la aplicación de metodologías de maestras y maestros en el marco del modelo educativo sociocomunitario productivo, que permite a la comunidad educativa identificar logros, limitaciones y dificultades en los procesos educativos a partir de la comprensión, reflexión y el diálogo para la toma de decisiones mediante acciones dinámicas, permanentes y sistemáticas, orientando y reorientando oportunamente la práctica pedagógica” (Ministerio de Educación PROFOCOM, 2013, pág. 3).

Desde esta concepción la institución ha establecido la evaluación como un hecho trascendental en el proceso de enseñanza- aprendizaje donde la evaluación es definida y establecida los criterios de valoración para una toma de decisiones posteriormente.

### **5.2.7.1. ACTORES DE LA EVALUACION**

Según Guía de Evaluación “los actores de la evaluación son los estudiantes o beneficiarios, el Personal de Aula, los Padres de Familia y Director” (Compassion Internacional, 2016).

Los estudiantes participan en la evaluación grupal de los aprendizajes realizadas al finalizar la aplicación del Plan de Enseñanza. Esta evaluación permite saber la situación de su progreso en su desarrollo además de motivarle a mejorar.

El Personal de Aula (Tutores) Valora el nivel de logro alcanzado en el desarrollo de los estudiantes en base a la escala y criterio de valoración. Genera, analiza y toma decisiones en base a los reportes de evaluación.

Los Padres de Familia reciben los resultados de evaluación de sus hijos y ven como están progresando en su desarrollo. Se comprometen a colaborar: Alentando, corrigiendo, y dando oportunidades a sus hijos de aplicar el nuevo aprendizaje.

El Director genera reportes y analiza la información obtenida, para identificar las debilidades que limitaron y fortalezas que contribuyeron al logro de las medidas de progreso. Toma decisiones de gestión para realizar ajustes según el caso amerite.

### **5.2.7.2. DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN**

La Guía de Evaluación menciona que la evaluación “Es un proceso de obtención de información, para emitir un juicio de valor en base a criterios, a fin de ver el nivel de logro alcanzado en el desarrollo integral de la Primera Infancia, Niñez y Juventud, permitiendo de esa manera, un mejoramiento continuo y una retroalimentación de la enseñanza-aprendizaje” (Compassion Internacional, 2016).

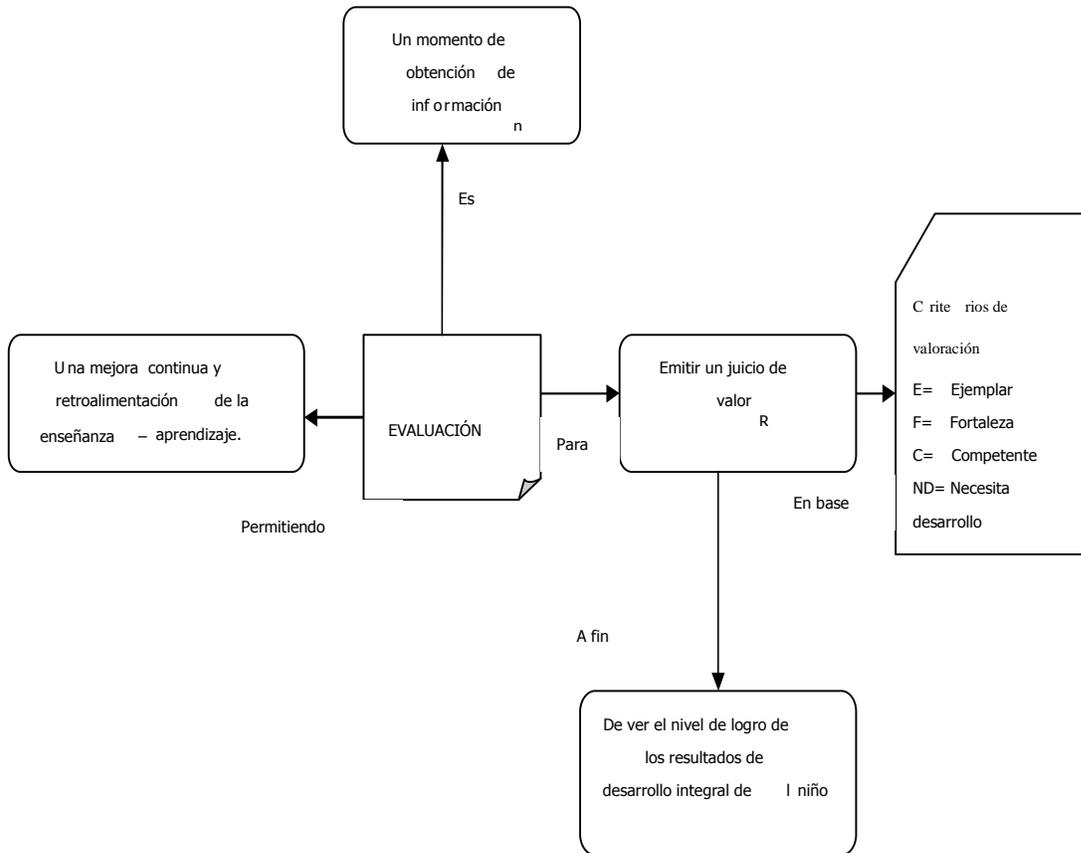
La evaluación es un aspecto fundamental dentro el proceso de Enseñanza Aprendizaje que se realiza en diferentes momentos de intervención, donde en este caso particular se evalúa las medidas de progreso, enfocados hacia el logro de resultados, que incluye los elementos del programa: Curricula, Actividades de Servicio, Actividades Extracurriculares e Intervenciones complementarias, además facilita la elaboración de reportes y toma de decisiones para una mejora continua.

### **¿Qué, cómo y cuándo evaluar?**

Para Meza “La evaluación como actividad dentro el Aula escolar permite emitir juicios de valoración de los procesos que se llevan a cabo dentro de la misma y sobre el proceso de aprendizaje de los estudiantes” (Meza, 2012, p. 30). Existen muchos criterios para evaluar, entre ellos destacan los conocimientos previos que cada uno tiene como resultado de su experiencia, pero son el logro de los objetivos de enseñanza y la adquisición de los contenidos curriculares propuestos los que indican el avance y el logro del aprendizaje.

A continuación una muestra grafica sobre definición de evaluación.

GRAFICO 2



FUENTE: Elaboración Propia

### 5.2.7.3. TIPOS DE EVALUACIÓN IMPLEMENTADO EN EL PROGRAMA

Las evaluaciones que se plantean a continuación son institucionales enfocados al logro de resultados en las distintas áreas.

Según (Compassion Internacional, 2016): Se realiza cuatro tipos de Evaluación que se describen a continuación:

**EVALUACIÓN DE INICIO:** En el momento en que un beneficiario es registrado en el programa (inscripción) o cuando el beneficiario pasa de supervivencia a patrocinio. El

responsable debe llenar la herramienta de evaluación CDPR de inicio que corresponde al grupo de edad del niño.

**EVALUACIÓN DE PROCESO:** Inicia con la evaluación a la aplicación del plan de enseñanza/autoestudio/ módulo. Continúa con el seguimiento, y la Evaluación Semestral.

La evaluación de proceso es por observación y por medio de actividades.

La evaluación por observación es realizada por el personal de Aula durante la interacción planificada y no planificada con la finalidad ver el nivel de logro alcanzado por los estudiantes durante el desarrollo de los distintos temas.

En cambio la evaluación por actividades se evalúa en un tiempo establecido donde se plantea actividades de acuerdo al cuadernillo de actividades que fue definido para cada grupo de edad.

**EVALUACION DE TRANSICION:** es cuando a los estudiantes les corresponde pasar al siguiente grupo de edad cognitiva, se debe validar el nivel de logro obtenido, con base a la escala del 1 al 4 y definida por los criterios de valoración: ND (Necesita Desarrollo, C (Competente, F (Fortaleza) y E (Ejemplar), excepto la valoración de la gestión actual.´

**EVALUACION DE RESULTADO:** Se aplica y es realizada cuando la iglesia programa la “salida planeada” de los beneficiarios a partir de los 15 años cumplidos o cuando concluye su participación de las actividades planificadas para el grupo de edad cognitiva de 12-14 años (Restauradores).

A continuación el cuadro de Evaluación:

CUADRO 3

CUADRO RESUMEN SOBRE EVALUACION INSTITUCIONAL

CRITERIOS DE VALORACIÓN	SIGNIFICADO CUALITATIVO	SIGNIFICADO CUANTITATIVO
EJEMPLAR (E)	<p>Significa que:</p> <p>El resultado de desarrollo esperado fue logrado por el niñ@/ joven o, en el tiempo previsto.</p> <p>El niñ@/joven además de aplicar el aprendizaje en la cotidianidad, evidencia que es promotor del aprendizaje en su familia y compañeros.</p>	<p>Significa que la valoración cualitativa del nivel de logro del resultado representa entre 90 y 100%</p>
FORTALEZA (F)	<p>Significa que:</p> <p>El resultado esperado, fue logrado por el niñ@/ joven en el tiempo previsto.</p> <p>El niñ@/joven, no requiere de la intervención del tutor para aplicar en la cotidianidad su aprendizaje.</p>	<p>Significa que la valoración cualitativa del nivel de logro del resultado representa el 70 a 89%</p>
COMPETENTE (C)	<p>Significa que:</p> <p>El resultado esperado fue logrado.</p> <p>Pero, el niñ@/joven requiere del acompañamiento del tutor para aplicar en la cotidianidad su aprendizaje.</p>	<p>Significa que la valoración cualitativa del nivel de logro del resultado representa el 51 a</p>
		69%
NECESITA DESARROLLO (ND)	<p>Significa que:</p> <p>El resultado esperado no fue logrado. El resultado esperado no se evidencia en la vida del niñ@/joven o está iniciando con cierta dificultad, a pesar del acompañamiento del tutor.</p> <p>Requiere seguimiento permanente e individualizado.</p>	<p>Significa que la valoración cualitativa del nivel de logro del resultado representa igual o menor al 50%</p>

FUENTE: Guía de Evaluación 2015

## **6. REFERENTES METODOLÓGICOS DE LA MEMORIA LABORAL**

La Memoria Laboral se basa en la sistematización de la experiencia pedagógica en el Centro de Desarrollo Integral BO222, la experiencia es el punto de partida para realizar esta Memoria Laboral, porque requiere de la interacción y la vivencia personal. Otro aspecto es el análisis de la realidad educativa a través de la incorporación del método E.I.R.C.A y consecuentemente aplicar la evaluación para evidenciar los logros alcanzados. Además la metodología en la presente Memoria Laboral es descriptiva, ya que permitirá conocer/expresar los hechos más relevantes en las funciones ejercidas durante la experiencia laboral, en la institución como Responsable de Programas educativos.

Considerando que la metodología institucional que tiene como principio esencial el cambiar creencia o paradigmas por verdades absolutas y universales que están establecidos en la biblia. A partir de esta concepción se aplicara el método E.I.R.C.A (Experiencia, Investigación, Reflexión, Conceptualización y Aplicación) para el logro de resultados planteados y previstos.

El modelo educativo que propone y trabaja es una educación integral (Espiritual, Físico, Cognitivo y Socio-emocional) cristiana basada en principios bíblicos que pretende afectar en las ideas y concepciones fundamentales del ser humano para el desarrollo integral.

En la experiencia laboral se utilizaron herramientas que contribuyeron al logro de objetivos propuestos las cuales se describen a continuación.

A través de la metodología de la Memoria Laboral:

- Se sistematiza los hechos más sobresalientes de la acción educativa.
- Identificar la problemática para dar soluciones oportunas enfocadas al logro de resultados evidenciados en los estudiantes.
- Su propósito es identificar los aportes significativos como profesional Cientista en Educación en la Institución.
- Es dar a conocer los logros alcanzados durante la permanencia y desempeño de las funciones en la institución como ejemplo y aporte a la educación.

## **6.1. INSTRUMENTOS APLICADOS DURANTE LA EXPERIENCIA LABORAL**

Se emplea la Evaluación Diagnostica dirigido al personal nuevo, a partir del diagnóstico se planifica talleres aplicando método participativo para entrenarlos en todas las herramientas concernientes a la implementación del programa, posteriormente se realiza el seguimiento y monitoreo a la asimilación de conocimientos y desempeño de sus funciones. A continuación se presenta los tres instrumentos aplicados.

### **6.1.1. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DIAGNOSTICA**

Se establece instrumentos de evaluación diagnostica dirigido al personal nuevo y antiguo del Centro, donde se realiza una evaluación inicial de entrada con la finalidad de conocer la situación real del personal para el desempeño de las distintas funciones. A partir de esta evaluación se planifica talleres de capacitación teórico prácticas en el transcurso de la gestión realizando retroalimentación constante. (Ver Anexo3)

### **6.1.2. MÉTODO ACTIVO PARTICIPATIVO**

Se plantea talleres prácticos donde el personal participa de manera activa utilizando diferentes técnicas como la lluvia de ideas, estudios de caso, la narración de hechos, juego de roles y dramatizaciones, con el propósito de que puedan asimilar y expresar los conocimientos adquiridos referidos a las responsabilidades y funciones que ejerce. Esta práctica tiene mayor incidencia en el logro de resultados planteados en los talleres.

### **6.1.3. LA OBSERVACIÓN Y SEGUIMIENTO SISTEMÁTICO**

Se realiza periódicamente una vez al mes a través de los Instrumentos RP1 y RP2 las que son llenadas y compartidas con el personal de aula para la mejora continua.

Estas herramientas son muy útiles y de fácil aplicación que fueron trabajados con la finalidad de realizar un seguimiento objetivo y práctico para la toma de decisiones futuras, que como

resultado plantean la necesidad de reforzamientos, retroalimentación y además si el caso amerita planificar talleres en las debilidades observadas. (Ver Anexo 4-5).

## 6.2. POBLACIÓN O UNIVERSO

La población que se consideró y tomo es el Personal responsable de Aula para impartir conocimientos por grupos de edad; Primera infancia (Descubridores) de 3 a 5 años, Niñez (Triunfadores) de 6-11 años y Juventud ( Restauradores, Pre GAP) 12-18 años.

## 6.3. MUESTRA O ESTUDO DE CASO

Se aplica la muestra no probabilista para su verificación de cómo se trabaja los reportes de informe final en el ejercicio de mis funciones donde se evidencia aspectos y aportes significativos que fueron reportados a la institución al concluir una gestión 2007.

Se presenta el informe final de una gestión del desempeño del personal de aula en el cumplimiento de sus funciones hecho que se puede observar como resultado final.

CUADRO 4

**CUADRO DE SEGUIMIENTO AL PERSONAL DE AULA**

PERSONAL DE AULA	PUNTAJE TALLER DE INDUCCIÓN	APLICACIÓN DE METODO EIRCA	PLANIFICACIÓN DE PDM	MANEJO DE AULA Y DISCIPLINA	VISITAS REALIZADAS	SEGUIMIENTO A RP1-2	TALLERES DE RETROALIMENTACIÓN
<b>Beatriz Hurtado Vaca</b>	12,8	2	3	4	1	3	4
<b>Ofelia Callisaya</b>	12,5	3	3	2	2	3	3
<b>Janeth Ramos</b>	13	3	4	4	2	3	4
<b>Rogelia Chipana</b>	13	3	3	3	2	3	4
<b>Lucia Pachuri</b>	11,8	2	2	3	3	2	3
<b>Felix Porcel</b>	11,5	3	3	3	2	3	3

<b>Juan Carlos Condori</b>	9	2	2	2	2	3	3
<b>Elio Roger Huanca</b>	13,8	3	3	2	2	3	4
<b>Edwin Tacachira</b>		2	2	3	2	3	3
<b>Waldo García</b>	10,3	3	3	4	2	3	3
<b>Sofía Suxo</b>	13	2	3	3	2	4	3
<b>Maria Condori</b>	12,5	3	4	4	2	4	4
<b>Willma Mamani</b>	12,8	3	4	3	1	3	4
<b>Ruben Choquehuanca</b>	11	2	3	3	2	2	4

FUENTE: Elaboración Propia

CUADRO 5

**CUADRO RESUMEN DE CRITERIOS VALORADOS**

<b>CRITERIOS VALORADO</b>	<b>MALO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENO</b>	<b>OPTIMO</b>
TALLER DE INDUCCIÓN	4	8	12	16
APLICACIÓN DE MÉTODO EIRCA	1	2	3	4
PLANIFICACIÓN DE PDM	1	2	3	4
MANEJO DE AULA Y DISCIPLINA	1	2	3	4
VISITAS REALIZADAS	1	2	3	4
SEGUIMIENTO A RP1-2	1	2	3	4
TALLERES DE RETROALIMENTACIÓN	1	2	3	4

FUENTE: Elaboración Propia

A continuación se presenta el informe final narrativo de la gestión 2007 enviado al Director de Centro, detallando las distintas actividades realizadas, el reporte final de cada Personal de Aula en el ejercicio de sus funciones y capacidad demostrada.

Fecha de Reporte : 18 de Diciembre de 2007

---

Estimado Director:

Es un grato placer saludarle en esta oportunidad deseando siempre éxitos en la labor que desempeña a favor de la institución, es lo que deseamos lograr formando a niños y jóvenes del CDI.

Como es de su conocimiento la educación de niños y jóvenes adolescentes es nuestro deber, para que ellos puedan ser formados de manera adecuada, bajo principios bíblicos, Cristo Céntricos con valores humanos y morales; buscando que cada beneficiario cambie su mentalidad y pueda ser exitoso en este mundo, que impacte con sus actitudes, hechos y sea luz a los que lo rodean.

Las actividades más sobresalientes que se realizaron, así como los logros alcanzados son las siguientes en el área de Programas.

**ENERO**, Se realizó el taller de inducción al personal de CDI, juntamente con la dirección, realizando todas las sesiones de acuerdo a la planificación enviada por Compassion, así mismo se realizó el refaccionamiento de las aulas y la adecuación de las mismas desde el punto de vista **pedagógico**, se trabajó también en la adecuación de la oficina. Otro de los aspectos relevantes fue la elaboración del **reglamento interno** y normas bajo las cuales funcionaría el CDI tanto con el personal como con los patrocinados durante esta gestión.

Se enfatizó sobre los valores y principios en los que deben ser formados cada niño y niña. Los logros alcanzados fueron al 75% esto debido a la influencia de muchos factores como ser, la falta de interés de los padres de familia, la poca motivación de los patrocinados para poder

cambiar. Si bien se discipula bajo principios bíblicos, la falta de seguimiento de los padres de familia para que cambien influye en un 70%.

**FEBRERO**, Se trabajó con la aplicación de aventuras bíblicas enviados por Compassion para niños de 8 a 11 años de edad, la cual se ejecutó bajo mi supervisión y orientación, enviándose el informe a Compassion.

También es necesario recalcar que dentro de las actividades más sobresalientes en el mes de febrero fue, el seguimiento que se le hizo al Personal de Aula en sus aulas.

Buscando mejorar algunas deficiencias que se pudiera observar en el desarrollo de una clase.

**MARZO**.-Se participó en el taller efectuado en Cochabamba para RP's para que se pueda mejorar la calidad de formación que se da a los patrocinados en el área de programas.

Se asistió también al taller de Gestión de **Calidad ISO 9001** para mejorar el servicio a nuestros clientes que son los Patrocinados y sus Papás, además de administrar adecuadamente los bienes que tiene un centro. El servicio que se realiza debe agradar a Dios y debe ser para cumplir el propósito para el cual fuimos enviados.

Se realizó la entrega de los respectivos materiales para cada aula, para que se pueda cumplir satisfactoriamente todas las actividades planificadas.

Se realizó el seguimiento en cada aula haciendo una revisión de los documentos que el Personal de Aula debe tener para trabajar.

**ABRIL**.- Se realizó el taller sobre PLAN DE FINALIZACION con los tutores, el fin de este taller fue el de dar una preparación amplia sobre el uso, la aplicación y la evaluación de dicho plan, además para medir paso a paso los perfiles alcanzados de cada patrocinado. El plan de finalización es un instrumento provisto por Compassion para medir los logros que debe alcanzar cada patrocinado(Estudiente) , medir de manera real el cambio que se ha producido en distintas áreas de su vida ya sea la espiritual ,socio emocional, física y cognitiva , para que sea una persona adulta realizada que pueda impactar a este mundo con sus hechos y obras.

Se realizó la reunión con los padres de familia para dar a conocer y aclarar sobre los alcances que tiene el plan de finalización, asimismo los beneficios que generaría si se logra alcanzar de manera óptima los objetivos del plan de finalización. Esta actividad se cumplió al 100%, como estuvo planificado generando más interés en los patrocinados como de los padres de familia.

**MAYO.-** Se entregó las fichas de las áreas de DHV y EA, se aclaró las dudas que se presentaron en su aplicación, se hizo seguimiento a cada nivel para su aplicación correcta. También se realizó la elaboración del PLAN DE VIDA desde los 12 años plan de vida color naranja, y desde los 15 el plan de vida color celeste.

Se estuvo enviando a tiempo cada reporte además del monitoreo trimestral sobre la marcha del CDI en el área de Programas.

Se planificó y ejecuto la actividad del día de la Madre, donde estuvieron participando las madres de familia del Centro.

**JUNIO.-** Se realizó el taller de IDENTIFICACION DE TALENTOS, esto con el propósito de saber identificar el talento que Dios le dio a cada niño y niña, además se practicó la aplicación de cada instrumento para que tenga un logro real de identificación.

Se preparó el informe del reporte del Plan de Finalización lo cual fue muy moroso, pero se envió a tiempo de acuerdo a lo que estipula el manual.

Se evaluó también los proyectos de adolescentes y se sugirió algunas modificaciones para su logro óptimo.

**JULIO.-** En este mes se realizó la EXPOFERIA de los distintos programas y las actividades desarrolladas en el aula. Los jurados calificadores fueron el pastor de la iglesia y el concilio, la cual fue positivo y se tomó en cuenta las observaciones realizadas para mejorar y cumplir de manera más efectiva cada objetivo planteado en cada área que se desarrolla en los distintos programas y niveles.

Se llevó adelante el proyecto de salida a la piscina con el propósito de que los niños comprenda que cada uno fuimos creados a imagen y semejanza de Dios y que somos

especiales y distintos a la vez. También era necesario enfatizar que cada uno debe cuidar el templo de Dios que es nuestro cuerpo, haciendo un adecuado aseo y cuidando de cualquier enfermedad. Además se quiso potenciar el desarrollo de sus habilidades físicas como se menciona en el plan de vida.

Se participó en el taller de PLAN CONTRA DESASTRES dirigido por el grupo SAR de la FAB.

El día domingo se participó en la visita que nos realizaron los patrocinadores a la iglesia como también al Centro, lo cual fue una gran bendición porque se pudo observar el cariño que tienen a los niños y niñas de Bolivia.

Se tuvo también este mes la visita de las autoridades de, Compassion Internacional como ser el Director a nivel Sur América y el Director a nivel Bolivia, Hno. Mario Vásquez. Al finalizar la visita nos felicitó por ser uno de los mejores Centros, ya que estamos cumpliendo con la misión y visión planteada por Compassion, formando niños y jóvenes con principios bíblicos.

Se envió también en respectivo monitoreo trimestral a tiempo.

**AGOSTO.-** Se visitó con los niños del CDI al Hospital Boliviano Holandés con el propósito de que puedan ser tratados de las verrugas, se realizó las visitas con todos los niveles.

Se estuvo tratando también a los niños con dificultades de aprendizaje para que puedan mejorar en su rendimiento escolar. Se participó en el taller de la Elaboración del PEA y POA del 2008.

**SEPTIEMBRE.-** Se participó en el campamento de adolescentes de 15 años realizado en EL PUENTE, en los yungas, lo cual fue de gran impacto para años que participaron porque los talleres que se realizaron tuvieron el propósito de cambiar la vida de cada joven.

Se realizó el taller de POA y PEA 2008 junto a los tutores, para que la próxima gestión esté equipada con los materiales y recursos para desarrollar de manera eficiente las actividades planificadas.

Se envió el tercer Monitoreo Trimestral, dando a conocer los avances realizados como los cambios efectuados.

**OCTUBRE.**-Se trabajó esencialmente en la elaboración de POA Y PEA 2008 orientando hacia una buena planificación revisando las deficiencias que se tuvo en la presente gestión. Se procedió también al control de los materiales provistos a cada aula hasta la fecha. Se recibió también la visita de la AFA para realizar una PRE-AUDITORIA, la que nos hizo ver las falencias que tenemos como centro. No hubo grandes observaciones en el área de Programas, el informe de observaciones no fue entregado por parte de la AFA hasta la fecha.

**NOVIEMBRE:** Se realizó seguimiento a todos los niveles, se participó en la Auditoria que se realizó el Centro, buscando proveer todos los materiales e informes requeridos en la Auditoria, Se Trabajó también el POA y PEA para que pueda ser aprobado sin dificultades y finalmente se trabajó en los preparativos para la feria Integral.

**DICIEMBRE:** Se trabajó en la revisión del POA y PEA mejorando algunas Observaciones que tuvimos de parte de la Facilitadora, se envió los reportes que a continuación detallo: Se reportó Monitoreo Trimestral, Estándares mínimos, Aventuras Bíblicas, Y también se realizó la Feria integral planificado para el cierre de la gestión en el cual se alcanzó los Objetivos planteados.

Los logros alcanzados en los distintos programas son los siguientes:

**PROGRAMA DESCUBRIDORES;** 3-5 años de edad fue del **97 %** llevándose a cabo todo lo planificado con pocas modificaciones.

**PROGRAMA TRIUNFADORES;** 6-13 años de edad fue del **90%** de un promedio general debido que algunos tutores presentaron falencias; esta medición se hace según el desarrollo de contenidos curriculares como también con los logros alcanzados.

**PROGRAMA RESTAURADORES;** 14-18 años de edad , se alcanzó el **80%** esto debido a que la educación es un proceso , cambiar la forma como ven al CDI fue un poco complicado , pero se está trabajando para mejorar y buscar la calidad de formación que ellos deben tener.

El desempeño de los tutores o personal del CDI, con los que se trabajó durante esta gestión, en las distintas actividades como ser en el proceso de inducción, los cursos de Entrenamiento, realización y entrega de Planes Didácticos Mensuales, aplicación del ERICA, realización de registros de seguimiento, manejo y disciplina en el aula, empatía y/o trato a los patrocinados, cumpliendo a los instructivos, realización de visitas a los patrocinados, actividades desarrolladas en cuantos días, permisos y otros son los que serán considerados en el presente informe.

Se trabajó con tres programas: Descubridores (3-5 años), Triunfadores (6-13 años), Restauradores (de 14-18 años), área Música y de alguna manera con la Biblioteca.

### **PROGRAMA DESCUBRIDORES (3 – 5 AÑOS)**

#### **Hna. Beatriz Hurtado Vaca 3 – 4 años**

**Talleres de inducción;** asistió y participo de manera regular obteniendo un puntaje **12.8** el cual da como un promedio bueno en cuanto al conocimiento de los programas que desarrolla composición internacional sin dejar de lado la capacidad para disciplinar a niños y niñas.

**Plan Didáctico Mensual;** lo realiza de forma adecuada estableciendo las actividades como el tiempo en el que ejecutara. En tres ocasiones entrega de manera retrasada esto debido a que debe llevar muchas fichas.

**Realización y aplicación del método EIRCA;** los realiza de manera y eficiente el esquema ERICA, tiene algunas **falencias en la aplicación.**

**Registro de seguimiento;** lo realiza de manera adecuada llenado electrónicamente en el tiempo establecido de acuerdo a los parámetros de evaluación a los patrocinadores, la enseñanza impartida fue buena.

**Manejo de disciplina en el aula;** tuvo control y una disciplina adecuada por parte de los patrocinados, en algunas ocasiones se encontró el aula desordenado y no se recogió los materiales de Aula.

**Empatía con los niños;** fue buena ya que los niños confiaron, no hubo ningún reclamo por parte de los padres de familia en cuanto al trato.

**Cumplimiento a los Instructivos;** estuvo en el tiempo establecido, solo en la práctica del coro tubo retrasos.

**Realización de visitas a patrocinados;** visito hasta la fecha a **5 niños (as)** de un total de 46, la cual creemos que fue de bendición para las familias que visito, lo que equivale al **10%** de niños a su cargo.

**Actividades de cuartos días;** cumplió con la planificación del PDM y la salida a las visitas.

**Permisos;** fueron en varias situaciones, la razón que nos dio a entender por la enfermedad de su esposo, para ser intervenido quirúrgicamente. En dos situaciones no dejó ningún reemplazante para el trabajo en aula.

### **Hna. Ofelia Callisaya 5 años**

**Talleres de Inducción;** participo de manera adecuada y obtuvo en su evaluación final un puntaje de **12,5** un promedio bueno en cuanto a dominio de contenidos de los programas a desarrollarse.

**Plan Didáctico Mensual;** lo realizo de manera eficiente y en el tiempo establecido, realizando las correcciones que se le dio a conocer.

**Realización y aplicación del método ERICA;** lo realiza de manera adecuada y en el tiempo establecido sin mayores dificultades.

**Registro de seguimiento;** los registros de seguimiento no están actualizados electrónicamente desde el mes de julio, agosto, y septiembre. Evalúa de manera real a cada patrocinado.

**Manejo de aula y disciplina;** la disciplina en el aula es buena existe control por parte de la tutora.

**Limpieza y orden en el aula;** El aula siempre estuvo limpio y ordenado para cada actividad que se desarrolló, los materiales están organizados debidamente en todas las actividades que se ejecutó.

**Empatía con los patrocinados;** tuvo dificultades con los padres de familia existiendo reclamo por el trato al niño, la cual creemos que es por la conducta de los niños, en algunas situaciones.

**Realización de visitas;** hasta el mes de octubre realizo un total de **8 visitas** a niños patrocinados de un total de su lista 49, lo cual equivale al **17%** de visitas.

**Actividad de cuartos días;** los realizo conforme a lo planificado en los cuartos días realizando actividades establecidas.

**Permisos;** solo pidió permisos por motivos de estudio en pocas situaciones.

## **PROGRAMA TRIUNFADORES DE 6 – 13 AÑOS**

### **6 – 7 Años Janeth Ramos**

**Talleres de Inducción;** participo de manera consiente en los días de inducción, en todas las actividades planificadas. Alcanzando en la evaluación general **13 puntos** lo cual equivale a un promedio bueno.

**Realización del Plan Didáctico Mensual;** lo realizo de manera adecuada planificando todas las actividades y cumpliendo mínimamente con lo planificado.

**Realización del método EIRCA,** lo realiza de manera adecuada, solo tiene dificultades en la retroalimentación.

**Registro de seguimiento;** lo realizo de manera eficiente el llenado electrónico hasta el mes de septiembre, no tuvo retrasos en el llenado.

**Manejo de aula;** tiene un manejo adecuado, llegando a todos los niños en el desarrollo de los temas, generando un espíritu de conciencia.

**Limpieza y orden en el aula;** es muy ordenada y mantiene limpio para desarrollar cada actividad planificada en las fichas.

**Empatía con los niños;** tiene un adecuado desenvolvimiento, comprendiendo a cada niño de acuerdo a sus necesidades e interés, tratando siempre, con amor.

**Cumplimiento a los instructivos;** cumple y es responsable a cumplir cada instructivo. Solo se retrasa a la práctica de coros en algunas ocasiones.

**Realización de visitas;** visito a **23 patrocinados** de un total de 46 niños en su lista, lo cual equivale al **50%** un promedio regular.

**Actividades en cuartos días;** los utiliza mayormente en las visitas y solo realizo la planificación en algunas ocasiones.

**Permisos;** no pidió muchos permisos, solo en algunas ocasiones, por motivos de estudio.

## **6 – 7 Años Rogelia Chipana**

**Taller de Inducción;** participo de forma regular en dicho taller obteniendo un puntaje de **13 puntos** un promedio bueno. Tiene un conocimiento amplio en cuanto a los programas que desarrolla Compasión.

**Plan Didáctico Mensual;** realizo de manera adecuada aunque en algunas ocasiones entrego después de lo previsto. Aplicó de manera regular lo planificado realizando distintas actividades.

**Realización y aplicación del método ERICA;** Lo realiza de manera adecuada cumpliendo todos los pasos en la planificación; solo existe dificultad en la aplicación ya que no recuerda lo avanzado en la anterior clase y la aplicación en sus vidas.

**Registros de seguimiento;** No presenta a tiempo sus registros de seguimiento, además no está llenado electrónicamente en el mes de agosto y septiembre.

**Manejo de aula;** lo realiza eficientemente, existe un poco de incumplimiento en cuanto a los horarios establecidos en el aula como el tiempo de recreación.

**Cumplimiento a los Instructivos;** cumplió de manera regular, asistiendo en todo lo que concierne a dichos instructivos.

**Realización de visitas;** hasta el momento realizo **24 vistas** de un total de 46 niños a su cargo, esto quiere decir que alcanzo **51%**, lo cual fue positivo aunque falta esforzarnos más.

**Actividad en cuartos días;** Estuvo planificando adecuadamente y en otras ocasiones visitando a los niños y asistiendo a talleres que se llevaron adelante.

**Permisos;** pidió permisos por motivo de estudio, solo en algunas situaciones.

## **8 – 9 Años Lucia Pachuri**

**Talleres de Inducción;** participo en los días que se realizaron los talleres de inducción de manera pasiva, alcanzo un puntaje de **11,8 puntos** calificación obtenida en la evaluación general, promedio adecuado o regular.

**Plan Didáctico Mensual;** presenta en algunas situaciones a destiempo, pero mejoro. Su carpeta pedagógica estuvo desordenado y presenta siempre retrasado.

**Realización y aplicación del método EIRCA;** tubo cierta dificultad al realizar pero mejoro en los últimos meses de su aplicación.

Los cuadernos están en desorden, todo lo que realiza es incompleto, los archivadores no están divididas por áreas.

**Registros de seguimiento;** en primera instancia siempre estuvo retrasado, pero mejor. Lleno electrónicamente hasta el mes de septiembre.

**Manejo de aula;** tiene dificultad para llegar a los patrocinados con los temas y puede manejar adecuadamente; no enseña disciplina a los patronados.

**Limpieza y orden en el aula;** en algunas situaciones se encontró desordenado y sucio el aula y falta de administración del material activo.

**Realización de visitas;** realizo hasta el momento **18 visitas** de un total de 32 patrocinados a su cargo alcanzando el **60%** de visitas.

**Actividad en cuantos días;** las cumplió de manera regular planificando, asistiendo a talleres y visitando a niños.

## **8 – 9 Años Félix Porcel**

**Talleres de Inducción;** participa activamente en los grupos de disertación, alcanzando en **puntaje 11,5** promedio regular, para desenvolverse en el aula y cumplir con los propósitos planteados por Compasión Internacional.

**Plan Didáctico Mensual;** planifica de manera adecuada, solo en una primera instancia existió retrasos, pero actualmente entrega a tiempo y lo ejecuta de manera adecuada.

**Registro de seguimiento;** cumplió con los parámetros de medición y lo registro adecuadamente hasta el mes de septiembre, los resultados son más de lo regular.

**Manejo de aula;** los niños con los cuales pasa tiene buena disciplina, el tutor los trata con respecto y amor.

**Limpieza y orden el aula;** el aula siempre estuvo limpio y ordenado cuidando siempre la buena salud de los niños, tratando de que el ambiente sea acogedor.

**Cumplimiento a los Instructivos;** cumplió con lo establecido a actividad que se debe cumplir.

**Realización de visitas;** las realizó **19 visitas** de un total de 49 niños a su cargo, lo cual equivale a **20%** de visitas realizadas hasta la fecha.

**Actividad en cuartos días;** las realizo regularmente visitando y realizando algunas actividades relacionadas a la iglesia como visita a enfermos.

**Permisos;** solicito permisos por motivos familiares solo en algunas ocasiones.

#### **6 – 9 Años Juan Carlos Condori**

**Talleres de Inducción;** participo los días de inducción de manera regular participando en las actividades realizadas durante las distintas sesiones.

**Plan Didáctico Mensual;** lo realizo de forma regular aunque se retrasa en algunas situaciones, los cumplió mínimamente con lo que estaba planificado.

**Realización y aplicación del método EIRCA;** lo realizo de manera adecuada, en la aplicación tubo algunas dificultades, pero mejoro de acuerdo a los que se le sugirió.

**Registros de seguimiento;** lo realizó de acuerdo a los parámetros de medición, valorando el nivel de asimilación de cada niño, lo único que le falta es llenar electrónicamente del mes de agosto y septiembre. Es bueno considerar que trabaja con cuatro edades distintas.

**Manejo de aula;** llega con el tema a todos los niños pero le falta la concientización para que los niños cambien y practiquen lo que aprendieron.

**Empatía con los niños;** en algunas ocasiones tuvo dificultades por llamarles la atención fuertemente la cual creemos que se da por la indisciplina de los niños.

**Cumplimiento a los Instructivos;** los cumplió de manera regular sin mayores dificultades.

**Realización de visitas;** realizó **10 visitas** a los niños con los cuales pasa de un total de 44 niños lo cual equivale a un **22%** del total, lo que quiere decir que es menos del 50%.

**Actividad en cuartos días;** los realizó planificando principalmente para desarrollar sus clases dentro el aula.

**Cumplimiento a horarios;** en algunas ocasiones los despacho temprano a sus niños, también se le encontró en reiteradas situaciones que sus niños estaban fuera del aula incumpliendo el horario establecido.

**Permisos;** solicito permiso en algunas situaciones por actividades que se realizan en el distrito como en UJELAB. Se constató que en el campamento de UJELAB realizando en Cbba. No participo pero pidió permiso para dicha actividad.

Sus cuadernos y archivadores están ordenados y le falta algunas áreas que debe tener.

### **10 – 11 Años Elio Roger Huanca**

**Talleres de Inducción;** participo activamente, cumpliendo en todas las sesiones que se realizó y obtuvo un puntaje de **13,8** promedio bueno en la evaluación final.

**Plan Didáctico Mensual;** lo realizó de manera eficiente, realizando lo planificado, pero existe falencias en la aplicación porque los niños tienen conductos agresivos e inadecuados.

**Realización y aplicación del EIRCA;** tiene dominio en la realización pero no lo aplica adecuadamente, no concientiza a los niños para que puedan cambiar y mostrar ese cambio a otros.

**Realización de visitas;** realizo **10 visitas** hasta la fecha de un total de 27 niños a su cargo lo que equivale a un **41 %** del total de niños y niñas a su cargo.

**Manejo de aula;** los niños constantemente están generando desorden y los materiales se encuentran deteriorados, esto debido a la falta de autoridad como tutor.

**Limpieza y orden en el aula;** el aula constantemente se encontró desordenado y sucio y mal aseado, se conversó e varias situaciones mejoro de alguna manera.

**Permisos;** pidió permiso en varias situaciones por motivos de tramites de estudios superiores, mandando reemplazantes sin comunicar a la dirección.

Los cuadernos y archivadores se encuentran incompletos y desordenados sin contar adecuadamente con las áreas establecidas.

### **10 – 11 Años Edwin Tacachira**

**Taller de Inducción;** inicialmente estuvo Jhonny quien participó de manera eficiente. Edwin tomo su lugar, no participó en dichos talleres, se le reforzó en cuartos días aclarándoles las dudas y las falencias con las que atravesó. Mejoró en su conocimiento de los programas que Compasión diseño.

**Plan Didáctico Mensual;** lo realizo adecuadamente, tiene dificultades en el tiempo establecido para la entrega. Constantemente entrega retrasado mostrando desinterés.

**Realización y aplicación del EIRCA;** en un inicio tuvo dificultades tanto en la realización como en la aplicación, pero fue mejorado de la orientación que se la dio.

**Registro de seguimiento;** Los realizo de manera regular teniendo dificultades en el tiempo como en el llenado, se retrasó en el llenado electrónico hasta la fecha.

**Manejo de aula;** Tiene autoridad como tutor, pero le falta la parte didáctica para llegar a los patrocinios y causar impacto para que puedan cambiar sus actitudes.

**Limpieza y orden en el aula;** el aula en un balance general se encontró limpio para las actividades a desarrollarse solo le falta organización de los materiales utilizados.

**Cumplimiento a los Instructivos;** Los cumplió con cierta dificultades por que se retrasó en algunas situaciones a los talleres y actividades a realizarse por el RP.

**Realización de Visitas;** Solo realizo **12 visitas** de un total de 35 niños a su cargo lo que equivale **45%** visitas faltándole el 65%.

**Actividades en cuartos días;** realizo visitas y planifico para desarrollar actividades en aula, realizando a destiempo.

Permisos; solicitó permisos por motivos de estudio y actividades de la sociedad de jóvenes.

## **12- 13 Años Waldo García**

**Taller de Inducción;** Participo en los talleres de inducción realizados en el mes de Febrero obteniendo un puntaje de **10.3** promedio regular de la evaluación final.

**Plan Didáctico Mensual;** presento a tiempo y lo ejecuto de acuerdo a lo establecido demostrando creatividad para presentar cada tema.

**Realización y aplicación del método EIRCA;** Lo realizo adecuadamente en la aplicación tuvo dificultades en la retroalimentación la cual fue superada por las sugerencias y observaciones que realice.

**Registro de seguimiento;** los registros de seguimiento los lleno en el tiempo establecido de acuerdo a los indicadores de evaluación.

**Manejo de aula;** tiene control sobre sus niños, da a conocer cada tema de manera creativa llamando la atención de los patrocinados.

**Limpieza y orden en el aula;** la limpieza es adecuada y existe orden para desarrollar cada actividad que está planificado.

**Cumplimiento a los Instructivos;** los cumplió regularmente en el tiempo que se le sito para desarrollar ciertas actividades.

**Realización de visitas;** las realizo **11 visitas** de un total de 38 patrocinados a su cargo lo que equivale al **29 %** del total.

**Actividades en cuartos días;** los realizo principalmente planifico actividades que desarrollara en el aula.

**Permisos;** Solicitó permiso por motivo familiar por la salud de su esposa y su hijo.

### **12 -13 Años Sofía Suxo**

**Taller de Inducción;** Participo los días que se llevó adelante, obteniendo un puntaje de **13 puntos** promedio bueno en cuanto a los programas que desarrolla Compassion, pero en la parte práctica le falta por no tener buena metodología didáctica para aplicar, se conversó en varias situaciones mejoro un poco.

**Plan Didáctico Mensual;** lo realizo de manera adecuada pero en algunas situaciones se retrasó en la entrega.

**Realización y planificación del EIRCA;** lo realizo adecuadamente pero tubo falencias en su aplicación no cumplió los pasos establecidos para una buena asimilación de parte de los patrocinados.

**Registro de seguimiento;** realizó un seguimiento adecuado solo se retrasó en el llenado electrónico.

**Manejo de aula;** no tiene buena metodología, los patrocinados con los cuales pasa son indisciplinados que no saben cuidar los materiales provistos en el aula.

**Limpieza y orden en el aula;** la limpieza el aula es adecuada lo que le falta es orden de los materiales y uso adecuado.

**Cumplimiento a los Instructivos;** Cumple de manera regular participando en todas las actividades que se planifico.

**Realización de visitas;** realizo **12 visitas** de un total de 46 patrocinados e su cargo lo cual equivale a un **26%**.

**Actividad en cuartos días;** los realizo planificando y visitando a patrocinados mínima mente.

**Permisos;** solicito muchos permisos durante esta gestión, argumentando que por motivos de estudio, solicitando principalmente los cuartos días no cumpliendo así lo planificado.

### **12-13 Años María Condori**

**Taller de Inducción;** participo los días que se realizó el taller obteniendo u puntaje de **12,5** en cuanto a conocimiento adquirido durante los talleres.

**Plan Didáctico Mensual;** lo realizo adecuadamente y lo aplico en el tiempo establecido lo planifiqué sin mayores dificultades.

**Realización y planificación del EIRCA;** lo realizo y lo aplico eficientemente produciendo cambios en los patrocinadores, solo le falta enfatizar en los principios.

**Registro de seguimiento;** lo lleno adecuadamente cumpliendo con lo establecido solo le falta el último mes.

**Manejo de aula;** tiene buena metodología didáctica para que los patrocinados puedan asimilar lo que se les está enseñando.

**Limpieza y orden en el aula;** siempre se encontró limpio y ordenado para cada actividad a realizarse. Solo le faltó utilizar algunos materiales por la falta de tiempo.

**Cumplimiento a los Instructivos;** Cumple con lo planificado, está a tiempo para las actividades para las cuales fue convocado.

**Realización de visitas;** realizo **22 visitas** de un total de 40 patrocinados a su cargo obteniendo el **55%** del total de visitas que debería realizar.

**Actividad en cuartos días;** los realizo adecuadamente, mostrando interés para realizar cada actividad planificada.

**Permisos;** solicito en dos ocasiones para el campamento de UJELAB y la tercera junta trimestral. La hermana trabajo con dos grupos distintos del programa triunfadores y restauradores; lo realizo eficientemente sin mayores dificultades.

## **PROGRAMA RESTAURADORES**

### **14- 18 Años Willma Mamani**

**Perfil de Proyecto;** los realizo de manera adecuada cumpliendo todos los pasos establecidos, se retrasó en el cumplimiento. Además no presento informes en primera instancia, pero mejoro.

**Seguimiento;** los realiza adecuadamente sobre el avance que tienen los niños en sus colegios, pero le falta realizar un seguimiento adecuado en el CDI.

**Cuartos días;** los realizo principalmente para realizar visitas.

**Realización de visitas;** solo realizo **12 visitas** de un total de 59 adolescentes a su cargo lo que equivale a un **20%** del total que debería de visitar.

Las dificultades que presento fue principalmente a la disciplina que deben tener los patrocinados a su cargo. También cabe mencionar que los adolescentes constantemente llegan tarde.

**Taller de Inducción;** participo desde el inicio obteniendo un puntaje de **12,8** en la evaluación final.

Tuvo dificultades con algunos patrocinados por su carácter.

#### **14 – 18 Años Rubén Choquehuanca**

**Perfil de Proyecto;** los realizo con cierta dificultad, tuvo retrasos en la ejecución de la misma, porque no estuvo planificado adecuadamente.

**Seguimiento;** los realizo de manera regular en cuanto al colegio, pero en el seguimiento en el CDI, siempre fue a destiempo.

**Cuartos días;** lo realizo planificando y visitando a patrocinados y cumpliendo con lo que se planifico para el cuarto día.

**Realización de visitas;** realizo **22 visitas** de un total de 42 patrocinados a su cargo lo que equivale al **52%** del total.

**Taller de Inducción;** participo desde inicio obteniendo puntaje final de **11 puntos** promedio regular en cuanto a asimilación de contenido en el taller.

Tuvo dificultades en cuanto a manejar en orden los materiales que se le entrego en algunas ocasiones, no uso. Pero cumplió con lo planificado en el desarrollo del proyecto.

#### **AREA MUSICA**

##### **Javier Apaza**

Trabajo desde el mes de abril, pero por no tener el Plan Curricular establecido para el área de música se tropezó con algunas dificultades, la cual se mejoró en el proceso. La dificultad que presenta es autoridad como tutor y falta de método didáctico adecuado para desarrollar una clase. Tiene interés y empeño para realizarlo mejor, la falta de experiencia es lo que le dificulta.

### **Zacarias Mamani**

Trabajo desde el mes de mayo, se adaptó de manera rápida para trabajar el área de música, más puso énfasis a los coros de niños y el personal, además trato de enseñar instrumentos los días sábados, lo cual no tuvo resultado deseado esto debido a la poca asistencia y por algunas actividades que se realizó. El trabajo que realiza es adecuado, creemos que se mejorara el año que viene.

### **BIBLIOTECA**

#### **Claudia Mamani**

Trabajo desde el mes de febrero, presentando su servicio de manera regular, presto libros, videos, CDs y cassettes a patrocinados y tutores.

Préstamo de libros y otros a patrocinados hasta la fecha fue de 800 aproximadamente. Se desarrolló de manera adecuada en lo que se le encomendó como bibliotecaria del centro. Estamos seguros que se puede mejorar porque es la primera experiencia.

Este informe es la muestra de cómo ejercí mis funciones como responsable de programas educativos.

## **7. DESARROLLO DE SEMPEÑO/ EXPERIENCIA ACADEMICO LABORAL**

A continuación se desarrolla en capítulos la experiencia laboral efectuada durante más de 10 años, expresando lo más relevante e importante que debe ser conocido para que sea un aporte para estudiantes en el área de educación.

### **7.1. CONTEXTO LABORAL Y DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD LABORAL**

La experiencia laboral fue desarrollado en Centro de Desarrollo Integral BO222 brazo social de la Iglesia Nacional Evangélica los Amigos “Junta Mensual El Tabernáculo” que se encuentra ubicado en la ciudad de El Alto, Distrito 6, zona Ballivian Segunda sección, Av. 16 de julio N° 1535. La visión y misión ya fue descrito anteriormente para contemplar una concepción general de la institución.

Es una institución Cristiana sin fines de lucro que brinda un servicio social y eclesiástico a la sociedad enfocado especialmente a niños y niñas con necesidades económicas, familias numerosas y desintegradas.

### **7.1.1. OBJETIVOS, ACTIVIDADES Y FUNCIONES DESEMPEÑADOS**

Los objetivos, actividades y funciones desempeñadas se expresa de manera detallada a continuación considerando especialmente el ejercicio profesional en el área de Programas Educativos, Director de Centro, Coordinador GAP y Especialista en Programas Educativos. Estos cargos fueron ejercidos en el transcurso del 2007 al 2018 demostrando responsabilidad y compromiso en la institución.

#### **7.1.1.1. RESPONSABLE DE PROGRAMAS**

**Objetivo:** Garantizar la correcta implementación del programa hacia el logro de resultados y el cumplimiento de las funciones asignadas.

**Título del Trabajo:** Responsable de Programas

**Ubicación :** Centro de Desarrollo Integral

**Supervisión:** Director del Proyecto

#### **FUNCIONES GENERALES**

1. Desarrollar Programas Curriculares en el C.D.I.
2. Cooperar a la iglesia local en las necesidades de programación y organización del CDI.
3. Coordina el proceso de apoyo psicopedagógico a patrocinados, con las instituciones correspondientes.
4. Supervisa la planificación, desarrollo y evaluación de los programas:
  - Niñez Temprana
  - Primaria
  - Adolescentes

- Personal
- 5. Orientación el trabajo, determinando necesidades y posibilidades de mejora.
- 6. Capacita al personal de aula (tutores) de acuerdo a los programas
- 7. Organizar y realizar evaluaciones periódicas del proceso de formación de los patrocinados.
- 8. Coordina con el facilitador de área y especialista en educación de Compassion.
- 9. Cumplir con normas vigentes entregadas por Compassion, para la construcción de ambientes y fabricación de muebles para el CDI.

## **DEBERES Y RESPONSABILIDADES**

### **DIARIAS**

1. Monitorear la ejecución de los programas de Niñez Temprana de 3-5 años, Primaria 6-11 años y Adolescentes de 12-18 años.
2. Detectar casos especiales de niños con problemas de aprendizaje y/o problemas psicológicos. Atender y/o derivar dichos casos a otras instituciones que correspondan.
3. Notificar al Director cualquier irregularidad en el cumplimiento de actividades Programadas.
4. Supervisar el trabajo de las cocineras asegurándose que se cumpla el menú y los horarios de servicio de alimentos establecidos.
5. Apoyar y sugerir la compra de material didáctico, bibliográfico y equipamiento de aulas.
6. Participar activamente en el tiempo de devocional de personal del CDI

### **MENSUALES**

1. Elaborar el Plan Mensual de trabajo en base al POA, junto a cada tutor.
2. Evaluar (realizar seguimiento) la ejecución de Programas, elaborar informes y presentarlos al Director.
3. Identificar necesidades pedagógicas y espirituales de los patrocinados y hacer propuestas de mejora.
4. Realizar la evaluación mensual de los patrocinados de acuerdo a programas vigentes.

5. Identificar necesidades de capacitación en los tutores y realizar una propuesta de capacitación en forma individual y colectiva.
7. Proponer actividades que refuercen el desarrollo de los programas, junto con los tutores, por ejemplo visitas a instituciones públicas, paseos, etc.
8. Participar en las reuniones del personal y de padres de familia e informar sobre los Programas.
9. Participar en las reuniones mensuales del personal del Proyecto y de los padres de familia

## **ANUALES**

1. Seleccionar programas curriculares y adaptarlos a las características particulares del proyecto, junto a la Comisión y Director de proyecto en coordinación con el facilitador de área.
2. Coordinar y apoyar en actividades programadas como: campamentos, excursiones, y otros de los patrocinados, buscando el cumplimiento de los objetivos planteados.
3. Participar en Planificación Estratégica y la Planificación Operativa.
4. Elaborar un plan anual de capacitación del personal bajo su responsabilidad
5. Elaborar reportes anuales conjuntamente con los tutores, sobre el desarrollo de los niños y entregarlos al Director.
6. Participar en la selección, orientación y evaluación de los tutores.
7. Realizar la Organización Pedagógica del Aula (organizar los grupos de niños en niveles, asignar aulas, programar los horarios de trabajo en aula, etc.).
8. Plantear alternativas de formación técnica para patrocinados en etapa de Formación Técnica.

Todos los las funciones, responsabilidades y otros aspectos mencionados se cumplió y satisfizo en su totalidad, mostrando siempre la calidad profesional de acuerdo a la formación recibida por la Carrera de Ciencias de la Educación.

Como Responsable de Programas trabajé en las gestiones 2007 a 2009 en el Centro de desarrollo integral Bo222.

Resaltar que apoye a la institución como tallerista en los tiempos de entrenamiento de los distintos centros que correspondían a la red 2 que contemplaba 12 centros.

#### **7.1.1.2. DIRECTOR DE CENTRO**

**Objetivo:** Gerenciar el buen funcionamiento del Centro, velando el cumplimiento de los Responsables de Finanzas, Programas y Patrocinio, además de mantener una buena relación de sociedad con Compassion Internacional.

**Título del Trabajo:** Director del Proyecto

**Ubicación:** Centro de Desarrollo Integral

**Supervisión:** Comisión del CDI

#### **FUNCIONES GENERALES**

1. Gerenciar el funcionamiento del CDI en los siguientes aspectos:
  - Desarrollo de Programas
  - Patrocinio
  - Administración Financiera
  - Programas Complementarios
2. Gerenciar la planificación operativa del CDI contribuyendo al logro de los objetivos
3. Organizar y coordinar el trabajo del CDI asumiendo responsabilidades y delegando funciones.
4. Ejecutar las actividades del CDI junto al Personal.
5. Evaluar y controlar el trabajo y la utilización adecuada de los recursos materiales y humanos.
6. Planificar y ejecutar en coordinación con el facilitador de área, eventos u otras actividades de programas, administración y finanzas, y patrocinio.
7. Coordinar y apoyar todas las actividades del Proyecto con el Facilitador.

## **DEBERES Y RESPONSABILIDADES**

### **DIARIAS**

1. Responsable del normal funcionamiento del proyecto considerando políticas y estándares mínimos de funcionamiento (asistencia del personal como de los patrocinados).
2. Supervisar y garantizar el cumplimiento de las tareas de: Responsables de Programas, Administración y Finanzas, Patrocinio y de todo el personal de proyecto.
3. Realizar control y seguimiento a la implementación de programas por el bienestar físico, intelectual, socio emocional y espiritual de los niños, niñas y adolescentes.
4. Administrar y ejecutar los proyectos complementarios (Padres, Defensoría, Biblias, etc.) que estén en curso.
5. Ejecutar presupuesto aprobado (compras, pagos, etc.) cuidando la calidad de los productos, bienes o material adquiridos.
6. Responsable del cuidado, buen uso, mantenimiento y limpieza de la infraestructura, bienes y enseres del proyecto.
7. Atender y dar solución a problemas y dificultades que estén dentro de sus facultades y responsabilidades. Después de agotar todo recurso y no haber hallado solución notificar de al liderazgo de la Iglesia. En el caso de desastres tales como incendios, inundaciones, accidentes, bloqueos, etc. que afecten la integridad del niño o a su familia la notificación a la Oficina de COMPASSION será inmediata proveyendo información real.
8. Mantener en orden y al día la correspondencia institucional: memos, reportes, invitaciones, etc. enviados por COMPASSION y otras organizaciones.

### **MENSUALES**

1. Recibe y aprueba informes del Responsable de Administración y Finanzas, las evaluaciones e informes del Responsable de Programas (trimestral) y los informes del Responsable de Patrocinio. Pasar copia de éstos a la Comisión.
2. Comunicar y presidir las reuniones mensuales del personal del Proyecto, de los padres de familia y otro ordinario y extraordinario.
3. Asistir a reuniones convocadas por el personal de COMPASSION

4. Junto con el Responsable de Patrocinio identificar niños y adolescentes que deben ser cancelados o transferidos.
5. Realizar el pago de los servicios de luz, agua y teléfono del Centro de Desarrollo Integral.

## **ANUALES**

1. Conocer políticas, normas referentes a la gestión (implementación) de programas de COMPASSION para lograr que los niños del proyecto se beneficien al máximo.
2. Responsable de elaborar la Planificación Operativa y Presupuesto (POA) con la participación de la comisión y todo el personal.
3. Elaborar informes anuales sobre el funcionamiento del CDI, desarrollo de programas complementarios, desempeño del personal, para presentar al Liderazgo de la Iglesia y Comisión.
4. Programar y ejecutar el proyecto de Salud para los patrocinados de acuerdo al Plan Nacional de Salud.
5. Coordinar y gestionar en talleres de capacitación, Graduación de Patrocinados, campamentos, evangelizaciones, etc.
6. Participar en el reclutamiento, selección, inducción y evaluación del personal.
7. Realizar la compra de equipamiento y otros para el CDI, con la participación de la Comisión.
8. Responsable de hacer cumplir el proceso de selección e inscripción de niños nuevos, y actualización de datos (bienales), junto con la Comisión y el Responsable de Patrocinio,
9. Distribuir material escolar a principios de año y entregar regalos en efectivo a fin de año, junto al Responsable de Administración y Finanzas.
10. Responsable de llenar los formularios del COMPASS para la actualización de datos del proyecto completando (Formularios Electrónicos: Comunidad, Programa, Proyecto y Socio)

Como Director trabajé en las gestiones 2010 del C.D.I BO 222 y 2011 en el C.D.I BO 445. El trabajo lo desempeñé satisfactoriamente durante estas dos gestiones. Deje el cargo por falta de tiempo.

### 7.1.1.3. COORDINADOR GAP

**Objetivo:** Fortalecer las capacidades, habilidades y destrezas de los estudiantes durante su permanencia en el programa hasta su graduación.

**Título del Trabajo:** Coordinador GAP

**Ubicación:** Centro de Desarrollo Integral

**Supervisión:** Director/a del CDI

- Es responsable de 30 a 50 patrocinados de una o varias ICPs (Iglesias Socias).
- Tiene a su cargo jóvenes del GAP y del LDP.
- Realiza seguimiento a la participación de los patrocinados del GAP en todas las actividades curriculares, extracurriculares, de servicio (11 actividades de servicio al año) y relación de monitoreo.
- Se asegura que todos los estudiantes del GAP cuenten con mentores proporcionados por sus iglesias.
- Monitorea y hace seguimiento del desempeño de los estudiantes en sus Grupos de Apoyo.
- Gestiona la búsqueda de profesionales necesarios para la realización de talleres.
- Realiza seguimiento al avance académico de la universidad y/o carreras técnicas de los patrocinados, gestionando apoyo adicional cuando sea necesario.
- Realiza seguimiento a los proyectos de emprendimiento de los estudiantes que están en el GAP en la línea de formación de Emprendimiento y proporciona información a los jóvenes sobre 1 o 2 cursos externos por año a los cuales pueden asistir de acuerdo a su interés.
- Coordina con el psicólogo/consejero terapias de apoyo para los estudiantes que lo requieran.
- Mantiene una o más reuniones semestrales con los pastores para seguimiento y coordinación de los jóvenes GAP Y LDP: disciplinado, actividades de
- Servicio, liderazgo en la iglesia, ministerio y otros relacionados al patrocinado.
- Tiene entrevistas individuales con cada estudiante al menos una vez cada 2 meses para ayudar a determinar debilidades que necesiten ser atendidas (temas de salud física, salud emocional, académicas, etc.)

- Realiza visitas domiciliarias a los jóvenes GAP.
- Participa de la reunión de padres de familia de la ICP (Iglesia Socia) e informa respecto al progreso de los patrocinados.
- Se asegura que cada estudiante del GAP y LDP tenga un mentor proporcionado por su liderazgo eclesial que dé seguimiento a su Plan de vida.
- Se asegura comunicando verbalmente a los jóvenes GAP para que la realización de sus bienales y cartas.
- Monitorea y evalúa el progreso de los estudiantes GAP en base a los indicadores de resultados.
- Gestiona la promoción del GAP con los jóvenes del PRE-GAP
- Coordina con el comité de selección de la iglesia (o red) el proceso de selección de los jóvenes al GAP.
- Es responsable de la administración de los ambientes del GAP y de sus recursos.
- Rinde cuentas (se reporta) al Director del “CDI base GAP”, acerca del cumplimiento de su cronograma y otras actividades propias del función. (Mensualmente le entrega un informe con las actividades principales ejecutadas en el mes que servirá de respaldo para comprobante de gasto que se registra contablemente).
- Se asegura comunicando verbalmente a los jóvenes GAP para la realización de sus bienales y cartas.
- Se reúne con el especialista LDP de manera trimestral para dar información de los estudiantes LDP respecto al área espiritual, servicio y mentoreo.
- Busca uno a dos cursos externos de formación para estudiantes en la línea de formación de emprendimiento.

Trabaje en la gestiones 2012 a 2016 y 2018. El coordinador GAP está a cargo de jóvenes y señoritas bachilleres de varios centros, seleccionados por su capacidad de liderazgo, servicio y compromiso.

El propósito es que puedan continuar con sus estudios profesionales apoyándoles económicamente, fortaleciendo sus valores a través de una curricula diseñada y proveyéndoles los insumos necesarios para su éxito.

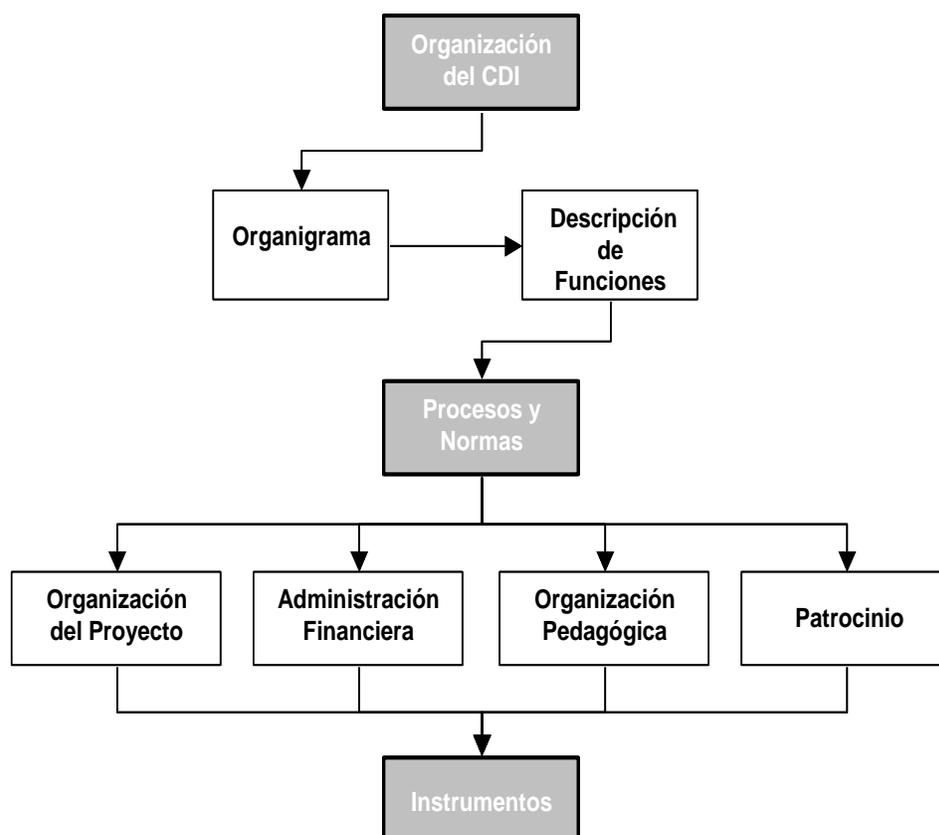
#### 7.1.1.4. ESPECIALISTA EN PROGRAMAS EDUCATIVOS

**Objetivo:** Entrenar, monitorear y retroalimentar conocimientos esenciales en el ejercicio de sus funciones como personal de aula.

Esta función ejercí desde el 2008 a 2018 apoyando en las necesidades y debilidades de los distintos Centro de Desarrollo integral realizando entrenamiento sobre programas educativos, reforzamiento y retro alimentación según la necesidad requerida de cada institución.

Presento a continuación un esquema de la estructura de organización del Centro de Desarrollo Integral, procesos y normas y finalmente los instrumentos.

GRAFICO 3



FUENTE: Manual de Funciones Compassion Internacional

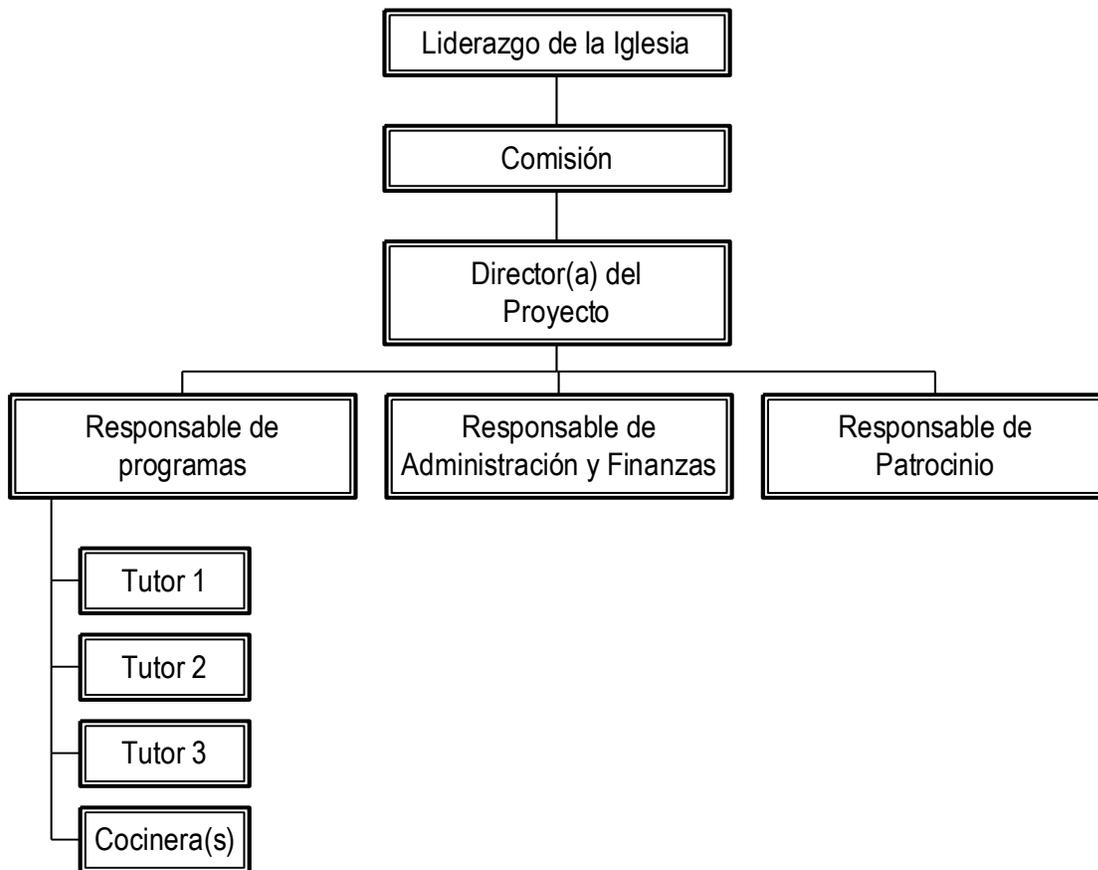
### 7.1.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Presento el organigrama de la institución donde desarrolle las distintas funciones.

La estructura organizacional del Centro de Desarrollo Integral expone los niveles de responsabilidad y supervisión que se sigue para el desarrollo del trabajo diario del proyecto. Esta es sin embargo, meramente, una estructura formal, por lo que no muestra la interrelación y el trabajo coordinado que se realiza continuamente entre los diferentes cargos, en beneficio de los niños.

GRAFICO 4

#### ORGANIGRAMA CDI



FUENTE: Manual de Funciones Compassion Internacional

### 7.1.3. LOGROS Y APORTES SIGNIFICATIVOS EN LA INSTITUCIÓN

Los logros y aportes significativos en la institución fueron en el área académica, dirigido al Personal de Aula estableciendo tiempos de Entrenamiento, Orientación, Monitoreo y Seguimiento que fue permanente, con la finalidad de identificar las necesidades y debilidades, a través de la observación y diagnóstico realizado.

#### 7.1.3.1. ENTRENAMIENTO

El Entrenamiento al personal de Aula (tutores) fue sobre Fundamentos de Programa, ejecución del Plan Curricular para cada grupo de edad (Primera Infancia, Niñez primaria y Juventud), Uso adecuado de herramientas y recursos pedagógicos, Aplicación Correcta del método en el desarrollo de las unidades temáticas, coordinación en la ejecución de Actividades Extracurriculares y aplicación de evaluación. Presento a continuación un ejemplo del plan de entrenamiento que fue planteado para las capacitaciones.

TABLA 1  
PLAN DEL TALLER DE RP

DÍA 1 ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE				
HORA	TIE MPO	ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO	RECURSOS
7:45-8:45	60'	Inscripción		
8:45 - 9:00	15'	Devocional		
9:00 - 9:30	30'	Descripción e integración del Programa de Triunfadores	Exposición y presentación del Programa de triunfadores integrado	PPT1
9:30-10:30	30'	Descripción del área de EA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitador explica los objetivos y contenidos generales del área de Estrategias de Aprendizaje.</li> </ul>	PPT2 (Definición, conceptos básicos, Objetivos, Competencias)

				Indicadores, Contenidos Generales)
10:30 – 11:00	30'	<b>Refrigerio</b>		
11:00- 12:00	30'	Planificación y Aplicación del Área de EA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitador explica los criterios para la preparación y aplicación de una ficha de EA</li> <li>▪ Por parejas participantes preparan una ficha del mes de Abril.</li> <li>▪ Al azar un participante aplica una ficha de EA.</li> <li>▪ En plenaria evalúan la aplicación de la ficha didáctica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instructivo de preparación y aplicación de la ficha didáctica.</li> </ul>
12:00- 13:00	60'	Lectura del Manual de Identificación de Dificultades de Aprendizaje (Pag )	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participantes leen individualmente el Manual de identificación dificultades de Aprendizaje y llenan la Guía de lectura.</li> <li>▪ En Grupos de Diez personas socializan las respuestas de la guía de lectura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manual de identificación de Dificultades de Aprendizaje</li> <li>▪ Guía de lectura.</li> </ul>
13:00- 14:15		<b>Almuerzo</b>		
14:15 14:30	15'	<b>Juegos</b>		
14:30 15:00	30'	Descripción del Manual de Identificación de Dif. de Ap.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitador describe los contenidos generales del manual, el Objetivo de la aplicación de Instrumentos y las condiciones para realizar el diagnostico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ PPT3 descripción del Manual de Ident. De Dif. De Apr.</li> </ul>
15:00 16:30	90'	Descripción y aplicación de Instrumentos de identificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participantes llenan los instrumentos de identificación de dificultades de aprendizaje de niños de 6 a 7 años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instrumentos dirigidos a niños de 6 a 7 años</li> <li>▪ Manual de</li> </ul>

		de Dificultades de Aprendizaje.		IID
16:30 16:45	15'	<b>Refrigerio</b>		
16:45 18:15	90'	Descripción y aplicación de Instrumentos de identificación de Dificultades de Aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participantes llenan los instrumentos de identificación de dificultades de aprendizaje de niños de 8 a 9 años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instrumentos dirigidos a niños de 8 a 9 años</li> <li>▪ Manual de IID.</li> </ul>

<b>DÍA 2 - DESARROLLO DE HABILIDADES VOCACIONALES/ MÉTODO EIRCA</b>				
<b>HORA</b>	<b>TIE MPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>RECURSOS</b>
8:00- 8:15	15'	Devocional		
8:15- 9:15	60'	Descripción de Procedimientos generales de Intervención	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitador describe los procedimientos que debe seguir después de identificar Problemas de Aprendizaje</li> <li>▪ Capacitador explica los procedimientos de derivación a centros especializados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ PPT4 Procedimientos de Intervención.</li> </ul>
9:15 10:15	60'	Descripción del área de DHV	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitador explica el área de Desarrollo de habilidades vocacionales.</li> <li>▪ Exposición de planificación de líneas de DHV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ PPT 5 Descripción del área</li> </ul>
10:15- 10:45	30'	<b>Refrigerio</b>		
10:45- 11:45	60'	Planificación y Aplicación de	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitador explica los criterios para planificar las fichas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instructivo de criterios</li> </ul>

		Fichas de de líneas Corporal y Visual	<p>didácticas de Corporal, Visual y Administración</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participantes divididos por grupos según las líneas planifican una ficha didáctica completa.</li> <li>▪ En plenaria se corrigen dos planificaciones, una de cada línea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Esquema de preparación de una ficha.</li> </ul>
11:45-12:45	60'	Lectura del Manual de Identificación de Talentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participantes leen individualmente el Manual de identificación de talentos y llenan la Guía de lectura.</li> <li>▪ En Grupos de Diez personas socializan las respuestas de la guía de lectura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manual de identificación de talentos</li> <li>▪ Guía de lectura.</li> </ul>
12:45-14:00	75'	<b>Almuerzo</b>		
14:00-14:30	30'	<b>Juegos</b>		
14:30 – 15:30	60'	Descripción y aplicación de Instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitador explica la aplicación de los instrumentos dirigidos a las edades de 6 a 7 años.</li> <li>▪ Participantes llenan los instrumentos de identificación de Talentos de niños de 6 a 7 años</li> <li>▪ En plenaria se socializa las respuestas de una persona.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manual de IIT</li> <li>▪ Instr. De 6 a 7 años</li> </ul>
15:30-16:30	60'	de identificación de Talentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitador explica la aplicación de los instrumentos dirigidos a las edades de 8-9 años.</li> <li>▪ Participantes llenan los instrumentos de identificación de Talentos de niños de 8 a 9 años.</li> <li>▪ En plenaria se socializa las respuestas de una persona.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manual de IIT</li> <li>▪ Instr. De 8 a 9 años</li> </ul>
16:30-17:00	30	<b>Refrigerio</b>		
17:00-18:00	15'	Descripción y aplicación de	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitador explica la aplicación de los instrumentos dirigidos a las edades de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manual de IIT</li> </ul>

		Instrumentos de identificación de Talentos	10-13 años. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participantes llenan los instrumentos de identificación de Talentos de niños de 10-13 años.</li> <li>▪ En plenaria se socializa las respuestas de una persona.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instr. De 10 a 13 años</li> </ul>
18:00-18:15	30'	Descripción de procedimientos de Intervención ante talentos identificados	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitador explica lo que se debe hacer cuando se concluya de identificar talentos en los niños</li> </ul>	

FUENTE: Elaboración Propia

Se planifico los tiempos de entrenamiento y así mismo se ejecutó como fue propuesto.

### 7.1.3.2. ORIENTACION

Este concepto debe ser entendido como una práctica educacional innata en el educador, (...) la orientacion es producto de una doble significación. Por un lado veremos que las practicas educacionales implican un interés por el bien estar del individuo como persona, como organismo psicológico (...). Por otro lado advertiremos que la persona vive en un medio ambiente social que le moldea, demanda cosas de él y espera que la escuela haga su parte en la conformación del curso de su desarrollo (Hill G., 1973, p.78).

La Orientacion y Asesoramiento fue constante a quienes presentan deficiencias en la implementación de programas educativos en Aula. Se visitó constantemente las distintas aulas; fijando un día específico para este hecho la cual se puede observar en el Cronograma Mensual que se planifica. En el Cronograma Mensual se puede evidenciar el apoyo y orientación que se realice.

La orientacion fue fundamental para subsanar las deficiencias detectadas en la interacción con el Personal de Aula brindando un servicio de calidad y consecuentemente contribuyo al logro

de resultados esperados por la institución. Por otra parte la orientación generó el cumplimiento eficiente de las funciones asignadas al Personal de Aula.

### **7.1.3.3. MONITOREO Y SEGUIMIENTO**

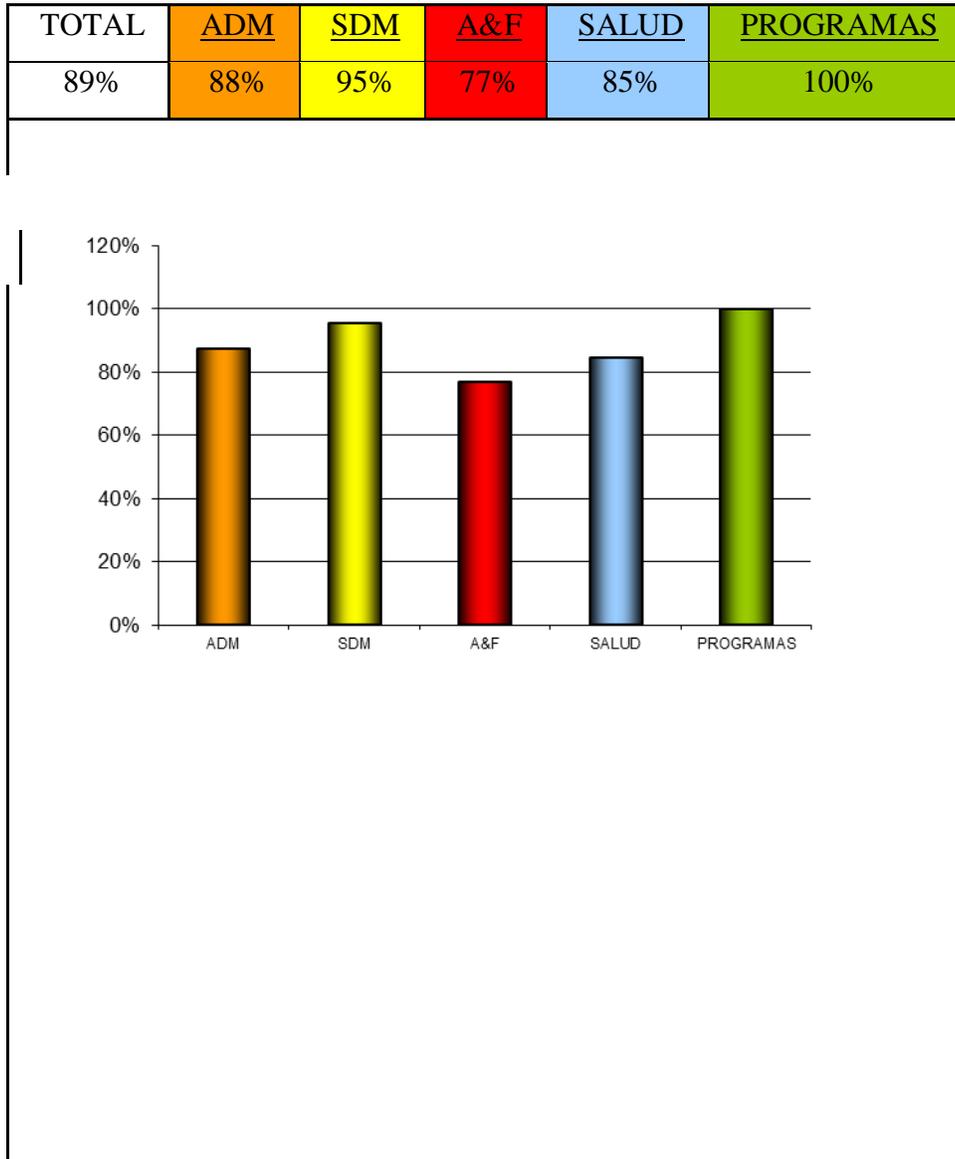
Se realiza a través de un cronograma establecido cada mes, en la implementación de la currícula en Aula en cada grupo de edad, esto con la finalidad de observar la forma como se está aplicando cada tema a través del uso adecuado del método. Se creó y utilizó los siguientes instrumentos que se describen a continuación:

- ✓ **EL RP1:** Es la herramienta para realizar seguimiento al desempeño del Personal de Aula (Tutor) de manera individual, el uso de la herramienta es una vez al mes para su llenado y es registrado por completo en el transcurso de los tres meses.
- ✓ **EL PR2:** Es la herramienta que centraliza el desempeño del personal de aula de los distintos grupos de edad mensualmente, y su llenado se completa en el lapso de los tres meses. Es de creación propia se anexa la herramienta.
- ✓ **PREPARACIÓN DEL PLAN DE ENSEÑANZA:** Esta herramienta tiene la finalidad que el Personal de Aula (Tutor) pueda prepararse con anticipación para impartir cada uno de los temas planificados en la currícula durante una gestión, de acuerdo a los pasos que establece el método E.I.R.C.A., esta herramienta tiene la finalidad de sistematizar paso a paso los contenidos de los distintos momentos de aprendizaje para la presentación acertada del tema. Es de creación propia se anexa.
- ✓ **PREPARACIÓN DEL PLAN DE ENSEÑANZA ACTUAL:** Esta herramienta se realizó en equipo para que se pueda implementar adecuadamente cada uno de los temas aplicando el método E.I.R.C.A, es más práctico con relación a la anterior herramienta y garantiza en gran medida la preparación del Personal de Aula.

- ✓ **PDM:** El Plan Didáctico Mensual se creó con el propósito de garantizar el cumplimiento de funciones del Personal de Aula durante el mes. En esta herramienta se registra actividades que son desarrolladas en el transcurso de cada mes a las que se realiza seguimiento para su cumplimiento, es creación propia. Se anexa para su verificación.
  
  - ✓ **REPORTES:** Los reportes se realizan mensualmente, trimestrales, semestrales y anuales al Director de Centro y Compassion Internacional en Bolivia, a través de Bo System y por escrito. Son reportes de Estándares Mínimos, Monitoreo Trimestral del área de programas, Evaluaciones y otros requerimientos según la solicitud de la Institución.
  
  - ✓ **REPORTES MENSUALES:** Se reporta cada mes a través de un informe escrito de todas las tareas desempeñadas donde contempla las funciones ejercidas, el seguimiento al desempeño del personal de aula y otras funciones asignadas.
  
  - ✓ **REPORTES TRIMESTRALES:** Los reportes trimestrales se realizan con la finalidad de ver los avances realizados, para una mejora continua entendiendo estos reportes tienen una gran utilidad para la institución. Se considera Reportes Trimestrales las Evaluaciones por Observación y por medio de Actividades, los Monitoreos Trimestrales y los Estándares Mínimos.
  
  - ✓ **MONITOREOS TRIMESTRALES:** Este reporte se encuentra en un formato de planilla Excel don se considera los siguientes aspectos: Grupos de edad con los que se trabaja, número de niños registrados en la planilla, cantidad de días trabajados durante el trimestre, sumatoria de asistencia durante el trimestre, asistencia programada durante el trimestre y porcentaje de asistencia durante el trimestre.
- A continuación se muestra los logros obtenidos en el área de programas que fueron reportados.

GRAFICO 5

**REPORTE TRIMESTRAL DE ESTANDARES MINIMOS**



**FUENTE: Monitoreo Trimestral Compassion Internacional 2008**

Este es una muestra de reporte trimestral en diferentes áreas que cuenta la institución. Se realiza una interpretación breve de cada una de las áreas a continuación:

**ADM:** Se refiere a la parte administrativa de la institución más puntual el trabajo desempeñado por el Director de Centro que alcanzo un 88%.

**SDM:** Es la evaluación que se realiza al responsable de patrocinio que está a cargo de la buena comunicación con los patrocinados por medio de cartas y el ejercicio de otras responsabilidades asignadas. Alcanzo un 95%.

**A&F:** Es el área de trabajo desempeñado por el responsable de finanzas que realiza su trabajo realizando arqueos de caja, elaboración del informe financieros y otros referidos al área financiera. Alcanzo un puntaje de 77%.

**SALUD:** es lo referente a la atención médica, tratamientos realizados y la implementación de planes en el área de salud. Se alcanzó un puntaje de 85%.

**PROGRAMAS:** En el área de programas que estuvo a mi cargo se alcanzó un puntaje de 100% por el cumplimiento de las responsabilidades desempeñadas las que son reportadas a la institución local y a Compassion Internacional.

Este aspecto se puede considerar como un buen desempeño en el trabajo realizado en el área de programas. Se anexa los formularios en las distintas áreas de los criterios valorados y considerados.

✓ **REPORTES ANUALES:** Estos reportes se realiza al finalizar cada gestión la que es elaborado por mi persona para reportar de las funciones de desempeñadas, el seguimiento realizado a tutores, y otros que sean relevantes en las funciones ejercidas. Este modelo de informe es de creación propia. Se anexa el modelo de informe más su cuadro estadístico.

## **7.2. DETERMINACIÓN Y ANALISIS DEL PROBLEMA Y/O NECESIDAD IDENTIFICADO**

En el diagnóstico realizado en la gestión 2007 por medio de observación y evaluación escrita aplicada al Personal de Aula, se evidencio las siguientes problemáticas y necesidades que fueron identificadas en el área de programas:

- El Personal nuevo desconoce las bases Institucionales y las funciones que debe cumplir en el trabajo en aula por su falta de experiencia en el cargo, hecho que amerita

realizar Talleres de Inducción y Entrenamiento sobre Misión , Visión Institucional, fundamentos de Programas, funciones que debe ejercer, otros que son necesarios para el buen desempeño del cargo que fue asignado.

- El Personal presenta dificultades en el manejo de Recursos Pedagógicos para la buena implementación de distintas unidades temáticas en el aula, esto debido a que en un mayor porcentaje son estudiantes y profesionales de otras áreas, además es necesario mencionar que la institución tiene su particularidad en el manejo de Recursos pedagógicos.
- El método E.I.R.C.A que es aplicado en la institución, tiene su particularidad y no es de aplicación regular por las distintas instituciones enfocadas al área educativa, este hecho genera que el Personal de Aula presente la necesidad de recibir un Taller teórico práctico sobre la concepción epistemológica del método y su forma de aplicación.
- El Personal de Aula desconoce los Sistemas, Instrumentos y Herramientas de evaluación que deben ser aplicados a los estudiantes en los distintos grupos de edad, debido a que la evaluación que es aplicada a los estudiantes es por Observación y por medio de Actividades, evaluándose Indicadores y Medidas de Progreso establecidos para cada grupo de edad que se desprende de los resultados planteados en las cuatro áreas de desarrollo.
- El Personal de Aula no desarrolla adecuadamente los temas propuestos en la curricula para el periodo de una gestión de cada grupo de edad, observándose la mala y deficiente aplicación del método en la aplicación de los distintos temas. Para alcanzar resultados previstos, es fundamental que el método sea aplicado correctamente, además no se garantiza el aprendizaje por parte de los educandos.
- Al momento de la elaboración de Proyectos de Aula por el Personal, se observó que el 90% no sabe cómo elaborar para implementar las actividades extracurriculares y de servicio que contribuyen al fortalecimiento de los aprendizajes más significativos en los estudiantes. Se plantea la necesidad de realizar un taller práctico sobre la elaboración de Proyectos de Aula.
- En el cumplimiento de las funciones asignadas del Personal de Aula se evidencio que tienen dificultades en la organización del tiempo para cumplir satisfactoriamente el

desarrollo de los distintos temas. Se ve la necesidad de contar con la elaboración de un Plan Didáctico Mensual donde además de plantear las actividades y recursos que se utilizaran nos ayude a realizar el seguimiento de cómo están cumpliendo.

### 7.3. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

Una vez identificadas las problemáticas y necesidades en el desempeño de mis funciones como Responsable de Programas en la institución, se procede a la resolución de la misma estableciendo objetivos, indicadores, estrategias, recursos (humanos, materiales y financieros) y tiempo.

Se establece un plan de entrenamiento para el personal nuevo de las necesidades identificadas y así mismo se establece un plan para el personal antiguo para una orientación adecuada con miras al logro de resultados establecidos en la institución.

A continuación se presenta el cuadro de soluciones a las problemáticas identificadas especialmente en el área de programas.

**TABLA 2**  
**PLAN DE ACCIÓN**

AREA	PROBLEMAS Y/O NECESIDADES IDENTIFICADAS	OBJETIVOS	INDICADORES	RECURSOS	COSTO	TIEMPO
<b>PROGRAMAS</b>	Personal nuevo sin experiencia en el cumplimiento de sus funciones como personal de Aula (tutor).	Entrenar al Personal de Aula en fundamentos esenciales de la institución como ser Misión, Visión, procesos y funciones que debe	Conoce y ejerce correctamente las funciones asignadas.	Hojas Rema, Data Show, Marcadores, Manual de Funciones	350 Bs	Se trabajó durante seis sesiones

		desempeñar.				
El Personal de Aula presenta dificultades en el manejo de Recursos Pedagógicos	Desarrollar taller sobre cómo deben usar los Recursos Pedagógicos, herramientas que debe conocer y técnicas que debe usar en el aula.	Maneja adecuadamente los Recursos Pedagógicos en el tiempo previsto según el avance de la Curricula.	Materiales Didácticos, Audios, Manual del Programa.	Sin costo proviso por la institución.	Se trabajó en cuatro sesiones	
Necesidad por parte del Personal en la correcta aplicación del método E.I.R.C.A (Experiencia, Investigación, Reflexión, Conceptualización y Aplicación).	Desarrollar taller práctico sobre la concepción del método su forma de aplicación y la correcta implementación de la misma durante el desarrollo de los distintos temas.	Aplica correctamente el método en el desarrollo de los distintos temas.	Manual del Programa, Herramienta manejo del método, Hoja resma, Marcadores, Hojas de color.	Sin Costo, material Provisto por la Institución.	Se trabajó en dos sesiones y el seguimiento se realizó en las aulas	
El Personal de Aula desconoce los Sistemas, Instrumentos y Herramientas de evaluación.	Desarrollar talleres sobre la definición conceptual de evaluación, criterios de valoración cualitativos y cuantitativos, toma de	Implementa adecuadamente la evaluación de acuerdo a criterios establecidos.	Guía de Evaluación, Planilla de evaluación.	Sin costo	Se trabajó en dos sesiones y en la práctica se observa el correcto llenado de la herramienta	

		decisiones y uso de la Herramienta.				
	El Personal de Aula no desarrolla adecuadamente los temas propuestos en la curricula.	Explicar y proveer la hoja de trabajo para la preparación paso a paso como preparar el tema	Logra los objetivos propuesto al desarrollar cada tema.	Hoja de trabajo, lápiz, plan de enseñanza, hoja de recursos.	Sin costo, material provisto por la institución	Se trabajó durante tres sesiones y realizando retroalimentación según necesidad presentada
	Se observó que el 90% no sabe cómo elaborar un Proyecto de Aula para implementar las actividades extracurriculares y de servicio que contribuyen al fortalecimiento de los aprendizajes más significativos.	Desarrollar un taller teórico y práctico sobre la elaboración de Proyectos de Aula.	Sabe cómo elaborar Proyectos de Aula y la aplicación de la misma.	Guía de Proyectos de Aula, Lápiz, Data Show	Si n costo, material provisto por la institución	Se trabajó en una sesión
	El Personal de Aula presenta dificultades en la organización del tiempo para cumplir satisfactoriamente el desarrollo de los distintos temas.	Proveer y realizar el llenado del Plan Didáctico Mensual (PDM).	Elabora correctamente el Plan Didáctico Mensual.	PDM, bolígrafo, Curricula, POA.	Sin costo, material provisto por la institución	Se trabajó en una sesión

FUENTE: Elaboración Propia

### **7.3.1. LOGROS Y RESULTADOS ALCANZADOS SEGÚN EL PLAN DE ACCIÓN**

- El 100% del Personal nuevo conoce las bases Institucionales y las funciones que debe ejercer en el trabajo en aula, así como la Misión, Visión Institucional, fundamentos de Programas y otros que fueron necesarios para el buen desempeño del cargo que fue asignado.
- El Personal conoce, entiende y aplica correctamente los Recursos Pedagógicos para la buena implementación de distintas unidades temáticas en el aula y sobre todo hace que el aprendizaje hacia los estudiantes sea significativo y de aplicación práctica hasta que sea parte de su Estilo de Vida.
- El 100% del Personal de Aula aplica correctamente el método E.I.R.C.A que es aplicado en la institución, al recibir el Taller teórico práctico sobre la concepción epistemológica que del método y su forma de aplicación.
- El 95% del Personal de Aula conoce los Sistemas, Instrumentos y Herramientas de evaluación que deben ser aplicados a los estudiantes en los distintos grupos de edad, tanto la evaluación por Observación y por medio de Actividades, así mismo conoce y aplica correctamente los criterios y escalas de valoración que son evidenciados en las planillas de evaluación donde se encuentran registrados los estudiantes. El restante 5% lo aplica con cierta dificultad y requiere el acompañamiento y seguimiento por el Responsable de Programas.
- El 90% del Personal de Aula desarrolla adecuadamente los temas propuestos en la curricula de los distintos grupos de edad, a través de la preparación y llenado de las hojas del Plan de Enseñanza, aplicando el método en sus distintos momentos de aprendizaje en cada tema. El restante 10% lo realiza con regularidad la preparación de las hojas de preparación del Plan de Enseñanza pero en algunas oportunidades no cumplió con la preparación anticipada requerida para desarrollar eficientemente cada tema. Este hecho genera que la enseñanza impartida presente algunas deficiencias de quienes no lo realizan oportunamente.
- El 100% elabora Proyectos de Aula para implementar las Actividades Extracurriculares y de Servicio que contribuyen al fortalecimiento de los aprendizajes más significativos en los estudiantes. Los Proyectos de Aula ejecutados

adecuadamente además benefician a los estudiantes, porque generan aprendizajes más sólidos.

- Se Evidenció que el Personal de Aula organiza su tiempo para cumplir satisfactoriamente en el desarrollo de los distintos temas, a través de la elaboración del Plan Didáctico Mensual donde se encuentran registrados el tema a ser desarrollado, las actividades y recursos que se utilizan en la aplicación y cumplimiento de sus funciones.

Como resultado final del Plan de Acción se evidencio que el 80% de los estudiantes en las evaluaciones efectuadas y seguimiento realizado, demuestran aprendizajes más sólidos y lo aplican en su cotidianidad como parte de su estilo de vida a través de la enseñanza que recibieron en la Institución por la correcta implementación de la curricula y desempeño que demostraron el Personal de Aula. El 20% de los estudiantes demuestran un aprendizaje moderado esto debido a factores externos y ajenos a la institución, estos pueden ser por problemas familiares, la deficiente alimentación en sus hogares, la influencia negativa de algunos programas de medios de comunicación y las redes sociales, etc.

#### **7.4. EVALUACIÓN DE LA MEMORIA LABORAL**

##### **7.4.1. Las funciones desempeñadas ayudaron a desarrollar la capacidad de resolución de problemas**

Durante más de 10 años en el ejercicio de las distintas funciones se tuvo la capacidad de afrontar adecuadamente en los distintos cargos. Desde la gestión 2007 al 2009 como Responsable de Programas, 2010 y 2011 como Director de Centro, 2012 a 2016 y 2018 como Coordinador GAP y 2017 como Asesor y Responsable de programa de 7 Centros de Desarrollo Integral dependientes de Compassion Internacional.

##### **7.4.1.1. RESPONSABLE DE PROGRAMAS**

Se tuvo la capacidad de responder a las problemáticas y necesidades emergentes como ser en la implementación de la curricula, la implementación metodológica, la evaluación que debe ser aplica y otros que fueron requeridos por la institución. En las auditorias institucionales en

el área de programas no se tuvo observaciones. Los conocimientos adquiridos durante la formación profesional contribuyeron en gran medida al ejercicio exitoso de mis funciones. Hecho que se evidencia por la permanencia en el cargo de Responsable de Programas e invitación por la institución para asumir cargos como Director de Centro y Coordinador GAP.

#### **7.4.1.2. DIRECTOR DEL CENTRO**

Como algo resaltante se puede mencionar que el centro no contaba con un Reglamento Interno la cual se pudo trabajar hasta su aprobación por las autoridades competentes, también se logró realizar los tratamientos en el área de salud en el Centro de Desarrollo Integral Bo-222. En cambio en el Centro de desarrollo Integral BO-445 cuando ingrese se observó y detecto bastantes problemas que fueron evidenciados en los distintos informes que dejo la Facilitadora de Compassion Internacional, uno de los que puedo mencionar fue el mal manejo económico financiero. Esta problemática se pudo mejorar, tuve la difícil tarea de buscar soluciones a las observaciones realizadas por auditorias institucionales anteriores.

El Centro paso una auditoria internacional, en el su informe final que presentó no se evidencia observaciones graves que generen dificultades.

Al concluir la gestión se deje la parte administrativa con cero observaciones, aunque las autoridades de la institución me solicitaron que continuara la siguiente gestión, negué por el tiempo limitado de disponía en ese entonces.

#### **7.4.1.3. COORDINADOR GAP**

Inicie este programa sin contar con un Manual de Desempeño de Funciones, tuve que trabajarlo juntamente con un equipo, aportando mis conocimientos como profesional en el área educativa. Elabore herramientas para realizar los distintos reportes, capacite a personal nuevo como coordinador. Aporte con mi experiencia en los distintos centros realizando orientaciones pertinentes en la parte educativa.

#### **7.4.2. Conocimientos y destrezas que fueron exigidos**

En los Centros de Desarrollo Integral es necesario tener una formación en el área de educación esto debido a que se trabajan con programas educativos donde debe establecerse planes, proyectos institucionales y particulares, manejo de la parte metodológica, planteamiento de objetivos, competencias e indicadores; por otra parte las exigencias en el ámbito laboral la capacidad de manejar recursos humanos y materiales. Se respondió adecuadamente a estas exigencias presentadas. Estas exigencias en entre otras no menos relevantes como el espíritu de servicio a la sociedad fueron respondidas satisfactoriamente velando siempre el prestigio que tiene y demanda la Carrera Ciencias de la Educación que he recibido durante mi formación en las aulas durante los cinco años de permanencia en la Carrera.

#### **7.4.3. Desafíos éticos que afronto**

No se me presento ningún problema ético ya que la institución es cristiana y se trabaja principalmente bajo principios de integridad, respeto y tolerancia. Durante el tiempo de permanencia en los centros de Desarrollo Integral dependiente de Compassion Internacional Siempre hubo una relación saludable, respetuosa y libre de interacciones tóxicas.

#### **7.4.4. Problemas que supuso el manejo de recursos humanos, materiales y técnicos en el trabajo desarrollado y resolución de la misma**

En algunas situaciones fue complicado la toma de decisiones en aspectos y políticas institucionales donde la parte jerárquica de la institución eclesiástica y las autoridades de Compassion Internacional presentaban fricciones a causa de una mala interpretación de los acuerdos establecidos.

En algunos casos ambas partes tenían una interpretación distinta del acuerdo que habían realizado, mi persona como personal subalterno tuve que lidiar para afrontar y contribuir a la solución más pertinente alineada al convenio interinstitucional efectuado de mutuo acuerdo. Siempre me acate a las normas institucionales en su estricto cumplimiento sin favoritismos ni inclinaciones hacia ninguna de las partes.

## **8. CONCLUSIONES Y ALTERNATIVAS**

### **8.1. Exigencias a nivel de conocimientos, destrezas y actitudes éticas que planteo el desempeño profesional.**

Durante el tiempo del ejercicio profesional que fue más de 10 años en el ámbito de la educación he podido detectar aspectos fundamentales para el ejercicio de la profesión como cientista en educación.

1er.Aspecto: está relacionado directamente con el proceso de formación del estudiante de Ciencias de la Educación en el campo del manejo de recursos humanos a la hora entrenar, realizar orientaciones técnicas en el ámbito de la educación además de plantear planes y proyectos que en la formación recibida fue bastante bueno pero en la experiencia práctica muy limitada ya que en pocas oportunidades se pudo trabajar de manera práctica en los trabajos de campo, exposiciones y otros; donde esencialmente se efectuó la recolección de datos y cotejo de la información.

2do. Aspecto: Es importante tomar en cuenta lo relacionado en la formación del estudiante en el manejo de métodos, técnicas de organización pedagógica, monitoreo, y evaluación. Este fue una de las funciones que ejercí con cierta dificultad al inicio pero afronte conforme a la formación recibida. Además de considerar que en el tiempo de mi experiencia laboral siempre me encomendaron la tarea de tallerista /entrenador en el ámbito de programas educativos y no solo eso sino también en el entrenamiento sobre fundamentos y la parte filosófica de la institución a todo el personal que requiera ser entrenado o presente falencias en todo lo que se relacione con la parte educativa.

La formación que recibí me ayudo bastante durante mi experiencia laboral, fue sin duda el pilar y fundamento para responder a los retos y exigencias propuestos por la institución.

3er Aspecto: se refiere a la capacidad que ha tenido la Carrera para formarme como líder que tenga una comunicación fluida capaz de ser un agente de transformación y de influencia como gerente y asesor en la elaboración, implementación y evaluación de planes y proyectos institucionales.

Siempre fui profesional encargado de personas que trabajan en aula para la implementación de la curricula y otros componentes en el ámbito educativo, en el desempeño de mis funciones fue necesario la interacción constante con el personal de aula hecho que demando tener liderazgo y una buena comunicación.

## **8.2. Elementos de formación recibida en la carrera que han sido útiles y no útiles**

### **Útiles**

- **Fundamentos Filosóficos:** Fue esencial contar con una base filosófica de una variedad de autores del ámbito social, filosófico, antropológico, psicológico y psicopedagógico, ya que generan un conocimiento y una visión amplia como base de un cientista en educación que fortalece su conocimiento y la fácil comprensión de todo lo concerniente al que hacer educativo.
- **Estudio de una Variedad de Currículos:** El conocer la variedad de currículos genera el tener la capacidad necesaria para revisar, modificar e implementar la curricula de cualquier institución, además de su comprensión apropiada para establecer los fundamentos a la hora de plantearlos. Este aspecto fue fundamental para desenvolverme adecuadamente como profesional en educación.
- **La Formación Didáctica:** El tener bases en la didáctica fortalece el desenvolvimiento adecuado desde su concepción hasta la implementación misma en la institución donde desempeñe las distintas funciones, especialmente la función de Responsable de Programas educativos.
- **Uso de instrumentos psicopedagógicos:** El conocer, contar y saber aplicar me ayudo a aplicarlo correctamente cuando fue oportuno y trascendental en casos particulares que se presentó en la institución, además de establecer el tratamiento a quienes fueron aplicados estos instrumentos obteniendo resultados significativos y mejoras en la formación del educando.

### **No útiles**

- Haciendo un análisis global de mi formación universitaria en la carrera Ciencias de la Educación considero que toda la formación recibida fue muy útil, podría decir que más bien se debe profundizar a nivel de práctica y experiencia profesional durante el tiempo de permanencia en la carrera, esto debido a que en el tiempo de contacto e interacción con los Docentes de las distintas materias podría enriquecer nuestros conocimientos y tener claridad en el trabajo encomendado.

En resumen la formación recibida fue útil y de gran impacto a la hora de desenvolverme como profesional, estoy agradecido con la Carrera.

Sin duda que se puede seguir mejorando, respondiendo siempre a los nuevos retos y desafíos que se plantean en el ámbito de la educación y la dinámica constante que amerita ser competitivo y una actualización constante.

### **8.3. Considerando el perfil profesional desarrollado en la Carrera respecto a los requerimientos del medio**

Sugiero que debe ser revisado el perfil profesional del profesional en Ciencias de la Educación para que tenga mayor amplitud en el ejercicio de la profesión y no presentar frustraciones y/o obstáculos que a la larga genere desmotivación y ausencia de la autorrealización. Será necesario establecer políticas que generen como consecuencia mayor campo laboral y un estatus de vida igual o superior a profesionales de las distintas carreras de la Universidad Mayor de San Andrés. Se debe seguir trabajando en la calidad y su certificación a nivel internacional, realizando transformaciones pertinentes a nivel del Pensum Académico, perfil de calidad, y la formación teórica y práctica que responda a las necesidades en el ámbito de la educación.

### **8.4. Propuestas de conceptos, elementos, acciones, y contenidos que deben ser considerados en el Plan de Estudios de la Carrera**

Como egresado de la carrera de Ciencias de la educación sugiero que se debe seguir trabajando en función al perfil del profesional de la carrera, su formación como investigador,

especialista en la elaboración de planes y proyectos, además el manejo de recursos humanos porque es a partir de esta cualidad que podrá aportar sus conocimientos en el campo de la educación y luego aplicarlo en el contexto del que hacer educativo de nuestro país.

Si se decidiera esta dimensión del profesional egresado de nuestra carrera es importante o quizá la más importante, que la misma universidad, podría encomendar que los estudiantes de los últimos semestres realicen investigaciones sobre temas de interés y trascendencia nacional sobre problemáticas afines a la educación, de manera que la carrera asuma un papel protagónico para aportar conocimiento al desarrollo de la dimensión pedagógica.

En este marco de producción de conocimientos, la carrera Ciencias de la Educación tendría la posibilidad de proponer a través de la elaboración de planes, programas y proyectos sistemática y técnicamente bien elaborados, generaría la superación de los niveles de formación académica de todos los profesionales egresados de la Universidad Mayor de San Andrés que tendría como causa- efecto el impacto en el desarrollo de nuestro país.

Por otra parte si el egresado de Ciencias de la Educación recibe una formación sólida, técnica y con dominio pleno en el campo metodológico en el momento de elaborar planes, proyectos y programas en sus distintas etapas y facetas, podría trascender en su práctica rutinaria como profesional en el campo de la educación; para ser un conductor en cualquier ámbito laboral como cientista en educación, será trascendental entrenarlos y equiparlos con las herramientas necesarias para el ejercicio de su rol.

En cuanto a los cambios producidos en las últimas décadas y las exigencias en el mercado laboral se sugiere tomar en cuenta el perfil del egresado, considerando que la práctica y experiencia en instituciones en el ámbito educativo es fundamental para que el profesional responda efectivamente a los nuevos retos y que durante el tiempo de permanencia de su formación académica sea equipado con las herramientas necesarias y útiles para el desarrollo pleno.

## BIBLIOGRAFIA

- Asamblea Constituyente. (2009). *Constitucion Politica del Estado*. La Paz.
- Compassion Internacional. (2015). *Manual de Campo, Version 2.5*. Cochabamba-Bolivia: Compassion Internacional.
- Compassion Internacional. (2015). *Manual de Implentación del Programa Integrado*. Cochabamba- Bolivia: Compassion Internacional.
- Compassion Internacional. (2016). *Guia de Evaluacion*. Cochamba- Bolivia: Compassion Internacional.
- Garcia,H. (1998). *Diccionario de Educación*. Madrid España: Nuevo Mundo.
- Hernandez Sampieri Roberto. (2002). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Grauw Hill.
- Hill G. (1973). *Orientación Escolar y Vocacional*. México: PAX- México.
- Iglesia Los Amigos J.M. El Tabernaculo. (2008). Plan Estrategico. *Plan Estrategico*, 58.
- Iniesta Calvo Joaquin. (1994). *Proceso de Aprendizaje USB*. Madrid- España.
- Kuhn R. (1975). *Educación y sus Métodos*. Barcelona- España.
- Meza José Luis. (2002). *Orientación Didáctica para el trabajo en Aula*. La Paz - Bolivia.
- Ministerio de Educación. (2010). *Ley de Educación "Avelino Siñani- Elizardo Perez No 070*. La Paz: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación PROFOCOM. (2013). *Reglamento de Evaluación del Desarrollo Curricular*. La Paz.

Ortega & Gasset José. (1999). *Didáctica General USB*. Madrid España.

Papalia Dianne E.& Sally. (2001). *Psicología*. México: Mc Graw-Hill.

Salazar G. (2000). *Métodos y Técnicas de Aprendizaje*. La Paz- Bolivia.

Sánchez F. (2000). *La Educación y las Ciencias*. Buenos Aires- Argentina: Kapeluch.

Soler, R. (1992). *Metodos y Estilos de Aprendizaje*. Colombia.

# **ANEXO**