

Transformación de la organización a partir de la
innovación del perfil educativo en los programas de
primera infancia operados por COASHOGARES.

**JOHANA PATRICIA GUTIERREZ
CARDONA**

**UNIVERSIDAD CATOLICA DE
MANIZALES**

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA
EDUCATIVA**

2017

PROYECTO DE INVESTIGACION

TRABAJO DE GRADO

Johana Patricia Gutiérrez Cardona

Tutor: Andrés Felipe Jiménez

UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES

Facultad de posgrados

ESPECIALIZACION EN GERENCIA EDUCATIVA

MANIZALES

2017

DEDICATORIA

Este trabajo de grado se lo dedico especialmente a mis padres, quienes no solo me ayudaron con el proceso de conceptualización, sino también me alientan siempre a prepararme cada vez más con el fin de ser una mejor y más cualificada profesional. También a mi esposo y mi hija por la paciencia y tolerancia en los tiempos de soledad familiar por los tramos de estudio y quienes son mi mayor motivación para ser grande en conocimiento, profesional y laboralmente. A mi hermano que fue apoyo incondicional en la dura tarea del paso por el segundo idioma obligatorio para la especialización, él fue mi tutor y maestro especial, “un gran profesional”.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quien me da la fuerza de lucha incondicional, a mi familia por su apoyo y fortaleza, a la Universidad Católica de Manizales por los procesos y conocimientos brindados, a mis compañeros por sus valiosos aportes y comentarios, a mi empresa COASHOGARES por los aprendizajes adquiridos y sobre todo por despertar en mí corazón el amor y la pertenencia por una entidad y una empresa que me motiva a ser mejor.

Contenido

- ESCENARIO DE APERTURA..... 5**
- 1. AMBITO..... 5**
 - Misión:..... 5
 - Visión:..... 5
- 2. DESCRIPCION DEL PROBLEMA..... 6**
- 3. PROBLEMA DE CONOCIMIENTO..... 8**
- ESCENARIO DE FORMULACIÓN 10**
- 4. OBJETIVOS..... 10**
 - OBJETIVO GENERAL 10**
 - OBJETIVOS ESPECIFICOS 10**
- 5. JUSTIFICACION 11**
- 6. FUNDAMENTACION..... 13**
 - LA DIVERSIDAD EN EL RECURSO HUMANO..... 13
 - EL PAPEL DE LA CULTURA EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL..... 15
 - LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL..... 17
- 7. METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES 20**
 - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 21
- 8. RECURSOS HUMANOS 23**
- 9. RECURSOS FINANCIEROS..... 24**
- ESCENARIO DE EJECUCIÓN Y LOGROS..... 25**
- 10. RESULTADOS Y HALLAZGOS 25**
- 11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 32**
- 12. Bibliografía 52**

ESCENARIO DE APERTURA

TITULO

Transformación de la organización a partir de la innovación del perfil educativo en los programas de primera infancia operados por COASHOGARES.

1. AMBITO

Qué es COASHOGARES?

La COOPERATIVA DE ASOCIACIONES COMUNITARIAS Y DE HOGARES DEL MUNICIPIO DE SALAMINA CALDAS “COASHOGARES es una entidad de derecho privado inscrita en la Cámara de Comercio de Manizales, identificada con el Nit: 810001294-1, cuyo domicilio es la carrea 6 N° 9-07 en el municipio de Salamina Caldas; creada para fortalecer el sector cooperativo y para el desarrollo de programas y proyectos sociales y comerciales en el área de influencia.

COASHOGARES, dentro de los procesos misionales, trabaja como operador del ICBF, manejando los programas de primera infancia en la modalidad institucional, que son los CDI y la modalidad Familiar que trabaja con madres gestantes, lactantes, niños y niñas, privilegiando el área rural y alguna urbana, ambas modalidades en los municipios del norte de Caldas.

Misión:

Desarrollar programas y proyectos de impacto social con pertinencia a la comunidad del área de influencia basada en los principios cooperativos, aplicando estrategias de calidad y principios de idoneidad y transparencia

Visión:

Ser líder regional en la operación de programas y proyectos sociales aplicando estrategias de mejoramiento de la calidad, para el beneficio de la comunidad objetivo.

Dentro de lo nombrado anteriormente, en los procesos misionales, COASHOGARES ejerce como operador de programas con la primera infancia, que en este caso, se centra en la Política de cero a siempre, atendiendo dos modalidades, una es la atención en medio

familiar que logra llegar a las familias rurales, niños, niñas, madres gestantes y lactantes, brindando un aporte de vida dentro de las áreas pedagógicas, sociales, de salud y nutrición, recibiendo desde estas todo lo necesario para poner en practicar en el seno de su hogar y su núcleo familiar. La otra modalidad atendida es la institucional, la cual se desarrolla en instituciones adaptadas y pensadas para los niños, niñas, donde los pequeños pasan el día, recibiendo toda la atención necesaria para su cuidado y desarrollo de sus capacidades.

2. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Dentro de este proceso se deben atender y dar cumplimiento a unos estándares o variables de calidad que son supervisadas por la entidad contratista que es el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Es desde esta perspectiva donde considero que podría centrarse la problemática a tratar en este proyecto. El personal que es contratado por la EAS (empresa de atención al servicio) desempeña sus labores casi que en su totalidad con la intención de cumplir, sobresalir y pasar la rigurosa supervisión que se hace periódicamente, dejando a un lado el verdadero sentido del quehacer pedagógico para una lograr una significativa estimulación de los niños y niñas.

El personal en cada unidad de servicio consta de una cabeza que es el coordinador pedagógico, una o dos psicosociales profesionales en el área social, una auxiliar de enfermería, una nutricionista, la auxiliar administrativa 6 docentes y 6 auxiliares pedagógicos. Cada una de estas personas está encargada de responder de forma literal por cada uno de los componentes que maneja la estrategia cero a siempre, por esta razón la tensión que genera la supervisión es general, teniendo cada empleado que responder por ciertos temas que corresponden a su área específica.

Es desde allí que decido enfocar mi trabajo de grado en mejorar este aspecto, sobre todo desde el accionar de los coordinadores pedagógicos, no desde los lineamientos que establece ICBF, los cuales no puedo cambiar ni abordarlos de forma distinta a como están establecidos, sino desde la seguridad y la motivación que tiene cada uno de los empleados de COASHOGARES para enfrentar, implementar y para ejercer su rol por sentido de pertenencia a su empresa, por amor a la primera infancia, por generar espacios de calidad

que no están encaminados necesariamente a la supervisión del servicio sino al aprendizaje de niños, niñas y a su vez las madres en la modalidad familiar, que finalmente serán quienes estimulen a sus hijos en el tiempo que están en casa.

Pienso que desde el área de bienestar social del empleado, se podrían generar también espacios y estímulos que motiven no solo el desempeño laboral pedagógico, sino igualmente el clima organizacional de unión y ayuda que se vive en algunas Unidades de Servicio.

Después de todo lo dicho anteriormente el aspecto principal a tratar es la diversidad del recurso humano, sus perfiles en su gran mayoría en los agentes educativos están enfocados en programas de primera infancia, en contraposición a esto, los coordinadores pedagógicos de las unidades están centrados en áreas sociales sin estudios de pedagogía o de primera infancia, lo que hace que el objetivo principal de la estrategia dentro del componente pedagógico se desvíe a otras áreas diversas que si bien son importantes el componente educativo queda débil.

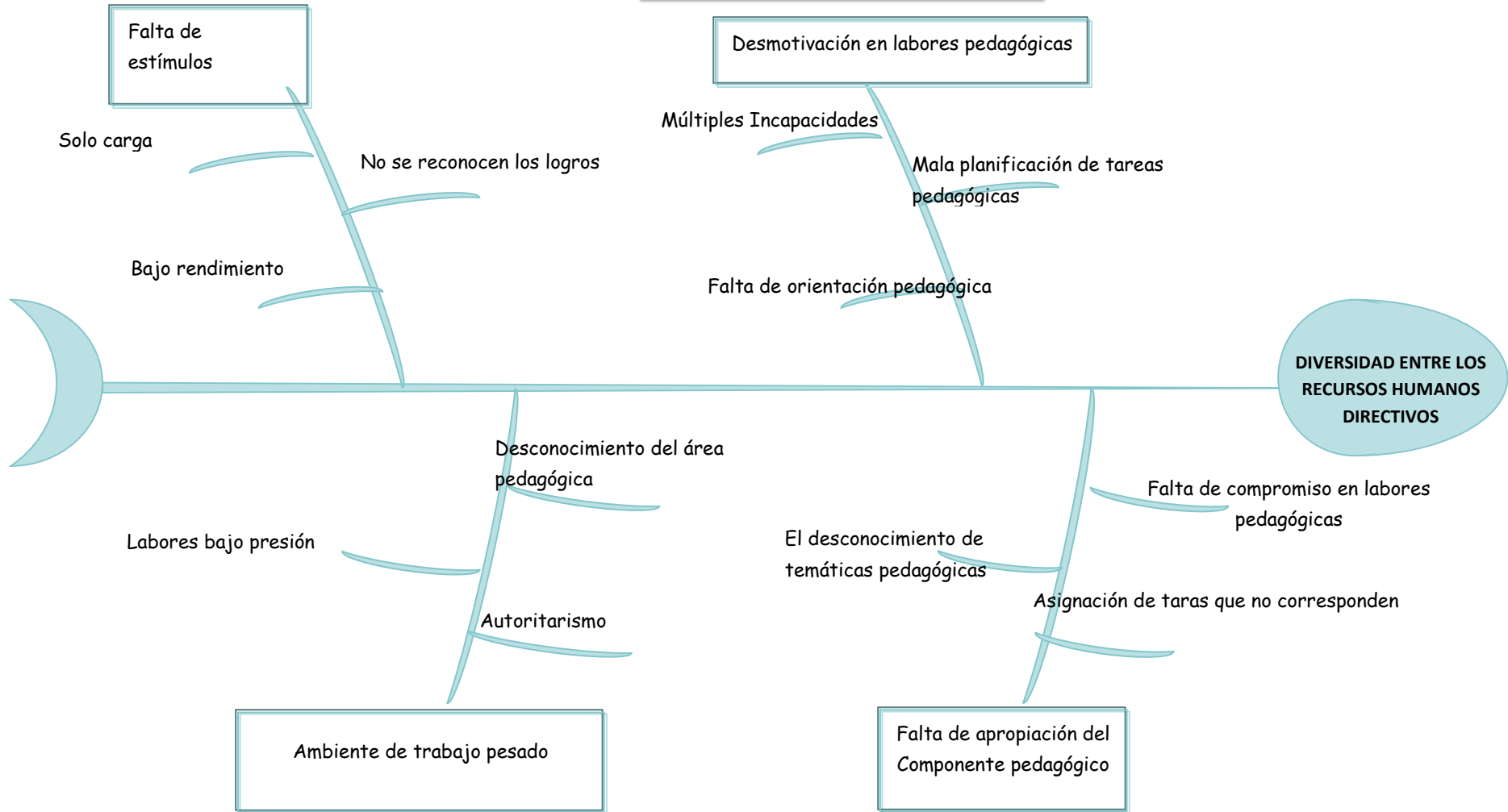
Los coordinadores pedagógicos deben hacer valer su asignación y comenzar un estudio exhaustivo del componente, para así mejorar el valor y el sentido de pertenencia por su área, dejando de lado aspectos que podrían ser más irrelevantes como lo son asignación de tareas diferentes, la falta del reconocimiento de logros, el trabajo bajo presión y el autoritarismo, entre otros.

A continuación se desglosa con la metodología de espina de pescado la identificación del problema y las posibles causas que subyacen entre el talento humano y que es precisamente uno de los puntos investigar en este trabajo.

3. PROBLEMA DE CONOCIMIENTO

¿Cómo transformar la organización COASHOGARES a partir de su recurso humano a través vez de la innovación educativa en sus procesos directivos y pedagógicos?

ESPINA DE PESCADO



El problema analizado es la diversidad de perfiles entre el talento humano, que se tiene en todas las unidades de servicio, considerando desde allí varias causales que podrían estar ocurriendo para que esta problemática vaya agravando con el pasar de los días.

El primer causal que puede ser atribuido a la desmotivación en las labores pedagógicas que estaría presente en algún agente educativo o personal del talento humano en general. A su vez, esta causa puede tener subcausales como lo son la mala planificación de tareas pedagógicas, la falta de concentración en las labores, esto a su vez llevando al personal a incapacidades constantes por orígenes o enfermedades variadas, todo esto por no contar con un liderazgo de funciones específicas.

La segunda causal que subyace se trataría de a falta de estímulo que realiza por parte de la coordinación de las unidades para resaltar ciertos aspectos propios de enaltecer el quehacer pedagógico. Esta causa ocasiona otras como por ejemplo: no reconocer el alcance de logros, solo importan las cargas laborales que cada persona lleva en su trabajo y un notorio bajo rendimiento en sus labores cotidianas.

Los ambientes laborales en algunos sitios, se tornan intranquilos debido a una secuencia y recurrencia de malos hábitos de autoritarismo, de igual manera el cumplimiento de compromisos pedagógicos y generales bajo una gran presión y en ocasiones con entornos y relaciones toscas.

La última causal contemplada desde la problemática visualizada es la falta de apropiación del componente pedagógico, anexando a esto las subcausales basadas en un desconocimiento total de temáticas pedagógicas, la falta de compromiso en el cumplimiento de labores pedagógicas que se atribuyen a la asignación de tareas o labores diferentes a las establecidas dentro del manual de funciones de cada área o componente.

Es de aclarar que todo esta problemática no es generada directamente por la empresa, la cual tiene una presión fuerte desde ICBF para cumplir con estándares de calidad pero esta a su vez, tiene un nivel de exigencia a cada Unidad de Atención. Estos por su afán de responder correctamente a todas estas variables generan ambientes de estrés y de agite que van deteriorando otros aspectos importantes en la vida laboral.

ESCENARIO DE FORMULACIÓN

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Transformar la organización de COASHOGARES a partir de la innovación del perfil educativo en los programas de primera infancia, que opera nuestra empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar la problemática basada en la diversidad de perfiles del talento humano contratado como coordinadores pedagógicos de las unidades de servicio, mediante la observación y análisis de desempeño.
- fortalecer la apropiación y conocimiento del componente pedagógico, mediante talleres y acompañamientos de la coordinación pedagógica general, con las temáticas propias del aprendizaje infantil y la didáctica de la enseñanza.
- Diseñar un instrumento para recoger experiencias pedagógicas significativas que permita posibilitar la innovación educativa de los agentes prestadores del servicio.

5. JUSTIFICACION

Uno de los mayores retos de las organizaciones en nuestros días, es básicamente alcanzar mediante la eficiencia de su recurso humano la consecución de sus objetivos, el cumplimiento de sus metas y el alcance de la calidad en sus procesos; la dificultad se encuentra en que el recurso humano es cada día más diverso, vivir en una sociedad pluralista, multicultural, donde no se busca la uniformidad, sino impactar e innovar la dinámica organizacional a través de la diversidad tanto conceptual como operativa, representa el mayor reto en la actualidad, entendiendo que cada individuo tiene una forma de relacionarse y entender su contexto totalmente suyo, subjetivo en su totalidad, es por eso que transformar la dinámica organizacional parte inicialmente de la comprensión que se tenga de los individuos que participan de ella o mejor que la dinamizan.

En la actualidad el ser humano es comprendido como un ser biopsicosocial y cultural, entendiendo que todo lo que es él participa en toda y cada una de sus decisiones, de sus acciones y pensamientos, esto hace que la diversidad no sea un problema, aunque difícilmente se llegue a la uniformidad, realmente se trata de poner cada ficha en su lugar, como en un juego de ajedrez cada ficha tiene un lugar estratégico, que tiene en cuenta sus fortalezas y debilidades, y estas últimas replanteándolas como características para fortalecer o como herramientas que pueden tener un mejor impacto en otro lugar del tablero.

El individuo según esta perspectiva tiene fortalezas, aquellas características que han sido mayormente estimuladas por la sociedad y debilidades que ofrecen la oportunidad de ser utilizadas en otros contextos. A partir de esta perspectiva, *la empresa puede interpretarse como un conjunto de potenciales... del conocimiento de estos potenciales y de la capacidad de poder aflorarlos va a depender el éxito de la institución empresarial* (Echevarría, 1994) es el recurso humano solo uno de estos potenciales, pero no el menos importante, como se ha podido ver anteriormente, este tiene un valor inigualable, es él quien dinamiza, quien moviliza, quien hace uso de las otras potencialidades en una empresa y esto se aplica a cualquier organización. Alcanzar el cambio organizacional parte del reconocimiento de las potencialidades de la empresa, su estimulación y el replanteamiento del lugar en el que se encuentran o la forma como están siendo aprovechadas.

Es por eso que autores como James Mcgregor Burns y Bernard M. Bass proponen un nuevo concepto de liderazgo como una forma de aprovechar al máximo las potencialidades de una organización, el liderazgo transformacional *“Por ello hacen falta a su vez personas que lideren este cambio pensando en las personas: son las que se conocen como líderes transformacionales”* (ROCA, 2015).

Siendo conscientes de esta realidad organizacional la Cooperativa de Asociaciones Comunitarias de Hogares del municipio de Salamina Caldas “COASHOGARES” partiendo de un diagnóstico inicial, realizado al Talento Humano mediante una evaluación de desempeño se ha identificado falencias en el servicio que pueden ser atribuidas a la falta de información, de estrategias administrativas, de interés por superar el conocimiento, de falta de liderazgo acertado y baja técnica investigativa, lo que se evidencia en el Recurso humano en su desmotivación laboral y falta de trascendencia, afectando directamente el cumplimiento de sus funciones. Es por ello que surge la presente propuesta de cambio cultural en la organización aplicando los principios del liderazgo transformacional de Macgregor y Bass, que permita hacer un reconocimiento de las potencialidades de cada uno de los individuos involucrados en la dinámica organizacional, convertirlos en líderes transformacionales que re-direccionando la organización hacia la eficiencia y la calidad en la prestación del servicio mediante herramientas y conceptos administrativos y de gestión para el desarrollo de funciones.

6. FUNDAMENTACION

LA DIVERSIDAD EN EL RECURSO HUMANO

“El respeto de la diversidad se entronca con los derechos individuales y se origina en la modernidad ilustrada del siglo XVIII: la libertad individual y sus correlatos, las libertades de opinión, de conciencia y de religión, la igualdad de derechos y deberes y la no discriminación” (Raya, 2009, pág. 21)

Con el inicio de la modernidad, los avances tecnológicos y científicos, las guerras mundiales y consecuentes surgimientos de nuevos países en Europa y Oriente medio, la sociedad en general ha sufrido cambios radicales, la forma de concebir el mundo cambio, la cultura por ende se transformó. A finales del siglo XIX y principios del XX se generaron grandes procesos de inmigración hacia América, un continente marcado por un mestizaje fruto de la colonización, vuelve a ser el refugio de muchas víctimas de la guerra de entre los que se cuentan judíos, alemanes, ingleses, italianos, palestinos y libaneses entre otros, quienes llegaban a América con la esperanza de un nuevo comienzo, convirtiéndose en elemento fundamental de la transformación y el desarrollo industrial en muchos países de Latinoamérica, y Colombia no es ajena a esta realidad. Grandes logros en Colombia fueron promovidos por estos hijos adoptivos, refugiados en los brazos de un país que les permitió hacer su sueño realidad y a su vez le dieron un gran aporte al país y sus nacionales: la entrada del modernismo en Colombia; un ejemplo de ello es el inicio de la aviación mercantil en América por la Sociedad Colombo Alemana de Transporte Aéreo SCADTA en Barranquilla gerenciada por el Judío sefardí Ernesto Cortissoz Álvarez-Correa; es este solo un ejemplo de los grandes logros de Colombia gracias a la inversión y el ingenio de estos hijos adoptivos y en muchos casos hijos de inmigrantes que sintieron suya esta tierra.

Pero más que desarrollo industrial o comercial el gran aporte se vio reflejado en diversidad cultural, una nueva forma de ver a Colombia surgió en el siglo XX y la gran prueba es el reconocimiento nacional de la importancia que tiene la diversidad cultural y étnica en la vida del país. Con la Constitución Política de Colombia del año 1991 se le da el reconocimiento público y la inclusión de esta realidad a la vida nacional, que resalta como principio fundamental el reconocimiento y protección de la diversidad étnica y cultural: “Art. 7. El Estado

reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación Colombiana” (CASTRO, 2008). El artículo 70 también da cuentas de la importancia que la constitución le imprime a la diversidad “Art. 70. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional. La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad.

El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación”. (CASTRO, 2008). Con esta apertura a la diversidad en Colombia se llegó a un escenario de inclusión, de cambio y de formas distintas de ver una misma realidad; las organizaciones en Colombia no son ajenas a esta realidad, al estar conformadas por un recurso humano diverso, tanto a nivel cultural como étnico, esto representa un reto para las organizaciones, en muchos casos, un dificultad para la dinámica organizacional, debido a la diversidad cultural e inclusive de perfiles y en otros la oportunidad perfecta de alcanzar un abanico de perspectivas, que diversifica las opiniones, las formas de percibir una realidad e inclusive distintas formas de operar o de prestar un servicio, “La Gestión de la diversidad” entiende el reconocimiento de las condiciones particulares de cada trabajador, como un medio para alcanzar una mejora en los resultados de la empresa” (Raya, 2009). La característica principal de la diversidad en la empresa es la heterogeneidad de los grupos, es decir, las diferencias de cada uno de los individuos que los conforman y su impacto en la dinámica organizacional, de estas diferencias se atiende principalmente aquellas que son relevantes con relación a la diversidad, al funcionamiento del grupo y al resultado de su gestión.

De esta forma se divide la diversidad en aquella que está relacionada con los aspectos sociodemográficos tales como la etnia, la edad y el género, y aspectos internos como la formación, la experiencia laboral, las preferencias, orientación sexual, el sistema de creencias y la estructura moral, “los aspectos externos y visibles hacen que la diversidad resulte evidente, pero los aspectos no visibles tienen, incuestionablemente, una gran incidencia sobre la comunicación entre las

personas y, en última instancia, repercuten significativamente sobre el rendimiento de los equipos de trabajo” (Raya, 2009, pág. 22).

EL PAPEL DE LA CULTURA EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

"Cultura es lo que queda después de haber olvidado lo que se aprendió."

Maurois, André

Hasta mediados del siglo XX, con el final de la modernidad, la cultura en general poseía la característica de ser invariable, las sociedades gozaban de un modelo cultural base, que duraba muchos años en cambiar, la historia nos muestra a través de sus diversas etapas que la cultura podía mantenerse invariable incluso durante siglos, ejemplo de ello la edad antigua y la edad media que posee características fácilmente descriptibles y que imperaba un modelo cultural, obviamente dicho modelo se ajustaba a cada entorno ya sea religioso, moral, organizacional, político entre otros, "Marchamos hacia la disolución de los tiempos, y algunas enfermedades no hacen más que anunciar el fin que se acerca" (BULLER, 2005, pág. 8).

Con el inicio de la postmodernidad empieza un periodo de crisis en los modelos morales de la sociedad y con ello la transformación de las diversas instituciones sociales, juntamente con el auge del desarrollo tecnológico y científico, dando por resultado un cambio en la estructura conceptual de la cultura, esta que antes se caracterizaba por ser invariable, que perduraba invariable en largos periodos de tiempo, empieza a hacer variable, en constante redefinición y reconstrucción, surgiendo a sí diversos modelos culturales, fenómeno fácilmente evidenciable en la sociedad; un ejemplo claro es el auge de las redes sociales y los Smartphone, sus constantes actualizaciones y nuevos modelos, con nuevos avances tecnológicos, van modificando el entorno social, modifican y redefinen la forma de comunicarnos, las palabras que utilizamos, surgen neologismos, transforma nuestra forma de ver y entender el mundo, lo que antes no era posible, ahora lo es, todo esto lleva a la sociedad a redefinir su modelo cultural, donde desaparecen prácticas y modelos de funcionamiento social y aparecen otros.

Es así como la cultura, con su nueva característica de variabilidad y constante redefinición de los modelos, hace urgente la necesidad de invertir en los diversos campos sociales por la estabilización de la cultura, "eso es la postmodernidad, la

reformulación nacida a partir, tanto de la crisis de la modernidad como del surgimiento de nuevas condiciones sociales y culturales diferenciadas y ya bien definidas. En lo económico, la flexibilidad y una nueva concepción del consumo y la acumulación, tanto de bienes materiales como de conocimiento e información" (HARGREAVES, 2005). Muchas de las problemáticas actuales son generadas por la inestabilidad de nuestra cultura, especialmente por la pérdida de los valores, de los modelos de funcionamiento social basados y fundamentados en estos valores, y sobre todo por las modificaciones en las instituciones sociales, en particular por los diversos cambios que ha sufrido la familia a nivel estructural y funcional, "En este siglo que comienza, el mundo está atravesando por una crisis moral asociada a la erosión de los valores que por mucho tiempo definieron los fines de la sociedad actual. Valores como la familia, la justicia, la libertad, la equidad, la honestidad y el progreso entre muchos otros" (IBAÑEZ, 2004, pág. 95). Pero ¿En que afecta todo esto a las organizaciones?

La respuesta es simple, las organizaciones están conformadas por individuos, una organización es por tanto la suma de muchos individuos organizados, categorizados, jerarquizados y orientados hacia un objetivo en común, ya sea la prestación de un servicio o la elaboración de un producto, la cultura es la base del funcionamiento de estos individuos, por tanto ellos hacen parte de la cultura y la cultura los determina a nivel funcional; entonces una organización es también la suma de estos individuos con cultura, lo que genera en la organización viéndola como un todo, una cultura particular, única de ella y que al igual que al individuo también define a la organización a nivel funcional, político, económico y social. Por tanto, la cultura organizacional también participa de la inestabilidad y constante redefinición de la cultura en nuestros días.

Pero estos cambios conceptuales en la cultura, antes que ser algo dañino o nocivo para el individuo o las organizaciones, se convierte en un factor que debe llevar a la innovación y constante evaluación de aquello que nos define como organización, orientados al crecimiento personal y colectivo, a ser cada vez más competitivos en un mercado en constante cambio, pero sobre todo a construir, definir y sostener un modelo propio de funcionamiento organizacional que se ajuste a los cambios sociales y exigencias del mercado, que permita el cumplimiento de los objetivos. Lo que hace

necesario un programa de construcción de cultura organizacional que ayude a los individuos que la conforman a obtener la estabilidad emocional y profesional, de la que es base la cultura organizacional, resaltando dos características que debe poseer la organización a nivel cultural: La ética y la innovación. De esta manera, surge la cultura organizacional como una estrategia que mejora las condiciones de las compañías en función del incremento de la productividad y el desempeño de sus empleados. "Las compañías que tendrán un buen desempeño cuidaran los factores que hacen que sus empleados se sientan felices, comprometidos con el trabajo, más conectados con los resultados generales y más motivados a hacer mayores contribuciones. Al ir hacia adelante, las compañías no pueden ignorar la cultura, en vez de eso debería ser considerada un componente crítico de su estrategia global" (FRANCO, 2010, pág. 1).

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Una estrategia para la construcción de una cultura organizacional eficaz y que fomente en el Recurso Humano el uso de sus potencialidades para mejorar la productividad, el clima laboral y el aumento de la motivación laboral y personal, es la propuesta del historiador y politólogo norteamericano James MacGregor Burns: "El Liderazgo Transformacional". Frente a las diversas problemáticas que surgen en la dinámica organizacional, existe una fuerza capaz de afrontarlas y convertirlas en oportunidades de cambio, de replantearlas y hasta de darles solución ética, innovadora y creativa, esta fuerza es la motivación humana, y la herramienta para direccionar esta fuerza es el liderazgo. James MacGregor propone que el rol de líder, no solo sea orientado hacia la organización y/o coordinación para la consecución de los objetivos organizacionales, sino que además sea transformacional, es decir, que sea capaz de orientar y movilizar la motivación de los individuos que se encuentran a su alrededor "El líder transformacional consigue motivar a sus empleados, transmitiéndoles motivación, haciendo que se impliquen, interesándose por las personas, sus diferencias, analizando su potencial y buscando el modo de desarrollarlo.

Para Bernard Bass en el liderazgo transformacional existen 4 dimensiones: Carisma, Inspiración, Estimulación intelectual y Consideración individualizada. La primera de estas dimensiones el Carisma, refiere a la capacidad del líder de

presentarse a sus compañeros y subordinados como modelo de funcionamiento y visión del futuro, en muchas organizaciones se presentan personas sin un norte claro, cada quien hace lo que considera correcto, sin detenerse a realizar una autoevaluación de sus estrategias, sus ideas y del alcance de sus metas u objetivos, el líder transformacional brinda a estas personas un modelo, una guía de funcionamiento en la organización y además aporta a este proceso detectando las necesidades del talento humano y así identificar las potencialidades de este, infundiendo en ellos orgullo y confianza en la realización de sus funciones y el alcance de los objetivos organizacionales, además de ganar la confianza y el respeto hacia él.

La inspiración por su parte busca fomentar el trabajo en equipo, transmitiendo las altas expectativas y retos que deben afrontar en el alcance de las metas que se proponen. En continuidad a esta inspiración, surge la estimulación intelectual en el Talento Humano, mediante la promoción del pensamiento crítico y el análisis de las problemáticas, dándoles el espacio y la confianza necesaria para el planteamiento de soluciones a sus tareas y problemáticas, la promoción del pensamiento crítico y el análisis, requiere de un proceso de modificación cognitiva, proceso que dirige el líder mediante la apertura de espacios que promuevan la crítica, las ideas, las soluciones y sobre todo la confianza de expresar las posibles soluciones que cada persona idea mediante el proceso de análisis, es cambiar un discurso pobre, limitado a respuestas reactivas y concretas, por la capacidad de pensar, crear, innovar y sobre todo de expresar y confiar en aquello que pensamos, por tanto el líder “Promueven la inteligencia y la racionalidad en la solución de problemas” (TUR, 2009, pág. 87).

La última dimensión para Bass es la consideración individualizada del líder al reconocer las diferencias que tiene cada una de las personas que conforman el Talento Humano a la hora de realizar una tarea, sabiendo ubicar en cada punto estratégico esas diferencias como potencialidades y/u oportunidades de fortalecer esa diferencia, entendiéndola como una habilidad o destreza reubicada, o mejor una potencialidad latente de la persona. Esta consideración individualizada también abre el espacio de la retroalimentación en el Talento Humano frente aquellos aspectos que descuidamos o menospreciamos de nuestra persona, al considerarla una debilidad, y convirtiéndola mediante un cambio de perspectiva en una fortaleza o habilidad en potencia.

De esta forma el liderazgo transformacional procura el desarrollo personal y organizacional en cada una de las personas que conforman el Talento Humano,

ayudándoles a redireccionarse y al mismo tiempo convirtiéndolos en actores principales del cambio organizacional, fortaleciendo la motivación, la confianza en si mismos y en las soluciones y/o estrategias que ideen en la realización de sus funciones, unificando intereses que permiten de una forma coordinada impactar tanto en el Talento Humano en general, como en la consecución de los objetivos organizacionales y el aumento de la productividad al hacer personas Eficaces, “El liderazgo transformacional se presenta como un estilo dinámico, con una alta capacidad de adaptación a las nuevas situaciones, donde se busca el trabajo en equipo y el desarrollo del mismo, bajo la perspectiva de que esto ayudará al beneficio y progreso de la organización” (TUR, 2009, pág. 181).



7. METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES

El problema analizado en la presente propuesta investigativa, contiene un margen de análisis en el campo de acción y de desempeño de la estrategia de cero a siempre en los municipios del norte de caldas, donde se pretende buscar alternativas de solución que transformen el liderazgo positivo y transformacional, lo que da lugar a una investigación educativa.

Se realiza de igual manera, una descripción analítica de las causas y posibles transformaciones de las problemáticas visualizadas en el contexto educativo y pedagógico de los CDI familiares e institucionales de la Entidad Administradora del servicio, COASHOGARES.

La metodología que se emplea en la investigación educativa, pretende lograr una transformación reflexiva desde los quehaceres pedagógicos de los coordinadores y los agentes educativos de cada una de las Unidades de Servicio, visualizando así las posibles interacciones que se pueden dar a partir de la interdisciplinariedad.

Este método permite de igual manera, la reflexión de la didáctica que se lleva dentro de los procesos educativos en el marco de la estrategia, vistos como planteamientos de mejora desde la verificación de hipótesis hechas en el análisis del problema; todo esto involucra no solo a la empresa COASHOGARES, sino también a los agentes educativos, coordinadores y sobre todo a los usuarios o beneficiarios del programa quienes son los principales actores de los programas operados por la empresa.

Por esta razón se hace necesario para dicha investigación, utilizar métodos o instrumentos como la observación y la entrevista estructurada y no estructurada, la participación directa, estudios de caso, testimonios, análisis y registros de documentos, facilitando con todo esto el plan de acción dentro de la diversidad de saberes.

8. RECURSOS HUMANOS

Coordinadores Pedagógicos	Mejorar sus tácticas administrativas para un mejor y acercamiento al talento humano, a la información, a los conceptos, la práctica y a la empresa.
Docentes	Mejorar y ampliar conocimientos y su liderazgo de aula para tener un mejor desempeño laboral. Mejorar sus capacidades de análisis y abordaje de las problemáticas
Auxiliares pedagógicos	Ampliar conocimientos relacionados con el enfoque diferencial. Mejorar sus capacidades de análisis y abordaje de las problemáticas
Coordinación Técnica Pedagógica de COASHOGARES	Escuchar y atender las necesidades que se presentan dentro del talento humano, para mejorar así no solo los aspectos mencionados dentro de la capacidad laboral, sino también la relación de la empresa con su equipo de trabajo, teniendo en cuenta sus sentires e intereses.
Gerencia Coashogares	La Gerente Es el apoyo financiero y de proporción del tiempo para la ejecución de las actividades en cada uno de los municipios atendidos.
Profesionales especialistas en temáticas de abordaje	Orientar ciertas temáticas importantes dentro la transformación del liderazgo, que aporte los conocimientos necesarios dentro de la transformación de los conocimientos y de la interdisciplinariedad.

9. RECURSOS FINANCIEROS

DESCRIPCION	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	CANTIDAD DE ENCUENTROS	COSTO TOTAL
Honorarios de formador del talento humano	Mensual	11	1.800.000	0	19.800.000
Viáticos	Pasajes-alimentación	7	80.000	7	560.000
Material de papelería	Fotocopias	338	100	7	236.600
Material de consumo	Marcadores borrables	2	2671	7	37400
Refrigerios	Unidad	169	2000	7	2.366.000
Total					23.000.000

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El presente proyecto será evaluado, seguido y controlado por la principal integrante de la propuesta investigativa, La coordinadora técnica pedagógica de la empresa COASHOGARES, por medio de la evaluación de cada una de las intervenciones hechas en las jornadas de capacitación, y de las aplicaciones que se le den a la misma dentro de cada uno de los equipos de trabajo que conforman las Unidades de Servicio.

Se evaluarán los conocimientos adquiridos y la pertinencia de las temáticas brindadas de forma general, con los conceptos de los agentes educativos, los coordinadores de las unidades y las percepciones que se tienen desde la parte administrativa de la empresa.

Se evaluará el logro de los objetivos propuestos tanto el general como los específicos, y así analizar su pertinencia tanto social como laboral. Comparando su pertinencia y los cambios logrados a nivel laboral.

A partir de esto se hace necesario, verificar los aciertos y fallas que se puedan tener en el proceso para realizar una retroalimentación y mejorar seguimientos posteriores.

ESCENARIO DE EJECUCIÓN Y LOGROS

10. RESULTADOS Y HALLAZGOS

Al terminar el año 2016, se pudieron observar los grandes logros que se obtuvieron desde el componente pedagógico, en cada una de las unidades de servicio, de igual manera se hace más notorio aun, los avances de los coordinadores pedagógicos que comienzan el año enfocados en sus perfiles sociales y con desconocimientos totales del área de educación pedagógica. Al final del proceso, varios de ellos obtienen conocimientos y practicas significativas desde el componente asignado, llegando así a la realización de una buena labor. Todo esto se da gracias al empeño que cada uno de ellos puso en tomar conocimientos y aprendizajes de las capacitaciones y retroalimentaciones que se hicieron desde la coordinación técnica pedagógica.

Dichos logros no fueron posibles en la totalidad de los coordinadores ya que algunos de ellos no mostraron el interés por mejorar sus conocimientos pedagógicos y otro de ellos por causa de sus enfermedades e incapacidades interiorizó poco del componente asignado dentro de la organización y no asumió su liderazgo pedagógico de la mejor manera.

Mediante el Análisis y la observación inicial, se generaron resultados de identificación de problemáticas que podrían causar inconvenientes en la prestación del servicio, tanto desde el componente pedagógico, como de la posesión del liderato, como lo es la falta de conocimiento en dicha área educativa y el mal manejo de la autoridad. Esto fue crucial para comprobar la dificultad e ir dando solución a la misma con un enfoque transformacional.

Se da inicio al primer paso que es la Socialización de las variables del componente pedagógico dentro la estrategia de cero a siempre, con el fin que los coordinadores vayan haciendo frente a los estándares de calidad que se generan desde dicho componente. Ante esto se comienza a evidenciar logros y algunas mejoras conceptuales que ayudan al primer filtro de supervisión por parte del ICBF, quien a su vez detecta dificultades en este punto y dejan compromisos puntuales a cumplir con ayuda de los agentes educativos y el coordinador pedagógico de cada unidad.

A partir del conocimiento de dichas variables, comienzan los coordinadores pedagógicos a dar un interés más significativo a lo relacionado con la planeación pedagógica, el desarrollo

de encuentros educativos grupales, las estrategias pedagógicas y esto a su vez una concientización de la importancia de la revisión detallada de cada uno de estos procesos.



A través de la problemática identificada, se crea también la necesidad de orientar a todos los agentes educativos dentro de este componente pedagógico, en el respeto por la inclusión y el **enfoque diferencial** que hace que los niños y niñas con alguna discapacidad o simplemente una visión diferente a la cotidiana, puedan participar de forma activa en la estimulación pedagógica, al igual que los demás niños y niñas. Para esto se realizó la contratación de una profesional en fonoaudiología para capacitar al personal en: Necesidades educativas especiales, (**Enfoque diferencial**), temática que ayudo a los refuerzos y a la generación de planes caseros para los niños y niñas con algún tipo de riesgo en su desarrollo general. A pesar de que la profesional no tuvo muy buena acogida en algunos de los municipios, por su suave voz al hablar, los aportes en conocimiento dentro del área educativa y de identificación de problemáticas, ayudaron al personal a tener una mirada más analítica.





En los meses de agosto y septiembre se implementó desde la coordinación general liderada por mí, la ejecución de una serie de capacitaciones a todo el talento humano de cada una de las unidades en **“estrategias de estimulación pedagógica dentro de las actividades rectoras de la educación inicial”**, esto con el fin de reafirmar conocimientos en los referentes técnicos del trabajo pedagógico con la primera infancia creados a nivel nacional. Desde allí los agentes educativos y coordinadores, lograron ampliar más sus conocimientos generales desde lo que se ordena desde el ministerio de educación para la atención con calidad a niños y niñas.





Las temáticas de **liderazgo efectivo, habilidades gerenciales, buen líder**, entre otras se ejecutaron a cargo de diferentes coach que logran en varias de sus charlas crear reflexiones del quehacer gerencial o de líderes de las unidades de servicio, dejando al descubierto incluso la parte sensible y emotiva de algunos de los coordinadores.



Para finalizar la labor realizada desde las áreas pedagógicas y como finalización del componente, dando cuenta de los avances por parte de agentes educativos y las orientaciones de coordinadores pedagógicos, se recopila una serie de **actividades pedagógicas significativas**, que causaron cierto impacto en la población en **una cartilla** educativa para mantenerla como material de consulta y sobre todo de evidencia del arduo trabajo y mejoras del componente.

Dicha construcción se realiza de manera cooperativa, donde cada uno de los agentes educativos documenta su actividad pedagógica más significativa, para presentarla y explicarla al coordinador pedagógico, este a su vez analiza su pertinencia, al igual que las de los 6 Grupos de atención a su cargo. Después de realizar esta fase, se recopilan las actividades de cada Unidad de servicio en un solo documento para ser enviado a la EAS. Una vez llegan dichas recopilaciones a la coordinación pedagógica general, se lee cada una de estas, observando el análisis hecho por los coordinadores pedagógicos sobre el verdadero sentido pedagógico de las actividades y estrategias empleadas y se comienzan a completar cada una de las actividades pedagógicas significativas que forman las cartillas de cada una de las modalidades de atención de la empresa COASHOGARES.

Es así como producto final de este proyecto, contamos con la recopilación de las actividades pedagógicas orientadas y guiadas por los coordinadores pedagógicos que cuentan con un perfil diferente y aislado de la pedagogía y la didáctica, pero que con empeño y esmero lograron conceptualizar e interiorizar nociones básicas y fundamentales del área de la educación infantil.

Anexo al trabajo se anexa también ambas cartillas según la modalidad, las cuales podrán ser utilizadas únicamente para efectos de proyecto de grado, no se autoriza por parte de la empresa su difusión ya que algunos coordinadores pedagógicos que hacen parte de los autores, ya no se encuentran laborando con nosotros y no se tiene su permiso de propagación.

C



En el área de Gestión del conocimiento se trató de implementar una forma sencilla de aplicabilidad con la asignación de textos importantes dentro de la estrategia, con el fin de realizar una valoración escrita por parte de todo el talento humano, lo cual fue calificado por la parte administrativa de la EAS, coordinadores técnicos, haciendo posteriormente uso de estos para la contratación del año 2017.



11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- La interdisciplinariedad, no necesariamente debe ser signo de desigualdad de perfiles en el área laborar, ésta puede ser vista como un complemento de unos a otros para abordar temáticas y procesos desde una mirada más global y con la actuación más amplia.
- El componente pedagógico que está inmerso dentro de los programas de la política de cero a siempre, es un sistema general que incluye otros procedimientos importantes dentro de la ejecución de la atención a la primera infancia, por esta razón la variación de perfiles en el talento humano que lidera los procesos es importante para el desarrollo del mismo.
- A partir de la ejecución del proyecto de grado, se evidencia en los coordinadores pedagógicos de las unidades de servicio, un interés y apropiación más marcada por las temáticas del área de la educación inicial, tomando partido de las estrategias y actividades que se desarrollan dentro de los encuentros educativos grupales e institucionales.
- En el comienzo del 2017, ya se tiene un empoderamiento del área pedagógica de los coordinadores contratados desde año 2016 que son el 87.5%, donde cada uno de ellos gestiono desde su perfil el aprendizaje de los parámetros pedagógicos para comprender mejor el cargo al que fueron contratados.
- Como recomendación nos queda el continuar en la constante gestión del conocimiento para lograr que el área pedagógica de los programas del ICB se fortalezcan, sin importar el perfil de desempeño de cada una de las personas que atienden la primera infancia.

Anexos

ACTA DE REUNIÓN		
FECHA: 26 DE AGOSTO 2016	HORA: 2:00 PM	LUGAR: CDI Institucional La Merced
OBJETIVO: Sensibilizar el trabajo pedagógico, enfocado más en las necesidades de estimulación de los niños y niñas para generar un buen proceso de desarrollo en compañía de sus familias.		
ACTIVIDADES: <ol style="list-style-type: none">1. Sensibilización pedagógica2. Exposición teórico practica de las estrategias y la estimulación dentro de las actividades rectoras3. Ejercicios prácticos4. Dudas, análisis de la jornada y varios		
DESARROLLO: <ol style="list-style-type: none">1. Sensibilización pedagógica Se comienza la capacitación o el taller con información pedagógica esencial para el que hacer laboral de los agentes educativos, sensibilizando a los mismos sobre la importancia de la estimulación y el enfocarnos en el componente pedagógico, para brindar al niño y a su madre las herramientas necesarias para el trabajo y las tareas a desarrollar en casa. Con respecto a esto se aclara que el trabajo de los docentes y auxiliares pedagógicos, debe ser netamente pedagógico, poniendo en práctica todas las estrategias con el fin de estimular cada una de las áreas del desarrollo de los niños y niñas, implementando así tareas en el hogar que den cuenta de la práctica de lo aprendido con los niños en los encuentros educativos grupales.2. Exposición teórico practica de las estrategias y la estimulación dentro de las actividades rectoras La estimulación y las estrategias pedagógicas dentro de las actividades rectoras El arte, con ayuda de la imaginación creadora, es el medio más propicio para preparar a los niños en la conquista de su futuro, ya que los dota de iniciativas, recursos y confianza para enfrentar y resolver problemas más allá de la información. ¿Estamos preparados como educadores en el ejercicio docente a enseñar artes en todas las disciplinas? No es necesario tener una formación artística, basta con tener actitud artística. El arte dramática Pantomima: comunicar ideas, a través de movimientos y actitudes expresivas del cuerpo. Títeres: puede ser como espectadores o como creadores. El drama creativo: Consiste en la improvisación de una obra dramática corta. Dramatización de cuentos o canciones. Sombras chinescas: con el cuerpo o con figuras La danza creativa, Hacer disfraces.		

La expresión musical

No se necesita ser músico ni un gran intérprete para gozar de la música y hacerla parte de la vida. Tampoco se necesita ser afinados ni virtuosos para recordar una canción y tararearla mientras se completan los quehaceres y los oficios cotidianos. Esto se hace de manera natural e instintiva, pues la música es un salvavidas emocional que resguarda y provee la libertad de expresión. Dice el músico y educador Víctor Wooten (2012: 1)

La expresión musical

La altura, la intensidad, la duración, el timbre, El ritmo, la melodía, los cotidiáfonos

-**Ronda del lobo**- representa la altura y el timbre

-**Aserrín aserran**- para el acento y el ritmo

-**Escuchar sonidos de la naturaleza y Reconocer sonidos de objetos.** son cotidiáfonos

La expresión visual y plástica

Manualidades con pintura-papel-plegados-retazos de tela-moldeado con plastilina-barro-arcilla, análisis de imágenes, figura fondo etc.

El juego

Los niños y niñas Juegan con su cuerpo, Juegan explorando, Juegan imitando y simbolizando, Juegan desde la tradición, Juegan construyendo la regla, La escenografía del juego.

La literatura

Dejar que todas las voces, los acentos y las posibilidades de jugar con las palabras enriquezcan e inspiren la historia de las niñas y los niños

¿Cómo se arrulla a los bebés en cada región? ¿Qué historias se cuentan antes de dormir? Al cantar un “arrurrú mi sol” o al decir “érase una vez, hace mucho, pero muchísimo tiempo”, la lengua comienza a cantar y a contar historias, pero también “cuenta” cómo se organiza el tiempo en un relato y cómo se buscan las palabras, precisas y sonoras, para construir un mundo imaginario, distinto al de la realidad... y a la vez, tan parecido...

Literatura es: Lectura de imágenes, cuento a partir de imágenes, a partir de sonidos, pictogramas, adivinanzas, trabalenguas, versos, inventar canciones, bajo la sabana, en una casa encantada, en la oscuridad, bajo un árbol...etc...

EXPLORACION DEL MEDIO

El niño aprende interactuando con su ambiente, transformando activamente sus relaciones con el mundo de los adultos, de las cosas, de los acontecimientos y, de manera original, de sus coetáneos. En este sentido participa en la construcción de su yo y en la construcción del yo de los otros.

“Si hay un pensamiento infantil, hay un pensamiento científico infantil. Es decir, sostendremos la hipótesis de que los niños desde pequeños van construyendo teorías explicativas de la realidad de un modo similar al que utilizan los científicos”.

Todo lo anterior nos dice que la Socialización dentro de los encuentros educativos grupales deben fortalecer la estimulación visual, auditiva, táctil, memorística, atencional, estimulación cognitiva,

estimulación corporal, movimiento, autoestima, autoconcepto, etc., y a su vez involucrar a las madres a realizar estos mismos ejercicios en casa con tareas especiales que den cuenta de dicho estímulo.

**“La creatividad forma parte de la médula misma de
La Naturaleza del ser humano”.**

3. Ejercicios prácticos

Por medio de imágenes y alternativas de estrategias en cada una de las actividades rectoras, se generan ayudas visuales para la práctica de toda la teoría escuchada y socializada sobre la estimulación y las estrategias pedagógicas, dando así luces del trabajo con los niños y con las mamás que serán las encargadas de practicar en casa durante la semana hasta el próximo encuentro.

De igual forma se realiza un ejercicio práctico de coordinación y discriminación auditiva, con instrumentos musicales donde por parejas un miembro del equipo tapara sus ojos y el otro hará sonar el instrumento, de forma alejada de su compañero para que este siga el sonido y descifre la ubicación de su pareja. Este ejercicio es variado con sonidos de animales y con grupos de más de tres personas.

Otro ejercicio que se hace practico, es en la parte literaria, crear entre todos un cuento que sale de la imaginación de cada uno de los agentes y que debe tener en cuenta todos los aspectos a resaltar en una historia o narración, como cambio de voces, hilo conductor de los episodios cuando es una historia inventada, el inicio de la narración, pensar siempre en un final, entre otros.

Se ejecutan ejemplos de canciones con acento, con intensidad y timbre de voz en la parte del arte musical.

4. Dudas, análisis de la jornada y varios

La capacitación fue bien aceptada por el grupo, hay una participación total colectiva de la misma, interactuando con preguntas, aportes, experiencias, incluidas también las psicosociales la enfermera de forma dinámica.

Se resalta en el grupo su actitud, colaboración e interés que evidencian un deseo por mejorar cada día y por hacer las cosas de la mejor manera en pro de los niños y las niñas.

COMPROMISOS:

Implementar más el trabajo pedagógico con los niños y las mamás con el fin de lograr una correcta estimulación de los niños y niñas en casa acompañados de sus familias.

Hacer uso de las estrategias pedagógicas usadas en los encuentros educativos grupales para generar trabajos en casa que soporten la verdadera estimulación del niño por parte de su madre.

Los agentes educativos deberán basarse más en temas pedagógicos que en los temas psicosociales, aspecto que será verificado semanalmente en las planeaciones de los docentes y auxiliares por parte del coordinador pedagógico de cada una de las unidades.

ASISTENTES:

Se anexa listado de asistencia

ELABORO:

NOMBRE: Johana Gutiérrez Cardona

CC. 25112384

CARGO: Coordinadora Técnica Pedagógica

ACTA DE REUNIÓN		
FECHA: 2 DE SEPTIEMBRE 2016	HORA: 10:00 AM	LUGAR: CERES SALAMINA UDS 3-8
OBJETIVO: Sensibilizar el trabajo pedagógico, enfocado más en las necesidades de estimulación de los niños y niñas para generar un buen proceso de desarrollo en compañía de sus familias.		
ACTIVIDADES: <ol style="list-style-type: none"> 5. Sensibilización pedagógica 6. Exposición teórico practica de las estrategias y la estimulación dentro de las actividades rectoras 7. Ejercicios prácticos 8. Dudas, análisis de la jornada y varios 		
DESARROLLO: <ol style="list-style-type: none"> 5. Sensibilización pedagógica Se comienza la capacitación o el taller con información pedagógica esencial para el que hacer laboral de los agentes educativos, sensibilizando a los mismos sobre la importancia de la estimulación y el enfocarnos en el componente pedagógico, para brindar al niño y a su madre las herramientas necesarias para el trabajo y las tareas a desarrollar en casa. Con respecto a esto se aclara que el trabajo de los docentes y auxiliares pedagógicos, debe ser netamente pedagógico, poniendo en práctica todas las estrategias con el fin de estimular cada una de las áreas del desarrollo de los niños y niñas, implementando así tareas en el hogar que den cuenta de la práctica de lo aprendido con los niños en los encuentros educativos grupales. 6. Exposición teórico practica de las estrategias y la estimulación dentro de las actividades rectoras La estimulación y las estrategias pedagógicas dentro de las actividades rectoras El arte, con ayuda de la imaginación creadora, es el medio más propicio para preparar a los niños en la conquista de su futuro, ya que los dota de iniciativas, recursos y confianza para enfrentar y resolver problemas más allá de la información. ¿Estamos preparados como educadores en el ejercicio docente a enseñar artes en todas las disciplinas? No es necesario tener una formación artística, basta con tener actitud artística. El arte dramática Pantomima: comunicar ideas, a través de movimientos y actitudes expresivas del cuerpo. Títeres: puede ser como espectadores o como creadores. El drama creativo: Consiste en la improvisación de una obra dramática corta. Dramatización de cuentos o canciones. Sombras chinescas: con el cuerpo o con figuras La danza creativa, Hacer disfraces. 		

La expresión musical

No se necesita ser músico ni un gran intérprete para gozar de la música y hacerla parte de la vida. Tampoco se necesita ser afinados ni virtuosos para recordar una canción y tararearla mientras se completan los quehaceres y los oficios cotidianos. Esto se hace de manera natural e instintiva, pues la música es un salvavidas emocional que resguarda y provee la libertad de expresión. Dice el músico y educador Víctor Wooten (2012: 1)

La expresión musical

La altura, la intensidad, la duración, el timbre, El ritmo, la melodía, los cotidiáfonos

-**Ronda del lobo**- representa la altura y el timbre

-**Aserrín aserran**- para el acento y el ritmo

-**Escuchar sonidos de la naturaleza y Reconocer sonidos de objetos.** son cotidiáfonos

La expresión visual y plástica

Manualidades con pintura-papel-plegados-retazos de tela-moldeado con plastilina-barro-arcilla, análisis de imágenes, figura fondo etc.

El juego

Los niños y niñas Juegan con su cuerpo, Juegan explorando, Juegan imitando y simbolizando, Juegan desde la tradición, Juegan construyendo la regla, La escenografía del juego.

La literatura

Dejar que todas las voces, los acentos y las posibilidades de jugar con las palabras enriquezcan e inspiren la historia de las niñas y los niños

¿Cómo se arrulla a los bebés en cada región? ¿Qué historias se cuentan antes de dormir? Al cantar un “arrurrú mi sol” o al decir “érase una vez, hace mucho, pero muchísimo tiempo”, la lengua comienza a cantar y a contar historias, pero también “cuenta” cómo se organiza el tiempo en un relato y cómo se buscan las palabras, precisas y sonoras, para construir un mundo imaginario, distinto al de la realidad... y a la vez, tan parecido...

Literatura es: Lectura de imágenes, cuento a partir de imágenes, a partir de sonidos, pictogramas, adivinanzas, trabalenguas, versos, inventar canciones, bajo la sabana, en una casa encantada, en la oscuridad, bajo un árbol...etc...

EXPLORACION DEL MEDIO

El niño aprende interactuando con su ambiente, transformando activamente sus relaciones con el mundo de los adultos, de las cosas, de los acontecimientos y, de manera original, de sus coetáneos. En este sentido participa en la construcción de su yo y en la construcción del yo de los otros.

“Si hay un pensamiento infantil, hay un pensamiento científico infantil. Es decir, sostendremos la hipótesis de que los niños desde pequeños van construyendo teorías explicativas de la realidad de un modo similar al que utilizan los científicos”.

Todo lo anterior nos dice que la Socialización dentro de los encuentros educativos grupales deben

fortalecer la estimulación visual, auditiva, táctil, memorística, atencional, estimulación cognitiva, estimulación corporal, movimiento, autoestima, autoconcepto, etc., y a su vez involucrar a las madres a realizar estos mismos ejercicios en casa con tareas especiales que den cuenta de dicho estímulo.

**“La creatividad forma parte de la médula misma de
La Naturaleza del ser humano”.**

7. Ejercicios prácticos

Por medio de imágenes y alternativas de estrategias en cada una de las actividades rectoras, se generan ayudas visuales para la práctica de toda la teoría escuchada y socializada sobre la estimulación y las estrategias pedagógicas, dando así luces del trabajo con los niños y con las mamás que serán las encargadas de practicar en casa durante la semana hasta el próximo encuentro.

De igual forma se realiza un ejercicio práctico de coordinación y discriminación auditiva, con instrumentos musicales donde por parejas un miembro del equipo tapara sus ojos y el otro hará sonar el instrumento, de forma alejada de su compañero para que este siga el sonido y descifre la ubicación de su pareja. Este ejercicio es variado con sonidos de animales y con grupos de más de tres personas.

Otro ejercicio que se hace practico, es en la parte literaria, crear entre todos un cuento que sale de la imaginación de cada uno de los agentes y que debe tener en cuenta todos los aspectos a resaltar en una historia o narración, como cambio de voces, hilo conductor de los episodios cuando es una historia inventada, el inicio de la narración, pensar siempre en un final, entre otros.

Se ejecutan ejemplos de canciones con acento, con intensidad y timbre de voz en la parte del arte musical.

8. Dudas, análisis de la jornada y varios

La capacitación fue bien aceptada por el grupo, se evidencia disposición para ejecutar su trabajo pensando más en los niños y en la importancia de estar en una constante estimulación a su desarrollo.

Hubo una muy buena participación de los agentes educativos y personal en general de ambas Unidades quienes se integran a las actividades con agrado y se interesan por las temáticas abordadas.

COMPROMISOS:

Implementar más el trabajo pedagógico con los niños y las mamás con el fin de lograr una correcta estimulación de los niños y niñas en casa acompañados de sus familias.

Hacer uso de las estrategias pedagógicas usadas en los encuentros educativos grupales para generar trabajos en casa que soporten la verdadera estimulación del niño por parte de su madre.

Los agentes educativos deberán basarse más en temas pedagógicos que en los temas psicosociales, aspecto que será verificado semanalmente en las planeaciones de los docentes y auxiliares por parte del coordinador pedagógico de cada una de las unidades.

ASISTENTES:

Se anexa listado de asistencia

ELABORO:**NOMBRE:** Johana Gutiérrez Cardona

CC. 25112384

CARGO: Coordinadora Técnica Pedagógica**ACTA DE REUNIÓN****FECHA:** 31 AGOSTO 2016**HORA:** 9:00 AM**LUGAR:** CASA DE LA CULTURA PACORA UDS 4**OBJETIVO:**

Sensibilizar el trabajo pedagógico, enfocado más en las necesidades de estimulación de los niños y niñas para generar un buen proceso de desarrollo en compañía de sus familias.

ACTIVIDADES:

9. Sensibilización pedagógica
10. Exposición teórico practica de las estrategias y la estimulación dentro de las actividades rectoras
11. Ejercicios prácticos
12. Dudas, análisis de la jornada y varios

DESARROLLO:

9. Sensibilización pedagógica

Se comienza la capacitación o el taller con información pedagógica esencial para el que hacer laboral de los agentes educativos, sensibilizando a los mismos sobre la importancia de la estimulación y el enfocarnos en el componente pedagógico, para brindar al niño y a su madre las herramientas necesarias para el trabajo y las tareas a desarrollar en casa. Con respecto a esto se aclara que el trabajo de los docentes y auxiliares pedagógicos, debe ser netamente pedagógico, poniendo en práctica todas las estrategias con el fin de estimular cada una de las áreas del desarrollo de los niños y niñas, implementando así tareas en el hogar que den cuenta de la práctica de lo aprendido con los niños en los encuentros educativos grupales.

10. Exposición teórico practica de las estrategias y la estimulación dentro de las actividades rectoras

La estimulación y las estrategias pedagógicas dentro de las actividades rectoras

El arte, con ayuda de la imaginación creadora, es el medio más propicio para preparar a los niños en la conquista de su futuro, ya que los dota de iniciativas, recursos y confianza para enfrentar y resolver problemas más allá de la información.

¿Estamos preparados como educadores en el ejercicio docente a enseñar artes en todas las disciplinas?

No es necesario tener una formación artística, basta con tener actitud artística.

El arte dramática

Pantomima: comunicar ideas, a través de movimientos y actitudes expresivas del cuerpo.

Títeres: puede ser como espectadores o como creadores.

El drama creativo: Consiste en la improvisación de una obra dramática corta.

Dramatización de cuentos o canciones.

Sombras chinescas: con el cuerpo o con figuras

La danza creativa, Hacer disfraces.

La expresión musical

No se necesita ser músico ni un gran intérprete para gozar de la música y hacerla parte de la vida. Tampoco se necesita ser afinados ni virtuosos para recordar una canción y tararearla mientras se completan los quehaceres y los oficios cotidianos. Esto se hace de manera natural e instintiva, pues la música es un salvavidas emocional que resguarda y provee la libertad de expresión. Dice el músico y educador Víctor Wooten (2012: 1)

La expresión musical

La altura, la intensidad, la duración, el timbre, El ritmo, la melodía, los cotidiáfonos

-Ronda del lobo- representa la altura y el timbre

-Aserrín aserran- para el acento y el ritmo

-Escuchar sonidos de la naturaleza y Reconocer sonidos de objetos. son cotidiáfonos

La expresión visual y plástica

Manualidades con pintura-papel-plegados-retazos de tela-moldeado con plastilina-barro-arcilla, análisis de imágenes, figura fondo etc.

El juego

Los niños y niñas Juegan con su cuerpo, Juegan explorando, Juegan imitando y simbolizando, Juegan desde la tradición, Juegan construyendo la regla, La escenografía del juego.

La literatura

Dejar que todas las voces, los acentos y las posibilidades de jugar con las palabras enriquezcan e inspiren la historia de las niñas y los niños

¿Cómo se arrulla a los bebés en cada región? ¿Qué historias se cuentan antes de dormir? Al cantar un "arrurrú mi sol" o al decir "érase una vez, hace mucho, pero muchísimo tiempo", la lengua comienza a cantar y a contar historias, pero también "cuenta" cómo se organiza el tiempo en un relato y cómo se buscan las palabras, precisas y sonoras, para construir un mundo imaginario, distinto al de la realidad... y a la vez, tan parecido...

Literatura es: Lectura de imágenes, cuento a partir de imágenes, a partir de sonidos, pictogramas, adivinanzas, trabalenguas, versos, inventar canciones, bajo la sabana, en una casa encantada, en la oscuridad, bajo un árbol...etc...

EXPLORACION DEL MEDIO

El niño aprende interactuando con su ambiente, transformando activamente sus relaciones con el mundo de los adultos, de las cosas, de los acontecimientos y, de manera original, de sus coetáneos. En este sentido participa en la construcción de su yo y en la construcción del yo de los otros.

“Si hay un pensamiento infantil, hay un pensamiento científico infantil. Es decir, sostendremos la hipótesis de que los niños desde pequeños van construyendo teorías explicativas de la realidad de un modo similar al que utilizan los científicos”.

Todo lo anterior nos dice que la Socialización dentro de los encuentros educativos grupales deben fortalecer la estimulación visual, auditiva, táctil, memorística, atencional, estimulación cognitiva, estimulación corporal, movimiento, autoestima, autoconcepto, etc., y a su vez involucrar a las madres a realizar estos mismos ejercicios en casa con tareas especiales que den cuenta de dicho estímulo.

**“La creatividad forma parte de la médula misma de
La Naturaleza del ser humano”.**

11. Ejercicios prácticos

Por medio de imágenes y alternativas de estrategias en cada una de las actividades rectoras, se generan ayudas visuales para la práctica de toda la teoría escuchada y socializada sobre la estimulación y las estrategias pedagógicas, dando así luces del trabajo con los niños y con las mamás que serán las encargadas de practicar en casa durante la semana hasta el próximo encuentro.

De igual forma se realiza un ejercicio práctico de coordinación y discriminación auditiva, con instrumentos musicales donde por parejas un miembro del equipo tapara sus ojos y el otro hará sonar el instrumento, de forma alejada de su compañero para que este siga el sonido y descifre la ubicación de su pareja. Este ejercicio es variado con sonidos de animales y con grupos de más de tres personas.

Otro ejercicio que se hace practico, es en la parte literaria, crear entre todos un cuento que sale de la imaginación de cada uno de los agentes y que debe tener en cuenta todos los aspectos a resaltar en una historia o narración, como cambio de voces, hilo conductor de los episodios cuando es una historia inventada, el inicio de la narración, pensar siempre en un final, entre otros.

Se ejecutan ejemplos de canciones con acento, con intensidad y timbre de voz en la parte del arte musical.

12. Dudas, análisis de la jornada y varios

La capacitación fue bien aceptada por el grupo, que a pesar de evidenciar personas reacias a las temáticas que manifiestan que es algo complicado, la gran mayoría están dispuestas a ejecutar su trabajo pensando más en los niños y en la importancia de estar en una constante estimulación.

Hubo una muy buena participación de los agentes educativos y personal en general de la Unidad quienes se integran a las actividades con agrado y se interesan por las temáticas abordadas.

COMPROMISOS:

Implementar más el trabajo pedagógico con los niños y las mamás con el fin de lograr una correcta estimulación de los niños y niñas en casa acompañados de sus familias.

Hacer uso de las estrategias pedagógicas usadas en los encuentros educativos grupales para generar trabajos en casa que soporten la verdadera estimulación del niño por parte de su madre.

Los agentes educativos deberán basarse más en temas pedagógicos que en los temas psicosociales, aspecto que será verificado semanalmente en las planeaciones de los docentes y auxiliares por parte

del coordinador pedagógico de cada una de las unidades.

ASISTENTES:

Se anexa listado de asistencia

ELABORO:

NOMBRE: Johana Gutiérrez Cardona

CC. 25112384

CARGO: Coordinadora Técnica Pedagógica

ACTA DE REUNIÓN

FECHA: 31 AGOSTO 2016

HORA: 2:00 PM

LUGAR: CEAG AGUADAS UDS 5-7

OBJETIVO:

Sensibilizar el trabajo pedagógico, enfocado más en las necesidades de estimulación de los niños y niñas para generar un buen proceso de desarrollo en compañía de sus familias.

ACTIVIDADES:

13. Sensibilización pedagógica
14. Exposición teórico practica de las estrategias y la estimulación dentro de las actividades rectoras
15. Ejercicios prácticos
16. Dudas, análisis de la jornada y varios

DESARROLLO:

13. Sensibilización pedagógica

Se comienza la capacitación o el taller con información pedagógica esencial para el que hacer laboral de los agentes educativos, sensibilizando a los mismos sobre la importancia de la estimulación y el enfocarnos en el componente pedagógico, para brindar al niño y a su madre las herramientas necesarias para el trabajo y las tareas a desarrollar en casa. Con respecto a esto se aclara que el trabajo de los docentes y auxiliares pedagógicos, debe ser netamente pedagógico, poniendo en práctica todas las estrategias con el fin de estimular cada una de las áreas del desarrollo de los niños y niñas, implementando así tareas en el hogar que den cuenta de la práctica de lo aprendido con los niños en los encuentros educativos grupales.

14. Exposición teórico practica de las estrategias y la estimulación dentro de las actividades rectoras

La estimulación y las estrategias pedagógicas dentro de las actividades rectoras

El arte, con ayuda de la imaginación creadora, es el medio más propicio para preparar a los niños en la conquista de su futuro, ya que los dota de iniciativas, recursos y confianza para enfrentar y resolver problemas más allá de la información.

¿Estamos preparados como educadores en el ejercicio docente a enseñar artes en todas las disciplinas?

No es necesario tener una formación artística, basta con tener actitud artística.

El arte dramática

Pantomima: comunicar ideas, a través de movimientos y actitudes expresivas del cuerpo.

Títeres: puede ser como espectadores o como creadores.

El drama creativo: Consiste en la improvisación de una obra dramática corta.

Dramatización de cuentos o canciones.

Sombras chinescas: con el cuerpo o con figuras

La danza creativa, Hacer disfraces.

La expresión musical

No se necesita ser músico ni un gran intérprete para gozar de la música y hacerla parte de la vida.

Tampoco se necesita ser afinados ni virtuosos para recordar una canción y tararearla mientras se completan los quehaceres y los oficios cotidianos. Esto se hace de manera natural e instintiva, pues la música es un salvavidas emocional que resguarda y provee la libertad de expresión. Dice el músico y educador Víctor Wooten (2012: 1)

La expresión musical

La altura, la intensidad, la duración, el timbre, El ritmo, la melodía, los cotidiáfonos

-Ronda del lobo- representa la altura y el timbre

-Aserrín aserran- para el acento y el ritmo

-Escuchar sonidos de la naturaleza y Reconocer sonidos de objetos. son cotidiáfonos

La expresión visual y plástica

Manualidades con pintura-papel-plegados-retazos de tela-moldeado con plastilina-barro-arcilla, análisis de imágenes, figura fondo etc.

El juego

Los niños y niñas Juegan con su cuerpo, Juegan explorando, Juegan imitando y simbolizando, Juegan desde la tradición, Juegan construyendo la regla, La escenografía del juego.

La literatura

Dejar que todas las voces, los acentos y las posibilidades de jugar con las palabras enriquezcan e inspiren la historia de las niñas y los niños

¿Cómo se arrulla a los bebés en cada región? ¿Qué historias se cuentan antes de dormir? Al cantar un “arrurrú mi sol” o al decir “érase una vez, hace mucho, pero muchísimo tiempo”, la lengua comienza a cantar y a contar historias, pero también “cuenta” cómo se organiza el tiempo en un relato y cómo se buscan las palabras, precisas y sonoras, para construir un mundo imaginario, distinto al de la realidad... y a la vez, tan parecido...

Literatura es: Lectura de imágenes, cuento a partir de imágenes, a partir de sonidos, pictogramas, adivinanzas, trabalenguas, versos, inventar canciones, bajo la sabana, en una casa encantada, en la oscuridad, bajo un árbol...etc...

EXPLORACION DEL MEDIO

El niño aprende interactuando con su ambiente, transformando activamente sus relaciones con el

mundo de los adultos, de las cosas, de los acontecimientos y, de manera original, de sus coetáneos. En este sentido participa en la construcción de su yo y en la construcción del yo de los otros.

“Si hay un pensamiento infantil, hay un pensamiento científico infantil. Es decir, sostendremos la hipótesis de que los niños desde pequeños van construyendo teorías explicativas de la realidad de un modo similar al que utilizan los científicos”.

Todo lo anterior nos dice que la Socialización dentro de los encuentros educativos grupales deben fortalecer la estimulación visual, auditiva, táctil, memorística, atencional, estimulación cognitiva, estimulación corporal, movimiento, autoestima, autoconcepto, etc., y a su vez involucrar a las madres a realizar estos mismos ejercicios en casa con tareas especiales que den cuenta de dicho estímulo.

**“La creatividad forma parte de la médula misma de
La Naturaleza del ser humano”.**

15. Ejercicios prácticos

Por medio de imágenes y alternativas de estrategias en cada una de las actividades rectoras, se generan ayudas visuales para la práctica de toda la teoría escuchada y socializada sobre la estimulación y las estrategias pedagógicas, dando así luces del trabajo con los niños y con las mamás que serán las encargadas de practicar en casa durante la semana hasta el próximo encuentro.

De igual forma se realiza un ejercicio práctico de coordinación y discriminación auditiva, con instrumentos musicales donde por parejas un miembro del equipo tapara sus ojos y el otro hará sonar el instrumento, de forma alejada de su compañero para que este siga el sonido y descifre la ubicación de su pareja. Este ejercicio es variado con sonidos de animales y con grupos de más de tres personas.

Otro ejercicio que se hace práctico, es en la parte literaria, crear entre todos un cuento que sale de la imaginación de cada uno de los agentes y que debe tener en cuenta todos los aspectos a resaltar en una historia o narración, como cambio de voces, hilo conductor de los episodios cuando es una historia inventada, el inicio de la narración, pensar siempre en un final, entre otros.

Se ejecutan ejemplos de canciones con acento, con intensidad y timbre de voz en la parte del arte musical.

16. Dudas, análisis de la jornada y varios

La capacitación fue bien aceptada por el grupo a pesar de estar dos unidades juntas y se evidencian personas reacias a las temáticas manifestando que es algo complicado, la gran mayoría están dispuestas a ejecutar su trabajo pensando más en los niños y en la importancia de estar en una constante estimulación.

Al algunas personas del grupo se le complejiza la participación en la parte práctica, sin embargo logran hacer parte del taller no solo de la teoría.

Al finalizar la jornada de capacitación se genera un espacio lúdico musical donde los encargados de esto fueron el coordinador de la UDS 5 Saúl Niebles y el docente de la UDS 7 Juan Pablo Chaverra, quienes con su voz motivan el grupo a explorar el arte musical.

Se da por terminada la capacitación, siendo las 5:00 pm.

COMPROMISOS:

Implementar más el trabajo pedagógico con los niños y las mamás con el fin de lograr una correcta estimulación de los niños y niñas en casa acompañados de sus familias.

Hacer uso de las estrategias pedagógicas usadas en los encuentros educativos grupales para generar trabajos en casa que soporten la verdadera estimulación del niño por parte de su madre.

Los agentes educativos deberán basarse más en temas pedagógicos que en los temas psicosociales, aspecto que será verificado semanalmente en las planeaciones de los docentes y auxiliares por parte del coordinador pedagógico de cada una de las unidades.

ASISTENTES:

Se anexa listado de asistencia

ELABORO:

NOMBRE: Johana Gutiérrez Cardona

CC. 25112384

CARGO: Coordinadora Técnica Pedagógica

ACTA DE REUNIÓN

FECHA: 1 DE SEPTIEMBRE
2016

HORA: 8:00 AM

LUGAR: CDI FAMILIAR, OFICINA UDS 6

OBJETIVO:

Sensibilizar el trabajo pedagógico, enfocado más en las necesidades de estimulación de los niños y niñas para generar un buen proceso de desarrollo en compañía de sus familias.

ACTIVIDADES:

17. Sensibilización pedagógica
18. Exposición teórico practica de las estrategias y la estimulación dentro de las actividades rectoras
19. Ejercicios prácticos
20. Dudas, análisis de la jornada y varios

DESARROLLO:

17. Sensibilización pedagógica

Se comienza la capacitación o el taller con información pedagógica esencial para el que hacer laboral de los agentes educativos, sensibilizando a los mismos sobre la importancia de la estimulación y el enfocarnos en el componente pedagógico, para brindar al niño y a su madre las herramientas necesarias para el trabajo y las tareas a desarrollar en casa. Con respecto a esto se aclara que el trabajo de los docentes y auxiliares pedagógicos, debe ser netamente pedagógico, poniendo en práctica todas las estrategias con el fin de estimular cada una de las áreas del desarrollo de los niños y niñas, implementando así tareas en el hogar que den cuenta de la práctica de lo aprendido con los niños en los encuentros educativos grupales.

18. Exposición teórico practica de las estrategias y la estimulación dentro de las actividades rectoras

La estimulación y las estrategias pedagógicas dentro de las actividades rectoras

El arte, con ayuda de la imaginación creadora, es el medio más propicio para preparar a los niños en la conquista de su futuro, ya que los dota de iniciativas, recursos y confianza para enfrentar y resolver problemas más allá de la información.

¿Estamos preparados como educadores en el ejercicio docente a enseñar artes en todas las disciplinas?

No es necesario tener una formación artística, basta con tener actitud artística.

El arte dramática

Pantomima: comunicar ideas, a través de movimientos y actitudes expresivas del cuerpo.

Títeres: puede ser como espectadores o como creadores.

El drama creativo: Consiste en la improvisación de una obra dramática corta.

Dramatización de cuentos o canciones.

Sombras chinescas: con el cuerpo o con figuras

La danza creativa, Hacer disfraces.

La expresión musical

No se necesita ser músico ni un gran intérprete para gozar de la música y hacerla parte de la vida. Tampoco se necesita ser afinados ni virtuosos para recordar una canción y tararearla mientras se completan los quehaceres y los oficios cotidianos. Esto se hace de manera natural e instintiva, pues la música es un salvavidas emocional que resguarda y provee la libertad de expresión. Dice el músico y educador Víctor Wooten (2012: 1)

La expresión musical

La altura, la intensidad, la duración, el timbre, El ritmo, la melodía, los cotidiáfonos

-Ronda del lobo- representa la altura y el timbre

-Aserrín aserran- para el acento y el ritmo

-Escuchar sonidos de la naturaleza y Reconocer sonidos de objetos. son cotidiáfonos

La expresión visual y plástica

Manualidades con pintura-papel-plegados-retazos de tela-moldeado con plastilina-barro-arcilla, análisis de imágenes, figura fondo etc.

El juego

Los niños y niñas Juegan con su cuerpo, Juegan explorando, Juegan imitando y simbolizando, Juegan desde la tradición, Juegan construyendo la regla, La escenografía del juego.

La literatura

Dejar que todas las voces, los acentos y las posibilidades de jugar con las palabras enriquezcan e inspiren la historia de las niñas y los niños

¿Cómo se arrulla a los bebés en cada región? ¿Qué historias se cuentan antes de dormir? Al cantar un “arrurrú mi sol” o al decir “érase una vez, hace mucho, pero muchísimo tiempo”, la lengua comienza a cantar y a contar historias, pero también “cuenta” cómo se organiza el tiempo en un relato y cómo se buscan las palabras, precisas y sonoras, para construir un mundo imaginario,

distinto al de la realidad... y a la vez, tan parecido...

Literatura es: Lectura de imágenes, cuento a partir de imágenes, a partir de sonidos, pictogramas, adivinanzas, trabalenguas, versos, inventar canciones, bajo la sabana, en una casa encantada, en la oscuridad, bajo un árbol...etc...

EXPLORACION DEL MEDIO

El niño aprende interactuando con su ambiente, transformando activamente sus relaciones con el mundo de los adultos, de las cosas, de los acontecimientos y, de manera original, de sus coetáneos. En este sentido participa en la construcción de su yo y en la construcción del yo de los otros.

“Si hay un pensamiento infantil, hay un pensamiento científico infantil. Es decir, sostendremos la hipótesis de que los niños desde pequeños van construyendo teorías explicativas de la realidad de un modo similar al que utilizan los científicos”.

Todo lo anterior nos dice que la Socialización dentro de los encuentros educativos grupales deben fortalecer la estimulación visual, auditiva, táctil, memorística, atencional, estimulación cognitiva, estimulación corporal, movimiento, autoestima, autoconcepto, etc., y a su vez involucrar a las madres a realizar estos mismos ejercicios en casa con tareas especiales que den cuenta de dicho estímulo.

“La creatividad forma parte de la médula misma de La Naturaleza del ser humano”.

19. Ejercicios prácticos

Por medio de imágenes y alternativas de estrategias en cada una de las actividades rectoras, se generan ayudas visuales para la práctica de toda la teoría escuchada y socializada sobre la estimulación y las estrategias pedagógicas, dando así luces del trabajo con los niños y con las mamás que serán las encargadas de practicar en casa durante la semana hasta el próximo encuentro. De igual forma se realiza un ejercicio práctico de coordinación y discriminación auditiva, con instrumentos musicales donde por parejas un miembro del equipo tapa sus ojos y el otro hará sonar el instrumento, de forma alejada de su compañero para que este siga el sonido y descifre la ubicación de su pareja. Este ejercicio es variado con sonidos de animales y con grupos de más de tres personas.

Otro ejercicio que se hace práctico, es en la parte literaria, crear entre todos un cuento que sale de la imaginación de cada uno de los agentes y que debe tener en cuenta todos los aspectos a resaltar en una historia o narración, como cambio de voces, hilo conductor de los episodios cuando es una historia inventada, el inicio de la narración, pensar siempre en un final, entre otros.

Se ejecutan ejemplos de canciones con acento, con intensidad y timbre de voz en la parte del arte musical.

20. Dudas, análisis de la jornada y varios

El lugar de la capacitación gestionado por el grupo, tuvo problemas para su utilización, por esta razón se realiza en la oficina de la UDS 6 donde a pesar de un lugar pequeño, se trata de realizar también la parte práctica del taller, contando con una muy buena participación de los agentes educativos y personal en general para la ejecución y aprendizajes adquiridos en este espacio.

Se generan inquietudes a partir de las temáticas abordadas las cuales se van resolviendo desde la experiencia de cada uno y a su vez, buenos aportes que nutren el que hacer pedagógico de calidad.

Manifiesta de igual manera que la UDS 6, maneja muchos conceptos pedagógicos dentro de los encuentros educativos grupales, que promueven la estimulación de los niños y niñas en cada una de las dimensiones de su desarrollo y según los indicadores de la escala de valoración.

COMPROMISOS:

Implementar más el trabajo pedagógico con los niños y las mamás con el fin de lograr una correcta estimulación de los niños y niñas en casa acompañados de sus familias.

Hacer uso de las estrategias pedagógicas usadas en los encuentros educativos grupales para generar trabajos en casa que soporten la verdadera estimulación del niño por parte de su madre.

Los agentes educativos deberán basarse más en temas pedagógicos que en los temas psicosociales, aspecto que será verificado semanalmente en las planeaciones de los docentes y auxiliares por parte del coordinador pedagógico de cada una de las unidades.

ASISTENTES:

Se anexa listado de asistencia

ELABORO:

NOMBRE: Johana Gutiérrez Cardona

CC. 25112384

CARGO: Coordinadora Técnica Pedagógica

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS









12. Bibliografía

BULLER, J. (2005). *La Cultura en la edad media: El primer renacimiento de occidente*. Barcelona: Editorial Circulo Latino.

CASTRO, J. (2008). *CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA: Concordancias, Referencias históricas e índices analíticos*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.

Echevarría, S. G. (1994). *Introducción a la economía de la empresa*. Madrid: Diaz De Santos, S.A.

FRANCO, C. (20 de 10 de 2010). *REVISTA TENDENCIAS 21*. Recuperado el 04 de 08 de 2016, de http://www.tendencias21.net/La-cultura-organizacional-es-clave-para-el-exito-de-una-empresa_a4976.html

HARGREAVES, A. (2005). *Profesorado, Cultura y postmodernidad: Cambian los tiempos cambia el profesorado*. Madrid: Ediciones Morata.

IBAÑEZ, E. A. (2004). *Liderazgo y Compromiso social*. Mexico : Editorial Benemerita Universidad Autónoma de Puebla.

KNOW MADS. (s.f.).

Raya, A. A. (2009). *La Gestión de la Diversidad en las empresas Españolas*. Madrid: Colección EOI.

ROCA, R. (2015). *KNOW MADS: LOS TRABAJADORES DEL FUTURO*. MADRID: LID EDITORIAL.

TUR, J. N. (2009). *GESTION Y PROMOCION DEL DESARROLLO LOCAL*. VALENCIA: UNIVERSITAT DE VALENCIA.

SE ANEXAN ADJUNTO A ESTE TRABAJO, LAS CARTILLAS DE ACTIVIDADES PEDAGOGICAS SIGNIFICATIVAS 2016, LAS CUALES NO FUERON AUTORIZADAS PARA SU PUBLICACION.



CARTILLA

ACTIVIDADES PEDAGOGICAS SIGNIFICATIVAS

2016

MODALIDAD FAMILIAR

COASHOGARES



