

**FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA
A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO EN EL
CENTRO DE DESARROLLO EMAUS**

**FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO
COLABORATIVO EN EL CENTRO DE DESARROLLO EMAUS**

LUZ DARY GALEANO CARDOZO

MARIA ISABEL OROZCO ARBOLEDA

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA

CENTRO TUTORIAL ARMENIA

2015

DEDICATORIA

Es necesario dedicar este trabajo al alfarero, al Ser más perfecto y especial que haya podido conocer, DIOS que con su inexplicable amor me ha mostrado sus bendiciones y amor, a mi hijo quien es el mayor motor para cualquier proyecto en mi vida, a mi esposo, a mis padres, hermanos y familiares en especial a mis compañeras de trabajo quienes han pulido mi desarrollo profesional y personal permitiéndome encontrar infinidad de debilidades y fortalezas que aportan a mi crecimiento social.

LUZ DARY GALEANO CARDOZO

Dedico este nuevo triunfo al amor de mi vida porque sus sueños se enlazaron con los míos y vieron a través de mis ojos el horizonte, hasta donde pueden llegar mis pasos. Dedico este logro a mi maestra Nancy Mena Palacios la cual planto un día en mi ser, el deseo por nunca parar de aprender, de enseñar pero sobre todo de nunca dejar de soñar y luchar con amor, ética y profesionalismo por los anhelados sueños.

MARIA ISABEL OROZCO ARBOLEDA

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a todas las docentes del Centro de Desarrollo Emaus por compartir con nosotras sus experiencias de vida, permitir que fueran contagiadas por el deseo de cambiar y convertir sus experiencias de aula verdaderas experiencias significativas, modelo para otras madres comunitarias quienes desean romper el molde, encaminarse al mejoramiento continuo; convirtiendo sus practicas en verdaderas luces en el camino de la Educación Inicial; inclusiva, diferencial, participativa y a la vez multicultural.

Agradecemos enormemente a Dios por su gran amor por habernos escogido como hijas suyas por mostrarnos las cosas lindas que tiene para nuestra vida, a nuestros padres que vieron en nosotras las capacidades que ahora nos han traído hasta esta meta, a nuestros esposos e hijos quienes con su gran amor y paciencia soportaron tantas horas de ausencia, a nuestro profesor de tesis quien nos regalo de su capacidad intelectual y experiencia personal y permitio alimentar esa pasión por ayudar en la transformación de las practicas educativas.

NOTA DE DIRECTOR DE TESIS

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Armenia, 11 de Julio del 2015

TABLA DE CONTENIDO

1.	TITULO.....	10
2.	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	11
3.	CARACTERIZACIÓN DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN	16
4.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	21
5.	OBJETIVOS.....	22
5.1.	Objetivo General.....	22
5.2.	Objetivos Especificos.....	22
6.	JUSTIFICACIÓN	23
7.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	27
7.1.	La Educación Inicial.....	27
7.1.1.	<i>Importancia de la Educación Inicial.</i>	27
7.1.2.	<i>Fundamentos de la Educación Inicial</i>	28
7.2.	La Atención Integral en la Educación Inicial.....	30
7.3.	Modalidades de la Educación Inicial	32
7.4.	Sistema de Gestión de calidad para la Modalidad de Educación Inicial.....	34
7.4.1.	<i>Componente familia, comunidad y redes sociales</i>	35
7.4.2.	<i>Componente Salud y Nutrición</i>	35
7.4.3.	<i>Componente Proceso Pedagógico</i>	36
7.4.4.	<i>Componente Talento Humano</i>	37
7.4.5.	<i>Componentes ambientes educativos y protectores</i>	37
7.4.6.	<i>Componente Proceso Administrativo y de Gestión</i>	38
7.5.	Cualificación y motivación del Talento humano que trabaja con Primera Infancia	39

7.6.	Fortalecimiento Institucional en las modalidades de la Educacion Inicial	42
7.6.1.	<i>Características del fortalecimiento isntitucional.....</i>	43
7.6.2.	<i>El trabajo colaborativo como estrategia para el Fortalecimiento Institucional....</i>	44
8.	METODOLOGIA Y ACTIVIDADES	47
8.1.	Estructura Metodológica	47
8.2.	Metodología de Acción - Participación.....	47
8.3.	Enfoque Acción participación.....	48
9.	RECURSOS HUMANOS	57
10.	RECURSOS FINANCIEROS	58
11.	CRONOGRAMA.....	67
12.	EVALUACIÓN Y MÉTODOS	68
13.	RESULTADOS/HALLAZGOS/LOGROS VITALES.....	70
14.	CONCLUSIONES	74
15.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	77
16.	ANEXOS	81

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Planificación Global	52
Tabla 2: FASE I Observacion, Toma de datos y Análisis	53
Tabla 3: FASE II Intervención y Ejecución	54
Tabla 4. FASE III Evaluacion, seguimiento y muestra final	56
Tabla 5. Matriz de Evaluación del Proyecto Transformando la Gestión Pedagógica a través del Trabajo Colaborativo”	69
Tabla 6. Tabulación De La Entrevista Diagnostica	83
Tabla 7. Tabulación de la Observación de la Práctica Pedagógica.	87
Tabla 8. Tabulación De La Evaluacion De Desempeño	92
Tabla 9. Tabulacion de Datos Encuesta Padres	98

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Entrevista Diagnostica.....	81
Anexo B. Observación De La Práctica Pedagógica.....	85
Anexo C. Evaluación De Desempeño	90
Anexo D. Encuesta de Satisfacción del cliente (Programa de Atención Integral a la Primera Infancia – Padres Usuarios Modalidad Institucional).....	97
Anexo E. Esquema De Actividades	100
Anexo F. Esquema Elaboración Del Producto Final (Revista Pedagógica)	101
Anexo G. Evidencias Fotograficas De Los Encuentros	102
Anexo H. Producto Final Revista Pedagógica	107

PRESENTACIÓN

El siguiente documento recopila la propuesta de intervención frente a una problemática presentada en la Unidades de servicio a la Primera Infancia en el municipio de Dosquebradas, en donde prima la calidad de la atención, identificándose en el área pedagógica falencias a la hora de construir e innovar en las practicas educativas, después de delimitar la problemática y cuestionar los por que frente a la situación se amerita una intervención donde se establece una estrategia de trabajo en equipo con el fin de reflexionar, acerca de la cualificación interna bajo los principios del trabajo colaborativo.

Después de documentarse el equipo investigador y socializar aspectos de los lineamientos en la Atención a la primera Infancia con el fin de establecer las condiciones idóneas de calidad para la prestación de servicio en la modalidad institucional con el grupo interinstitucional se propone actividades puntuales con el fin modificar conductas, suscitar reflexiones frente a sus proyectos de vida, orientar acerca del concepto y prácticas de estrategias colaborativas pertinentes en su labor pedagógica y como pueden innovar dentro de sus prácticas pedagógicas a la vez que cualifican los instrumentos utilizados en el interior de la unidad y que recopilan la información pertinente del quehacer pedagógico y de los procesos que adelantan con los niños y las niñas.

Finalmente con el fin de armonizar y motivar dicha transformación se propone recopilar las experiencias significativas de su labor pedagógica, donde se evidencia el resultado de las metas propuestas al inicio del proyecto, dicha recopilación consiste en la construcción de una revista pedagógica; una antología de sus vivencias personales y las experiencias significativas con los niños y las niñas, en donde se resalta no solo su labor, sino que permite poner la luz de otras entidades prestadoras de servicio a la Primera infancia el trabajo cualificado adelantado por las madres comunitarias que transitarón a docentes en los Centros de Desarrollo Infantil en Dosquebradas.

1. TITULO

**FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO
COLABORATIVO EN EL CENTRO DE DESARROLLO EMAUS**

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación surge de la problemática encontrada dentro de una institución en la modalidad de la Atención de Educación Inicial en el marco de la estrategia de Cero a Siempre como lo son los Centros de Desarrollo Infantil, concebidos como instituciones dirigidas a atender y promover un desarrollo integral, *“Con la participación de profesionales idóneos en temas relacionados con los diferentes componentes de la atención integral, responsables de gestionar las condiciones materiales que hacen efectivos todos los derechos de los niños y niñas en primera infancia”*. MEN, Lineamientos de la primera infancia. 2012, p. 12

Para la conformación de los Centros de Desarrollo Infantil fueron reubicados diversos Hogares comunitarios en un espacio amplio con diferentes condiciones estructurales para así cualificar y mejorar la Atención Integral a los niños y niñas menores de seis años, que era una meta a corto plazo de la Estrategia de Cero a Siempre; el personal que labora dentro de la Institución fue seleccionado directamente por Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el cual identificó en cada uno de los aspirantes características y habilidades cercanas al perfil propuesto por los lineamientos nacionales, posibilitando en su momento, y gracias al convenio ICBF - SENA capacitar a las madres comunitarias, quienes obtuvieron el título de Técnico en la Atención Integral a la Primera Infancia el cual aportó competencias relacionadas con el cuidado y la Atención Integral de los niños y niñas hasta los seis años.

Al realizar un análisis del Centro de Desarrollo Infantil EMAUS se observa que la Institución posee las características de una organización dirigida a potenciar el desarrollo integral de la primera infancia, con un concepto amplio acerca de calidad; pero debido a diferentes supervisiones tanto por la entidad operadora y por el ICBF, se advierten logros parcialmente obtenidos frente a la gestión pedagógica, ya que al reconocer el potencial de los individuos que realizan la labor de enseñanza y aprendizaje, estos no se encuentran dando un cien por ciento de

su capacidad, afectando la calidad del servicio, lo que lleva a presumir algunas causas que conllevan a esta situación.

Gracias a la autoevaluación realizada por la entidad operadora COASOBIEN se detecta diferentes causas que el equipo investigador organiza a través de la técnica de causa y efecto, también llamada espina de pescado, en la que se abordan diferentes categorías y las posibles causas y efectos del problema detectado en la autoevaluación institucional; las categorías obtenidas se consolidan en: Incentivos al trabajador, Apoyo Interinstitucional, Remuneración salarial, Desarrollo de Competencias e Identidad Institucional.

Según el análisis realizado con la técnica de la espina de pescado se puede determinar que las causas relacionadas con el bajo rendimiento del talento humano en la Gestión Pedagógica, es la falta de incentivos a los trabajadores del CDI, quienes laboran en jornadas extensas de lunes a viernes en un horario de nueve horas diarias, en las que se encuentra desempeñando su labor, diligenciado la información de los beneficiarios en este caso los niños y las niñas, realizando atención personalizada a los padres y asistiendo a reuniones de carácter obligatorio fuera del horario laboral, ocasionando tensión, apatía y hasta frustración, sin recibir durante la jornada diferentes elogios, incentivos o congratulaciones por su desempeño, solamente los recibidos de forma verbal que hace el jefe inmediato o los padres de familia, desconociendo que *“el capital humano constituye actualmente uno de los factores determinantes para la obtención de valor agregado, este valor se potencia cuando el conocimiento se coloca en función del logro de los objetivos de la organización.”* (Hernández y Martí, 2006, p.2)

Dentro de las problemáticas más puntuales de la Institución se evidenció la falta de apoyo interinstitucional y por consiguiente, la ausencia de recursos físicos, humanos y financieros, es notorio el poco acompañamiento que la institución recibe por parte de entidades externas que le permita mejorar la calidad educativa, como lo afirma Rodríguez y Valderrama (2011) al

involucrar dichas entidades se permite reflexionar y analizar todos los procesos internos y externos que se dan en la institución, pero en este caso, este ideal no ocurre.

Esta es una de las situaciones que afecta la política de calidad ya que no se evidencia la articulación del apoyo al talento humano cualificando las acciones para alcanzar un verdadero impacto y así fortalecer las competencias de los niños y las niñas; de la misma manera no se tiene la garantía de sostener presupuestalmente dichas acciones para que el mejoramiento de la calidad sea continuo, ya que los profesionales a contratar no permanecen dentro de la institución por mucho tiempo.

Otra de las situaciones que han generado un bajo rendimiento en los niveles de calidad de la institución es la ausencia de oportunidades de capacitación y formación al equipo de talento humano, donde generan dificultades para fortalecer sus conocimientos y experiencias; de igual forma se dificulta el cuestionamiento personal de su quehacer pedagógico y abrirse a espacios de interacción y participación; *“La formación y las competencias institucionales son estrategias eficaces para contribuir y enfrentar desde lo educativo las exigencias propias del nuevo milenio”*(Figel 2009, pag 34)

La institución educativa CDI EMAUS esta evidentemente en desventaja con otras instituciones ya que no cuenta con las oportunidades de formación que le permitan estar al nivel de los lineamientos y estándares propuestos; de igual manera se evidencia en los actores institucionales poca motivación para capacitarse y por consiguiente, las acciones pedagógicas son básicas y poco eficaces, llegando a asumirse que no se cuenta con la suficiente apropiación de los referentes teóricos y conceptuales acerca de la prestación del servicio

La remuneración salarial no es acorde a los perfiles. Además de la dificultad que genera la poca participación en los procesos de formación al talento humano, el CDI Emaús ha visto obligada a dejar ir profesionales con un buen desempeño, aptitud y compromiso por la carencia de garantías salariales, donde no se reconocen de manera optima sus habilidades y resultados puesto que la administración financiera no cuenta con la suficiente cobertura para satisfacer las expectativas y necesidades de su equipo humano; contrariamente, el plantel educativo exige la utilización de tiempo extracurricular para algunas actividades de exigencia institucional, tiempo que no es remunerado económicamente

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador (Agüero, 2002, p. 2).

Por último, estimando la identidad institucional de los Centros de Desarrollo Infantil contenidos en el Plan Operativo para la Atención Integral (2013), guía que proyecta como el eje central para el desarrollo de las modalidades de Atención de la Primera Infancia en el marco de la Estrategia de cero a siempre en donde se encuentra los lineamientos conceptuales y metodológicos del sentido y propósito del servicio de la modalidad, encarando a todos los integrantes a la apropiación de estos elementos conceptuales y metodológicos que hacen posible que el equipo interdisciplinario realice y gestione las condiciones materiales para hacer efectivos todos los derechos de los niños y niñas en primera infancia; por lo cual, si el equipo interdisciplinario no se apropia de tales conceptos, participa y diseña actividades institucionales en pro de mejorar la calidad del servicio, desvían el propósito y sentido de existir del centro de desarrollo.

Es así como al examinar las diferentes causas arrojadas en la autoevaluación el equipo investigador considera necesario abordar diferentes causas interdependientes basadas en los antecedentes, motivos o razones para proponer una investigación que permita validar el por qué del bajo rendimiento en el área pedagógica en el Centro de Desarrollo Infantil EMAUS , situación problema que está afectando la calidad académica de la prestación del servicio de la

institución, siendo esta una dificultad identificada para ser superada por el Gerente Educativo conlleva a postular la pregunta problémica, fundamento del equipo investigador para proponer un plan metodológico con miras a la resolución del problema.

3. CARACTERIZACIÓN DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

La ley 1098 del 2006 de Infancia y Adolescencia estableció la obligación a los y las Gobernantes de los ámbitos nacional, departamental y municipal, de liderar el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas dirigidas a todos los niños, niñas y adolescentes, en materia de primera infancia, la misma ley exige dar pleno alcance a lo establecido en el artículo 29, que define el derecho al desarrollo integral en quienes se encuentra este ciclo vital.

En respuesta de ello el documento CONPES 109 de 2007 constituye un importante paso en la definición de la Política Nacional de Primera Infancia que cuatro años después amerita ser actualizada y proyectada a más largo plazo, consecuentemente con la apuesta propósitos y la prioridad que tiene la Primera Infancia en Colombia, y desarrollarse en los territorios de forma tal que sea desde estos escenarios donde logren materializarse los propósitos y la prioridad que tiene la atención integral.

La Estrategia “De Cero a Siempre” surge de la necesidad de fortalecer esta política y de acompañar a los departamentos y municipios en su labor de incluirla como aspecto fundamental de su desarrollo territorial; para ello, la estrategia pretende generar acuerdos frente a lo que significa el desarrollo integral de la Primera Infancia y sus implicaciones en términos de la atención universal que debe alcanzarse; igualmente, busca trabajar con los gobiernos locales en el establecimiento de las condiciones institucionales y financieras que hagan posible sostener en el largo plazo, las acciones requeridas para hacer efectiva la garantía de los derechos de los niños y niñas durante sus primeros años.

En correspondencia con lo anterior, para consolidar la política de la primera infancia en los territorios, se hizo necesario que los planes de desarrollo en los departamentos y municipios,

asumieran y especificaran lineamientos básicos en relación con la Atención Integral a la Primera Infancia, respaldados por recursos económicos que dieran viabilidad a las acciones a emprender.

De Cero a Siempre es una estrategia nacional dirigida a promover y garantizar el Desarrollo Infantil Temprano de los niños y niñas en Primera Infancia, a través de un trabajo unificado e intersectorial, el cual, desde una perspectiva de derechos, articula todos los planes, programas y acciones que desarrolla el país, entre sus objetivos esta garantizar el cumplimiento de los derechos de las niñas y niños en primera infancia, definir una política pública de largo plazo que oriente al país en materia de sostenibilidad técnica y financiera, universalización de la atención y fortalecimiento de los territorios, garantizar la pertinencia y calidad en la atención integral a la primera infancia, articulando acciones desde antes de la concepción, hasta la transición hacia la educación formal, sensibilizar y movilizar a toda la sociedad colombiana con el propósito de transformar las concepciones y formas de relación con los niños y niñas más pequeños, hacer visible y fortalecer a la familia como actor fundamental en el desarrollo infantil temprano.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar tiene como objetivo, articular políticas y líneas de acción para la Atención Integral a los Niños y Niñas menores de cinco años en los territorios, diseñando e implementando programas, lineamientos, estándares y rutas que incidan en la garantía de los derechos de la Primera Infancia de acuerdo a las características socio culturales del país y la normatividad vigente en corresponsabilidad con la familia, la comunidad y el Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Para ubicar los aspectos particulares de los centros de entornos de Modalidad Institucional que actualmente operan y hacia los cuales van direccionados los procesos, se parte del conocimiento de aspectos relacionados con el departamento de Risaralda, en el cual se encuentra el municipio de Dosquebradas

El Municipio de Dosquebradas tiene una población total de 197.300 habitantes distribuidos en 12 comunas integradas por 200 barrios a nivel urbano y dos corregimientos con 33 veredas.

Según el DANE el 96% de la población se encuentra ubicada en zona Urbana, mientras que el 4% se encuentra en la zona rural; Cuenta con 358 personas de origen indígena y 8940 afro colombianos; en cuanto al número de hogares, el municipio de Dosquebradas cuenta con un total de 46.375 hogares de los cuales 44145 corresponden a la cabecera y 2230 al sector rural. De este total 5355 tienen por lo menos una persona viviendo en el exterior, lo cual corresponde al 11.5% del total de hogares, 5256 urbanos y 99 hogares en rural (DANE 2005).

Dosquebradas presenta un NBI para la zona urbana de 10.6% y 25.1% rural y tiene el 29% de la población de 3 años en adelante que no se atiende en programas de atención integral. El 37.3% de la población sisbenizada está clasificada en nivel 1 el 48.3%, en nivel 2 el 14.3%, en nivel 3 el 0,1%, igual porcentaje en nivel 4, 5 y 6 es de 0,1

En el municipio de Dosquebradas cuenta con tres centros de desarrollo entre estos está el centro de desarrollo infantil Emaús en la carrera 20 calle 70 Avenida Molinos, el centro de desarrollo cuenta con grandes espacios para la recreación y el sano esparcimiento del niños y las niñas; la dirección del centro de desarrollo está a cargo de la cooperativa multiactiva de hogares comunitarios COOASOBIEN y con el apoyo y supervisión del ICBF el cual es pionero en el nuevo proyecto De Cero a Siempre programa que actualmente funciona en el centro de desarrollo Emaús.

La cooperativa de hogares comunitarios de Bienestar “COOASOBIEN”, nace hace 21 años, dirigiendo sus esfuerzos iniciales hacia las madres comunitarias, fortaleciendo y apoyando su trabajo en los aspectos de nutrición y cuidado, durante su trayectoria ha ido creciendo tanto en

cobertura como en calidad y eficiencia, a partir de la implementación de programas dirigidos a la población en condición de mayor vulnerabilidad a nivel socioeconómico.

Coasobien, en coherencia con las políticas públicas de primera infancia, pensando en potenciar verdaderos procesos de desarrollo integral y atendiendo a las necesidades de los niños, niñas y familias, en especial de aquellas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad en los diversos sectores poblacionales, ha venido adelantando acciones de formación dirigidas a la primera infancia, orientadas a fortalecer y cualificar el trabajo de las madres comunitarias en el componente pedagógico aportándoles, desde la educación no formal elementos relacionados con la importancia de articular la lúdica en los procesos de planeación, ejecución y evaluación, promoviendo el desarrollo integral y garantizando el derecho a la felicidad a partir del disfrute; así mismo motivándolas a hacer de nuestros niños y niñas seres creativos, permitiéndoles soñar y enseñándoles a transformar sus sueños en realidad, contribuyendo en la atención de necesidades en salud, nutrición, educación, recreación y capacitación, que permitan garantizar el reconocimiento y respeto por los derechos de nuestra niñez y privilegiar espacios de convivencia y fortalecimiento familiar, respondiendo con ello a su filosofía institucional de cobertura, calidad, eficiencia, equidad y a los principios éticos, pedagógicos, epistemológicos institucionales.

El sector de Emaús cuenta con importantes sitios de atención a la comunidad como puesto de salud, colegios, escuelas, iglesias y canchas de fútbol, de igual manera cuenta con el programa nacional casa de justicia; el centro de desarrollo cuenta con 84 niños y niñas de edades comprendidas entre 2 y 5 años, cuyas familias comúnmente pertenecen a extractos 1, 2 y 3, cuenta con un personal capacitado para la atención a las necesidades de los niños tanto pedagógicas, psicológicas y alimentarias, además de laborar 2 auxiliares pedagógicas, 2 auxiliares de cocina y una auxiliar del aseo, de igual manera 5 docentes con un perfil profesional de 1 licenciada en lengua castellana y Técnicas en Atención a la Primera Infancia asesoradas

conjuntamente por una profesional en el área de pedagogía infantil como coordinadora del proceso y un psicólogo familiar.

El grupo atendido está comprendido entre 48,8 % masculino y 51,2 % femenino, de los cuales 82 son de nacionalidad Colombiana y 2 son de procedencia Española, el 6 % de la población ha sido víctima de desplazamiento forzado u otro hecho victimizante entre las características propias de la población se reflejan que en un 51 % de la población vive en casa arrendada el 27 % en casa propia, el 17% casa familiar y 4 % en concesión, los núcleos familiares son compuestos de a 2 a 4 integrantes en un 59,5 % de la población atendida y el 39,3 % está comprendida de 5 a 8 integrantes, esto quiere decir que un gran porcentaje de las familias de la población atiende en el CDI Emaús, son familias extensas. Entre las cuales generalmente laboran entre 1 y 2 integrantes de cada familia esto equivale al 89,9% de las familias de la población atendida y como consecuencia genera una carga económica en unos pocos integrantes de la familia en la mayoría de los casos papá y mamá. (Plan Operativo de Atención Integral POAI Emaus 2014)¹

Teniendo en cuenta la información anterior, el cuidado de los niños y niñas está a cargo de hermanos, abuelos, tíos y primos delegando la responsabilidad de crianza y cuidado a terceros que como consecuencia genera descuido o sobreprotección porque sus padres son los encargados de generar los recursos económicos; entre las características físicas de los niños y niñas beneficiarios se evidencia cierto grado de integridad, porque sus padres priorizan sobre el sustento económico dedicando su mayor parte del tiempo a laborar, dejando de lado el acompañamiento de los procesos de aprendizaje de los niños y niñas y el fortalecimiento de lazos familiares los cuales implementan la norma y el límite.

¹ Cada Unidad de Servicio o Institución de Atención Integral a la Primera Infancia en el marco de la Educación Inicial debe estructurar y construir su propio POAI a partir de las recomendaciones o lineamientos nacionales concebidos en la Guía Orientadora No. 1. "Diseño e implementación del plan operativo para la atención integral - POAI Modalidades de Educación Inicial en el marco de una Atención Integral para la Primera Infancia"

4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incrementar la calidad en los procesos pedagógicos del Centro de Desarrollo Emaus, a partir de una estrategia que involucre el equipo de trabajo y le proporcione a su vez una identidad institucional?

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Incrementar la calidad de la Gestión pedagógica del Centro de Desarrollo Emaus a través de las estrategias colaborativas desarrolladas por el talento humano que permitan consolidar una identidad institucional

5.2. Objetivos Especificos

- Diagnosticar las causas y los procesos y gestión del área docente para identificar las fortalezas, intereses y necesidades.
- Elaborar un plan de mejoramiento que permita estimular el desempeño del equipo de talento humano del centro de desarrollo infantil Emaús.
- Ejecutar las acciones de mejora con el equipo institucional con el propósito de mejorar la calidad de las prácticas dentro del CDI Emaús.

6. JUSTIFICACIÓN

Los desafíos del mundo globalizado y la sociedad del conocimiento son para Miryam Ochoa Decana de Educación y editora del periódico Al Tablero del Ministerio de Educación Nacional responsables de exigir a los rectores y maestros en ejercicio un sin fin de demandas y expectativas con el propósito de fortalecer los espacios educativos dentro y fuera del aula.

Es así donde se ubica uno de los grandes problemas, por los que los retos que se le plantean a la educación no son sólo de naturaleza administrativa o financiera, ni se resuelven en el corto plazo; los aumentos en la cobertura se pueden contar numéricamente y mostrar incrementos importantes mes a mes y semestre a semestre; sin embargo, los cambios en las prácticas pedagógicas en las competencias profesionales de los maestros, son una condición sine qua non para la transformación del aprendizaje de los estudiantes; para cumplir con estos retos se requiere de un trabajo hombro a hombro entre el Ministerio de Educación, las Secretarías de Educación, los centros de formación de maestros, los padres y madres de familia y los propios maestros.

El fortalecimiento institucional es sin lugar a dudas uno de los componentes más importantes dentro de un contexto educativo, la necesidad de fortalecer las prácticas en el aula son un reto importante en una institución, permitiendo implementar varias estrategias de atención que permitan alcanzar el objetivo propuesto, el trabajo colaborativo como estrategia metodológica plantea el cuestionamiento a la comunidad educativa con relación a ¿Quiénes somos? ¿Qué queremos? ¿A dónde vamos? En general, pretende recuperar y resignificar el sentido de pertenencia que en la institución se ha visto perdido o degradado.

La importancia de incentivar y generar espacios de identidad institucional surgen por la necesidad de obtener un rasgo distintivo, cambiar la forma como se ve la institución, como se

autoreconoce y a su vez, permite identificar y articular de manera integral, el proceso desarrollado para con los niños y niñas al interior de la modalidad de Cero a Siempre.

Un proceso continuo y permanente de interacciones y relaciones sociales de calidad, oportunas y pertinentes que posibilitan a los niños y las niñas potenciar sus capacidades y adquirir competencias para la vida, en función de un desarrollo pleno que propicie su constitución como sujetos de derechos. Esto implica realizar un cuidado y acompañamiento afectuoso e inteligente del crecimiento y desarrollo de los niños y las niñas, en ambientes de socialización sanos y seguros para que logren aprendizajes de calidad que como resultado se obtiene un fortalecimiento institucional. (MEN, Desarrollo infantil y competencias en la Primera Infancia, 2014, p.8)

Bajo esta consideración el trabajo colaborativo posibilita la búsqueda de sistemas de valores e ideas de igual forma permite dar una mirada global de la temporalidad de la institución en un paralelo donde se observa cómo era, como es y cómo será la institución dentro de un proyecto de fortalecimiento; estas interrogantes permiten definir conceptos claros y necesarios como ¿Quiénes hemos sido hasta el momento? ¿Quiénes somos? Y ¿Quiénes queremos ser? interrogantes que llevan a otro nivel cognitivo de reflexión y análisis para así identificar falencias, fortalezas y debilidades dando como resultado; generar nuevas ideas de mejoramiento en la institución.

En este orden de ideas es necesario plantear nuevas estrategias de participación que permitan mejorar los niveles de atención de las instituciones educativas, es por ello que se toman los proyectos de investigación como los derroteros principales y necesarios para aplicarse en un contexto educativo.

Es pues la investigación en la educación un abanico grande de oportunidades de indagación sobre cómo se construyen los discursos y se ejecutan las practicas educativas ya que son fundamentales para evaluar y analizar las causas de las falencias dentro y fuera de la institución.

Dentro de la política de primera infancia el Ministerio de Educación Nacional ha venido adelantando varios procesos de atención con el propósito de fortalecer las prácticas educativas en las instituciones de atención de los niños y las niñas de cero a cinco años con la estrategia de Cero a siempre, buscando mejorar los procesos de gestión de la calidad que se deben emprender e implementar para promover el desarrollo de capacidades que permitan al talento humano de la educación inicial generar acciones oportunas, pertinentes y de calidad.

El fortalecimiento institucional en la primera infancia se plantea como las condiciones, capacidades, habilidades y actuaciones requeridas a nivel individual y de las modalidades educación inicial que busca garantizar que su gestión administrativa, pedagógica y de operación, incida con calidad, oportunidad, eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo integral de los niños y las niñas.

Dentro del fortalecimiento institucional la necesidad de cualificar al talento humano es uno de los componentes y enfoques principales para mejorar los procesos dentro de las instituciones educativas en este caso en la primera infancia, los referentes técnicos para la educación inicial elaboradas y estructuradas por el Ministerio de Educación Nacional plantean en su guía 19 llamada “Cualificación del talento humano que trabaja con la primera infancia” fortalecer esos ambientes educativos que se le brindan a los niños y niñas de nuestro país.

La cualificación del talento humano que trabaja por y con la primera infancia tiene como sentido el fortalecimiento y transformación de las prácticas y saberes de los diferentes actores que tienen responsabilidad en la promoción del desarrollo integral de las niñas y los niños en los primeros años de vida. (MEN, 2014, pag 72).

La preocupación de mejorar los espacios de atención y protección de los niños y niñas de nuestro país llevaron al Ministerio de Educación Nacional a pensar en estrategias de cualificación de los actores responsables de esta población, es por ello que como lo menciona la Guía 19 de los referentes técnicos estos actores tienen la responsabilidad del desarrollo integral de los niños y niñas en sus primeros años de vida.

La diferencia entre modelo educativo del grado formal y el modelo de atención a la primera infancia se genera en que este último se orienta las realizaciones de los niños y las niñas, en la preparación para la vida basada en sus mismos intereses y necesidades.

La cualificación del talento humano constituye un proceso permanente y de largo plazo que se orienta a incrementar la calidad de las acciones que llevan a cabo los diferentes actores que trabajan con la primera infancia en los diversos contextos en los cuales tiene lugar la atención, con el fin de garantizar las realizaciones de las niñas y los niños (MEN, 2014, p.16).

Las experiencias significativas que los niños y niñas puedan vivir se debe a la formación y creación de espacios educativos significativos que los responsables puedan potencializar y crear a través de sus propios conceptos y experiencias, las personas que trabajan con la primera infancia actualizan y amplían sus conocimientos resignifican y movilizan sus creencias concepciones y saberes para fortalecer sus capacidades y practicas cotidianas mejorando en un campo de acción determinado.

La cualificación del talento humano no se reduce a capacitaciones puntuales o procesos instruccionales destinados a difusión de información sobre la primera infancia sino que constituye un proceso permanente de resignificación y reorientación de las formas de relación con las niñas y los niños (Ministerio de Educación, 2014, p. 17)

Es así como la cualificación del talento humano va mas allá del otorgamiento de certificaciones o títulos, su sentido es que los diferentes actores que trabajan con y para la primera infancia lleven a cabo acciones cada vez más intencionadas en función de promover el desarrollo infantil; por todo lo anterior y con fundamento en las problemáticas identificadas en el planteamiento del problema, es necesario intervenir en la modalidad a través del fortalecimiento institucional del programa de Atención Integral a la Primera Infancia, en donde el equipo investigador en formación dentro de la Especialización en Gerencia Educativa pretende explorar las herramientas necesarias para orientar y fortalecer los componentes del servicio de Educación Inicial en el marco de la Atención Integral dentro y fuera del Centro de Desarrollo, tomando como referencia los conceptos antes mencionados que sentarían las bases para proyecto de investigación e intervención que se propone.

7. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Es importante resaltar que el fortalecimiento institucional se encuentra en la mira de mejorar la calidad de las instituciones en la modalidad de la Educación Inicial como un atributo necesario para enfrentar los cambios de la sociedad postmoderna, sociedad que se encuentra en permanente desarrollo, para lo cual se hace necesario hacer un recorrido sobre los aspectos que circulan alrededor de la investigación, con el fin de orientar el camino a seguir.

7.1. La Educación Inicial

Concebida como un proceso en el cual se brinda a los niños y niñas, interacciones, experiencias, relaciones de calidad que puedan impactar en ellos de forma asertiva y contribuyan a la adopción y generación de capacidades y de las habilidades necesarias para las etapas próximas de su vida; más allá de la preparación para la transición a la etapa escolar, es la adquisición de valores y bases para la vida misma.

7.1.1. Importancia de la Educación Inicial.

Teniendo en cuenta que los primeros años de vida de los niños y las niñas son fundamentales para el resto de la vida apoyados en un sinnúmero de pensamientos, teorías e investigaciones, las cuales apuntan a brindarle al menor las condiciones necesarias para un desarrollo integral; dentro de este último concepto cualifica la nutrición adecuada, la buena salud y el agua potable, las cuales se verán reflejas en las etapas futuras del niño, en el momento de ingresar a la etapa escolar, durante ella y así mismo en su adolescencia en la que se busca el desarrollo adecuado de la autonomía al momento de elegir el camino hacia su desarrollo individual y social congruente en las apuestas políticas y legales de la Constitución colombiana y de la Ley General de Educación.

Es por ello que el Estado en calidad de corresponsabilidad debe propiciar en sus alcances dichas posibilidades teniendo claro el camino a seguir a partir de brindar a las familias las herramientas necesarias tales como capacitación, subsidios condicionados, centros de apoyo, Centros de Desarrollo Infantil, parques sociales, e infantiles con el fin de reducir la pobreza extrema, aumentar los niveles académicos y sociales de los estudiantes, proyectar desde la niñez seres competentes y productivos para el país.

7.1.2. Fundamentos de la Educación Inicial

La Educación inicial pensada e imaginada por diferentes intelectuales basados en sus estudios coincidieron en que la etapa fundamental para la adquisición de las bases para la vida se adquirirían en los primeros años de vida y esta debía originarse en espacios intencionados con la capacidad de despertar el interés, el conocimiento y la adquisición de como lo expresa Froebel en su discurso al recomendar la construcción de espacios infantiles para que la actividad creadora fuese espontánea y a la vez involucrara el ser del niño.

Desde otros pensamientos más actuales Freinet en su propuesta de Escuela Nueva traspasaba los límites estructurales de la escuela e imaginaba el espacio abierto como la posibilidad de encontrar al niño con el conocimiento de una forma natural y apoyados en los planteamientos de Reggio Emilia (1998) se apoyan los preceptos de los alcances que busca La Educación Inicial al compartir elementos en común tales como el respeto por el niño, sus derechos, capacidades y potencial; el reconocimiento protagónico, auténtico y significativo del niño en sus propios procesos de aprendizaje, las docentes en calidad de estudiantes, investigadores y facilitadores de los procesos de enseñanza de los niños, el rescate e importancia del medio ambiente para el proceso de aprendizaje y la importancia de las relaciones entre la comunidad educativa como pieza clave para la prestación de calidad y oportuna a los niños y las niñas.

Desde la fundamentación psicopedagógica la Educación inicial reconoce como los niños y las niñas poseen saberes los cuales han sido desarrollados con anterioridad en los espacios familiares y los mismos bases para sus saberes futuros como lo sustenta Ausbel (1918) en su teoría de la Asimilación Cognoscitiva, así mismo dentro de los espacios de la modalidad Institucional de Atención a la primera Infancia el Proyecto Educativo Comunitario (PEC) ha sido la base para sustentar los proyectos pedagógicos individuales propuestos por la Guía Orientadora para la Implementación del POAI apoyados en la psicología culturista de Vigostky y Piaget.

Es de precisar como la concepción de la Educación Inicial ha tomado fuerza en el país gracias a las influencias de la UNESCO por modificar los planes decenales con el fin de garantizar a la primera infancia la Atención Integral en el marco de la Estrategia de cero a siempre iniciada desde el diciembre del 2007 gracias al CONPES 109 en donde se destaco:

Fortalecer y aumentar las coberturas de educación inicial en sus modalidades de atención integral en los entornos comunitario, familiar e institucional; garantizando su sostenibilidad financiera y promover prácticas socioculturales y educativas, que potencien el desarrollo integral de los niños y niñas menores de 6 años.

Para alcanzar estos objetivos el Ministerio de Educación en convenio con ICBF se aliaron para poder cualificar los espacios de atención a los niños y las niñas, de igual manera presentar los fundamentos conceptuales, operativos y seguimiento para cumplir con los más altos niveles de calidad.

7.2. La Atención Integral en la Educación Inicial

Se refiere a la Atención Integral proporcionada a los niños y las niñas en sus primeros años en los cuales son sujetos de derechos y deberes, reconociendo sus capacidades para hacer parte de la vida y la sociedad, a través de las experiencias e interacciones sociales que se presentan en una etapa inicial tanto con los adultos cercanos a él como con sus pares, convirtiéndose en protagonistas de su propio desarrollo, con capacidades, gustos, preferencias, cualidades, ritmos y estilos que los hacen únicos, singulares y diferentes.

En donde es necesario concebir el Desarrollo Integral como un proceso de interacciones y experiencias que le permiten al niño receptionar, comprender y transformar el mundo que lo rodea, teniendo presente que el desarrollo no sucede de forma lineal, secuencial o acumulativo sino que se presenta ascendente, circular y prescriptiva, en donde el niño es protagonista activo de éste, gracias a los contextos en los cuales se desenvuelve, lo cual le permite identificar, asociar y reflexionar acerca de los sucesos que suceden en su entorno y la vez lo afectan a él. Visto desde otra óptica, el Desarrollo Integral es:

Un proceso de transformaciones y cambios que posibiliten la aparición de comportamientos novedosos y ordenados, los cuales se generan a través del tiempo y a partir de la propia actividad de los niños y las niñas, de su capacidad para organizar por si mismos las experiencias y la afirmación que de ellas derivan. (Comisión Intersectorial para la Atención a la Primera infancia, pag. 23. 2013).²

Por tal razón se considera que los centros de Atención integral son entornos estructurados con el fin de proporcionar a los niños y las niñas espacios en los que puedan recibir atención adecuada en el marco de la Estrategia de Cero a Siempre, dando cumplimiento a los cuatro componentes de la Atención Integral que compromete la Ley 1098 del 2006 en su artículo 29.

La primera infancia es un ciclo vital en la que se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano... en donde son derechos impostergables, la atención en salud y

² Comisión Intersectorial para la Atención Integral a la Primera Infancia conformada por el Ministerio de Salud, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Cultura, Departamento de Planeación (DNP), Departamento para la Prosperidad Social (DPS) y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar mediante Decreto 4875 del 2011

nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra peligros físicos y la educación inicial. (MEN 2015)

Existen unos componentes de la atención requiere que todos los adultos cercanos al menor se comprometan para asegurar el cumplimiento de los derechos de los niños y las niñas que subyacen de las realizaciones y las atenciones de acuerdo al cumplimiento e implementación a la RIA, la Ruta Integral de Atenciones; instrumento que sirve de referente para orientar al territorio y demás actores responsables de la implementación de la estrategia de la Atención Integral en la Primera infancia, como el conjunto de acciones que permitan garantizar el pleno desarrollo de los niños y las niñas, en donde las realizaciones son concebidas como las condiciones y estados en la vida de cada niño y niña que hacen posible su desarrollo integral.

De allí que las atenciones pertinentes a la materialización de las propuestas contenidas en la Estrategia de Cero a Siempre, buscan en los centros de Desarrollo verificar en la mayor cantidad las atenciones correspondientes al ciclo de vida al cual se presta el servicio dentro de la modalidad con el fin de garantizar el desarrollo pleno y armonioso del individuo, estableciendo como estructurantes de la Atención Integral; el cuidado y crianza; la salud, la alimentación y la nutrición ; la educación inicial; la recreación, el ejercicio de la ciudadanía y la participación, los cuales pueden darse en diferentes entornos; hogar, salud, educativo y espacio público.

Refiriendo el espacio educativo como el contexto donde se desarrollan acciones intencionadas para potenciar el desarrollo Integral de los niños orientadas por un personal idóneo y capacitado dirigida a la población menor de cinco años; La educación Inicial se diversifica a través de las modalidades institucional y familiar, la primera comunidad educativa en donde los niños y las niñas aprenden a vivir juntos, a conocer, querer, respetar a los demás, mientras interiorizan normas básicas de convivencia, en un escenario de múltiples experiencias e interacciones, donde las prácticas se desarrollan en base a las características de los niños y las niñas teniendo en cuenta sus necesidades, intereses y su contexto teniendo en cuenta las orientaciones pedagógicas

y actividades rectoras a desarrollarse dentro de la modalidad como lo es el juego, la exploración del medio, el arte y la literatura. (Ministerio de Educación Nacional, 2014).

7.3. Modalidades de la Educación Inicial

Las modalidades de atención se encuentran dividida en dos tipos la familiar y la institucional; la educación inicial familiar es aquella que se dirige a mujeres gestantes, lactantes y niños y niñas hasta los dos años de edad, la modalidad busca promover el desarrollo integral desde la concepción hasta los seis años los cuales nos pueden acceder a los espacios institucionales debido su ubicación geográfica o a la focalización de la población de atención en cuanto a la edad, así mismo el objetivo de la modalidad es fortalecer las familias en cuanto al acompañamiento y crianza para ello se desarrolla al interior de los encuentros con las familias, actividades pedagógicas que permiten afianzar los procesos desarrollados al interior del núcleo familiar, fortaleciendo a los padres de familia como agentes educativos mientras se fortalecen los vínculos afectivos.

Así mismo se cuenta con encuentros educativos en el hogar en el cual el profesional a cargo de la modalidad o grupo de familias se desplaza hasta el domicilio de la familia con el fin de acompañar a la familia en los procesos de cuidado y crianza de los niños y niñas de acuerdo a la planeación de actividades mensuales, los encuentros educativos grupales se realizan en espacios con la dotación, disponibilidad de recursos y ambientación necesaria para facilitar los procesos interactivos entre el maestro o agente educativo y las madres e hijos, durante estos encuentros se buscan fortalecer las prácticas de crianza mientras se orientan el desarrollo de habilidades en los niños propias de su edad, en el marco de las orientaciones pedagógicas

La modalidad Institucional se encuentra orientada a la atención entre dos y cinco años o hasta el momento del ingreso al preescolar del menor, genéricamente conocida como CDI (centros de

Desarrollo Infantil), en donde se busca brindar una Atención integral bajo los estructurantes de la Estrategia; el cual cuenta con un proyecto pedagógico dinámico y flexible que permite orientar las prácticas de las maestras y el personal cualitativo con el fin de planear, organizar y ejecutar acciones intencionadas para lograr los objetivos propuestos en la educación de los niños y las niñas en la primera infancia; ahora bien el grupo de atención directa con los infantes que labora dentro de la institución anteriormente mencionado cuenta con las características idóneas y profesionales para su labor en relación al proceso de cualificación, apropiarse de las intencionalidades de la educación inicial y lo que significa la Atención de calidad dentro de la modalidad, para ello

El talento humano del CDI reflexiona y apropia las intencionalidades e identidades de la Educación Inicial para construir y enriquecer permanente el proyecto pedagógico en el cual se plantean las apuestas pedagógicas en relación con las formas de cuidado, promoción, acompañamiento y seguimiento al desarrollo integral de las niñas y los niños, así como las maneras de trabajar conjuntamente con las familias y/o cuidadores. (Ministerio de Educación, 2014).

Lo que establece que las prácticas realizadas para con los niños y las niñas al interior de los establecimientos deben considerarse como insumos para fortalecer el proyecto pedagógico a través de la socialización de las experiencias, de los irs y venires en los procesos de enseñanza y aprendizaje, con el fin de resignificar el quehacer pedagógico permitiendo que el maestro alcance un nivel de reflexión como lo refiere Zambrano (2005) el ser pedagogo se encuentra en la reflexión, en el ver, que tiene lugar entre la práctica reflexiva y la practica sociocultural.

El trabajo pedagógico se desarrolla al interior de las instituciones se caracteriza por responder a las necesidades de los niños y las niñas donde los actores del trabajo pedagógico organizan planean el ambiente, seleccionan los recursos, establecen y discriminan las interacciones y las experiencias que sean significativas con el fin de contribuir al desarrollo integral de los menores.

Así mismo cuentan con el espacio y la infraestructura para la atención adecuada de la población en condiciones de salubridad y dotación para ejecutar las acciones intencionadas y planeadas organizados en grupos según características de desarrollo, estilos y ritmos de aprendizaje en un horario de atención completa en el cual se cuenta con un grupo interdisciplinario idóneo acorde a las condiciones de calidad requeridas de acuerdo a los estándares para el talento humano; los cuales trabajan de forma mancomunada para la verificación de las atenciones de acuerdo a la Ruta de Atención Integral donde en forma conjunta buscan materializar las atenciones necesarias para contribuir con el desarrollo integral, de igual manera contribuir en las prácticas de cuidado y crianza acompañando a las familias usuarias, orientando los procesos de formación que se realizan al interior de la familia basados en el amor, el buen trato y la responsabilidad parental como un compromiso de vida.

La responsabilidad parental es, además, la obligación inherente a la orientación, cuidado, acompañamiento y crianza de los niños, las niñas y los adolescentes durante el proceso de formación. Esto incluye la responsabilidad compartida y solidaria del padre y la madre para asegurarse que los niños, las niñas y los adolescentes puedan lograr el máximo nivel de satisfacción de sus derechos. En ningún caso el ejercicio de la responsabilidad parental puede conllevar violencia, física, psicológica o actos que impidan el ejercicio de sus derechos. (Artículo 14, Ley 1098 de 2006)

7.4. Sistema de Gestión de calidad para la Modalidad de Educación Inicial

De acuerdo a la estrategia de Atención Integral para la primera infancia es crucial que todas las modalidades se desempeñarse al cien por ciento en mira del mejoramiento continuo teniendo claro que el sistema de calidad; “Es un conjunto de normas, procesos y procedimientos interrelacionados, los cuales se gerencian y administran de forma ordenada” (Comisión Intersectorial para la Atención a la Primera Infancia, 2013, pag 264); para lo cual se establecen dentro de la organización de la prestación del servicio de Educación inicial la gestión de las modalidades en seis componentes con el fin de asegurar la calidad en la prestación del servicio.

Con el fin de asegurar la calidad dentro de las modalidades se tienen en cuenta ejercicios flexibles que permitan asegurar la pertinencia y la prestación del servicio en cuanto a calidad en

dichos componentes, teniendo en cuenta no solo las características de los niños y las niñas sino también el contexto demográfico donde se desarrolla la modalidad, respondiendo a la vez a los estándares de calidad establecidos por los lineamientos legales para la prestación de calidad, donde Muñoz (2007) hace referencia a los elementos cruciales del sistema educativo en el momento de hablar de coherencia, es por ello que la modalidad tiene presente no solo el mapa, sino la diversidad cultural, los cambios, sus constantes transformaciones realidades latentes que permiten efectuar las gestiones educativas con coherencia y pertinencia.

7.4.1. Componente familia, comunidad y redes sociales

Visto dicho componente como la integración de fuerzas entre el territorio, la institución y la familia bajo los vínculos de la confianza y solidaridad y la necesidad de consolidar redes para la garantía de la ejecución de las atenciones en la primera infancia; así mismo posibilitar que las familias tengan voz y participen activamente en los procesos, planes y decisiones que tengan relación con el desarrollo integral de sus hijos e hijas, mientras se realizan acompañamientos familiares para la orientación en cuanto a cuidado, desarrollo de los niños y las niñas en el entorno familiar y pautas de crianza, es por ello que la modalidad institucional en el marco de la Educación inicial desempeña la función de formación, asesoría y acompañamiento a las familias o cuidadores, con el fin de fortalecer la familia en su rol de cuidado y crianza.

7.4.2. Componente Salud y Nutrición

En las modalidades de Atención integral la salud y nutrición se visualizan como las condiciones nutricionales para mantener la condición adecuada de los niños y las niñas que puedan afectar su pleno desarrollo, por lo cual se tiene presente como los primeros años de vida son fundamentales para los años posteriores permitiendo que sea en la primera infancia donde el menor adquiera hábitos de vida saludables en cuanto a la alimentación balanceada, la actividad física y acciones de auto cuidado que permitan reducir la posibilidad de contraer enfermedades,

así mismo la verificación el acceso y el ejercicio de los derechos a seguridad social y a todos los servicios que puedan prestarle desde la gestación.

7.4.3. Componente Proceso Pedagógico

Teniendo presente que la Educación inicial es un derecho más de los niños el cual busca “Potenciar y promover el desarrollo de los menores de forma armónica e integral a través de interacciones y relaciones de calidad oportunas y pertinentes que contribuyan a la formación de sujetos de derechos” (Ministerio de Educación, 2014). Invita a todos los actores encargados de impartirla a reconocer la primera infancia como el momento oportuno para planear y ejecutar actividades que busquen generar en los niños habilidades para la vida más no para la Educación formal, es por ello que a partir de reconocer los intereses, saberes y necesidades de los niños busca generar acciones pedagógicas en el marco de un proyecto educativo.

Proyecto que requiere de una transformación continua a partir de las reflexiones pedagógicas que permitan identificar las acciones acertadas y desacertadas en los procesos de enseñanza y aprendizaje, resaltando la labor pedagógica en el marco de la Educación Inicial como una práctica social que busca formar niños y niñas para la vida, donde el objeto de la pedagogía como lo afirma Morales (2005) “*Está constituido por los procesos de formación cuando estos se emprenden de manera consciente e intencionada y sus propósitos orientan la constitución de teorías, conceptos, modelos y métodos para cualificar la enseñanza y el aprendizaje*”; en la mira de resignificar las prácticas en los procesos de aprendizajes de los niños y las niñas y volcar nuevamente a los maestros a la innovación, el uso de las herramientas tecnológicas entre otras, y llevar a los niños y niñas a la participación significativa, autentica y protagónica.³

³ El protagonismo permite retomar la condición de sujeto y actor del niño, de su derecho a la opinión, a tener voz, a participar en todo aquello que le concierne. Pero se trata de un protagonismo que debe constituir también un modo de vida, un estilo, una concepción de la vida en sociedad, de las relaciones. (Instituto de Bienestar Familiar, 2013: 29)

7.4.4. Componente Talento Humano

El talento humano que labora dentro del Centro de Desarrollo es el encargado de orientar y encaminar los procesos pedagógicos, administrativos y de servicios los cuales de forma conjunta trabajan para que se materialice la gestión de calidad pertinente en la institución; es concerniente puntualizar que el personal debe encontrarse en formación y cualificación constante para desempeñar de forma asertiva su papel dentro de la organización, teniendo en cuenta sus experiencias, saberes, conocimientos y formación para la contribución del cumplimiento de las atenciones.

El personal que interactúa con los niños y niñas de forma directa o de forma esporádica como lo hace el personal del área psicosocial y nutricional para preservar la condición de idoneidad implica mantener en cualificación constante para el *“fortalecimiento de sus prácticas laborales en la atención de los niños y las niñas, actualizando, ampliando y resignificando las concepciones, creencias y saberes que influyen en la promoción del desarrollo integral”* (Comisión Intersectorial para la atención Integral, 2013, p. 262-263)

7.4.5. Componentes ambientes educativos y protectores

Hace referencia a la dotación y distribución de la infraestructura, el inmobiliario y el material que permiten las interacciones en las actividades pedagógicas, haciendo referencia a la acción intencionada del maestro, pedagogo o agente educativo el cual debe gestionar, organizar y ambientar el espacio con el fin de que este posibilite la experiencia y el contacto en el medio físico y social con el fin de reconocerlos, darle las función que su saber y contexto le indique, por tal razón este debe posibilitar seguridad y a la vez estimular la atención, percepción por lo cual deben ser suficientes y pertinentes.

Así mismo debe resaltar que los espacios deben además cumplir las funciones múltiples requeridas a la atención de la modalidad en la búsqueda de propiciar a las familias espacios de interacción y aprendizaje consecuentes al acompañamiento realizado dentro de la modalidad para acompañar los procesos familiares.

7.4.6. Componente Proceso Administrativo y de Gestión

Este componente hace referencia a la gestión administrativa que se realiza al interior de la modalidad con el fin de cumplir los estándares de calidad propuestos por los lineamientos donde la modalidad a su vez se encuentra en mejora continua, para ello dentro de los procesos administrativos se pretende que las modalidades adquieran una identidad frente a las propuestas de las políticas sociales; gerenciar el talento humano bajo un clima de respeto, solidaridad y cooperación y así se comprometan con el servicio que prestan, además de organizar y actualizar la información relevante a la prestación del servicio, es importante resaltar los procesos de gestión organizacional que propende:

- (i) Estrategia: Identificar las actividades o acciones que den soluciones y tiendan a apoyar el desarrollo integral de la primera infancia, teniendo en cuenta las características del entorno en la que se encuentra.
- (ii) Apropiación: socializar y generar en la comunidad, las familias y el talento humano de las modalidades, la relevancia de llevar a cabo las actividades identificadas en la estrategia
- (iii) Estructura: identificar y fijar liderazgos, roles y responsabilidades en el talento humano de las modalidades para promover cooperación con esfuerzos dirigidos hacia el cumplimiento de metas
- (iv) Ejecución: tomar decisiones adecuadas y oportunas, fomentar la mejora y obtener los resultados esperados
- (v) Seguimiento y evaluación: revisar y valorar los avances, las dificultades, las fortalezas y las posibilidades de mejora. (Ministerio de Educación Inicial, 2014: 31)

Este componente a su vez plantea el uso adecuado de los recursos para garantizar la prestación de la calidad del servicio bajo las acciones de planeación, organización, ejecución,

seguimiento, evaluación y control en la mira de fortalecer constantemente las unidades de servicio para mantener la calidad hacia la atención.

7.5. Cualificación y motivación del Talento humano que trabaja con Primera Infancia

La cualificación del talento humano que trabaja con primera infancia se enfoca en fortalecer esas prácticas cotidianas y saberes de los diferentes actores que tienen la responsabilidad en la promoción del desarrollo integral de las niñas y los niños en los primeros años de vida, la cualificación involucra a los equipos de trabajo que median en los procesos de diseño y aplicación de los planes y programas para la atención integral a la primera infancia; estos equipos tienen la responsabilidad de realizar un acompañamiento técnico, seguimiento, evaluación y supervisión de todos los procesos desarrollados en relación a la atención de los niños y las niñas.

Los procesos de cualificación de los actores que trabajan con la primera infancia responden así a la necesidad de armonizar las prácticas de gestión y de atención con los marcos de política y los horizontes de comprensión con los cuales cuenta el país sobre el desarrollo infantil con la importancia de incorporar nuevos conocimientos y a su vez responder a la necesidad de armonizar las prácticas de gestión y de atención con los marcos de política y los horizontes de comprensión con los cuales cuenta el país sobre el desarrollo infantil.

Las prácticas de atención integral a la primera infancia que se han construido desde hace muchos años han respondido a diferentes momentos históricos y sociales, las concepciones y saberes que subyacen a dichas prácticas deben ser abordados de manera explícita a través de los procesos de cualificación del talento humano de modo que resignifiquen con los desafíos del desarrollo integral a la primera infancia.

Es así como la cualificación y fortalecimiento del talento humano constituye un proceso educativo intencionado que genera condiciones para la reflexión de los diferentes actores que trabajan con la primera infancia sobre sus prácticas y saberes.

Consecuentemente la pluralidad de experiencias y saberes de los actores que participan en los procesos de cualificación constituye un recurso educativo de enorme riqueza para todas y todos a partir del cual se pueden forjar nuevas comprensiones y marcos de acción colectivos para el trabajo con las niñas y los niños; el proceso de cualificar al talento humano no es más que:

Un proceso estructurado en el que las personas actualiza y amplían sus conocimientos, resignifican y movilizan sus creencias, imaginarios, concepciones y saberes para fortalecer sus capacidades y practicas cotidianas con el propósito de mejorar en un campo de acción determinado". (Ministerio de Educación Nacional, 2014, p. 15).

La cualificación del talento humano que trabaja con la primera infancia se distancia de aquellos enfoques educativos que se centran en la transmisión de información, es por ello que se pretende fortalecer todas las áreas de acción dentro de los procesos de atención a la primera infancia que permita trascender e innovar en las practicas de relación en los niños y las niñas.

Los procesos de cualificación deben permitir que las y los participantes puedan alternar de manera permanente la acción con la reflexión, la teoría con la práctica bajo la idea de que los actores que participan en este proceso de cualificación se constituyen al mismo tiempo en generadores de acciones tendientes a aportar soluciones a su contexto y en generadores de conocimiento sobre las acciones que llevan a cabo.

La complejidad de los problemas que caracterizan a las prácticas de gestión y de atención integral a la primera infancia y la diversidad de profesionales que se requieren para realizarlas los procesos de cualificación deben responder a la pluralidad y heterogeneidad de situaciones y

contextos de atención y de gestión con el fin de que los distintos saberes y experiencias se conviertan en recursos de aprendizaje que se ponen en juego para comprender los problemas y actuar frente a ellos.

Los procesos de cualificación deben realizarse de manera continua de tal forma que se asegure la permanente interacción entre las prácticas y los procesos de construcción de conocimiento.

Es así como se espera que los diferentes actores reconozcan otras posibilidades de relación con los niños y con las niñas que partan de su reconocimiento como sujetos de derechos y que dialoguen con sus diferentes formas de ser, habitar y comprender. (Ministerio de educación nacional, 2014, p. 18)

Una de las propuestas planteadas por el documento número 19 del Ministerio de Educación Nacional llamado “Cualificación del talento humano que trabaja con primera infancia” propone que para alcanzar estos objetivos de fortalecimiento de los actores principales de la atención de los niños y las niñas; en primer lugar se creen espacios de reconocimiento de las mismas prácticas que a diario realizan con los niños y las niñas, es decir que se propicien espacios de socialización, comunicación y reflexión de las experiencias y saberes de los diferentes responsables no solo de la atención sino también de las políticas públicas, a lo largo de este proceso el MEN ha propuesto concertar unas mesas de primera infancia que se desarrollen en cada municipio para trabajar en la construcción de una política pública que permita el accionar de todos en conjunto por y para la primera infancia.

Con el fin de sensibilizar e informar a los equipos de las Secretarías de Educación certificadas, sobre la importancia de la Educación Inicial como línea estratégica misional del Ministerio de Educación Nacional, se está implementando la estrategia "1,2,3, por la educación inicial me la juego esta vez", liderada por la Dirección de Primera Infancia.(Ministerio de Educación Nacional, 2014.)

El Departamento de Risaralda es uno de los departamentos piloto de la construcción de la Ruta de Atención Integral RIA esta estrategia buscó socializar y posicionar los conceptos básicos

del lineamiento de educación inicial y así ayudar a fortalecer el rol de los delegados de Primera Infancia en las Secretarías de Educación certificadas; la estrategia se formuló de una forma flexible para adaptarse a los contextos y necesidades de los territorios.

Cada uno de los funcionarios y funcionarias pudo participar en la construcción e implementación de la estrategia como re-editor y protagonista de las actividades y herramientas de comunicación propuestas. La estrategia se implementó en 5 diferentes fases, así: La fase inicial de la estrategia que sirvió como momento de preparación para la implementación. Dos acciones puntuales se utilizaron en esta fase: 1. La presentación de la estrategia durante el Encuentro Nacional de Delegados de Primera Infancia, 26 y 27 de octubre de 2013; y una teleconferencia, liderada por Ana Beatriz Cárdenas, Directora de Primera Infancia.

En la segunda fase se buscó generar un ambiente de inquietud y curiosidad sobre la educación inicial. Para esto se utilizaron diferentes piezas como correos masivos, adhesivos y pendones, que se ubicaron en espacios estratégicos de las Secretarías. Cada una de estas piezas contenía preguntas claves realizadas por los "Poderosos voceros": niños y niñas de primera infancia, los protagonistas de la estrategia.

7.6. Fortalecimiento Institucional en las modalidades de la Educación Inicial

Al hablar del fortalecimiento institucional al interior de la modalidad compromete al talento humano a organizarse, comprometerse y dirigirse a una serie de acciones intencionadas y coherentes entre la misión institucional, la estructura organizativa, en donde encausan los recursos pertinentes, los actores en un tiempo establecido para mejorar la calidad institucional.

7.6.1. Características del fortalecimiento institucional

Dentro de las características del fortalecimiento institucional se encuentra el reconocer a los niños y las niñas de la modalidad como sujetos activos de sus propios procesos por lo cual las acciones a relizar deben estar dirigidas a consolidar la calidad en la prestación del servicio; así mismo reconoce el desarrollo de las capacidades de los actores involucrados que se encuentra en evolución y transformación de la cotidianidad; reconoce los espacios en común para dar a conocer los lineamientos, la comprensión de los fundamentos técnicos, políticos y conceptuales referentes al sentido de la educación inicial; finalmente permite apropiarse el concepto de calidad a través de la resignificación de las prácticas institucionales y a generación de capacidades crítico-reflexivas.

La calidad como un proceso dinámico, que se construye de manera permanente y contextualizada, dirigido a garantizar y promover el desarrollo armónico e integral de las niñas y los niños a través de acciones planificadas, continuas y permanentes encaminadas a asegurar que en cada uno de los escenarios donde son atendidos y en los que transcurre su vida, existan las condiciones humanas, materiales y sociales que lo hagan posible (Ministerio de Educación, 2014)

Es así como el fortalecimiento institucional está orientado a fomentar la cultura del mejoramiento continuo basado en la capacidad de gestión para que cada una de las modalidades identifique al interior de sus unidades, las fortalezas y las falencias con el fin de establecer acciones en cuanto a la mejora para así avanzar en las diferentes gestiones en forma transversal dentro de la modalidad caracterizadas por ser oportunas, eficaces, eficientes y efectivas; basado en estas características se busca que las unidades de servicio entren a agenciarse⁴ desarrollar capacidades para el fortalecimiento institucional enmarcadas en capacidad efectiva para garantizar el buen funcionamiento, fundamentado en los lineamientos institucionales, en donde los actores responsables de los procesos para con los niños y las niñas tengan claridad y comprensión frente a los procesos desarrollados de acuerdo a la RIA y las realizaciones definidas en relación con los derechos de los niños y las niñas y adopten su rol como generadores

⁴ De acuerdo con (SEN, 2000), la libertad de agencia se refiere a la capacidad de actuar y generar cambios por sí mismo, desde la valoración de las razones por las cuales se opta por dicha acción. (Ministerio de Educación citando a SEN, 1994)

de experiencias e interacciones para la potenciación de destrezas para la adquisición de nuevas habilidades.

Dentro de las capacidades para fortalecer las unidades es el ejercicio de la resignificación de las prácticas, a través del ejercicio permanente de valorar lo realizado, identificar los logros alcanzados y proponerse de forma autónoma nuevas metas para el futuro realizando una apropiación significativa de los elementos conceptuales, vivenciales para tomar decisiones, realizar cambios y generar condiciones óptimas para la atención de los niños y las niñas; generar este tipo de proceso crítico reflexivo genera la capacidad de autonomía.

7.6.2. El trabajo colaborativo como estrategia para el Fortalecimiento Institucional

El trabajo colaborativo es una técnica que:

Se refiere a la actividad que efectúan pequeños grupos, durante el inicio de la actividad y al interior del grupo, los integrantes intercambian información, tanto la que activan (conocimientos previos), como la que investigan. Posteriormente trabajan en la tarea propuesta hasta que han concluido y comprendido a fondo todos los conceptos de la temática abordada, aprendiendo así a través de la cooperación". (Glinz, 2005, p.1)

Igual que los procesos que se desarrollan dentro de un aula de clase como lo plantea el autor es necesario generar actividades grupales donde necesariamente se intercambie información y se vea obligado a compartir conocimientos previos, estos conocimientos son indispensables y necesarios para partir y encaminar los objetivos hacia la meta.

Haciendo uso del pensamiento crítico y la creatividad, el trabajo en grupo es muy diferente del trabajo en grupo, ningún trabajo en la actualidad se basa exclusivamente en el esfuerzo individual, el éxito se basa en desarrollar trabajos colaborativos y multidisciplinarios.

El concepto sinergia significa a su vez que el producto del esfuerzo conjunto organizado e integrado y motivado reporta mucho más que el trabajo aislado de cada una de las mismas personas, busca quienes pueden funcionar mejor en colectivo y en diferentes roles para dar mejores resultados; en donde el integrante de un equipo debe convertirse en un “colaborador” que sepa moldearse y adaptarse a un colectivo de igual forma que sepa cuáles son sus talentos y sus debilidades que deben ser complementadas por su equipo, de manera individual el colaborador debe dominar las competencias que demanda una tarea encomendada, tener la capacidad de resolver los problemas que se presentan de forma crítica y creativa, sobreponer los intereses del equipo antes que los propios y poseer grandes habilidades interpersonales siendo la comunicación la más importante en aptitud de apertura.

El colaborador necesita a muchos de su especie para desenvolverse, el equipo está obligado a debatir como se va a ejecutar el proyecto y se piense mas allá de adoptar un plan de acción, se desarrolle trabajo o respuestas comunes luego de discutir en pares o en grupo más grandes, responsabilidades compartidas, trascendentales del contenido, si se logro organizarse para entregar un trabajo colaborativo hubo sinergia si hubo sinergia el resultado es valioso.

El trabajo colaborativo es el aporte que una persona hace a sus compañeros de equipo en cuanto a experiencias, comentarios, sugerencias y reflexiones, para ello se debe crear unos entornos de aprendizaje ya que los convierte en aprendizajes muy significativos puesto que se retroalimenta con los comentarios y aportes de los demás miembros del grupo.

Dentro de las estrategias que favorecen la vivencia de un trabajo esta la mejoría de la comunicación o interacción entre los participantes, promover foros de discusión y la creación de espacios de dialogo intencionado.

“Para que un grupo sea cooperativo, en el grupo debe existir una interdependencia positiva bien definida y los integrantes tienen que fomentar el aprendizaje y éxito de cada uno cara a cara, hacer que todos y cada uno sea individual y personalmente responsable por su parte equitativa de la

carga de trabajo, usar habilidades interpersonales y en grupos pequeños correctamente y recapacitar (o procesar) cuán eficaz es su trabajo colectivo. Estos cinco componentes esenciales hacen que el aprendizaje en grupos pequeños sea realmente cooperativo” (Johnson, et al, 1995, p.36).

Es importante resaltar el trabajo colaborativo como herramienta de participación y acción dentro de todos los procesos a desarrollarse dentro de una institución educativa, en donde el gerente educativo debe propiciar espacios de interacción y participación dinámica para que toda la comunidad en general pueda entrar a participar y a partir de allí tener una perspectiva diferente del objetivo no solo individual si no común, los espacios de participación conjunta son enfocados al mejoramiento institucional.

8. METODOLOGIA Y ACTIVIDADES

La investigación a implementarse es de Enfoque Cualitativo, en tanto busca interpretar los fenómenos recurrentes en el Centro de Desarrollo Infantil Emaus, específicamente en el área pedagógica, donde a través de un proceso interactivo entre el grupo investigador y los sujetos investigados, se pretende identificar las fortalezas, las falencias y las necesidades del grupo interdisciplinario de la institución con el fin de mejorar las prácticas de enseñanza y aprendizaje desarrolladas al interior.

8.1. Estructura Metodológica

El proyecto a realizarse utilizara una metodología acción participación de educación en la línea de calidad educativa y la sublínea de educación inicial para la primera infancia en Colombia mediado por; practicas pedagógicas de aprendizaje, socialización y educación inicial en defensa y protección de la niñez, Ministerio de educación. Documento 10. (2009).

8.2. Metodología de Acción - Participación

El proyecto se encaminó a través de diferentes herramientas dispuestas en el método de investigación-acción-participativa, con el fin de identificar dentro de la población a trabajar características comunes y aspectos fundamentales para el alcance de los objetivos en una problemática real de necesidad, capacidad y recurso; estos elementos ordenados en: organización, diseño, ejecución de acciones y conciencia crítica a partir de; reflexión pedagógica, conocimiento y participación con la correlación de intereses entre el ámbito profesional y los agentes activos de comunidad-institución-familia, en razón de acciones para el cambio. En esta línea Briones (1995) afirma:

Es así como la investigación resalta las fases de acción-participación en; técnicas tales como la observación, trabajo colectivo, talleres focalizados reflexivos, los relatos bibliográficos,

recuperación de antecedentes, estrategias para obtener información relevante, con el uso de instrumentos en: diario de campo, entrevistas, encuestas, sociogramas, cuestionarios, reuniones entre otros... donde el investigador es facilitador y recopilador de información cualitativa o interpretativa para visualizar y comprender la realidad social, referido con; López, Jiménez, Sanmiguel (1987) que describen esta metodología como *“Una clase de investigación cualitativa, en la cual su audiencia toma parte en: la elaboración de diseño, la ejecución, la elaboración del informe final y en la realización de los resultados de ella obtenidos”* (231).

Todo indica en la metodología acción- participación la calidad educativa a partir del enfoque sociocultural previsto para mejorar las condiciones del enseñanza y aprendizaje dentro del sistema educativo con una mentalidad abierta al cambio en ideas renovadas de ambientes confiables y motivadores en pro de la sociedad, López, Jiménez, Sanmiguel (1987) consideran; *“Se trata pues, de intentar un nuevo análisis de acto de enseñar, de reexaminar su significado aportando una nueva luz sobre su aspecto social, sobre las transformaciones dinámicas que puedan proporcionar tanto al grupo escolar como al individuo”*. (p.7)

Dentro de la misma la investigación acción participación la educación inicial en la primera infancia da al niño y la niña un nuevo estatus social como centro del aprendizaje para la transformación socio cultural, por esto es fundamental fortalecer diferentes aspectos que perduraran para toda su vida en ese aparte se remite al Ministerio de Educación, Documento diez; *“La atención, el cuidado y una educación de buena calidad son factores determinantes para que los procesos físicos, sociales, emocionales cognitivos se desenvuelvan apropiadamente y contribuyan a ampliar las opciones de los niños a lo largo de su vida”*. (p.8).

8.3. Enfoque Acción participación

La indagación realizada por las investigadoras del proyecto utiliza el enfoque acción participación mediante un método de estudio y acción de tipo cualitativo que busca obtener

resultados fiables y útiles para mejorar situaciones colectivas, basando la investigación en la participación de los propios colectivos a investigar.

Así mismo la investigación etnográfica tiene como propósito la obtención de la manera más exacta de la información, que permita reconstruir teorías y esquemas que respondan a la cultura, organización de grupos sociales y las comunidades dentro de sus contextos. (Niño, 2011, p. 36)

Es por ello que la población a la que se busca impactar son las docentes del centro de desarrollo Emaus del municipio Dosquebradas el cual fue tomado como muestra no parabolística en donde los individuos presentan características comunes, convergen en el problema planteado y los objetivos propuestos, inicialmente están diseñados para beneficiar la población.

La propuesta de la intervención a desarrollarse parte de la realidad de un problema que busca favorecer los espacios de cualificación del personal, en el cual se reencuentre con su labor dentro de la institución a medida que se construye una identidad colectiva entre el grupo interdisciplinar al cual pertenece, para así a partir del trabajo colaborativo puedan innovar, mejorar y resignificar las prácticas educativas, empoderando al maestro de sus estatus dentro de la primera infancia.

En la Fase I se habla de la realización de análisis cualitativos a la hora de la implementación de técnicas para la recolección de información como lo será la entrevista a realizar con las docentes con el fin de evidenciar el nivel de apropiación acerca de los elementos metodológicos y conceptuales del POAI del Centro de Desarrollo, así mismo evidenciar la aplicación de los discursos oficiales de los lineamientos técnicos nacionales que especifican la modalidad de la atención (ver anexo A)

Otra técnica a utilizar será la observación de la docente la cual será realizada bajo el instructivo del instrumento institucional para verificar el desarrollo de la práctica que permitirá visualizar el empoderamiento del quehacer pedagógico de la maestra y el uso de las nuevas tendencias pedagógicas desarrolladas en el aula en el momento en que se realiza las observaciones de campo. (Ver anexo B)

Otro instrumento de soporte investigativo será la evaluación de desempeño realizada por las coordinadoras de los Centros de Desarrollo a las docentes y el personal interdisciplinario la cual permitirá en porcentajes evidenciar el nivel de desempeño desarrollado cada tres meses y en este caso el final del año. (Ver Anexo C)

Finalmente las tres técnicas e instrumentos permitirán asegurar la validez y la credibilidad de la investigación y posteriormente el desarrollo del proyecto a través de la arte de la triangulación, como lo manifiesta Niño (2011) en su texto:

La triangulación permite una visión del problema desde varios ángulos y posiciones, en la medida en que se confronta la información sobre determinado tema y problema con la información extraída de diversas fuentes, producidas por la aplicación de varias técnicas y la obtenida de varios investigadores (p. 31)

Así mismo se cuenta con el acceso a la documentación oficial de la Institución; Guías Operativas, Proyectos comunitarios, Documentos emanados por el Ministerio, y el POAI, los cuales serán analizados para poder confrontar las prácticas pedagógicas y el ideal a la prestación del servicio educativo en el nivel “Educación Inicial”; con la elaboración del Plan de mejoramiento culminaría la fase uno donde se realiza el cronograma de actividades que proponen unas estrategias de acción que pretende minimizar los resultados negativos generados a partir de la evaluación.

En la segunda fase se desarrolla la sensibilización del personal a través de la propuesta “proyecto de vida” buscando una significativa reflexión y registro de identidad personal para buscar una transformación del pensamiento; posteriormente a través de la estrategia de sensibilización del personal en relación a: “Cual es mi papel en la institución” se busca generar reflexión y posterior registro del nivel de identidad institucional con el objetivo de crear una real y verdadera transformación del pensamiento; el desarrollo de estrategias colaborativas como herramienta de participación y búsqueda de resultados conjuntos y resolución conjunta de conflictos, buscando generar espacios de interacción y socialización que obligue a generar trabajo en equipo.

En la tercera fase se programa la construcción de instrumentos pedagógicos que permitan indicar y medir el nivel de calidad y a partir de allí crear y ejecutar los instrumentos de participación, con la aplicación de encuesta a padres, niños y docentes se realiza el análisis y evaluación de la perspectiva de los usuarios buscando registrar sus voces y perspectivas de la institución seguido con el proceso se realiza una coevaluación del grupo interdisciplinario y posteriormente el Análisis y evaluación del desempeño con el objetivo de verificar la cualificación del personal.

Como resultado del proceso de intervención se finaliza con la creación de la revista pedagógica y la construcción y elaboración del resultado de la investigación que es la evidencia real de todas las prácticas pedagógicas desarrolladas en este proceso de investigación.

Se realiza el análisis cuantitativo basado en estudios estadísticos arrojados por las técnicas e instrumentos antes mencionados los cuales serán sistematizados y analizados fluctuando datos precisos cuantitativos del método etnográfico; las técnicas de Acción – participación tendrán lugar en la primera y la tercera fase, permitiendo validar el antes y el después del proyecto de la siguiente forma:

Tabla 1. Matriz de Planificación Global

PROYECTO	FASE	FECHAS	ACTIVIDADES
TRANSFORMANDO LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO	FASE I Evaluando las prácticas pedagógicas	Julio – 6 Diciembre del 2014	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Entrevista diagnóstica al personal CDI Emaus ↳ Observación de las prácticas pedagógicas ↳ Evaluación de desempeño ↳ Tabulación de la información ↳ Elaboración del Plan de mejoramiento
	FASE II En la onda del trabajo colaborativo	14 de Noviembre al 15 de Diciembre del 2014 Enero a Marzo del 2015	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Sensibilización del personal “proyecto de vida” ↳ Sensibilización del personal “Cual es mi papel en la institución” ↳ Desarrollo de estrategias colaborativas ↳ Construcción de instrumentos pedagógicos
	FASE III Resignificando la educación inicial.	Abril a Junio del 2015	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Aplicación de encuesta a padres, niños y docentes ↳ Tabulación de la información ↳ Coevaluación del grupo interdisciplinario ↳ Creación de la revista pedagógica

Tabla 2: FASE I Observacion, Toma de datos y Análisis

PROCEDIMIENTOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Interrogación oral	Entrevistas	Se realizara Entrevista a la maestras del Centro de Desarrollo Infantil para verificar su dominio frente al discursos oficiales de los lineamientos técnicos nacionales que especifican la modalidad de la atención, para asi identificar sus forlaezas y conocimiento del objeto de la prestación del servicio (Ver Anexo A)
Observación	No participante	<p>Observacion de la práctica: Documento institucional con el cual se busca contrastar del discurso pedagógico con la práctica, visualizar el empoderamiento del quehacer pedagógico de la maestra y el uso de las nuevas tendencias pedagógicas desarrolladas en el aula en el momento en que se realiza las observaciones de campo acompañadas de observaciones realizadas por la coordinadora</p> <p>Este documento se convertirá de insumo para la técnica de triangulación con el fin de observar desde el punto de vista práctico las fortalezas, debilidades de la pracica pedagógica . (Ver anexo B)</p>
Interrogación escrita	Encuesta	Evaluación de desempeño; documento oficial el cual se realiza por las coordinadoras de los Centros de Desarrollo a las docentes y el personal interdisciplinario la cual permitirá en porcentajes evidenciar el nivel de desempeño desarrollado cada

		tres meses y en este caso el final del año.
Investigación documental	Lectura de documentos	La institución proporciono los documentos necesarios para documentar la caracterización a partir de los documentos oficiales como el POAI, El proyecto pedagógico, identificando los lineamientos que aplica ICBF dentro de la modalidad institucional.

Tabla 3: FASE II Intervención y Ejecución

PROCEDIMIENTOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Indagación sobre el tema	Fundamentación epistemológica Investigaciones sobre el tema. Recolección y clasificación de datos	Análisis de documento: poner a consideración los referentes bibliográficos dentro de grados de coherencia y claridad con los objetivos del proyecto. Internet: exploración y relación de teorías colaborativas para la apropiación del proyecto Soporte práctico y teórico: intervención de otras instancias con objetivos similares para la construcción de documentos institucionales
Interacción social	Observación sistemática	Estaciones cooperativas actividades deportivas con fines reflexivos Dibujos y carteleras elaboradas con las docentes con el fin de reflexionar acerca de su papel dentro de la institución. Reflexión pedagógica: interacción dentro del grupo interdisciplinario para evidenciar la

		colaboración significativa a través de sus proyectos institucionales
Construcción y Ejecución del proyecto	Socialización del tema Trabajo grupal Análisis de documento. Unificación de criterios	<p>Observación: registro de conductas de la comprensión temática a través de las reflexiones y realtos bibliograficos</p> <p>Actas de los encuentros: formalización de actividades planificadas y progresos frente a la construcción de formatos institucionales</p> <p>Diseño de esquema: cuadros de elaboración para la interpretación con dominio y claridad a partir de la organización de las practicas, alcances, limitaciones</p> <p>Informes: recolección de datos a partir del hacer de los niños y niñas en el procedimiento practico del proyecto pedagogico</p>
Dominio de praxis	Interrogatorio oral Mesas redonda Pruebas de ejecución Informe	<p>Exposición de tema y debate: empoderamiento de necesidad, argumentación y propiedad discursiva frente a planteamiento del proyecto.</p> <p>Discusión y conversación; aplicación de los discursos oficiales en los dicursos cotidianos de las docentes</p>

Tabla 4. FASE III Evaluacion, seguimiento y muestra final

<p>Evaluación y retroalimentación general del proyecto</p>	<p>Permanente Dinámica activa, participativa Cualitativa. Cuantitativa.</p>	<p>Autoevaluación: habilidades individuales de significación con los objetivos propuestos a través de la Guía de seguimiento a la práctica pedagógica</p> <p>Coevaluación: Práctica del trabajo colaborativo que permite identificar en equipo, las fortalezas, las falencias y las actividades a mejorar</p> <p>Heteroevaluación: Resultados a través de visiones distintas de la capacidad de los integrantes del grupo interdisciplinario</p> <p>Publicación de resultados: Como resultado del proceso de intervención se finaliza con la creación de la revista pedagógica en que se evidencia real de todas las prácticas pedagógicas desarrolladas en este proceso de investigación y permitan ser utilizadas por otros agentes educativos para cualificarse</p>
--	---	--

9. RECURSOS HUMANOS

Teniendo en cuenta las áreas de formación, la experiencia laboral y los perfiles profesionales del los integrantes del equipo, se definen los roles y las funciones que cada uno desempeñará durante el desarrollo de las tres fases del proyecto:

- ✓ María Isabel Orozco Arboleda (Gerente del proyecto):

Licenciada en Pedagogía Infantil (U. del Tolima)

Docente en el Hogar Infantil Vecinal La Badea

Funciones:

- Gerenciar la estructuración, diseño e implementación del proyecto
- Administrar los recursos financieros, materiales, herramientas y equipos necesarios para la implementación del proyecto.
- Controlar y evaluar el proyecto, en cada una de sus fases de desarrollo.
- Diseño y elaboración de Revista Pedagógica

- ✓ Luz Dary Galeano Cardozo (Gerente del proyecto):

Licenciada en Pedagogía Infantil (U. del Tolima)

Coordinadora Pedagógica del Centro de Desarrollo Emaus y Saturno

Funciones:

- Animar y coordinar el talento humano que compone el equipo del trabajo.
- Gerenciar la estructuración, diseño e implementación del proyecto
- Coordinar la logística de la implementación del proyecto.
- Gestionar los procesos de formación de los actores que participan del proyecto.

10. RECURSOS FINANCIEROS

10.1. Presupuesto Global por fuentes de financiación

RUBROS	FUENTES		TOTAL
	TRANSFORMANDO LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO		
	Recurrentes	No Recurrentes	
PERSONAL	\$2'400.000	\$300.000	\$2'700.000
EQUIPOS	\$2'360.000	\$30.000	\$2'390.000
SOFTWARE		\$1'396.000	\$1'396.000
MATERIALES Y SUMINISTROS	\$267.500	\$290.800	\$558.300
SALIDAS DE CAMPO		\$120.000	\$120.000
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		\$81.999	\$81.999
PUBLICACIONES Y PATENTES		1'632.000	1'632.000
SERVICIOS TECNICOS	\$60.000		\$60.000
VIAJES		\$150.000	\$150.000
CONSTRUCCIONES			
MANTENIMIENTO			
TOTAL	\$4'820.000	3'975.800	8'795.800

10.2. Presupuesto Global de la Propuesta por Periodo Academico

RUBROS	Fase 1 –periodo 1 ESTRUCTURAR (Evaluando las prácticas pedagógicas)		Fase 2 y Fase 3- periodo 2 DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA(En la onda del trabajo Colaborativo) EVALUACION(Resignificando la Educación Inicial)			
	TRANSFORMANDO LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO		TRANSFORMANDO LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO			
	Recurrentes	No recurrentes	Recurrentes	No recurrentes	Recurrentes	No recurrentes
PERSONAL	\$400.000		\$1'200.000	\$300.000	\$800.000	
EQUIPOS	\$1'590.000	\$30.000	\$2'360.000	\$30.000		\$500.000
SOFTWARE Y APLICACIONES		\$132.000				\$1'264.000
MATERIALES Y SUMINISTROS		\$40.300		\$161.900		\$356.100
SALIDAS DE CAMPO				\$120.000		
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO				\$57.000		
PUBLICACIONES						1'632.000
SERVICIOS TECNICOS						\$60.000
VIAJES		\$50.000	\$50.000			\$50.000
ALQUILER INMUEBLES						
ALQUILER MUEBLES						
REPARACIONES LOCATIVAS						
ASESORIAS						

10.3. Descripción de gastos del personal (Recurrentes)

Nombre del Investigador	Formación Académica	Rol en el proyecto	Tipo de vinculación con el proyecto	Dedicación Horas/semana	RECURSOS	TOTAL
					TRANSFORMANDO LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO	
LUZ DARY GALEANO CARDOZO	PEDAGOGA INFANTIL ESTUDIANTE DE GERENCIA EDUCATIVA	GERENTE COORDINADORA DE GESTIÓN	FIJO	2 Horas a la semana	TALENTO HUMANO	\$1`200.000
MARÍA ISABEL OROZCO ARBOLEDA	PEDAGOGA INFANTIL ESTUDIANTE DE GERENCIA EDUCATIVA	GERENTE DISEÑADORA GRAFICA	FIJO	2 Horas a la semana	TALENTO HUMANO	\$1`200.000
					TOTAL	\$2.400.000

10.4. Descripción de los equipos requeridos (No recurrentes)

Equipo	Justificación uso en proyecto	RECURSOS	TOTAL \$
		TRANSFORMANDO LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO	
Grabadora	Recopilación de entrevistas	TECNOLÓGICOS	\$30.000
TV	Proyección de videos relacionados con la música y bailes del proyecto		\$600.000
DVD	Reproducción de videos y música a trabajar dentro del proyecto		\$150.000
Cable HDMI	conexión PC portátil al televisor		\$20.000
			\$800.000

10.5. Descripción de los equipos requeridos (Recurrentes)

Equipo	Justificación uso en proyecto	RECURSOS	TOTAL \$
		TRANSFORMANDO LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO	
Cámara fotográfica	Recopilar evidencias de las actividades realizadas con las docentes		\$230.000
Computador	Diseño de plan de mejoramiento, sistematización de la información, digitación de los resultados, quemador de experiencias		\$980.000
Impresora	Impresión de encuestas, test, fichas, guía de trabajo colaborativo, formatos de seguimiento y evaluación		\$380.000
			\$1'590.000

10.6. Valoración salida de campo (No recurrentes)

Lugar	Justificación	Costo transporte por desplazamiento	Costo Alimentación por día	Costo Hospedaje por noche	Número de días	Recursos	Total \$
						TRANSFORMANDO LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO	
Centro Recreativo Lago la pradera	Desarrollo de la actividad "Proyecto de Vida"	\$ 120.000			1	Recursos propios	120.000
							120.000

10.7. Materiales y Suministros (No recurrentes)

Cantidad	Nombre	Justificación	Valor Unidad	Recursos	Total \$
				TRANSFORMANDO LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO	
2	Resma de Papel	Dibujo libre en el desarrollo de talleres	8.300	Papelería	16.600
50	Paquetes de papel fotográfico	Impresión de las revistas	11.600	Papelería	580.000
4	½ Galones de Pintura (amarillo, azul, rojo, blanco)	Trabajos actividades cooperativas en el desarrollo de taller	13.750	Papelería	55.000
15	Pinceles	Pintar mascarar, sombreros, etc.. en el desarrollo de taller	600	Papelería	9.000

38	Pliego de papel Bond	Presentación de las actividades cooperativas en el desarrollo de taller	250	Papelería	25.000
15	Lápiz	Construcción de textos en el desarrollo de taller	600	Papelería	9000
1	Botella de Colbon	construcción de mapas en el desarrollo de taller	3000	Papelería	3.000
1	Cds por torre	Recopilacion de aprendizaje y experiencias	500	Papelería	25000
20	Plantillas revista litografica	Experiencias de la cualificación del proceso	100.000	Papelería	100.000
4	Toneles de tinta	Impresión de las revistas	32000	Papelería	128.000
				Totales	984.600

10.8. Servicios Técnicos (No recurrentes)

TIPO DE SERVICIO TÉCNICO	JUSTIFICACIÓN	RECURSOS	TOTAL
		TRANSFORMANDO LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO	
Mantenimiento de computador	Instalación y revisión de Software libre de virus	TECNOLÓGICOS	\$60.000
		TOTAL	\$60,000

10.9. Adquisición de Bibliografía (No recurrentes)

NOMBRE DEL TEXTO	DESCRIPCIÓN (AUTORES, EDICIÓN, EDITORIAL, AÑO)	JUSTIFICACIÓN	RECURSOS	TOTAL
			TRANSFORMANDO LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO	
Técnicas de Aprendizaje Colaborativo: Manual para el profesorado universitario	Barkley Elizabeth F. Editorial Morata. Año 2007	Texto necesario para la fundamentación teórica y la estructuración del Modelo GEA	Material Bibliográfico	\$ 56.999
Metodología de la Investigación. Diseño y Ejecución	Víctor Miguel Niño Rojas. Editorial Ediciones de la U. Año 2011	Diseño y evaluación permanente del proyecto.	Material bibliográfico	\$ 25.00
			TOTAL	\$ 81.999

10.10. Descripción y Justificación de los viajes para difusión de resultados (No recurrentes)

Lugar	Justificación	Costo de inscripción en el evento	Costo transporte (Ida y regreso)	Costo Alimentación por día	Costo Hospedaje por noche	Número de días	Recursos	Total
							TRANSFORMANDO LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO	
Centro de Desarrollo Emaus, Encuentros de grupo, salidas pedagógicas	Asistencia a centro de desarrollo, desarrollo de talleres, organización del proyecto		\$150.000			30	TRANSPORTE	\$150.000
							TOTAL	\$150.000

10.11. Proyección de costos de publicación y difusión (No recurrentes)

(Cartillas, boletines, libros, capítulos de libro, publicación en revistas)

TIPO DE PUBLICACIÓN	NÚMERO DE EJEMPLARES	JUSTIFICACIÓN	RECURSOS	TOTAL
			TRANSFORMANDO LA GESTIÓN PEDAGÓGICA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO	
GRABACIÓN DE CD`S	15	Recopilacion de aprendizaje y experiencias	PUBLICACIONES	\$15.000
IMPRESIÓN DE REVISTAS DIGITALES	50	Experiencias de la cualificación del personal en el proceso	PUBLICACIONES	\$708.000
TESIS	5	Presentación por escrito del Proyecto desarrollado en la ESPECIALIZACIÓN	PUBLICACIONES	\$500.000
			TOTAL	\$1`223.000

11.CRONOGRAMA

TIEMPO EN MESES	Nov 1	Dic 2	Ene 3	Feb 4	Mar 5	Abr 6	May 7	Jun 8	Personas	Valor Actividad
FASE 1: ESTRUCTURACIÓN										
EVALUANDO MIS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS										
Entrevista diagnostica al personal CDI Emaus	25								2	1`745800
Evaluación de desempeño	30								2	1`452.300
Observación de la practica.	31								2	1`682.300
Tabulación de la información.		15							2	1`452.300
Elaboración del Plan de mejoramiento			16						11	1`746.500
FASE II : DESARROLLO DE LA ESTRETEGIA										
EN LA ONDA DEL TRABAJO COLABORATIVO										
Sensibilización del personal “proyecto de vida”					27				2	1`091.000
Sensibilización del personal “Cual es mi papel en la institución”						18			3	2`131.500
Desarrollo de estrategias colaborativas							22		3	2`452.000
Construcción de instrumentos pedagógicos							26		2	922.500
FASE III : EVALUACIÓN										
RESIGNIFICANDO LA EDUCACIÓN INICAL.										
Aplicación de encuesta a padres, niños y docentes								5	2	1`990.000
Tabulación de la información								12	2	1`990.000
Coevaluacion del grupo interdisciplinario								12	2	1`990.000
Creación de la revista pedagogica								19	2	5`185.000

12.EVALUACIÓN Y MÉTODOS

La evaluación del presente proyecto se realizará mensualmente teniendo en cuenta la temporización descrita en el punto 10 y analizando el cumplimiento de las actividades propuestas en el cronograma, así mismo el impacto y los resultados que ha tenido cada una de las actividades propuestas La evaluación de los métodos aplicados y de los resultados obtenidos se realizará mes a mes, con el fin de analizar el cumplimiento de los objetivos definidos en la planeación del proyecto.

Esta evaluación mensual, también permitirá analizar las herramientas metodológicas y su pertinencia para la consecución de los objetivos. La evaluación periódica será realizada por los integrantes del equipo de trabajo, en las fechas definidas en el cronograma de actividades para facilitar la evaluación final del proyecto que se realizará en la última semana del mes de Junio del 2015

Tabla 5. Matriz de Evaluación del Proyecto Transformando la Gestión Pedagógica a través del Trabajo Colaborativo”

EVALUACIÓN DEL PROYECTO Transformando la Gestión Pedagógica a través del Trabajo Colaborativo		ESQUEMA DE PUNTAJE: BAJO: 1-3 MEDIO: 4-5 ALTO: 6-8 EXCELENTE: 9-10	
Fecha: 22 de junio de 2015 Se evalúa con un puntaje de 1 a 10			
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		PUNTAJE	OBSERVACIONES
FASE I: ESTRUCTURACIÓN. “Evaluando las prácticas pedagógicas”			
1.	Entrevista diagnóstica al personal CDI Emaus	10	
2.	Evaluación de desempeño	10	
3.	Observación de la práctica.	10	
4.	Tabulación de la información.	10	
5.	Elaboración del Plan de mejoramiento	10	
FASE II: DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA . “ EN LA ONDA DEL TRABAJO COLABORATIVO ”			
6.	Sensibilización del personal “proyecto de vida”	08	Dificultad por organizar los espacios para el desarrollo de la actividad
7.	Sensibilización del personal “Cual es mi papel en la institución”	10	
8.	Desarrollo de estrategias colaborativas	09	Priorización de Estandares al interior de la unidad
9.	Construcción de instrumentos pedagógicos	10	
FASE III: Evaluación “Resignificando la Educación Inicial”			
10.	Aplicación de encuesta a padres, niños y docentes	10	
11.	Tabulación de la información	10	
12.	Coevaluación del grupo interdisciplinario	10	
13.	Creación de la revista pedagógica	10	
Promedio total de Fase I		100	OBSERVACIONES GENERALES Después de realizar la evaluación final del Proyecto “ Transformando la Gestión Pedagógica a través del Trabajo Colaborativo”, se concluye que los objetivos planteados se cumplieron en un 97.3%
Promedio total de Fase II		90.20	
Promedio total de Fase III		100	
PROMEDIO TOTAL EVALUACIÓN DEL PROYECTO “GEA”		97.3 %	

EVALUADORA: María Isabel Orozco Arboleda - Coordinadora de Control Interno.
Responsables: Integrantes del equipo de trabajo.

13.RESULTADOS/HALLAZGOS/LOGROS VITALES

Los resultados obtenidos se pueden evidenciar en los cambios y transformaciones de las prácticas educativas, en los nuevos métodos prácticos y didácticos que se utilizan como herramientas de trabajo con los niños y niñas, respondiendo a diferentes elementos que son necesarios e indispensables para la atención de los infantes en la primera infancia pues es así como se logran aumentar en el talento humano, capacidades, habilidades y actuaciones requeridas a nivel individual y grupal

Es pues a través de estrategias como la presentada en este documento se obtiene el fortalecimiento institucional en los centros de desarrollo infantil y se reconoce como punto de partida las prácticas, experiencias y devenires que han caracterizado los procesos de atención a niñas y niños, para visibilizar y sostener las capacidades desarrolladas por los actores que muchas veces no son tenidas en cuenta.

Entre los hallazgos encontrados se evidencio la necesidad de fortalecer el trabajo colaborativo entre ellas para encontrar otras estrategias e interactuar con sus habilidades y capacidades con el fin de enfrentarse a los cambios costantes y superar los obstáculos aprendiendo de ellas mismas, por ello esta misma herramienta fue la utilizada para crear espacios de reflexión grupal y ejercicios que demandan habilidades en equipo, como resultado se obtuvo una reflexión intencionada donde es evidente los cambios positivos frente a un trabajo acompañado de un cambio aptitudinal y actitudinal generando así mejores resultados.

El propósito principal de este proyecto es el de la transformación de las practicas pedagógicas al interior del centro de desarrollo infantil Emaús, por ello se inicio con una entrevista diagnostica al personal de talento humano que labora dentro de la institución, como resultado se

obtuvo una pequeña caracterización y diagnóstico de la problemática principal evidenciando necesidades de trabajo en equipo, trabajo colaborativo, poco compromiso institucional y falencias en las prácticas educativas como pocas actividades innovadoras y dinámicas, clases monótonas y cotidianas, alcances y aportes mínimos frente al cumplimiento de responsabilidades.

El talento humano es un pilar importante en el ejercicio de administrar, sin desvalorar los demás factores se podría decir que las personas son las más importantes puesto que son ellos los que conocen realmente el campo de acción y conocen todos y cada uno de los procesos, por ello es muy importante la motivación para que cada día mejoren sus prácticas, actualicen sus conocimientos y por consiguiente sus resultados.

Luego del proceso de investigación e indagación para determinar las áreas a fortalecer se inicio con un proceso de evaluación personal y laboral en relación a los aportes dados a la empresa donde actualmente laboran todos y cada uno de los integrantes del centro de desarrollo teniendo en cuenta aspectos como la orientación a resultados teniendo presente indicadores como la planeación, la perseverancia, la autonomía, las competencias técnicas, la pro actividad y el manejo de relaciones internas y externas. Por consiguiente el proceso evaluativo tiene en cuenta la conducta laboral con indicadores como el compromiso institucional, relaciones interpersonales, manejo de la información, apoyo a compañeros, cumplimiento de responsabilidades, manejo de imagen y trabajo en equipo. Para finalizar la calidad del servicio es una de las características que se tienen en cuenta en la evaluación de desempeño teniendo presente indicadores como la orientación al cliente, la asertividad, la capacidad resolutive y la eficiencia en las respuestas al usuario.

Todos los procesos de análisis y evaluación se realizaron de la mano con la observación de la práctica pedagógica dentro del aula, permitiendo encontrar situaciones cotidianas que requerían nuevos y mejores métodos del trabajo con los niños y niñas enfocados al fortalecimiento

institucional, por ello al terminar este proceso de observación y análisis se inicio con una propuesta dinámica llamada “en la onda del trabajo colaborativo” enfocado primero a fortalecer y potenciar habilidades personales, explorando desde lo más profundo de sus vidas debilidades, fortalezas y oportunidades de mejora que no se encontraría en otro lugar más que en sus propias vidas a través de la construcción del proyecto de vida y la reflexión del papel que cada una juega dentro de la institución se enfoco los talleres de construcción e introversión de los procesos individuales que cada una aportaba.

El proceso fue más lento de lo esperado ya que algunas trataban de resistirse al ejercicio de reconocimiento personal, más difícil fue el proceso de aceptación de las falencias y dificultades personales que el de situaciones que querían mejorar o trascender, sin embargo un alto porcentaje de las personas alcanzaron el logro.

El centro de desarrollo a nivel nacional es medido por unos estándares de calidad que determinan su óptimo cumplimiento por ello se enfocaron actividades de trabajo colaborativo teniendo presente los componentes de estos estándares y resaltando todas y cada una de las experiencias significativas que se han podido adelantar con los niños y niñas, en este proceso se motivo a los padres, niños, niñas docentes y equipo en general ya que como comunidad educativa era necesario orientar actividades en relación al trabajo colaborativo hacia un bien común.

Las actividades pedagógicas adelantadas en este proceso iban sirviendo para la construcción de la revista pedagógica, instrumento de resultado que sería el punto de partida de una nueva motivación y reconocimiento, el equipo interdisciplinar encargado del CDI como la psicosocial, la profesional en salud y nutrición y la coordinación pedagógica también fue partícipe de todo este proceso, de igual manera apoyo los logros obtenidos en cada aula y transformó su pensamiento enfocándose hacia nuevas y mejores oportunidades de cambio, aportando calidad educativa e institucional.

Se cumplió con el objetivo principal de este proyecto al motivar incentivar y potenciar los procesos de atención de los niños y niñas, formado bases importantes en los actores responsables como lo son el equipo de trabajo del centro de desarrollo, se pudo orientar a la instalación, mejoramiento y mantenimiento de la capacidad de gestión de la educación inicial, entendiendo que como actores responsables se debe trabajar para garantizar el desarrollo integral de los niños y niñas.

14. CONCLUSIONES

Tras la realización de la investigación y el desarrollo de la propuesta se llega a las siguientes conclusiones acorde a las expectativas planteadas frente a los objetivos específicos como lo fue reconocimiento de la calidad de las prácticas y la necesidad de plantear nuevos proyectos innovadores acordes a los planteamientos institucionales, teniendo presente que las políticas publicas actuales se encuentran constantemente cambiando, impacto de la misma globalización lo que hace necesario estar a la vanguardia tanto en la gestión pedagógica como en la gerencia de las instituciones.

Es importante a la hora de encaminar las instituciones educativas sin importar su nivel contar con la colaboración de todo el equipo de trabajo, sin importar la labor que se desempeñe ya que al caminar hacia el mejoramiento institucional, se requiere tener presente la visión de la comunidad educativa, situación presente en la investigación ya que al igual que en un proyectos propuesto de aula se tuvieron presente todos los intereses y necesidades de un grupo, procurando cobijar todas las áreas de motivación que pueden ayudar a impulsar al cambio de los mismos, iniciando con una reflexión personal de proyecto de vida y generando así un análisis de producción individual que permita evaluar los aportes dados no solo a un grupo determinado si no también a un espacio de trabajo conjunto y en equipo.

El mejoramiento continuo debe ser uno de los ejercicios a realizar en cada área de atención ya que permite evaluar y analizar los alcances y limitaciones existentes generando así un alto nivel de atención y crítica personal e institucional entendiendo la responsabilidad y el rol adquirido con responsabilidad pero también con libertad para generar nuevas y mejores formas y medios cada vez más creativos, apropiados y pertinentes.

Es evidente que el gerente debe apropiarse de sus habilidades administrativas, emocionales y sociales para mantener el equipo de trabajo sobre una línea constante de cooperación, respeto y socialización no solo llevando el control de las actividades o tareas repartidas a sus colaboradores si no que se encuentre en el momento de la orientación, cambios o posibles altibajos de personal; es así como anudando esfuerzos en las instituciones de la primera infancia en cooperación con los equipos institucionales y de cualificación la educación inicial permite realmente incidir en el desarrollo de los niños y las niñas, repercutiendo en las familias y en nuestro propio entorno.

En la actualidad los individuos buscan no solo remuneraciones económicas, buscan que su labor sea reconocida a nivel de todos, convirtiendo cada triunfo en un logro colectivo, permitiendo reconocer la importancia de la labor prestada para el alcance de dicho logro; por lo cual es importante proponer, crear, visualizar posibles incentivos y actividades que permitan a los colaboradores apropiarse de un alto sentido de pertenencia, por ello la propuesta de creación y formación de la revista pedagógica fue una muy positiva excusa para estimular la competencia sana y productiva, como resultado se evidencio una motivación e interés por mejorar los procesos de atención de los niños y niñas renovando sus prácticas y orientando sus ideas hacia otros caminos.

Transformar el pensamiento de los individuos dentro de una organización es una meta constante, ya que las costumbres arraigadas en el pensamiento humano requiere de compromiso y voluntad para originar una evolución constante, encaminar a un grupo de individuos a trabajar en equipo es lo que convierte en una institución educativa en una organización de éxito, por lo tanto es necesario que el gerente educativo no olvide la constancia del coach, la singularidad de su equipo de trabajo y el reconocer a tiempo las habilidades de cada uno de sus colaboradores, quien a su vez permitirán que los procesos bien orientados se lleven a cabo obteniendo los resultados esperados

La generación de estrategias que permitan trabajar de forma colaborativa en las instituciones educativas permite a cada uno de los integrantes poner en evidencia su capital intelectual, generando a su vez más conocimiento, propiciando espacios para converger la innovación, la creatividad, la motivación y la solidaridad, es así que al darle un nuevo sentido a las actuaciones de la institución permitió conocer experiencias valiosas y significativas donde los actores involucrados retomaron la verdadera intención de la educación inicial, tomar decisiones, hacer cambios y generar nuevas y mejores condiciones de atención a los niños y niñas.

Al concluir el proyecto se reflexionó sobre el inmenso valor del “ser maestro” y la importancia de hacer conciencia de la forma en que se trabaja, ya que esto posibilita la transformación de la práctica docente cotidiana; desde este punto de vista se sugiere a las docentes que procuren vivir pendientes de la problemática que existe en cada aula y enfrentarla con las mejores alternativas de innovación y siempre con un verdadero espíritu de servicio y vocación, todo con la finalidad máxima de apoyar y fomentar hombres íntegros que puedan lograr éxito en la vida.

15. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Agüero & Martos, C. (2002, julio). Administración de remuneración e incentivos. *Gestiopolis*. Recuperado en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/remeincenuch.htm>

Briones, G.(1995) . Colombia. La Investigación Social y Educativa. Formación de Docentes en Investigación Educativa. Libro 1. Convenio Andrés Bello. Tercera edición. Edit. Guadalupe Ltda.

Comisión Intersectorial para la Atención a la Primera infancia. (2013). *Fundamentos Políticos, Técnicos y de Gestión, Estrategia de la Atención Integral a la Primera Infancia*. Bogotá, Colombia

Consejo Nacional de Política Económica Social. (2007). *Conpes 109. Política Pública Nacional de Primera Infancia, Colombia por la primera infancia*. Bogota, Colombia. Recuperado en: http://www.mineduacion.gov.co/primerainfancia/1739/articles-177832_archivo_pdf_Conpes_109.pdf

Educarchile. (Julio, 2013). Habilidades del siglo XXI – Colaboración. Educar Chile. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=B3I_UYEANqg

Glinz, P. (octubre, 2005). Un acercamiento al trabajo colaborativo en Revista Iberoamericana de Educación. (ISSN: 1681-5653). Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/820Glinz.PDF>

Hernández, F & Martí, Y (2006). Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. ACIMED.14(1), 2. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=1024-943520060001&lng=es&nrm=iso

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2013, Enero). *Plan Operativo para la Atención Integral – POAI*. Bogotá.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2013). Herramientas de participación 1, *Guía para la promoción y la garantía de la participación de niños niñas y adolescentes*. Bogota, Colombia. Pag, 29

Lopez, E., Jiménez, J., & Sanmiguel J. (1987). Colombia. *Práctica Docente Integral*. Universidad del Quindío.

Ministerio de Educación Nacional. (1994). *Salidas pedagógicas*. Bogotá

Ministerio de Educación. (2009). El ideal educativo del nuevo siglo. *Al tablero N° 52*. Recuperado de: <http://es.calameo.com/read/0002162743d008c571fc0>

Ministerio de Educación Nacional. (Noviembre 2009). *Documento 10. Desarrollo, Infantil y Competencias en la Primera Infancia. Una Política Educativa para la Primera Infancia*. p. 8. Bogotá, Colombia

Ministerio de Educación Nacional. (2012, Julio). Desarrollo integral de la Primera Infancia, Modalidades de Educación Inicial. Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional. (2014). *Documento 19: Cualificación del talento humano que trabaja con la primera infancia*. Bogotá, Colombia

Ministerio de Educación Nacional. (2014). *Guía N° 50: Modalidades y condiciones de Calidad para la Educación Inicial*. Bogotá, Colombia

Ministerio de Educación Nacional. (2014). *Guía N° 54: Fortalecimiento Institucional*. Bogotá, Colombia

Niño, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación*. Bogota: Ediciones de la U.

Republica De Colombia. (2006, Noviembre 8). *Ley 1098 Código de la Infancia y la Adolescencia*. Bogotá, Colombia.

Rodríguez, M.P & Valderrama, J. Acompañamiento para la gestión institucional. *Al tablero N° 55*. Recuperado de: <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-241909.html>

Viveros, P I. (2007). “Del mapa escolar al territorio educativo, Diseñando la escuela desde la educación. Carlos Calvo Muñoz. Universidad Euro Hispanoamericana.

Ynfante, R. (2008, 26 de Noviembre). Los incentivos y la Motivación. *Gestiopolis*. Recuperado en: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/incentivos-y-la-motivacion.htm>

Zambrano, A. (2005). Philippe Meirieu. Trayecto y formación del pedagogo. *Educare Ideas y Personaje*, Año 9 (30), 431 – 442

16.ANEXOS

ANEXO A. Entrevista Diagnostica⁵

CENTRO DE DESARROLLO EMAÚS

Fecha: Día: _____ Mes: _____ Año: _____ hora: _____

1. ¿Qué es el POAI?
2. ¿A quién va dirigido el programa de atención integral?
3. ¿Qué es y cómo se elabora una caracterización?
4. ¿Cuáles son los componentes que hacen parte de la atención integral de los niños y las niñas?
5. ¿De dónde surge el plan de capacitación a las familias?
6. ¿De dónde surge el proyecto pedagógico?

⁵ Instrumento en estado de validación por el asesor del proyecto para ser aplicado

7. ¿Qué es y para qué sirve el contrato didáctico?
8. ¿Cuáles son los momentos de la planeación?
9. ¿Cómo evalúa la calidad de la planeación, donde la registra?
10. ¿cuáles son los pilares de la educación inicial?

NOMBRE DEL AGENTE EDUCATIVO -----

Tabla 6. TABULACIÓN DE LA ENTREVISTA DIAGNOSTICA

CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL EMAUS

	Comprenden el concepto	No comprenden el concepto	No contesta
1. ¿Qué es el POAI?	5	3	0
2. ¿A quién va dirigido el programa de atención integral?	8	0	0
3. ¿Qué es y cómo se elabora una caracterización?	3	5	0
4. ¿Cuáles son los componentes que hacen parte de la atención integral de los niños y las niñas?	5	3	0
5. ¿De dónde surge el plan de capacitación a las familias?	7	1	0
6. ¿De dónde surge el proyecto pedagógico?	6	1	1
7. ¿Qué es y para qué sirve el contrato didáctico?	5	2	1
8. ¿Cuáles son los momentos de la planeación?	6	2	0
9. ¿Cómo evalúa la calidad de la planeación, donde la registra?	6	2	0
10. ¿cuáles son los pilares de la educación inicial?	3	5	0

ENTREVISTA DIAGNOSTICA

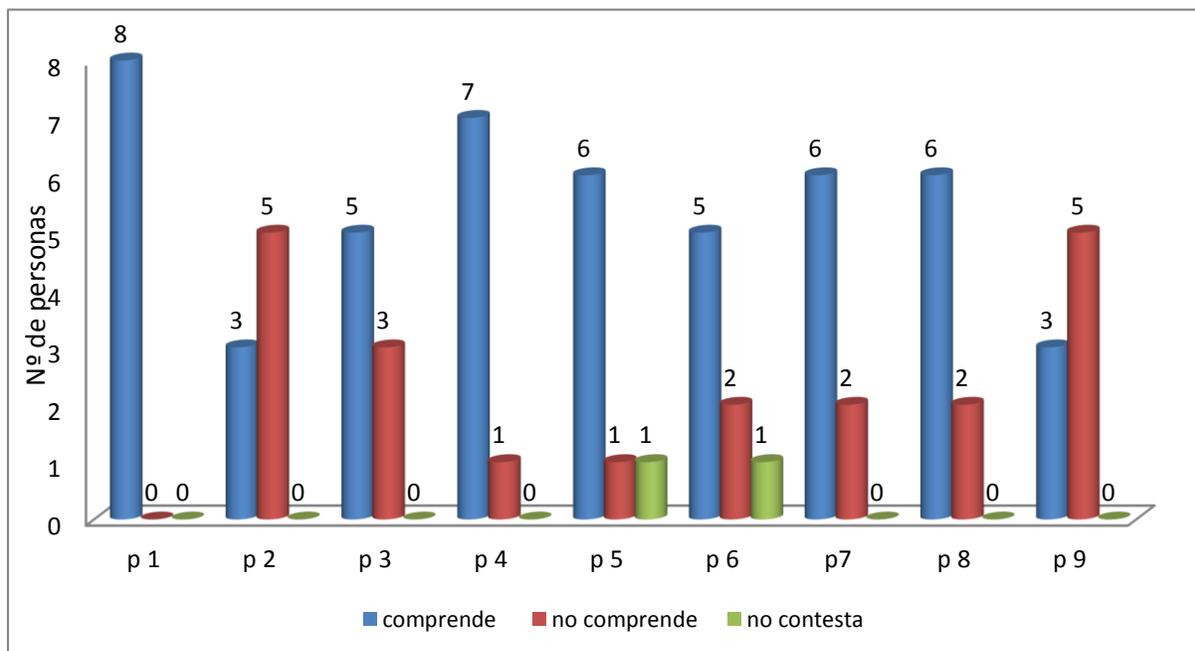


Ilustración 1. Gráfica de la Entrevista Diagnostica

ANEXO B. Observación De La Práctica Pedagógica



**GUÍA DE OBSERVACIÓN AL AGENTE EDUCATIVO
SOCIALIZADOR SOBRE LA INTERRACCIÓN CON
LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS**

**I. DATOS GENERALES**

Fecha de la observación: Día: _____ Mes: _____ Año: _____ hora: _____

Nombre del agente socializador: _____

Nº de niños y de niñas encontradas en la fecha y hora de la observación: _____

II. AMBIENTE EDUCATIVO

Indicador	Observación	
	Apropiado (+)	Inapropiado (-)
Cada niño o niña cuenta con su propio espacio para la realización de las actividades pedagógicas		
El mobiliario para los niños/as está organizado conforme a las instrucciones para el desarrollo del aprendizaje cooperativo		
El material pedagógico se encuentra en buen estado y organizado para la actividad		
Los materiales se encuentran al alcance de los niños/as		
La docente hace uso de las tics para realizar los momentos pedagógicos		
El aula se encuentra decorada y ambientada de acuerdo a la actividad		

III. PROCESOS DE INTERACCIÓN DEL AGENTE EDUCATIVO SOCIALIZADOR CON LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS

Indicador	Observación	
	Apropiado (+)	Inapropiado (-)
Expresión verbal		
Expresión No Verbal		
Afectuosidad		
Comentarios positivos concernientes a la conducta de los niños		
Expresa aprobación o desaprobación ante manifestaciones de los otros niños y niñas		
Expresión facial de los niños que indican aprobación o desaprobación de la actividad pedagógica		
Se presento comportamientos apropiados aprobados por el agente educativo socializador		

Se presento aprobación del agente socializador de un comportamiento inapropiado del niño y la niña		
--	--	--

IV. COMPORTAMIENTO DE LOS NIÑOS

Indicador	Observación	
	Apropiado (+)	Inapropiado (-)
En los niños y las niñas predominan las relaciones de respeto, dialogo, amistad y cooperación		
Los niños/as saben porque o para que se realizan las actividades que se van a realizar en la jornada		
Los niños/as participan en las decisiones sobre lo que se va a hacer		
Los niños /as tienen acceso a los juguetes y materiales pedagógicos		
Los niños/as responden a los requerimientos del Agente Educativo Socializador		
Los niños obedecen las ordenes y normas del educador		
Los niños se concentran en su tarea cuando trabajan en equipo		
Piden ayuda a la maestra cuando se les dificulta realizar la tarea		
Se observa manifestaciones agresivas entre los niños y las niñas durante el trabajo de la actividad		
Los niños y niñas respetan las reglas de juego acordadas con antelación		

Observaciones:

Nombre del observador y cargo: _____

Duración de la observación (horas): _____

Tabla 7. Tabulación de la Observación de la Práctica Pedagógica.

INDICADOR		
AMBIENTES EDUCATIVOS	APROPIADO	INAPROPIADO
Cada niño o niña cuenta con su propio espacio para la realización de las actividades pedagógicas.	8	0
El mobiliario para los niños/as esta organizado conforme a las instrucciones para el desarrollo del aprendizaje cooperativo.	5	3
El material pedagógico se encuentra en buen estado y organizado para la actividad.	6	2
Los materiales se encuentran al alcance de los niños/as	3	5
La docente hace uso de las tics para realizar los momentos pedagógicos.	0	8
El aula se encuentra decorada y ambientada de acuerdo a la actividad.	4	4
PROCESOS CON LOS NIÑOS Y NIÑAS	APROPIADO	INAPROPIADO
Expresión verbal	5	3
Expresión no verbal	4	4
Afectuosidad	6	2
Comentarios positivos con concernientes a la conducta de los niños.	6	2
Expresa aprobacion o desaprobación ante manifestaciones de otros niños y niñas.	5	3
Expresión facial de los niños que indican aprobacion o desaprobación de la actividad pedagógica.	5	3
Se presento comportamientos apropiados aprobados por el agente educativo socializador.	6	2
Se presento aprobacion del agente socializador de un comportamiento inapropiado del niño y la niña.	5	3
COMPORTAMIENTO DE LOS NIÑOS	APROPIADO	INAPROPIADO
En los niños y las niñas predominan las relaciones de respeto, dialogo, amistad y cooperación.	5	3
Los niños/as saben porque o para que se realizan las actividades que se van a realizar en la jornada.	6	2
Los niños/as participan en las desiciones sobre lo que se va a hacer.	5	3
Los niños/as tienen acceso a los juguetes y materiales pedagógicos.	6	2
Los niños/as responden a los requerimientos del agente educativo socializador.	5	3
Los niños obedecen las ordenes y normas del educador	5	3
Piden ayuda a la maestra cuando se les dificulta realizar la tarea	5	3

Se observa manifestaciones agresivas entre los niños y las niñas durante el trabajo de la actividad.	6	2
Los niños y niñas respetan las reglas de juego acordadas con antelación.	4	4

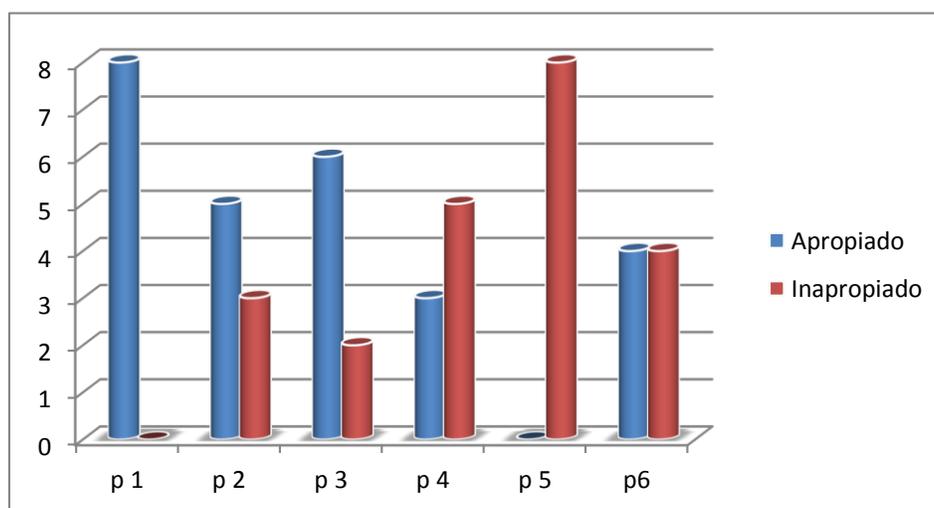


Ilustración 2: Gráfica Observación de los ambientes educativos

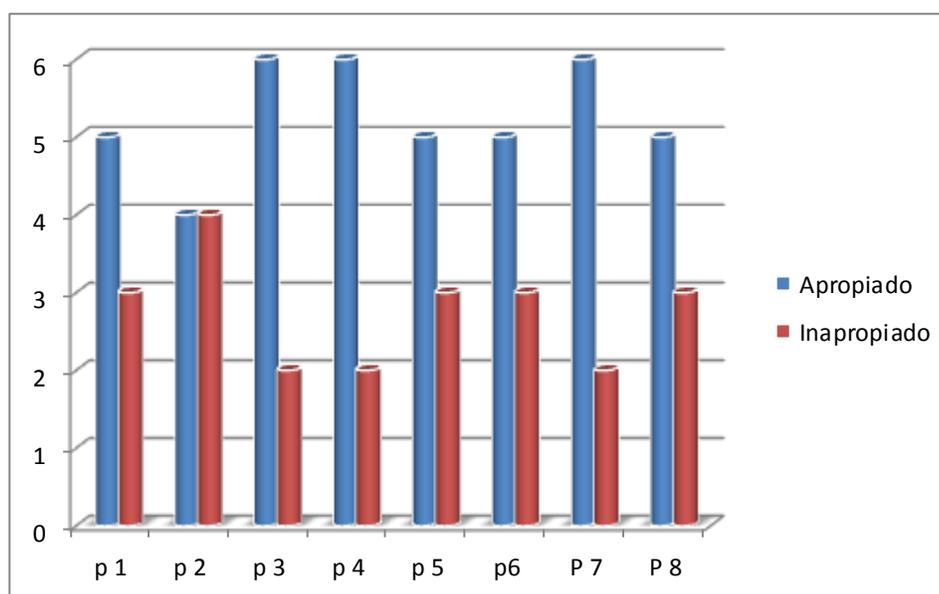


Ilustración 3: Gráfica observación de los procesos con los niños y las niñas

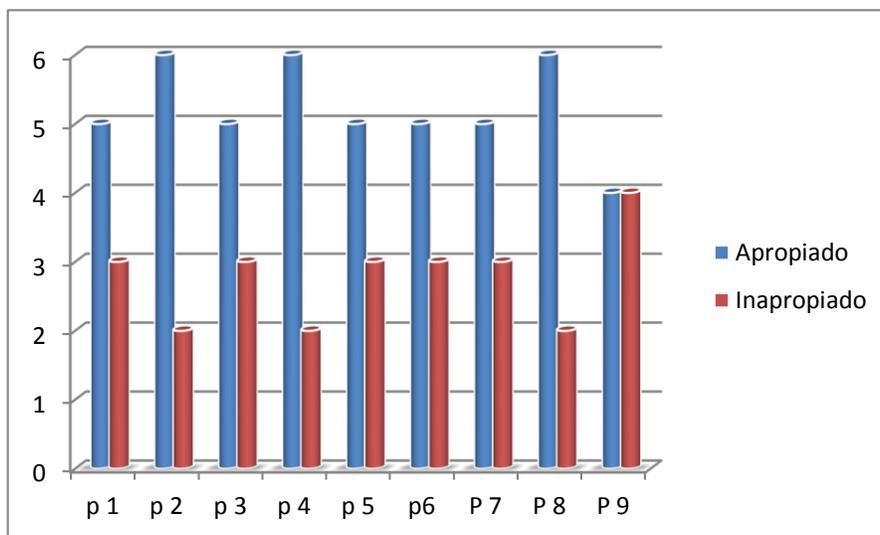


Ilustración 4: Gráfico de la observación de los comportamientos de los niños y las niñas

Anexo C. Evaluación De Desempeño

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO					
Código: F-GTH-184		Versión: 08		Fecha de Entrega: 15 de Octubre 2013	
FECHA	DÍA	MES	AÑO		

DATOS DEL EVALUADO					
NOMBRES			APELLIDOS	No IDENTIFICACIÓN	
CARGO			CDI/UDS/UA	PERÍODO EVALUADO	DESDE
PROCESO			MODALIDAD	HASTA	
DATOS DEL EVALUADOR					
NOMBRES			APELLIDOS	No IDENTIFICACIÓN	
CARGO			PROCESO		

INSTRUCCIONES	VALORACIÓN								
a.) Lea detenidamente la definición del indicador que se encuentra en cada uno de los factores	<p>La valoración de los indicadores se hará con base a los siguientes grados:</p> <p>4 = Durante el período el indicador se presenta de manera que supera ampliamente los patrones y niveles establecidos.</p> <p>3 = Durante el período el indicador se presenta en los niveles y patrones establecidos.</p> <p>2 = Durante el período el indicador se presenta de forma tal que no alcanza los niveles y patrones establecidos, o su alcance es ocasional y no es consistente en el tiempo. Requiere aplicar esfuerzos para satisfacer las exigencias mínimas del cargo.</p> <p>1 = Durante el período el indicador no se presenta o su presencia dista mucho de los niveles y patrones establecidos.</p>								
b.) En la columna de resultados determine la calificación que refleje con mayor proximidad al desempeño del colaborador, según la escala de valoración.									
c.) Cada factor es evaluado donde orientación al resultado representa el 40% de la evaluación, conducta laboral y calidad de servicio el 30% cada uno.									
d.) El puntaje definitivo es el resultado de la evaluación de desempeño, la valoración del desempeño se da según la escala de valoración.									
e.) En la columna de evaluado cada empleado indica la autoevaluación frente a cada indicador	INTERPRETACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO								
f.) El jefe inmediato debe indicar las fortalezas y debilidades reflejadas por el empleado durante el período evaluado.									
g.) Acordar con el evaluado el plan de mejoramiento a seguir cuando aplique									
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">Desempeño superior</td> <td style="text-align: center;">> 95%</td> <td style="text-align: center;">Desempeño aceptable</td> <td style="text-align: center;">61% - 79%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desempeño óptimo</td> <td style="text-align: center;">80% - 94%</td> <td style="text-align: center;">Desempeño inaceptable</td> <td style="text-align: center;"><60%</td> </tr> </table>	Desempeño superior	> 95%	Desempeño aceptable	61% - 79%	Desempeño óptimo	80% - 94%	Desempeño inaceptable	<60%
Desempeño superior	> 95%	Desempeño aceptable	61% - 79%						
Desempeño óptimo	80% - 94%	Desempeño inaceptable	<60%						

FACTORES EVALUADOS		
ORIENTACION A RESULTADOS		
INDICADOR	CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES
Planeación: Fija metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento en el marco de las estrategias de la institución.		
Perseverancia: Insiste, repite y corrige conductas y resultados hasta encaminar sus acciones al logro propuesto		
Autonomía: Actúa con certeza en el manejo del tiempo y realiza las mejores acciones, resolviendo dificultades y problemas que surgen en el día a día o anticipándose a ellos.		
Competencia técnica: Pone en práctica los conocimientos, habilidades y destrezas propias o desarrolladas por la organización para optimizar su desempeño en el trabajo.		
Proactividad: Se fija altos objetivos que siempre cumple, autoexigiéndose plazos y mejorando la calidad del trabajo o tarea asignada.		
Manejo de relaciones internas y externas: crea y mantiene una red de contactos que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo o con el objetivo propuesto en un contexto competitivo.		
SUBTOTAL	0,00	

CONDUCTA LABORAL		
INDICADOR	CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES
Compromiso Institucional: Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia con la organización.		
Relaciones Interpersonales: Establece y mantiene comunicación con sus superiores, colaboradores y clientes propiciando un ambiente laboral de cordialidad y respeto.		
Manejo de la información: Maneja y comparte la información institucional de manera confiable y clara.		
Apoyo a los compañeros: Siempre está dispuesto a brindar su aporte y colaboración a fin de mejorar el desempeño de su equipo y recibe abiertamente la ayuda que puedan brindarle sus compañeros para mejorar su propio rendimiento.		
Cumplimiento de responsabilidades: Cumple a cabalidad con todas las disposiciones disciplinarias, horarios y labores establecidas en su control.		
Manejo de la imagen: Su presentación personal, formas de comportamiento y disposición general son congruentes con la imagen corporativa e inspira confianza y seguridad en su entorno.		
Trabajo en equipo: Es capaz de participar activamente en la consecución de una meta común, subordinando sus intereses personales a los objetivos del equipo.		
SUBTOTAL	0,00	

CALIDAD DEL SERVICIO		
INDICADOR	CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES

Orientación al cliente: ayuda a satisfacer y comprende las necesidades de los usuarios y clientes.	
Asertividad: Establece y mantiene relaciones armónicas tanto efectivas como eficaces para el logro del bienestar personal, laboral y organizacional.	
Capacidad resolutive: establece la rapidez para dar respuestas.	
Eficiencia en las respuestas al usuario: Se refiere a la capacidad para dar soluciones y de manera correcta.	
SUBTOTAL	0,00
PORCENTAJE TOTAL DE DESEMPEÑO DEL EVALUADO	0,00

FORTALEZAS DEL EMPLEADO	OPORTUNIDADES DE MEJORA DEL EMPLEADO

Según los resultados de la evaluación de desempeño, se recomienda a la empresa volver a contratar para el cargo. SI NO En caso de respuesta afirmativa continuar con el **PLAN DE MEJORAMIENTO**, si es necesario.

PLAN DE MEJORAMIENTO			
ASPECTOS POR MEJORAR	Susceptible de capacitación	Capacitación en	En caso de contestar NO ¿Cuáles son las sugerencias o estrategias para la mejora?

FIRMA DEL EVALUADO

FIRMA DEL EVALUADOR

Tabla 8. Tabulación de la Evaluación de Desempeño (Primera toma y Segunda toma)

Orientación a resultados (Primera toma)

INDICADOR	Entre 20 y 30	Entre 30 y 40
planeacion	5	3
perseverancia	4	4
autonomia	5	3
Competencia tecnica	5	3
proactividad	4	4
Manejo de relaciones internas y externas	5	3

Conducta laboral (Primera toma)

INDICADOR	Entre 20 y 30	Entre 30 y 40
Compromiso institucional	5	3
Relaciones interpersonales	5	3
Manejo de informacion	3	5
Apoyo a compañeros	4	4
Cumplimiento de responsabilidades	2	6
Manejo de imagen	1	7
Trabajo en equipo	5	3

Calidad de servicio (Primera toma)

INDICADOR	Entre 20 y 30	Entre 30 y 40
Orientación al cliente	5	3

asertividad	4	4
Capacidad resolutive	4	4
Eficiencia en las respuestas al usuario	2	6

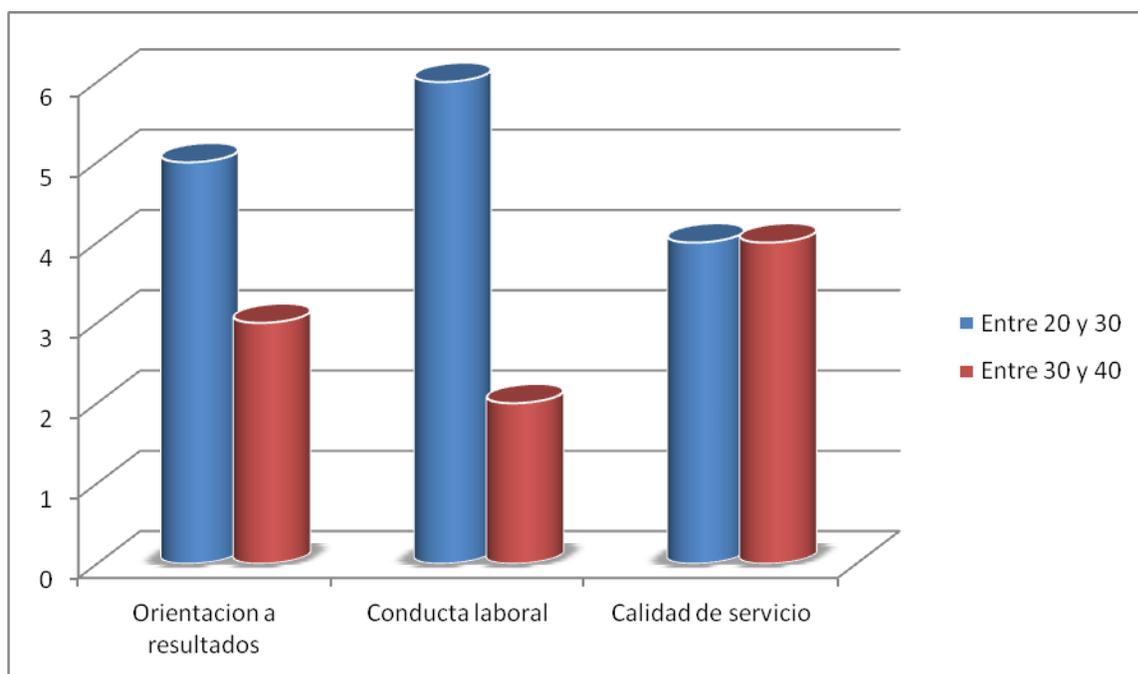


Ilustración 5: Gráfica de la Evaluación de Desempeño

Evaluación De Desempeño Final

Orientacion a resultados

INDICADOR	Entre 20 y 30	Entre 30 y 40
planeacion	3	5
perseverancia	2	6
autonomia	5	3
Competencia tecnica	3	5
proactividad	2	6
Manejo de relaciones internas y externas	1	7

Conducta laboral

INDICADOR	Entre 20 y 30	Entre 30 y 40
Compromiso institucional	3	5
Relaciones interpersonales	3	5
Manejo de informacion	1	7
Apoyo a compañeros	2	5
Cumplimiento de responsabilidades	2	6
Manejo de imagen	1	7
Trabajo en equipo	3	5

Calidad de servicio

INDICADOR	Entre 20 y 30	Entre 30 y 40
Orientación al cliente	3	5
asertividad	4	4
Capacidad resolutive	4	4
Eficiencia en las respuestas al usuario	2	6

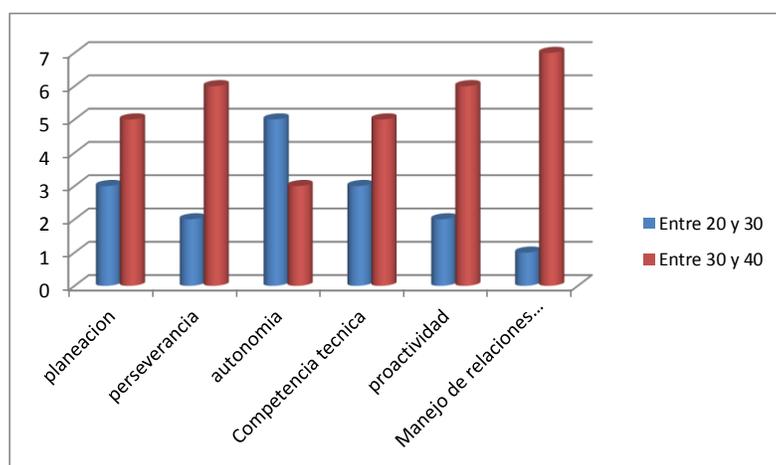


Ilustración 6. Gráfica de indicador de resultados de la Evaluación del personal

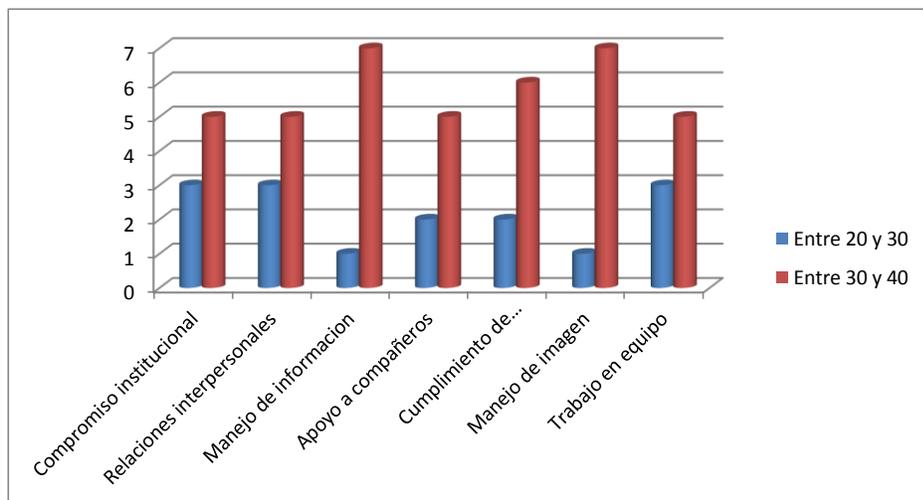


Ilustración 7. Gráfica de conducta labora de la Evaluacion de desempeño

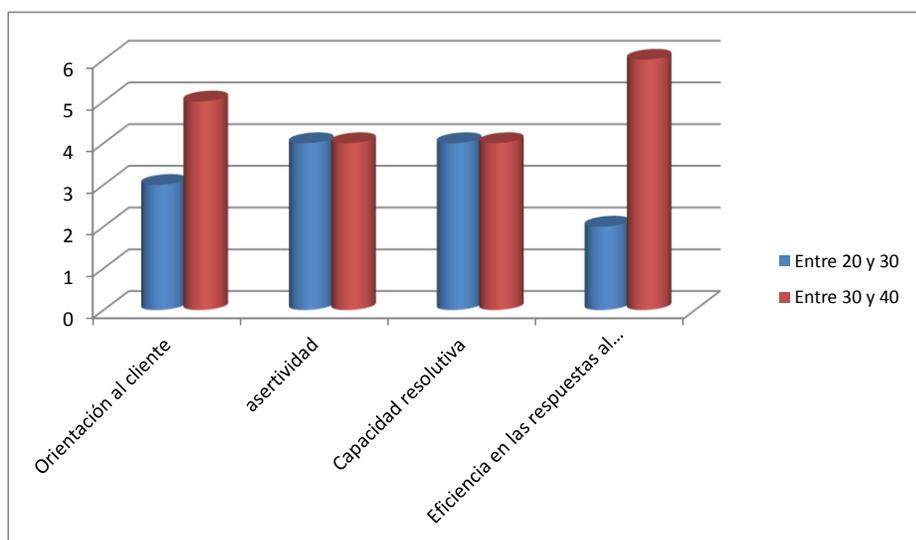


Ilustración 8. Gráfica de prestación del servicio da Evaluacion de desempeño

Anexo D. Encuesta de Satisfacción del cliente (Programa de Atención Integral a la Primera Infancia – Padres Usuarios Modalidad Institucional)

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA - PADRES USUARIOS MODALIDAD INSTITUCIONAL		 COOASOBEN					
Código: F-01-162	Versión: 02	Fecha de Emisión: 18/02/15					
APRECIADOS PADRES USUARIOS							
Para COOASOBEN es muy importante conocer su opinión acerca de la calidad del servicio que brindamos por tal razón agradeceremos diligenciar la siguiente encuesta.							
Escriba:		Regional:					
Nombre del Docente:		Municipio:					
Por favor marque con una X su respuesta al frente de cada pregunta, teniendo en cuenta las siguientes opciones: Nunca (1), Algunas veces (2) y Siempre (3). En caso de calificar Nunca (1) o algunas veces (2) favor especificar el por que en la casilla de observaciones. Diligencie la casilla No Aplica en caso de que no tenga conocimiento.							
Nº	PREGUNTAS	2	1	0	N.A	Por que?	OBSERVACIONES
		Si	Algunas Vec	NO	NS/NR		
1	¿A su hijo le gusta asistir al centro de desarrollo infantil?						
2	¿Ha observado que su hijo/a ha aprendido cosas nuevas desde que asiste al Programa?						
3	¿Se siente satisfecho con la evolución (nutricional) de su hijo desde que asiste al Programa?						
4	¿Su hijo (a) regresa feliz a la casa contando las experiencias vividas y aprendidas en el programa?						
5	¿Las escuelas de padres que usted a recibido han sido de interés y le proporcionan aprendizajes para la vida familiar?						
6	¿Considera que el estar su hijo en el programa le ha ayudado a usted y su familia?						
7	¿Recibe usted un trato cordial y amable por parte del coordinador, docentes y demás personal del centro de desarrollo?						
8	¿En las visitas de acompañamiento y asesoría el Profesional psicosocial le brinda apoyo y adquiere aprendizaje del acompañamiento que le realiza?						
9	¿Las asesorías que recibe de los profesionales le permite identificar herramientas para continuar los procesos de desarrollo de competencias de su hijo?						
10	¿Cuando presenta peticiones, quejas reclamos y sugerencias recibe solución adecuada y oportuna?						

Tabla 9. Tabulacion de Datos Encuesta Padres

	PREGUNTAS	SI	ALGUNAS VECES	NO
1	¿A su hijo le gusta asistir al centro de desarrollo?	12	3	
2	Ha observado que su hijo ha aprendido cosas nuevas desde que asiste al programa?	10	5	
3	Se siente satisfecho con la evolución nutricional de sus hijo desde que asiste al programa?	15		
4	Si hijo regresa feliz a la casa contando la experiencias vividas y aprendidas en el programa?	9	6	
5	Las escuelas de padres que usted ha recibido han sido de interés y le proporcionan aprendizajes para la vida familiar?	15		
6	Considera que al estar su hijo en el programa le ha ayudado a usted y su familia?	15		
7	Recibe usted un trato cordial y amable por parte del coordinador, docentes y demás personal del centro de desarrollo?	15		
8	En las visitas de acompañamiento y asesoría el profesional psicosocial le brinda apoyo y adquiere aprendizaje del acompañamiento que	13	2	

	realiza?			
9	Las asesorías que recibe de los profesionales le permite identificar herramientas para continuar los procesos de desarrollo de competencias de su hijo?	11	2	2
10	Cuando se presenta peticiones quejas, reclamos y sugerencias recibe solución adecuada y oportuna?	14		1

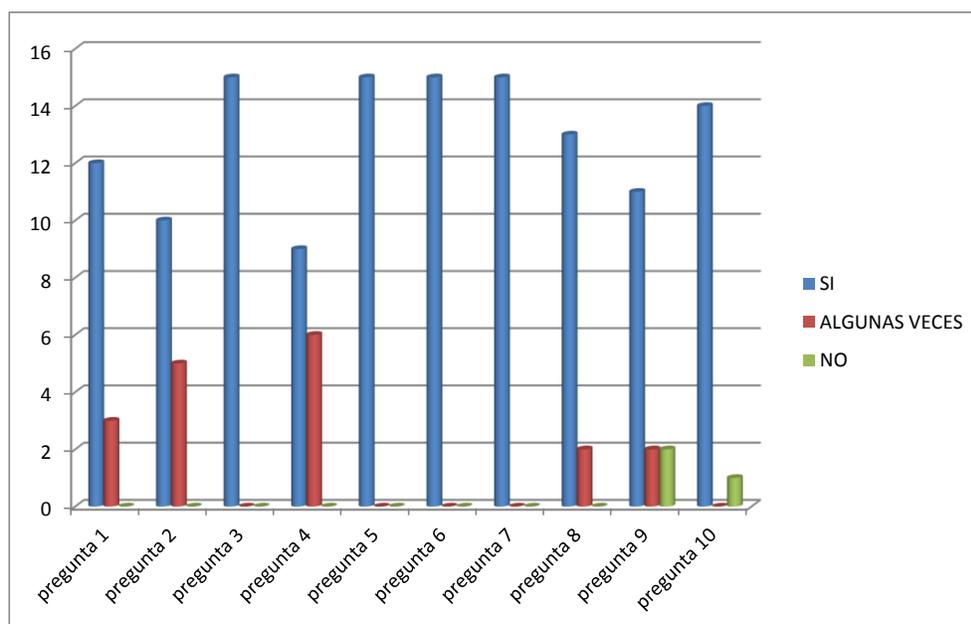


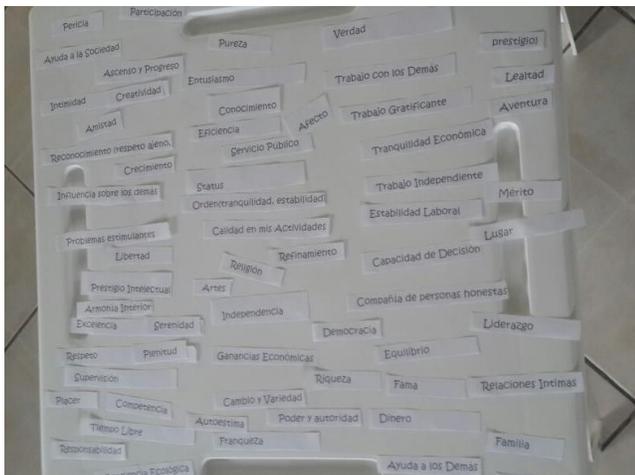
Ilustración 6. Gráfica Encuesta de Satisfacción de los padres

Anexo F. Esquema Elaboración Del Producto Final (Revista Pedagógica)



Anexo G. Evidencias Fotograficas De Los Encuentros

Sensibilización “Proyecto de Vida”





Sensibilización “Cual Es Mi Papel En La Institución”



Sensibilización Desarrollo De Estrategias Colaborativas



Construcción De Instrumentos Pedagógicos



Anexo H. Producto Final Revista Pedagógica

REVISTA PEDAGÓGICA CENTRO DE DESARROLLO



PORQUE CUANDO CREES...
TODO ES POSIBLE...

CENTRO DE DESARROLLO EMAÚS Y SATURNO

SERVICIOS GENERALES
LUZ MARINA ZAMORA
LUZ MARY FRANCO ORTIZ

COORDINADORA PEDAGÓGICA
LUZ DARY GALEANO CARDOZO

COORDINACIÓN DE ESTA PUBLICACIÓN
LUZ DARY GALEANO CARDOZO
MARÍA ISABEL OROZCO ARBOLEDA
GRUPO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

EDICIÓN Y ADAPTACIÓN DE TEXTOS
LUZ DARY GALEANO CARDOZO
MARÍA ISABEL OROZCO ARBOLEDA

RECOPIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
LUZ DARY GALEANO CARDOZO
MARÍA ISABEL OROZCO ARBOLEDA

DOCENTE GANADORA DE LA PORTADA
MARÍA STRELY SOTO MONTOYA

IMÁGENES
<http://oikospatino.org/celulae-infantiles>
http://es.usaf.com/photo_1580380_cuna-carroon-kids-frame.html

DOCENTES
NOBIA GARCÍA
BEATRIZ ELENA RUEDA FERRO
MARÍA DEL CARMEN CARDONA VALENCIA
MARÍA STRELY SOTO MONTOYA
YULIANA ANDREA LONDOÑO TABORDA
OLGA PATRICIA MOÑOZ HERNÁNDEZ
MÓNICA ORJENDO CAMPOZANO
BERTHA OLIVIA GONZÁLEZ PATIÑO

ACUJILAR PEDAGÓGICA
MARTHÁ SILVA PELÁEZ
MIRYAM LUCÍA OROZCO GIRALDO
MARÍA EDILMA CORRALES GARCÉS

PROFESIONAL EN SALUD
MARLEN YULIETH MARÍN MORALES

PROFESIONAL DE APOYO PSICOSOCIAL
YULIANA ORTIZ HOYOS

MANIPULADORA DE ALIMENTOS
AGENETH DOZUE CARDONA
MARLENY MORALES LARGO
MARLENY SOTO BOTERO



RESEÑA HISTÓRICA DE LOS CENTROS DE DESARROLLO

La cooperativa de hogares comunitarios de Bienestar "COOASOBIEN", nace en 1992, dirigiendo sus esfuerzos iniciales hacia las madres comunitarias, fortaleciendo y apoyando su trabajo en los aspectos de nutrición y cuidado. Durante su trayectoria ha ido creciendo tanto en cobertura como en calidad y eficiencia, a partir de la implementación de programas dirigidos a la población en condición de mayor vulnerabilidad a nivel socioeconómico.

Coosobien, en coherencia con las políticas públicas de primera infancia, pensando en potenciar verdaderos procesos de desarrollo integral y atendiendo a las necesidades de los niños, niñas y familias, en especial de aquellas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad en los diversos sectores poblacionales, ha venido adelantando acciones de formación dirigidas a la primera infancia, orientadas a fortalecer y cualificar el trabajo de las Madres Comunitarias las cuales transitaron al CDI como docentes bajo la Estrategia de Cero a Siempre en el año 2011, contribuyendo a su cualificación contante desde la educación no formal; elementos relacionados con la importancia de articular la lúdica en los procesos de planeación, ejecución y evaluación, promoviendo el desarrollo integral y garantizando el derecho a la felicidad de los niños y las niñas.

Es por tal razón que la siguiente recopilación de evidencias deja ver como el trabajo pedagógico desarrollado por las docentes al interior del CDI para con la primera infancia se encuentra lleno de amor, dedicación y esfuerzo continuo, motivando a nuestros niños y niñas a ser creativos, permitiéndoles soñar y enseñándoles a transformar sus sueños en realidad, contribuyendo en la atención de necesidades en salud, nutrición, educación, recreación y participación; gracias al fortalecimiento institucional dirigido a motivar el equipo interinstitucional a ahudar esfuerzos, experiencias, aprendizajes que respondan a la filosofía institucional de calidad, eficiencia y pertinencia.



YULIANA ANDREA LONDOÑO TABORDA

El trabajo con los niños y niñas es muy gratificante porque es allí donde como docentes recibimos todo el amor y cariño de personitas con grandes sueños.



Soy la mayor de tres hermanos, mi madre trabaja como madre comunitaria en el municipio de Dosquebradas, de ahí mi pasión y amor por los niños y niñas, vivo con mi esposo e hijo cerca del centro de desarrollo infantil, me gusta trabajar por y para la comunidad por eso actualmente estoy estudiando técnico en trabajo social y desarrollo comunitario, espero seguir trabajando con los niños y proyectarme hacia cosas nuevas.

Mi experiencia pedagógica: "En un hermoso verso descubro mi universo"

El objetivo principal del proyecto es enriquecer las posibilidades expresivas y descubrimiento del mundo que los rodea, mediante la utilización de recursos priorizando sus necesidades intelectuales.

Durante este año se ha implementado el proyecto de adaptación, donde con actividades muy significativas para conocerse mejor, mediante juegos, palabras, dinámicas pedagógicas y muchas canciones nos ha ayudado a evidenciar las necesidades de nuestros infantes.

La mayoría de los niños de este grupo exploran actividades de acuerdo a sus edades, las cuales se convierten cada vez más complejas con una necesidad de conocer, de crear, de inventar y de imaginar diferentes actividades que ayuden a fortalecer los primeros cinco años de vida de los niños en donde se forjan las bases necesarias para pasar a un siguiente nivel como lo es la vida escolar; además de fomentarse estrategias con una buena participación de los padres usuarios del programa, y garantizar un buen desarrollo integral no solo de niños y niñas sino de las familias y comunidad.



BEATRIZ HELENA RUEDA FERRO

Los niños son como esponjas que absorben todo el cariño y dedicación que le podamos brindar.

Mi experiencia pedagógica: "Descubro mi mundo a través del patito Juan"



Este proyecto se convirtió en una experiencia significativa puesto que desarrollo en los niños y niñas muchas habilidades socio afectivas corporales, cognitivas y comunicativas, las cuales hacen parte de la formación integral de la infancia, las estrategias utilizadas dentro de esta propuesta fueron los valores como ejes de transformación de pensamiento, donde se involucró a las familias en todos los procesos y resaltaron la importancia y el papel que ellos juegan dentro del proceso de aprendizaje de los niños y niñas.



El patito Juan fue el líder y guía de toda una experiencia de aprendizaje, a través de él los niños y niñas conocieron hábitos apropiados, comportamientos inadecuados, y la importancia del amor y el afecto para fortalecer lazos y generar nuevos momentos de compañerismo y amistad.



MARÍA STRELY SOTO MONTOYA

A mi trabajo porque él me permite crecer cada día y aprender de esos seres tan maravillosos que son los niños y niñas.



Tengo tres hijos los cuales son mi motivación más grande, me considero una persona cariñosa y dedicada me gusta mucho los niños y niñas por eso soy muy comprometida con mi trabajo, actualmente curso mi segundo semestre de licenciatura en pedagogía infantil en la universidad tecnológica de Pereira.

Mi experiencia pedagógica: "El universo y yo"

El objetivo principal de este proyecto fue iniciar al niño en el conocimiento del mundo que lo rodea como punto de partida para acceder a una representación global del universo, fomentar la curiosidad y el deseo de profundizar en los conocimientos referentes a los habitantes de la naturaleza, desarrollar la imaginación de los infantes mediante actividades lúdico pedagógicas que permitan aprender sobre los medios de transporte, despertar el interés y estimular la curiosidad de las niñas y niños por los personajes de su medio cotidiano, promover en las familias de los niños y niñas actos de amor y respeto mutuo para crear un ambiente de fraternidad y comprensión alrededor del mismo.



MARCA DEL CARMEN CARDONA VALENZUELA

Ser docente es convertirse en un cómplice de fantasía.

Soy docente hace cuatro años pero mi amor por los niños ha sido siempre, tengo dos hijos grandes pero muchos dentro de mi CDI, me apasiona el trabajo con las familias y poder ayudar a mejorar el ambiente para mis niños actualmente termino mi estudio en técnico en trabajo social y desarrollo comunitario.



Mi experiencia pedagógica: "Vamos a explorar y el mundo encontrar"

El arte, el juego, la literatura y la exploración del medio fueron los pilares más importantes dentro de esta experiencia, a través de ellos se vivió una aventura de aprendizaje y fortalecimiento de lazos de amor y fraternidad.

Respecto al trabajo con familias, el cual se orientó al desarrollo de talleres prácticos, participativos, enmarcados en la metodología de aprender a enseñar, teniendo presente que es allí donde se forjan las más importantes bases para el desarrollo integral.



NUBIA GARCÍA

Trabajar por y para los niños y niñas es lo más importante porque es aquí donde se están formando los nuevos y mejores seres humanos.

Garantizar el bienestar de los niños y niñas es mi mayor interés, cuidarlos, protegerlos y acompañarlos es lo más importante no solo dentro de nuestro centro de desarrollo sino también en sus hogares donde se debe realizar la tarea más importante. Soy Técnica en Atención a la primera infancia.



Mi experiencia pedagógica: "Zapatón Zapatón explorando un montón"

El enfoque y programación didáctica de este proyecto evidencian que el hilo conductor de toda la tarea educativa es el propio niño y el descubrimiento de sí mismo de su cuerpo y de su entorno mediante experiencias sensoriales ¿Cómo soy yo?, ¿me parezco a los otros niños?, ¿cómo me siento?, ¿cómo juego?, ¿qué veo, escucho, huelo, pruebo y encuentro en esta aventura un mundo para explorar?

Logros

- 1. Transformo nuestro jardín en un lugar de experiencias sensoriales para todos los implicados en la educación: educadores, familias, niños y niñas
- 2. Favorecer la expresión de sentimientos y emociones para desarrollar el autoestima
- 3. Facilito el conocimiento de sí mismo, a través de diferentes experiencias sensoriales y actividades que desarrollan la creatividad
- 4. Potencio estilos de vida saludables, adquiriendo buenos hábitos de alimentación, higiene y descanso
- 5. Involucro a las familias en el proceso, compartiendo así la educación de sus hijos

Este proyecto mostró la importancia de la formación personal desarrollándose en edades tempranas, despertando en el niño y la niña el interés de aprender y explorar el mundo y el medio que lo rodea realizando actividades lúdicas e interactivas donde se integran los padres de familia con el fin de crear nuevos conocimientos y expectativas obteniendo

la unión familiar la cual es primordial en el desarrollo integral del niño y la niña viviendo en un ambiente adecuado lo cual es necesario en la construcción de su conocimiento y convivencia.



OLGA PATRICIA MUÑOZ

La magia del amor es la medicina y herramienta para la formación de los niños y niñas.

Cumplo más de diez años trabajando con los niños y niñas y cada día me doy cuenta de la magia que cada niño tiene en su mente, lo más importante para ser educador de la primera infancia es tener amor en el corazón para llenar los vacíos que muchos niños tienen desde sus familias. Técnica en atención integral a la primera infancia.

Mi experiencia pedagógica: "Ven...te cuento un cuento"

Este proyecto pudo permitir que los niños y las niñas, del grupo párvulos a través de la magia de los cuentos, descubran el mundo que los rodea, propiciando para ellos, espacios significativos que les exija esforzarse. Para desarrollar habilidades innatas en ellos y necesarias para que tengan una vida saludable y un óptimo desarrollo integral. Algunas de las metas u objetivos alcanzados en esta etapa del desarrollo infantil fueron:

1. Que los niños y las niñas manifestaron grandes avances en la búsqueda de su identidad.
2. Que aprendieron a compartir y a socializar con los demás.
3. Que a través de la percepción, la observación y el tacto desarrollaron sus sentidos.
4. Estimularon la expresión verbal.
5. El auto reconocimiento.
6. Reconocieron e identificaron diferentes objetos.
7. Estimularon la escucha.
8. Estimularon el control y la armonía corporal.
9. Interiorizaron hábitos de orden y aseo.



MONICA OQUENDO CAMPUZANO

Trabajar con niños y niñas es hacer parte de sus travessuras y sus momentos de convertirse en grandes.

Durante los años de trabajo con los niños y niñas he aprendido a conocer sus emociones y estados de ánimo, una carita feliz dice más que mil palabras, por eso cada día me esfuerzo por que una sonrisa sea el lenguaje de cada uno. Soy licenciada en lengua castellana.



Para recordar cada día del niño pende a tu grupo



Mi experiencia pedagógica: "Es hora de jugar y mi mundo explorar"

Con el proyecto se logró que los niños y las niñas fueran lo que ellos mismos construyeron a través de las experiencias y sus previos conocimientos que permitieron conocerse a sí mismo, interactuar con los demás, comprender su entorno. Se tuvo en cuenta la exploración de los pilares juego, arte, literatura y exploración del medio se llevaron a cabo cada uno de los temas, realizando actividades de su agrado y así lograron una mayor participación.

Los valores para los niños y niñas fueron importantes para la convivencia en la sociedad, ya que los niños de hoy son súper inteligentes y no hay ningún tema que no les interese por ello este proyecto logró impactar y generar en ellos un aprendizaje significativo.



BERTHA GONZALEZ

Nuestro principal objetivo es velar por la felicidad y bienestar de nuestros niños.

Cumplo más de once años en el trabajo con familias, niñas y niños; durante este tiempo he aprendido que las cosas más valiosas de la vida son aquellas que surgen de la manera más simple, como cuando llega la hora de decirle adiós a algún niño sientes que era parte de tu vida y que a pesar de que esta con su familia tú ya cerraste un ciclo con él.

Mi experiencia pedagógica: "Un mundo de salud y bienestar"

Este proyecto contempla las prácticas saludables en los niños y niñas como el bienestar físico, mental y social, que resulta ser beneficioso para el ser humano, en la realización de ejercicio, una correcta alimentación, un ambiente sano y una buena higiene, ya que previene enfermedades, aumenta la autoestima, reduce la violencia, ayuda a conciliar el sueño, aumenta la calidad de vida.

Entre los logros obtenidos fueron crear ambientes de aprendizaje que permitió a los niños y las niñas del salón de pre-jardín A, desarrollar todas sus capacidades, buscando potenciar verdaderos procesos integrales, se involucraron a padres de familia, académicos, comunidad y personal del C.D.I obteniendo buenos resultados. Se logró utilizar el juego como herramienta para que los niños, niñas puedan descubrir y aprender cosas nuevas, sobre la importancia de tener una buena salud, quienes lo pueden atender y donde pueden acudir.

Se tomó conciencia de la necesidad de iniciar un proceso, ante el momento de comer saludable y tener buenos hábitos de higiene; proporciono ambientes agradables donde los niños y niñas, puedan asimilar la realidad, para socializar, expresar sus sentimientos y temores, mejorar sus comportamientos y mejorando los lazos afectivos entre padres e hijos, compañeros, personal del C.D.I y comunidad en general.



EQUIPO DE TRABAJO DEL CENTRO DE DESARROLLO EMAUS

EQUIPO DE COALIFICACIÓN DEL CENTRO DE DESARROLLO



EQUIPO DE TRABAJO DEL CENTRO DE DESARROLLO SATURNO

