

**Desarrollo y Fortalecimiento psicosocial de las madres comunitarias de los centros de desarrollo infantil (CDI) de los municipios de Armenia y Calarcá de la cooperativa**

**Coohobienestar**

**Laura Stephany Oliveros Valencia**

**Nombre Del Director**

**PS. Lorena Cardona Gaviria**



**Universidad Autónoma de Bucaramanga**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Programa de Psicología**

**Armenia, Mayo, 2014**

Desarrollo y Fortalecimiento psicosocial de las madres comunitarias de los centros de desarrollo infantil(CDI) de los municipios de Armenia y Calarcá de la cooperativa

Coohobienestar

Facultad de psicología

Decimo Semestre

Presentado por:

Laura Stephany Oliveros Valencia

PS. Lorena Cardona Gaviria

Corporación universitaria empresarial

Alexander Von Humboldt y Universidad Autónoma De Bucaramanga

Armenia – Quindío

12-05-2014

## Tabla de contenido

<b>Abstract</b>	<b>6</b>
<b>Justificación</b>	<b>9</b>
<b>Descripción de la problemática</b>	<b>10</b>
<i>Descripción de la institución</i>	12
<i>Diagnóstico situacional</i>	13
<i>Metodología</i>	15
<i>Resultados</i>	17
CDI llanitos piloto.	18
CDI la florida.	19
CDI RafaelUribe (Construyendo Futuro).	20
<b>Objetivos</b>	<b>21</b>
<i>Objetivo general</i>	21
<i>Objetivos específicos</i>	21
<b>Marco de referencia</b>	<b>22</b>
<i>Marco contextual</i>	22
<b>Marco conceptual</b>	<b>28</b>
<i>¿Qué son las emociones?</i>	28
Las emociones y su funcionalidad.	29
¿Por qué es importante la autoestima?	30
<i>¿Qué es el autoconcepto?</i>	30
<i>¿Qué es la autoimagen?</i>	31
¿Qué es el autorrefuerzo y la autoeficacia?	32
<i>¿Qué es dinámica familiar?</i>	33
<i>¿Qué dice la psicología acerca de la dinámica familiar?</i>	35
¿Qué elementos son importante para mejorar la dinámica familiar?	36
<i>Comunicación asertiva</i>	36
<i>Afecto y autoridad en la familia</i>	37

<i>Roles familiares</i>	38
<i>Ámbito laboral</i>	39
¿Qué es tensión y estrés laboral?	39
¿Qué es el trabajo en equipo?.	40
<b>Marco Teórico</b>	<b>40</b>
<b>Ámbito de la psicología social comunitaria</b>	<b>40</b>
¿Qué es la psicología social de la educación?	42
<b>Propuesta metodológica</b>	<b>43</b>
<i>Matriz POA</i>	43
Desarrollo de las actividades.	44
<b>Evaluación de impacto</b>	<b>45</b>
<i>Resultados evaluación de impacto</i>	49
CDI San Vicente.	51
CDI Llanitos Piloto.	52
CDI la Florida.	54
CDI Construyendo Futuro.	55
<i>Resultados evaluación realizada por parte de las MC a la pasante</i>	57
CDI la Florida.	57
<i>CDI San Vicente.</i>	58
CDI Llanitos Piloto.	58
CDI Construyendo Futuro.	59
<b>Conclusiones</b>	<b>60</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>62</b>
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>63</b>

### Indice de tablas

<i>Tabla 1 Indicadores Evaluación CDI San Vicente</i>	51
<i>Tabla 2 Indicadores Evaluación CDI Llanitos Piloto</i>	52
<i>Tabla 3 Indicadores Evaluación CDI La Florida</i>	54
<i>Tabla 4 Evaluación CDI Construyendo Futuro.</i>	56
<i>Tabla 5 Evaluación para la pasante por parte del CDI la Florida</i>	57
<i>Tabla 6 Evaluación para la pasante por parte del CDI San Vicente</i>	58
<i>Tabla 7 Evaluación para la pasante por parte del CDI Llanitos Piloto</i>	58
<i>Tabla 8 Evaluación para la pasante por parte del CDI Construyendo Futuro</i>	59

### Indice de anexos

Apéndice A: Actividad diagnostica situacional

Apéndice A.1: Matriz ejercicio problemática social

Apéndice B: Graficas resultado diagnostico situacional

Apéndice C: Matriz POA

Apéndice D: Fichas Taller

Apéndice E: Informes semanales

Apéndice F: Informe Efectividad

Apéndice G: Registro evaluación Impacto (matrices de evaluación)

Apéndice H: Gráficas resultados evaluación impacto

Apéndice I: Esquemas evaluación de impacto para los CDI

## **Resumen**

El trabajo realizado en los CDI correspondientes a los municipios de Armenia y Calarcá se encargó básicamente en la profundización de las problemáticas sociales o dificultades evidenciadas mediante diversas técnicas como la observación, las entrevistas informales, la participación de actividades de integración con cada equipo de trabajo; las actividades, dichas actividades permitieron lograr un acercamiento a profundidad del trabajo y funcionamiento de cada centro y la participación individual y grupal que cada ente trabajador tuvo en el proceso de recolección de información .

Por lo cual el presente informe describe el proceso realizado para desarrollar e implementar el diagnóstico; tal actividad permitió el desarrollo del diagnóstico que contribuyó a la identificación de los componentes que generan las problemáticas sociales persistentes en el lugar de trabajo de cada agente, lo que permite guiar el proyecto social comunitario durante el segundo semestre de 2013 y el primer semestre de 2014 encaminado a brindar mecanismos que permitan intervenir las necesidades de cada centro tanto de Armenia como de Calarcá que fueron identificadas por sus entes intervinientes (Agentes educativas) y logre dar un resultado evidenciado en el mejoramiento de las interacciones sociales de los miembros de la comunidad.

## **Abstract**

The work done in the CDI corresponding to the municipalities of Armenia and Calarca is basically commissioned as deepening social problems or difficulties evidenced through various techniques such as observation, informal interviews, the participation of integration activities with each team; activities, these activities allowed to achieve an approach to the working depth

and operation of each centre and individual and group participation that each worker body was in the process of collection of information.

The present report describes the process carried out to develop and implement the diagnosis; such activity allowed the development of the diagnosis that I contribute to the identification of the components that generate social problems persistent in the workplace of each agent, which allows to guide the social project community during the second half of 2013 and the first half of 2014 to provide mechanisms that allow intervene needs of each center of Armenia and Calarca were identified by their entities involved (educational agents) and it manages to a result in the improvement of the social interactions of the members of the community.

Este proyecto llevó como nombre *Desarrollo y fortalecimiento psicosocial de las madres comunitarias de los centros de desarrollo infantil (CDI) de los municipios de Armenia y Calarcá de la cooperativa Coohobienestar.*

Este trabajo tuvo como finalidad fortalecer las actitudes de las agentes educativas de manera integral, brindando herramientas que contribuyeran al fortalecimiento y mejora de las áreas en las que se desenvuelven, familiar, social, personal y laboral. Durante el trabajo en los CDI (Centro de desarrollo infantil), se decidió iniciar con el fortalecimiento de habilidades emocionales, pues en observaciones y análisis realizados a las agentes educativas como parte de la elaboración del diagnóstico situacional, se evidenciaron falencias en esta área, ya que influían de manera negativa en las demás áreas, impidiendo un desenvolvimiento sano y adecuado en sus demás labores.

Lo que hizo necesario implementar herramientas que permitieran el desarrollo de habilidades psicosociales encaminadas al mejoramiento de las relaciones personales, familiares y laborales de las colaboradoras de los centros de desarrollo infantil, que logró que estas habilidades mejoraran durante el transcurso y desarrollo de la propuesta trabajada. Para la realización del mismo se hizo necesario estudiar de manera exhaustiva la población capacitada, se dividió el plan de trabajo a realizar, empezando por revisión documental de los CDI, seguido, se dio acercamientos a la comunidad de manera que pudo tenerse una participación activa en el proceso de observación, luego se construyó un instrumento acorde a la población que permitió medir de manera óptima las necesidades sociales de la comunidad.

De acuerdo a los procedimientos realizados, se dio la estructura de este trabajo, que tuvo como principal objetivo promover la salud mental de las madres comunitarias a nivel personal,



laboral y familiar, en donde se generaron diversas estrategias que permitieron la intervención de estos factores de manera óptima.

### **Justificación**

Este proyecto de pasantía social permitió conocer el trabajo en la comunidad, en este caso especial, las madres comunitarias de los centros de desarrollo infantil ubicados en los municipios de Armenia y Calarcá, en donde se abordaron temáticas relacionadas al fortalecimiento psicosocial, dichos temas pretenden brindar herramientas que contribuyan principalmente al crecimiento personal y desarrollo de una inteligencia emocional adecuada por medio de talleres y capacitaciones, ya que al tener estas áreas fortalecidas su desempeño y desenvolvimiento en el medio que las rodea será asertivo.

Para la realización de dichas capacitaciones, se elaboró un instrumento de evaluación diagnóstica que permitió la conformación de objetivos y base de este proyecto, como se mencionaba anteriormente el indicador de mayor necesidad en la población es el área psicosocial, es por esto que este trabajo se considera pertinente pues trabajará a partir de las necesidades identificadas por la propia comunidad, por lo que se espera que el impacto a generar de grandes resultados, al responder a la necesidad latente en la comunidad.

Ahora bien con este proyecto se aspira dar un aporte novedoso a la universidad, madres comunitarias, coordinadores, psicólogos y demás personal perteneciente a la cooperativa de coohobienestar en donde se ejecutará el trabajo comunitario, con el propósito de sensibilizar y promover en todas las instituciones una salud mental adecuada direccionada a la mejora del desempeño de sus trabajadores en todas sus esferas. Este proceso se desarrollará por medio de

talleres de dicados a la reeducación y prestación de herramientas para lograr un fortalecimiento integral en la persona.

Este trabajo fue de gran utilidad y de gran relevancia social, ya que fue un trabajo de continuo y constante acompañamiento a la comunidad, con el fin de apoyar los procesos a iniciar para el mejoramiento psicosocial, al final del proceso de acompañamiento y arduo trabajo se presentarán los resultados de manera física y digital a las personas que tuvieron una participación directa e indirecta en el proceso, como la supervisora de pasantía y los supervisores de cada CDI.

### **Descripción de la problemática**

Como bien se sabe las problemáticas que se presentan en la niñez tienen un trasfondo que contribuyóa la aparición de las mismas, cuando se habla de problemáticas se hace referencia específicamente a las originadas por la falta de un contexto de pautas de crianza bien establecidas, en dónde el proceso de cada menor pueda desarrollarse de manera óptima y eficaz, a raíz de un entorno problemático e inestable, los menores tienden a repetir ese patrón de comportamientos negativos, que a la larga puede entorpecer el desarrollo de habilidades sociales en los menores, es por esto que mediante el Decreto No.088 de 1976, el Ministerio de Educación Nacional, incluye la educación preescolar como el primer nivel del sistema educativo formal. (ICBF 1990, p. 30).

Asimismo, para poder garantizar un desarrollo óptimo en los infantes se debe tener en cuenta las condiciones en las que se encuentran las personas que brindan estos cuidados, ya sea los padres o personas externas como docentes o en este caso las madres comunitarias que prestan atención y cuidado a la primera infancia, suele generarse dificultades en el desempeño, y no sólo

en ese aspecto, sino que también se ven envueltos aspectos personales y familiares de las personas trabajadoras, que si no se atienden de manera adecuada puede generar grandes agravios en la salud mental de las personas. Dicha situación fue la que contribuyó a que el trabajo se direccionará a estos aspectos, además de que fue la misma población quién las identificó, por lo que se dio gran énfasis a la prevención de dificultades presentes en las madres comunitarias de los CDI.

De acuerdo a la organización mundial de la salud (2010), hay más de 450 millones de personas con trastornos mentales, y muchas más con problemas mentales. La salud mental es parte integral de la salud; tanto es así que no hay salud sin salud mental. La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad. En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad.

Es por esto que se vio en la necesidad de trabajar en la comunidad capacitada diferentes mecanismos para contribuir a una salud mental adecuada, abarcando diferentes áreas de las personas, su área personal, familiar y laboral, además hay un factor fundamental y es que están influyendo de manera directa en las personas que se encuentran a su cargo, en este caso especial los menores de edad, quienes se están formando a partir del medio que los rodea, por lo tanto se vio en la necesidad de atender estas áreas en estas madres comunitarias, no sólo para su buen desempeño laboral, sino emocional y familiar.

Se encontró pertinente y necesario profundizar el trabajo y el acompañamiento a las madres comunitarias de los CDI, dicho objetivo se planteó con el propósito de que pudieran herramientas que contribuyeron al mejoramiento de calidad de vida de las madres comunitarias, pues se logró conciencia de la necesidad se trabajó en pro de ese mejoramiento partiendo de las bases que ya han ido construyéndose.

### **Descripción de la institución**

Cooperativa Multiactiva hogares de bienestar (Coohobienestar Armenia): Es una entidad sin ánimo de lucro, que se constituyó en el año 1994, como una iniciativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). *Coohobienestar* administra los programas de la regional del ICBF Quindío como son: hogares comunitarios, restaurantes escolares, población rural dispersa; Son una cooperativa que suministran alimentos, productos de servicio para beneficio. Brinda apoyo y seguimiento permanente a la población de niños de 0 a 5 años, contando con la colaboración de asesores de campo para los diferentes que se administran, está dirigido a fortalecer la responsabilidad de los padres en la formación y cuidado de sus hijos.

Con el fin de promover la garantía de los derechos de los niños y las niñas de los diferentes programas de hogares de bienestar familiar, desde *Coohobienestar* se realiza el análisis del RAM (Registro de asistencia mensual) como instrumento fundamental que permite evidenciar no sólo la asistencia de los usuarios a los programas, sino verificar el estado de salud en el que ingresan al Programa, si hay garantía de los derechos de protección, participación, supervivencia, por parte de las madres comunitarias, los padres y madres de familia y la comunidad en general, la actualización del RUB (Registro Único de beneficiarios) y la focalización como el instrumento que permite verificar la atención de los niños y niñas del nivel

de SISBEN (Sistema de potenciales beneficiarios para programas sociales) 1 y 2, en condición de desplazamiento o grupos étnicos. (*Modalidades de educación inicial en el marco de una atención integral para la primera infancia*, Manual Operativo, 2013, p. 21)

### **Diagnóstico situacional**

A continuación se presentará una descripción del proceso de evaluación diagnóstica que se llevó a cabo en los cuatro centros de desarrollo designados para realizar la pasantía social, en primera instancia se realizó una revisión documental que permitiera conocer el funcionamiento de los CDI, a partir de los objetivos y principios corporativos, en dónde después de analizar de manera general el funcionamiento de los lugares, se inició un proceso de acompañamiento a las madres comunitarias en sus diferentes funciones.

Los primeros acompañamientos se desarrollaron de manera informal, generando así un vínculo de confianza y empatía con la población, se participó de manera activa en los procesos desarrollados por cada nivel, permitiendo conocer el estilo de trabajo desarrollado, se hizo con dos objetivos principales este seguimiento, fortalecer e implementar actividades o recursos en algunas de las actividades desarrolladas por ellas. Al tener unas nociones básicas del grupo a intervenir, se escogió una herramienta que se ajustará a las necesidades evidenciadas en los procesos de acompañamiento, se elaboró una matriz, que más adelante al llegar al punto de metodología se explicará la funcionalidad que tuvo está en los centros de desarrollo infantil, después de desarrollar la matriz en cada CDI, se dio paso al análisis de los resultados hallados en la actividad de evaluación diagnóstica.

Tras el análisis de datos realizado mediante la tabulación de información se encontró que las problemáticas sociales más recurrentes en los centros de desarrollo tanto del municipio

de Armenia, como de Calarcá son los siguientes, teniendo en cuenta que se dividió en 3 categorías dichas gráficas podrán visualizarse en los anexos (apéndice A):

- A nivel personal: se encontró que el 40% de las agentes educativas presentan dificultad en el manejo de sus emociones y en la expresión de las mismas, pues generan conflicto a nivel interno y externo. Así el 40% presentaron baja autoestima, lo confirma la inseguridad y temor de las agentes al ser observadas o realizar algún comentario sobre ellas o su trabajo, pudo evidenciarse un yo empobrecido por lo que se sienten limitadas y en muchas ocasiones desvaloradas e ignoradas por su entorno social.
- A nivel familiar: el 47% refirió que las pautas de crianza ejercidas en el hogar no son las más adecuadas, lo que ha generado rebeldía y distanciamiento afectivo en la relación con los hijos, el siguiente factor con un 27% refirió que la labor que cumplen las obliga de alguna forma a descuidar el hogar y abandonar la unión familiar, lo que interfirió en el estado de ánimo de cada agente de manera negativa y con 19% el manejo de las emociones, es un factor que se dificulta en la mayoría de las agentes educativas.
- A nivel laboral: el factor de mayor relevancia con un 27% correspondió al estrés laboral, pues refirieron la sobrecarga de las actividades de las agentes, incluyendo las capacidades individuales de cada una, lo que genera discordia y malestar con ellas mismas y su entorno. Un 22% correspondió a las relaciones interpersonales, pues la forma de comunicarse y expresarse con el otro no ha sido la más asertiva lo que ha generado conflictos en la dinámica laboral.

### **Metodología.**

La recolección de información se realizó mediante el esquema PAM-CET (Problema-Acción- Método/Causa-Estrategia-Tecnología) que establece estrategias a partir del análisis causal de los problemas. De modo que, para cada problema –o causa de un problema), seapossible determinarse el tipo de acción y medidas necesarias estrategia acción (Aguilar, Ezequiel, 2001, p. 81). Quiere decir entonces que la función principal como se mencionaba anteriormente era generar conciencia en el momento de identificar las necesidades o problemáticas presentes en el grupo social, favoreciendo así el diagnóstico de las posibles causas de dicha problemática, y el establecimiento de planes de acción. El esquema PAM-CET se diseñó en primera instancia para aplicarse de manera individual, con el fin de incitar a cada agente en la elaboración de estrategias y herramientas para las problemáticas que pudiesen hallarse, asimismo generar una lluvia de ideas con lo encontrado por cada agente y generar compromiso ante las mismas.

Debido a dificultades presentadas en los CDI se vio en la necesidad de modificar el modo de aplicación del instrumento, a causa del tiempo tan limitado que poseen las agentes, por lo que se tuvo que postergar la aplicación del instrumento, hasta coordinar un horario y un compromiso a la asistencia del taller Diagnóstico social.

El instrumento se aplicó de la siguiente manera:

- Se inició en el CDI *La Florida* ubicado en el municipio de Armenia, se reunió el equipo de agentes, tanto auxiliares como la manipuladora de alimentos, y la de servicios generales, se les presentó los objetivos del taller y lo que se pretendía, así mismo se le aclaró la importancia de la participación de cada una.

- El CDI siguiente fue *San Vicente y Llanitos* en donde se aplicó la misma metodología, obteniéndose la participación de cada colaborador.
- La última aplicación se realizó en el CDI *Rafael Uribe (Construyendo futuro)* en el municipio de Calarcá, ejecutándose la misma mecánica del taller.

Esta herramienta aplicada a los CDI permitió reconocer a cada una de las madres comunitarias las problemáticas y las verdaderas causas que estaban permitiendo que la problemática persistiera en el entorno social, asimismo, de igual formamostró los efectos inmediatos que causa dicha problemática en la interacción de las comunidades. Lo que se realizó con cada grupo consistió en lo siguiente,

- Se estableció una adecuada empatía la población capacitada, antes de realizar actividades o el taller propiamente dicho, se realizó un acercamiento individual a cada MC (madre comunitaria) con el fin de conocer un poco mejor la dinámica de trabajo de cada una y la perspectiva que tiene de ella como de las demás.
- Al momento de realizar el taller se establecieron unos pasos a seguir en donde se expuso la dinámica del taller ejecutado.
- Como la actividad se realizó al final de la jornada laboral, la dinámica realizada tuvo como fin la expresión de los sentimientos y experiencias vividas en el día y comentarios sobre las expectativas que tenían al momento de ingresar a trabajar y si las cumplieron.
- Luego se procedió a explicar el esquema PAM-CET y su funcionalidad
- Con el grupo de MC se identificaron las problemáticas más representativas y se procedió clasificarlas en tres categorías que se consideraron relevantes en el momento.



- Finalmente se discutieron los resultados de la identificación de causas y efecto y como podían contribuir a la resolución de dichas problemáticas para mejorar su interacción en sus entorno social, familiar y laboral.

Esta actividad tuvo una duración de dos horas, donde se evidenciaron por parte de las agentes una expectativa generalizada por la implementación y resultados de las actividades que se pretenden como implementación del proyecto.

### **Resultados.**

Los resultado encontrados tras aplicar el esquema PAM-CET en al equipo de madres comunitarias pertenecientes a la cooperativa *Coohobienestar* programa CDI ubicados en los municipios de Armenia y Calarcá, condiciones socioeconómicas bajo y con un entorno social vulnerable; se puede evidenciar que para las MC del CDI *San Vicente* la problemática que fue más representativa a nivel personal fue la baja tolerancia a la frustración con 41% , siendo definida por ellas como la razón de su baja autoestima, pues se mostraron sensibles y poco receptivas ante las sugerencias y comentarios sobre el trabajo que realizan, lo que las llevó a pensar que su trabajo tenía poco valor, por lo tanto podía ser reemplazada en cualquier momento, esta situación fue hallada también en la entrevista individualizada que se realizó con cada una de ellas, lo que de alguna forma sustentó los resultados arrojados en la gráfica, (Apéndice B). Lo que generó una actitud a la defensiva, por la inseguridad que poseían sobre ellas mismas.

De igual forma refirieron que el origen de la baja tolerancia a la frustración se debía también a la limitación en la que se veían envueltas en su horario, pues cuando estaban como madres comunitarias cada una era libre de manejar su espacio y tiempo, lo que en estos

momentos no obtienen, pues tienen que responder a labores nuevas y de mayor complejidad, lo que generó inseguridad y devaluación constante de las capacidades de cada una.

También se tuvo en cuenta la problemática familiar a la que se enfrentan las MC, como la falta de comunicación, falta de tiempo, pautas de crianzas mal ejercidas debido a la ausencia y una inadecuada expresión de emociones, generando así discordias que aumentan en el hogar debido a los desacuerdos, por lo que cada factor correspondió al 25%, lo que quiere decir el 100% compartió este tipo de problemática familiar. (Apéndice B1.). De acuerdo al seguimiento realizado a cada agente pudo decirse que la problemática familiar tuvo un gran peso e influencia en la vida de ellas, pues el hogar es el motivo principal para continuar en el trabajo que tienen, lo que a su vez generó dificultad en los factores que pretenden proteger y proveer como lo la familia, y como un problema presente en esta área afectó de manera integral la vida de cada una de ellas.

A nivel laboral pudo encontrarse que las problemáticas de mayor relevancia fueron, el manejo del tiempo y la presión laboral con un 21%, las pautas de crianza y estrés laboral con un 20% (Apéndice B1.), pues como se mencionaba anteriormente estas personas venían con una estructura mental ya establecida acerca de la forma de realizar su trabajo, al enfrentarse ante unos límites, responsabilidades y metodología nueva se generó dificultad en el desempeño y motivación para ejecutar su trabajo.

### **CDI llanitos piloto.**

Pudo evidenciarse en cada una de las categorías mencionadas los siguientes resultados:

- A nivel personal se halló (Apéndice B 2): El 41% de las MC presentaron mayor dificultad en el manejo de las emociones y psicorígidez, lo que indicó su tendencia a la susceptibilidad, dejándose permear fácilmente por situaciones de conflicto, así no estén implicadas directamente, además de que solían expresar sus emociones de manera errónea, generando dificultades a nivel relacional.
- Con el 23% se halló la baja tolerancia a la frustración, la cual fue la problemática más común entre los centros ya presentados, debido a la situación y entorno en el que se desarrollaron sus capacidades y persona se ve devaluada ante el mínimo comentario o sugerencia.
- A nivel familiar (Apéndice B2.1) El 36% de las agentes refirió que la problemática que tuvo mayor relevancia fue la relacionada con la falta de comunicación e intolerancia en la relación con los miembros del hogar, originando comunicación y relación inadecuada.
- A nivel laboral (Apéndice B 2.2) El 43% refirió que el estrés laboral y la falta de liderazgo generó dificultad en el desempeño.

**CDI la florida.**

- A nivel personal: la baja autoestima y la baja motivación con un 35% cada uno, fueron los factores que tuvieron mayor relevancia, evidenciándose como dificultad que interfería en el desarrollo integral de las MC, pues generaba inseguridad y desánimo al momento de desarrollar sus capacidades y habilidades.( Apéndice B3).

- A nivel familiar: La falta de tiempo y comunicación entre los miembros del hogar con un 26% cada uno, fueron los factores que influyeron de manera negativa en la salud emocional de las MC, puesto que la relación con los hijos por ser distante, generó preocupación debido a la ausencia de ellas en el hogar, temían lo que pudiera pasar en la vida de ellos, al igual que la expresión de emociones con un 18%. (Apéndice B3.1).

- A nivel laboral: Los factores de mayor relevancia fueron en primera instancia la falta de reconocimiento a las labores realizadas, incentivación y pautas de crianza puntuaron con un 20% cada factor, ya que su esfuerzo y valor se veía devaluado ante la carencia de cualquier tipo de incentivo, que estimulara y reforzara la motivación y el trabajo en equipo de MC, así mismo la dificultad en el manejo de los niños y la manera de ejercer unas pautas de crianza adecuadas, cuando de antemano eran conscientes de que en el hogar sus hijos y la relación con ellos estaba deteriorada. . (Apéndice B3.2).

#### **CDI Rafael Uribe (Construyendo Futuro).**

- A nivel personal se halló: El factor de mayor relevancia tiene se relacionó con la dificultad para el manejo de la ansiedad y mal carácter con un 40%, lo que conllevaba a que actuaran de manera acelerada e inadecuada antes las demandas impuestas por los directivos o incluso ellas mismas, baja tolerancia a la frustración con 36%, y baja autoestima con un 24%. (Apéndice B4).

- A nivel familiar: este factor coincidía con las MC de los CDI anteriores, la falta de tiempo dedicado al hogar, dificultades familiares con un 22%, pues el horario tan extendido que manejan influyen de manera negativa en la relación familiar lo que conllevaba a que se presentarían discusiones, desacuerdos, abandono del hogar. Son situaciones y circunstancias que movían la vida

y estado de ánimo de estas personas lo que en muchas ocasiones influenciaba de manera negativa en el trabajo y las relaciones interpersonales. (Apéndice B4.1).

- A nivel laboral: se evidenciaron varios aspectos, en primer lugar se encontró la falta de compromiso y sentido de pertenencia hacia el lugar de trabajo con un 39%, lo que generaba evasión en algunas ocasiones a sus responsabilidades y no cumplir con lo cometido, así mismo la falta de compromiso reflejaba desinterés y escaso enganche de los padres hacia la vinculación de las actividades, pues su actitud no reflejaba autoridad ni compromiso. (Apéndice B4.2).

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

- Fomentar el desarrollo y fortalecimiento psicosocial de las agentes educativas de los CDI de los municipios de Armenia y Calarcá de la cooperativa Coohobienestar.

### **Objetivos específicos**

- Analizar las problemáticas sociales presentes en las agentes educativas de los municipios de Armenia y Calarcá.
- Desarrollar estrategias que permitan llevar a cabo una reeducación emocional en las agentes educativas.

- Brindar herramientas que permitan el fortalecimiento el ejercicio como docentes, por medio de temáticas dedicadas a la profundización en el desarrollo psicológico en la primera infancia.
- Fomentar en las agentes educativas el fortalecimiento de habilidades psicosociales que brinden herramientas para el manejo de tensión y estrés laboral.

## **Marco de referencia**

### **Marco contextual**

Como bien se sabe el proyecto direccionó su desarrollo hacía el fortalecimiento de las madres comunitarias, de la cooperativa Multiactiva *Coohobienestar*, la cual fue delegada por el Instituto Colombiano de Bienestar familiar a dirigir la estrategia de *Cero a Siempre*, que tiene pues como objetivo velar por el desarrollo integral de la primera infancia, de igual forma esta estrategia promueve los derechos de los NNA. Por ser una entidad que trabaja bajo estos parámetros la población capacitada, en este caso especial las madres comunitarias deben registrarse por este principio.

Para ello se tomó en cuenta la normatividad y principios en los que se basa la estrategia y sus extensiones, que son los centros de desarrollo infantil. El reglamento del cual se hizo mención fue el código de infancia y adolescencia del cual puede decirse, se basó la estructura y principio de la estrategia, por lo tanto se tomaron en cuenta los artículos de mayor relevancia, los cuales hacen énfasis en la promoción y garantía del desarrollo integral en la infancia, es decir, en los primeros 5 años de vida.

Para empezar puede decirse que el *Código de Infancia y Adolescencia* “tiene por finalidad garantizar a los NNA su pleno y armonioso desarrollo para que crezcan en el seno de la familia y de la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión.” (Unicef, 2007, p. 13).

Como se mencionó en el párrafo anterior este código se elaboró con el propósito de velar por los derechos de los menores, brindando herramientas que puedan contribuir al desarrollo pleno y óptimo de estos, basándose en el artículo 29, en dónde se resalta el derecho al desarrollo integral en quienes se encuentran en este ciclo vital, por lo que la estrategia de *cero a siempre* surge justamente de la necesidad de fortalecer a las comunidades encargadas de promover este principio.

El artículo 29 derecho al desarrollo integral en la primera infancia expone,

La primera infancia es la etapa del ciclo vital en la que se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano. Comprende la franja poblacional que va de los cero (0) a los seis (6) años de edad....la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial. En el primer mes de vida deberá garantizarse el registro civil de todos los niños y las niñas.(Unicef, 2007, p. 35).

Como bien ya se ha hecho énfasis en este principio, es claro el objetivo de la comunidad y personas a cumplir y a ejecutar este derecho en los infantes, para ello se resaltó también la obligación que tienen la familia, la sociedad y el estado a velar por este principio.

De acuerdo al artículo 39,

La familia tendrá la obligación de promover la igualdad de derechos, el afecto, la solidaridad y el respeto recíproco entre todos sus integrantes, (...).Asegurarles desde su nacimiento el acceso a la educación y proveer las condiciones y medios para su adecuado desarrollo, garantizando su continuidad y permanencia en el ciclo educativo. (Unicef, 2007, p.34).

Artículo 40 obligaciones de la sociedad expone que,

Las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas, así como las personas naturales, tienen la obligación y la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la vigencia efectiva de los derechos y garantías de los niños, las niñas y los adolescentes. (Unicef, 2007, p. 28).

Lo anterior se nombró con el objetivo de clarificar el rol que deben asumir las entidades encargadas del cuidado de los menores, en este caso especial las madres comunitarias son las personas que pasan el mayor tiempo con los menores, por lo que este trabajo no solo pretende fortalecer sus vínculos afectivos y personales sino también potenciar sus habilidades laborales, por el papel fundamental que juegan en la formación de la primera infancia, por lo que se hizo necesario la implementación de herramientas, fortaleciendo así su salud mental para este trabajo.

A continuación se hará mención de la estrategia, sus principios y objetivos. Para empezar se encontró que la estrategia de cero a siempre

Es un conjunto de acciones planificadas de carácter nacional y territorial, dirigidas a promover y garantizar el desarrollo infantil de las niñas y los niños de primera infancia,.....



articula y promueve el desarrollo de planes, programas, proyectos y acciones para la atención integral que debe asegurarse a cada niño y niña (Castro y Vizcaíno, 2011, p. 23).

Puede verse entonces como la estrategia pretende brindar una calidad de vida óptima a los menores de manera integral, en donde las madres comunitarias cumplen una función fundamental en este proceso de desarrollo, pero, ¿Por qué tanto énfasis en la primera infancia?, como bien se sabe en los primeros años de vida hay mayores conexiones cerebrales y mayor plasticidad cerebral, por lo que es necesario estimular y potenciar las habilidades de los menores durante esta etapa de vida, pues estas influenciarán en el desarrollo posterior dejando un impacto significativo y positivo en el desarrollo de las demás etapas que conllevan mayor complejidad, además de que sientan bases para toda la vida (Castro y Vizcaíno, 2011)

Esta estrategia de *Atención Integral de la Primera Infancia* se formalizó mediante el Decreto 4875 del 22 de diciembre de 2011, se basó en la Ley 1098 de 2006, como prioridad que el Gobierno Nacional le ha dado a la primera infancia y en la necesidad de fortalecer la estructura y e instituciones para el ejercicio y garantía de los derechos de los niños y niñas entre los cero y los cinco años.

Objetivos de la estrategia (Castro y Vizcaíno, 2011, p 23):

- Garantizar el cumplimiento de los derechos de las niñas y los niños en primera infancia.
- 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 las niñas más pequeños.
- Hacer visible y fortalecer la familia como actor fundamental en el desarrollo infantil temprano.

Ruta de atención integral a la primera infancia, lineamientos técnicos (Castro y Vizcaíno, 2011):

- Bases conceptuales de la Estrategia.
- Formación y acompañamiento a familias.
- Lineamiento pedagógico.
- Alimentación y nutrición.
- Valoración del desarrollo.
- Atención en salud.
- Participación y construcción de ciudadanía.
- Prevención de vulneración y restablecimiento de los derechos de protección.
- Construcción de ambientes adecuados, seguros e incluyentes.
- Formación del talento humano.
- Orientaciones diferenciales. (p.210)

Es por esto que se vio en la necesidad de recalcar las tácticas de las cuales la estrategia hace uso para la formación del talento humano el cual asegura que quienes cumplan un papel dentro del proceso de atención integral a la primera infancia, comprenden su sentido y estructura

y cuentan con el perfil requerido para desarrollar sus responsabilidades a favor del desarrollo de las niñas y los niños de manera pertinente, comprometida y significativa (...). (I.C.B.F, 2012,p. 43).

Con lo anterior se quiso decir entonces que las personas deben cumplir un perfil específico para cumplir de manera impecable en el trabajo, logrando así una mejor cobertura y atención a las niñas y niños.

En este caso por tener un enfoque especial y directo con las agentes educativas anteriormente madres comunitarias como ya se ha referido anteriormente, deben regirse por un perfil a cumplir de acuerdo a la formación y experiencia tenida en los años de trabajo, lo que se pretendía con esta información es conocer las funciones que deben cumplir y por ende las labores a las que deben ajustarse, más adelante se mostrará un cuadro donde se expone los parámetros requeridos para cumplir el de docente (agente educativo), resaltando el papel de las agentes pudo evidenciarse que su perfil se direcciona al número tres en dónde los requerimientos no son muy elevados, además de que dan la oportunidad de capacitarse y seguirse formando con el objetivo de generar mayor calidad en los CDI . (IC.B.F, 2012, p. 60).

- Técnico en atención integral a la primera atención con una duración de 10 meses.
- Diplomado en actualización pedagógica para la atención de los NN hasta los 6 años, tuvo una duración de 380 horas.
- Cuso básico de madre comunitaria duró 1 mes.
- Técnico de semillas de amor duró 6 meses.
- Diplomado en experiencias significativas, 6 meses de duración.

- Diplomado pisotón (programa psicoafectivo), 6 meses de duración.

### **Marco conceptual**

#### **¿Qué son las emociones?**

Las emociones son aquellas que permiten expresarnos, además de que presenta una amplia gama de estados con los cuáles podemos identificarnos, sin embargo las personas suelen confundir el significado de las emociones con sus elementos, en este caso los estados de ánimo, es por esto que se definirá el concepto de emociones, quiere decirse entonces que,

(...) Todas las emociones, son esencia, impulsos que nos llevan a actuar, programas de reacción automática con los que nos ha dotado la evolución. En toda emoción hay implícita una tendencia a la acción, cada emoción evidencia que cada una de ellas desempeña un papel único en nuestro repertorio emocional. (Goleman. 2008, p. 10).

En síntesis quiere decirse entonces todas las emociones son impulsos que nos llevan a actuar, de manera racional o irracional. Las emociones le dan significado al pensamiento, y contenido de su discurso, permite expresar de manera adecuada el monto de afecto presente en la situación, asimismo puede decirse que hay una arquitectura emocional, ya que las personas se rigen bajo la funcionalidad de dos mentes, una que piensa y una que siente, estas dos combinaciones permite que haya una congruencia en nuestras expresiones de afecto como se mencionaba anteriormente.

### **Las emociones y su funcionalidad.**

Las emociones no sólo se caracterizan por tener una amplia gama de emociones, su función va más allá, es decir, que al saber identificar el significado y emociones podría darse mayor utilidad a su función y expresión, las emociones sirven

De acuerdo a. (Goleman, 1995,p.10,)

“Para tomar las riendas de nuestros impulsos emocionales, comprender los sentimientos más profundos de nuestros semejantes, manejar amablemente nuestras relaciones o desarrollar la infrecuente capacidad de «enfadarse con la persona adecuada, en el grado exacto, en el momento oportuno, con el propósito justo y del modo correcto». Quiere decirse entonces que la función de las emociones es orientar y enseñar sobre la forma en que se aprenden los hábitos emocionales que permiten aflorar y expresar de manera adecuada de percibir el mundo y de expresar las emociones.

¿Qué pretende la inteligencia emocional?

Fortalecer los 4 pilares de la autoestima, puesto que las emociones influyen en gran medida en la autoestima, ya que la forma en que se piensa y se concibe cada persona determina el modo de sentir y actuar, es por esto que se consideró importante activar la autoestima de las madres comunitarias, ya que así el crecimiento y mejoramiento personal se diera de manera óptima.

Los cuales son (Goleman, 2008),

- ✓ Autoconcepto (¿Qué piensas de ti?)
- ✓ Autoimagen. (¿Qué tanto te agradas?)

- ✓ Autorrefuerzo. (¿Qué tanto te premias y te das gusto?)
- ✓ Autoeficacia (¿Qué tanta confianza tienes en ti mismo)

### **¿Por qué es importante la autoestima?.**

Una autoestima baja da como resultado personas que difícilmente podrán ser felices ni hacer felices a los demás, la autoestima incluye el sentimiento del propio valer de ser querido y apreciado por uno mismo y por los demás, tiene que ver con el aprecio por los propios intereses, la valoración de los éxitos, de las habilidades y características de cada uno. (Milicic, 2012, p.p 25- 33).

Como bien ya se ha estado mencionado una persona con autoestima baja y bases pobres e inadecuadas en el desarrollo de su personalidad, será una persona con dificultades para adaptarse y relacionarse al medio, desarrollarse y potencializarse como personas, en la mayoría de las veces las personas se hacen presas de ellas mismas, lacerándose de manera indiscriminada, si bien es cierto que el enemigo muchas veces se encuentra dentro de cada persona y no en el exterior la idea principal es enseñar y mostrar a las madres comunitarias la forma en que esto puede desarrollarse e instaurarse resaltando la importancia de realizar hacer una limpieza de conceptos y esquemas plasmados erróneamente.

### **¿Qué es el autoconcepto?**

La autoestima se divide también en diferentes áreas que engloban cada área del sujeto y su influencia, de manera que es necesario hacer un alto y evaluar la forma en que se está concibiendo el propio yo, se empezará por el autoconcepto y a que hace referencia,

(....) el autoconcepto se refiere a lo que piensas de ti, al concepto que tienes de tu persona, así podrías tenerlo de alguien más, y, es lógico, tal concepción se verá reflejada en la manera en que te tratas a ti mismo: qué te dices, qué te exigés y cómo lo haces.

Puedes autorreforzarte y mimarte o insultarte y no ver nada bueno en tu comportamiento (....).(Riso, 2012, p 22).

El autoconcepto entonces es una decisión que cada persona decide vivir o no, es decir, la mayoría de las personas anda con un garrote invisible con el que se golpea cada vez que se equivocado no cumple con las expectativas propuestas, generando como consecuencia una construcción de sí mismo basada en la culpa y el autocastigo, por no cumplir con los ideales propuestos.

### **¿Qué es la autoimagen?**

La autoimagen es entonces la segunda esfera que representa la autoestima, la autoimagen mide de manera cualitativa que tanto se gusta y agrada la persona por medio de calificativos que se expresan por adjetivos, muchas veces basados en estándares irracionales e inflexibles en cuanto a la apariencia física, aspecto que se hace difícilmente diferenciar entre lo que es bello y aceptable, de acuerdo al autor “(...) el patrón ideal de lo que es hermoso se aprende a través de las experiencias personales y sociales en el entorno inmediato y debido a la idea que nos inculcan las convenciones sociales y los medios de comunicación”(Riso, 2012, p 72), de acuerdo a lo referenciado por el autor vale destacar la idea con la cual terminan la cita, como bien se sabe los medios de comunicación son los primeros en imponer lo que va en onda y lo que no, grave problema si dentro de ese grupo de personas que siguen la oleada de belleza, se encuentran aquellas que no cumplen con esos parámetros y se frustran, no es que sea malo querer pertenecer,

lo malo es no saber pertenecer como persona individual y única, no tener la capacidad de reconocer su individualidad, es necesario empezar a reestructurar ese esquema hacía el amor propio.

### **¿Qué es el autorrefuerzo y la autoeficacia?.**

El autorrefuerzo y la autoeficacia son componentes de la autoestima que permiten, o más bien complementan los dos elementos mencionados anteriormente, pues a partir de estos componente se puede estimular el desarrollo y fortalecimiento del autoconcepto y la autoimagen, alimentando de manera positiva la forma de pensar y de verse cada persona, pues de igual forma expresan la importancia de llevar a la práctica los principios básicos del autoamor.

El autorrefuerzo tiene que ver con la forma en que las personas se consienten y se miman tanto a nivel personal como material y afectivo, de acuerdo al autor

Si nunca te refuerzas ni te premias a ti mismo, si no te dedicas tiempo, si no te expresas afecto, tu autoestima será nula o auto insuficiente. El amor propio, en principio, no debería ser muy distinto a querer a otros, al menos en su modus operandi básico.

(Riso, 2012 p. 45),

El autor está incitando a las personas a practicar en sus vidas principios hedonistas, no aquellos que se basan en principios desenfrenados y egoístas, sino el principio a vivir la vida de manera saludable y a gusto con lo que a cada persona le correspondió, de igual forma a reconocer que el placer no está afuera sino dentro de cada persona y lo que lo caracteriza como tal, reforzándose de manera interna también, es decir, modificar los discursos internos no adecuados, y aplicar el principio del autoelogio.



Por otro lado la autoeficacia, no muy diferente a lo que ya se ha mencionado, pues con este componente se pone en práctica lo aprendido y aplicado en los elementos anteriores, hace referencia a la cantidad de confianza que cada persona se tiene, y como expresa su seguridad frente a su entorno, como se vio anteriormente el autoconcepto puede verse devaluado debido a la trampa de establecer metas irracionalmente altas, la autoeficacia tiene que ver entonces con

(... ) Una opinión afectiva de uno mismo. Una alta autoeficacia hará que tus metas sean sólidas, te permitirá persistir ante los imponderables y afrontar los problemas de una manera adecuada; lucharás por lo que crees, de manera segura y persistente, no importa qué ganes. (Riso, 2012, p 33).

Un ejemplo claro advierte como las personas pueden pensar que poseen las competencias y capacidades necesarias para obtener determinados resultados y, aun así no estar convencidas de alcanzar de manera exitosa dichas metas, esto es una muestra clara de baja autoeficacia pues llevará a pensar a la persona a que no es capaz y lo pondrá a dudar sobre el mismo, una verdadera autoeficacia entonces permite a la persona estar segura de actuar y expresarse sin importar el premio o reconocimiento que pueda recibir por ello.

A continuación se presentara el segundo bloque a trabajar con las madres comunitarias, el cual está relacionado con el ámbito familiar y lo que se encuentra inmerso dentro de este elemento.

### **¿Qué es dinámica familiar?**

Definir o dar un concepto de dinámica familiar puede variar de acuerdo al contexto y cultura, puede variar en su estructura y en la forma de ejercer los roles y pautas de crianza, pero

el significante de familia puede considerarse como un concepto universal, pues todo se direcciona hacia la conformación de un grupo de personas que deciden compartir y cumplir ciertas funciones. De acuerdo a lo encontrado “la familia es concebida como la asociación de personas que comparten propósitos de vida y que desean mantenerse unidos en el tiempo” (Palacios y Rodrigo, 2001, citado en Gallego, 2011, p. 330), como se mencionaba anteriormente el concepto que se tiene de familia no varía mucho, el objetivo principal sigue siendo el mismo conformar una unidad y unos propósitos en conjunto.

“La familia es un sistema de interrelación biopsicosocial que media entre el individuo y la sociedad y se encuentra integrada por un número variable de individuos, unidos por vínculos de consanguinidad, unión, matrimonio o adopción” (Torres, Ortega, Garrido y Reyes, 2008, citado en Gallego, 2011, p. 330). Recopilando entonces las ideas de los autores mencionados puede concluirse entonces que la familia se refiere a las diferentes maneras de organización que tienen las familias, hay que tener en cuenta que la estructura familiar tiene subdivisiones, que se ajustan de acuerdo a las características que mejor se ajusten, y en esa misma medida se sabrá qué tipo de intervención realizar de acuerdo a su tipología y particularidades.

Algunos tipos de familia son (Alberdi, 1982, citado en Gallego, 2011, p. 336),

- ✓ Nuclear.
- ✓ Compuesta
- ✓ Homoparental
- ✓ Singularizada
- ✓ Comunitaria
- ✓ Tradicional

- ✓ Moderna
- ✓ Patriarcal

Como se mencionaba la familia cuenta con subdivisiones que se ajustan a las características y contexto en el que la persona se ha desarrollado, por lo que es importante tener en cuenta las costumbres que tiene la persona, para que en esa misma medida pueda ofrecer estrategias acordes a la necesidad de esa familia.

### **¿Qué dice la psicología acerca de la dinámica familiar?**

El concepto de familia en el campo de la psicología va más allá, de la estructura y función de cada familia, aquí este conjunto de personas conforman una parte fundamental en el desarrollo del individuo, y la estructuración psíquica del mismo, puede definirse entonces “Un sistema que transforma a partir de la influencia de los elementos externos que la circundan los cuales modifican su dinámica interna. Es el conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan los miembros de una familia” (Minuchin, 1982, citado en Gallego, 2011, p. 337).

La función y el rol que tenga cada miembro de la familia juegan un papel fundamental en el desarrollo de cada individuo como se expresaba en los párrafos anteriores, influyen en la formación del yo de los individuos más pequeños, y a partir de esa formación y las herramientas dadas por su núcleo familiar se reflejará entonces en la forma en que la persona se enfrentará al medio que lo rodea.

### **¿Qué elementos son importante para mejorar la dinámica familiar?.**

La dinámica familiar se comprenderá desde los siguientes elementos, que de igual forma se reforzarán cada uno por separado:

- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Afecto
- ✓ Autoridad
- ✓ Roles

#### **Comunicación asertiva**

De acuerdo al Consejo nacional para la enseñanza en investigación en psicología (2009), las personas que se comunican asertivamente pueden expresar con claridad lo que piensan, sienten o necesitan, teniendo en cuenta los derechos, sentimientos y valores de las personas que están a su alrededor. Para esto, al comunicarse da a conocer y hace valer sus opiniones, derechos, sentimientos y necesidades, respetando las de las demás personas. La comunicación asertiva se fundamenta entonces en el derecho inviolable de todo ser humano a expresarse, a afirmar su ser y a establecer límites en las relaciones sociales.

En la familia la comunicación se maneja y ejecuta de manera similar, pues es lo que permite que la relación de cada integrante se fortalezca, pues ese es el principio por excelencia promocionar la comunicación sana entre los miembros, si bien es cierto que cada uno debe cumplir un rol, el derecho a expresar y respetar la expresión del otro es igual de válida para todos los miembros sin importar el estatus ni la edad. Es importante generar consciencia entre los miembros y tener claro que de acuerdo al rol o papel que cumplan debe tenerse en cuenta la

manera en que debe comunicarse y aceptar de igual forma lo que viene de los otros miembros, los padres conforman un papel fundamental, pues son ellos los que se encargan de brindar el ejemplo y de mostrar a los demás miembros del hogar la comunicación asertiva y activa entre todos.

### **Afecto y autoridad en la familia**

A partir del concepto de familia, se está diciendo entonces que es la proveedora principal de valores morales, teniendo en cuenta la forma en qué se ejerce la autoridad y el afecto entre los miembros del hogar. Para esta sección se debe tener en cuenta también el papel que ocupa la disciplina a la hora de ejercer unas pautas de crianza viables y adecuadas para el desarrollo y formación de los infantes.

La principal característica de una crianza humanizada es saber disciplinar y corregir con respeto. El arte más difícil de la crianza es saber disciplinar a un niño o niña sin herirlo en sus sentimientos y amor propio, sin maltratarlo, pero imponiéndole límites y normas justa, enseñándolas a cumplirlas y hacerlas cumplir (Milicic, 2010,p. 25).

El buen uso de la disciplina puede contribuir a un aprendizaje e instauración de normas de manera más efectiva que aquella que se brinda con golpes desmedidos o insultos, pues estos actos repercutirán de forma negativa en la psique de cada niño generando problemas como la baja autoestima, el enojo, la rebeldía, que son algunas de las características más comunes de personas que en su infancia han recibido una disciplina inadecuada, es por esto entonces que es necesario mostrar a los padres el concepto de disciplina, tanto las ventajas que trae de utilizarla de forma adecuada como de las desventajas y consecuencias que trae la mala práctica de la disciplina.

## **Roles familiares**

Según la Revista virtual católica del norte (2010), es fundamental que en toda familia se tengan claro los roles y funciones que cada miembro debe cumplir, pues al tener claro los papeles a desempeñar se va a generar mayor congruencia entre la participación de cada integrante en la dinámica familiar, al mismo tiempo se generará respeto y unión familiar. A continuación se presentará la función de cada integrante:

✓ Función materna: es la figura proveedora de afecto, no quiere decir entonces que la figura paterna no lo haga, la madre tiene una habilidad innata para brindar esos cuidados básicos y de proporcionar las caricias y atención a los hijos. Desde el punto de vista psicológico es la figura que además se encarga de transmitir el discurso del padre y de representar de manera adecuada la función de este.

✓ Función paterna: es la figura cabeza de hogar, quien provee seguridad y bienestar a los demás miembros de la familia, es la figura que representa la autoridad y las normas que deben seguirse en la dinámica familiar.

✓ Rol hijos e hijas: su rol no solo implica la validez de sus derechos, sino también el cumplimiento de deberes acordes a la edad, respetar los roles por encima de ellos.

El siguiente bloque es el último para abordar en las madres comunitarias, que tiene que ver con el abordaje de temáticas laborales que interfieren en el desempeño óptimo de ellas.

## **Ámbito laboral**

Como ya se ha mencionado en el transcurso del trabajo se pretende fortalecer tres áreas importantes en las madres comunitarias, dos de ellas ya se han explicado, esta tercera área pretende fortalecer y brindar herramientas que permitan mejorar la calidad de trabajo y los factores que se presentan allí ya sean individuales o grupales. Las competencias laborales que se encuentran dentro del ámbito laboral, hace mención al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona debe desarrollar, con el objetivo y meta de desarrollarse de manera apropiada y ser productivo en el entorno en el que se encuentre.

De acuerdo a la valoración realizada en los diferentes centros de desarrollo infantil, se evidenció que el gran problema es la falta de habilidades para manejar la tensión, estrés laboral trabajo en equipo.

### **¿Qué es tensión y estrés laboral?.**

“El estrés es la respuesta del organismo a un estado de tensión excesiva y permanente que se prolonga más allá de las propias fuerzas, es decir, lo que le ocurre al “estresado” es que se sitúa en unas condiciones de vida que le llevan al borde del agotamiento, una acumulación de sobreesfuerzo emocional e intelectual” (Guillermo y Lemus, 2008, p.148).

Como mencionaban los autores el estrés se genera debido a la acumulación de tensión y carga a nivel emocional e intelectual lo que desencadena agotamiento físico, este tipo de condiciones interfieren de manera negativa en la labor diaria, generando desequilibrio en las demás áreas del sujeto, sin embargo, el estrés puede generar resultados positivos si la persona tiene la suficiente habilidad de hallar un equilibrio, de lo contrario la persona caerá en un

autocastigo y una vida insufrible y frustrante, pues ante cualquier situación sus capacidades se verán devaluadas. se tendrá en cuenta los niveles emocionales y cognitivos al momento de manejar el caos que genera el estrés laboral, y las fuentes de las cuales proviene, en este caso las fuentes más comunes son la carga mental del trabajo, el control por parte de las autoridades o supervisores, la jornada de trabajo excesiva y los roles.

### **¿Qué es el trabajo en equipo?.**

Genera integración entre los miembros del grupo, además de que permite que la responsabilidad y la carga laboral se ha compartida y trabajada en conjunto, sin embargo, el trabajo en equipo puede generar en ocasiones discordias entre el grupo de trabajo, pues pueden presentarse formas diferentes de responder ante las responsabilidades y su forma de producir difiere a lo esperado, es por ello que hay que tener en cuenta, las capacidades y diferencias que representa cada individuo con el objetivo de fortalecer las capacidades y habilidades desde su particularidad, con el fin de menguar la discriminación y los conflictos laborales. Lo que se pretende es fortalecer las aptitudes de las madres comunitarias con el propósito de que puedan complementarse en su trabajo, y mengue la carga y tensión laboral también.

## **Marco Teórico**

### **Ámbito de la psicología social comunitaria**

Se entiende como psicología social,

Es una rama importante de la psicología que viene siendo desarrollada desde inicios del siglo XX, principalmente en los estados unidos de América. La psicología social es la ciencia del conflicto entre el individuo y la sociedad, sostiene Moscovici. En



cuanto a su objeto dice que no existe unanimidad en este punto, pero formula como objeto central, exclusivo todos los fenómenos relacionados con la comunidad. (Polo L., 2009,).

Puede decirse entonces que la psicología social se encarga de estudiar la manera en que el individuo y su entorno interactúan, como el contexto influye en la formación del sujeto y como este a su vez influye en su contexto, es decir, que desde esta perspectiva tanto la comunidad como el sujeto conforman un conjunto, el ser humano por naturaleza es un ser social, por lo tanto en él surge la necesidad de estar constantemente relacionándose, no solo para sentirse perteneciente, si no también que el relacionarse implica conocer e instaurar esquemas que le permitirán al sujeto adaptarse al medio en el que se encuentre.

Con esto quiere decirse entonces que el ámbito de la psicología social es propicio para el desarrollo de este trabajo pues la finalidad de este es interactuar con el contexto con la comunidad que hace parte de la estrategia de cero a siempre, pues al igual que este se busca que el sujeto se pueda desarrollar integralmente con su contexto y que en esa misma medida brindar herramientas a la comunidad para que esto pueda darse, que fue lo que precisamente sucede con el trabajo que hizo la cooperativa *Coohobienestar* quien brinda oportunidades a las personas de la comunidad, es decir, oportunidades de que puedan capacitarse y brindar apoyo a las mismas personas de la comunidad, con el fin de que la capacitación y el aprendizaje se infunda entre los mismos miembros. Hay que tener en cuenta que el psicólogo social interviene en todos los lugares donde hay grupos de personas que desempeñan tareas, estas madres comunitarias en cierta forma se encuentran

en constante capacitación y preparación para responder en el entorno laboral hay que tener en cuenta también la importancia de promocionar en ellas una salud mental saludable brindando diferentes herramientas como se nombraba anteriormente, el propósito es brindar herramientas a para que sean ellas quienes continúen de una forma correcta la labor a nivel personal, familiar y laboral.

La psicología social de igual forma tiene diferentes enfoques en los cuales enfocarse, para la realización de este proyecto se tomó en cuenta, el ámbito de la psicología social educativa, pues lo que se pretende con las madres comunitarias es reeducar conceptos y esquemas que se encuentran instaurados en ellas de manera incorrecta.

### **¿Qué es la psicología social de la educación?**

De acuerdo a Lesser (1981) citado por Bozal (S.f), la psicología social tiene como objetivo fundamental el análisis de las relaciones interpersonales en la educación, es decir, el estudio de las relaciones interpersonales en los ámbitos educativos. El mismo autor expone el concepto de relaciones interpersonales, que abarcan el trabajo en la comunidad a lo que denomino psicosocioeducativo.

✓ Nivel interindividual: abarca o se relaciona con las repercusiones de las percepciones de los demás sobre la propia identidad, la motivación, las actitudes, el aprendizaje social.

✓ Nivel grupal: se centra en el grupo como una realidad dinámica, redes de comunicación tanto formal como informal, liderazgo en el aula, determinantes ambientales del aula, conflictos grupales.

✓ Nivel de la organización: se entienden las instituciones docentes como organizaciones psicosociales cuya estructura condiciona todos los procesos educativos. Desde este nivel se analizan las interacciones de los docentes y estudiantes en el ambiente educativo.

✓ Nivel comunitario. Se considera de manera integral sistema educativo, pues se tiene en cuenta el entorno que lo rodea y la población allí presente, y como interactúan entre sí en el contexto.

Como se mencionó anteriormente, las etapas o factores tenidos en cuenta para el autor, se evidenció en el trabajo con las madres comunitarias, ya que el contexto en el que se encuentran deben mantener en constante relación con el centro, los menores, los padres de familia y además el contexto en el cual se encuentran, todo conforma un conjunto de relaciones sociales, de manera que al realizar el trabajo con ellas, se estaba interactuando de manera indirecta con la demás población presente en el lugar intervenido.

## **Propuesta metodológica**

### **Matriz POA**

La programación de objetivos y actividades, el cual se encuentra apéndice(C), allí se encuentran ilustrado el cronograma y consignado cada uno de los objetivos y su respectiva actividad a realizar, además del tiempo de duración para cada período de realización, es decir, el tiempo estimado que cada bloque a trabajar debe tener para la ejecución del mismo. La matriz POA, surgió a partir del análisis de resultados que se hizo a los diferentes centros con el objetivo

de hallar las necesidades presentes en estos sitios a nivel de sus trabajadores. Después de hacer dicho análisis, se construyó un plan de trabajo en donde se dio el resultado y las estrategias a intervenir en la población capacitada. Por consiguiente, se dio lugar a la realización de talleres que respondían la necesidad planteada en la matriz POA.

### **Desarrollo de las actividades.**

Las actividades realizadas hasta el momento van desde el mes de julio hasta el mes de marzo, en donde se tuvo como prioridad cumplir con los objetivos propuestos, teniendo en cuenta que a pesar de los percances externos se logró ejecutar de manera satisfactoria cada punto hasta el momento, de la realización de las actividades hay registros que puedan dar cuenta de ello, a continuación se mencionarán:

Informes semanales: son escritos que dan cuenta de las actividades desarrolladas por semana, en donde se especifica los objetivos, población y novedades, ello permite tener información detallada de cada actividad se realice o no, o ya sea que haya sido aplazada por factores externos en este caso la cooperativa. (Apéndice D)

Informes trimestrales: este informe brinda información de manera global sobre los logros alcanzados, como su palabra lo dice tiene un período determinado de evaluación, de igual forma permite evidenciar la efectividad de las actividades en la población capacitada. (Apéndice E).

Otra herramienta de evaluación y verificación son las fichas de taller que permitieron desarrollar de manera ordenada y concreta las actividades. Los objetivos se están desarrollando a la par en los diferentes centros, vale aclarar que todos se capacitarán en los temas propuestos, y se evaluará de la misma forma. Cada ficha de taller se desarrolló de acuerdo a los objetivos

propuestos en el POA, cada bloque con una serie de talleres que ahondaría en cada necesidad subyacente en la población. Para mayor información véase el apéndice (F).

### **Evaluación de impacto**

La evaluación de impacto busca acercarse a los efectos o consecuencias observables que un determinado proyecto transfiere a su población objetivo. Asimismo busca medir los resultados de la intervención realizada en la población capacitada. Para realizar una evaluación de impacto es necesario tener en claro los objetivos que quieren evaluarse y medir de acuerdo a lo ejecutado en la población para cumplir con dichos objetivos o metas. (Valdés M., 1980, p. 40)

De lo anterior puede decirse entonces que la evaluación de impacto es una herramienta que permite dar cuenta de los resultados de aquellos propósitos u objetivos dirigidos hacia una población o comunidad, de igual forma este medio permite evaluar la validez y eficacia de los recursos, tiempo, y temáticas tratadas para intervenir en la población escogida, en este caso, los CDI, en dónde la intervención se direccionó hacia las personas que prestan los cuidados a los menores que allí se encuentran. Para la realización de la evaluación de impacto del proyecto, se tuvo en cuenta los objetivos que se plasmaron al inicio del trabajo, con el fin de verificar el cumplimiento o no de las metas propuestas. Vale aclarar que se tuvo en cuenta los objetivos que demarcaron las estrategias desarrolladas en la comunidad capacitada.

Como se mencionó anteriormente los objetivos evaluados se encuentran descritos en el POA (C), aclarando que solo se evaluaron aquellos que tuvieron como propósito trabajar de manera directa con la población por medio de la ejecución de talleres que atendieron a las

necesidades expresadas por la misma comunidad. Cada objetivo se dividió en varios bloques de acuerdo a la relevancia e importancia de atención para la misma comunidad, a continuación se nombrará de manera general, de igual forma se irá especificando la manera en qué fue desarrollada la evaluación de impacto y con qué fines.

Para la evaluación de cada bloque de trabajo se utilizarán diferentes herramientas que permitan verificar el impacto generado en la población. Como estrategia decidió dividirse las temáticas entre los diferentes CDI, con el fin de que no se tornase repetitivo al momento de evaluar, sin embargo el primer bloque que correspondía a inteligencia emocional se repitió en dos centros sin embargo decidió variarse la manera de evaluar los contenidos, que más adelante se ampliará.

El primer bloque desarrollado se basó en la capacitación y evaluación de habilidades emocionales que pretendían fortalecerse con la ejecución de cada taller.

Como se mencionaba anteriormente el bloque de inteligencia emocional se trabajará en dos centros (San Vicente y Llanitos Piloto).

En ambos centros se desarrollaron estrategias diferentes de evaluación, vale aclarar que las temáticas evaluadas fueron elegidas por la misma comunidad, al igual que la estrategia de evaluación con el fin de generar mayor participación y compromiso al ser de agrado por parte de la población.

Para la realización de cada actividad se dividió en grupos con el fin de tener la participación de todos y el trabajo en equipo.

En cuanto al CDI Llanitos piloto se evaluó a manera de exposición los contenidos usando como herramienta visual y grafica un friso (Es una especie de lámina para ilustrar un tema) que ellas propusieron realizar, por ser una estrategia pedagógica dinámica para explicar y desarrollar un tema por medio de imágenes haciendo uso de poco contenido, que sin embargo se amplió al exponer el producto desarrollado.

Para el centro de desarrollo infantil San Vicente la evaluación de impacto se ejecutó a partir de la realización de un sociodrama, para ello se acordó con el grupo las temáticas y de qué manera serían evaluadas, para ello se socializó con ellas una matriz que contenía los apartados y puntos específicos que debían tenerse en cuenta en el momento en que se evaluara la actividad.

(G)

### **Sociodrama**

De acuerdo a Morales y González (1989, p. 173), el sociodrama es un método de acción profunda relativo a las relaciones interpersonales y a las ideologías particulares, en dónde el protagonista es el individuo, trata de resolver por medio de representaciones sus conflictos intrapsíquicos y relacionales.

El sociodrama permitirá a las madres comunitarias representar situaciones de la vida real poniendo en práctica las herramientas aprendidas en los talleres de inteligencia emocional.

La realización de un sociodrama busca ayudar en situaciones de conflictos entre culturas, las técnicas dramáticas hacen que el grupo utilice sus propios recursos en la exploración e identificación de la situación real dramatizada, llegando a ese conocimiento y toma de

conciencia sin ningún tipo de interferencias y manipulaciones externas, sino a través de la disposición de sus potencialidades naturales. Morales y González (1989, p. 174)

Esta actividad actuará como medio educativo e interacción con los conceptos proporcionados durante las actividades teóricas de los talleres dictados.

Como pudo observarse se pretendió encontrar cada apartado en la representación realizada por el equipo de madres comunitarias, antes de la realización de cada actividad se explicó cada estrategia con el fin de generar mayor resultado en los productos finales desarrollados por ellas mismas.

Para el CDI La Florida, se desarrolló una estrategia diferente, teniendo en cuenta que el objetivo último que pretendía desarrollarse tuvo que cambiarse a petición de la comunidad, en primera instancia se tenía como objetivo desarrollar actividades relacionadas al mejoramiento de la dinámica familiar, por lo que la temática desarrollada se encaminó al desarrollo de estrategias para el manejo de la primera infancia teniendo en cuenta el desarrollo psicológico y social de la comunidad. Para evaluar el aprendizaje generado en la población se decidió ejecutar un estudio de caso, que permitiera acercarse a la realidad de los menores con los que trabajan, de igual forma se les expresó los pasos que se tendrían en cuenta en la evaluación. El estudio de caso es una herramienta de investigación fundamental que sirve para obtener un conocimiento de las situaciones que rodean el medio, de igual forma permite desarrollar diferentes mecanismos de resolución.

Para el desarrollo de la actividad mencionada anteriormente se tuvo en cuenta el desarrollo psicológico, contexto familiar, social y cultural de los menores del centro, para ello se identificaron los menores que presentaban mayor dificultad en el comportamiento, a partir de



ello se desarrollaron estrategias pedagógicas para el manejo de estos menores. De igual forma con ellas se socializó los ítems a tener en cuenta.

Por último se encuentra el CDI Construyendo Futuro, por ser un grupo numeroso de madres comunitarias se decidió realizar una actividad integrativa, dividir en equipos la población desarrollando así un concétre con la población, esta actividad permitió evaluar diferentes aspectos de la población (G1), de manera práctica y lúdica los contenidos, en este CDI se evaluó el objetivo correspondiente al fortalecimiento psicolaboral. Para ello se elaboró un cartel, que contenía preguntas alusivas al tema y sus respectivas respuestas.

### **Resultados evaluación de impacto**

A continuación se nombrarán los resultados obtenidos de la evaluación ejecutados en los 4 CDI, antes se va a aclarar el procedimiento que se llevó a cabo, pues como se mencionaba en el punto anterior, se ejecutaron 4 evaluaciones diferentes, en primer lugar para no tornar repetitivo y agotador el mismo proceso, y en segundo lugar quería medirse el nivel de aprendizaje obtenido en las diferentes temáticas, es decir, las temáticas a evaluar se dividieron, cada objetivo propuesto se desarrolló de manera diferente, y de acuerdo a la motivación de las MC, ya que se tuvo en cuenta la opinión grupal para evaluar la forma y contenidos.

Volviendo en materia se explicará los resultados obtenidos: el primer objetivo pretendía fortalecer el área emocional de las MC, por medio de talleres encargados de trabajar cada área de la personalidad y autoestima de la población intervenida. Para este objetivo se utilizaron dos herramientas diferentes para evaluar, ya que en dos CDI, la temática generó gran impacto e interés, dichos centros fueron San Vicente y Llanitos Piloto dos de los CDI del municipio de Calarcá.

Para el CDI San Vicente en primer lugar se había planeado desarrollar un sociodrama, en dónde ellas representarían las temáticas que más había generado impacto en ellas; sin embargo, debido a actividades propias del centro las MC, se vieron alcanzadas para la realización del mismo, ya que debían responder en primer lugar a las demandas del lugar de su trabajo, por lo que se concilió desarrollar un formato de evaluación , variando las preguntas y respuestas , se desarrollaron preguntas abiertas, con opción múltiple, falso y verdadero, unir conceptos y completar ideas.

Con ello se pretendía entonces identificar el nivel de aprendizaje generado y que tan significativo fue para cada una, pues de alguna forma se dio un vistazo a la percepción y análisis que tienen frente a los conceptos, y la forma de aplicarlas en su vida personal, se obtuvieron dos calificaciones una cuantitativa y cualitativa, ya que la población esperaba una valoración ante su esfuerzo y aprendizaje, es por esto que decidió darse unos valores que ya se explicarán.

Para la calificación de la evaluación se tuvieron en cuenta los siguientes indicadores,

<b>Evaluación CDI San Vicente</b>	
<b>Indicador</b>	<b>Evaluación</b>
<b>Planificación</b>	4,69
<b>Organización</b>	4,69
<b>Expresión no verbal</b>	4,54

<b>Expresión verbal</b>	4,62
<b>Manejo de la temática</b>	4,56

**Tabla 1 Indicadores Evaluación CDI San Vicente**

### **CDI San Vicente.**

La tabla ilustrada anteriormente indica los indicadores tenidos en cuenta, y los resultados generales de la evaluación, es decir, se elaboró un conceso entre las 5 MC del centro, y de allí se obtuvieron las calificaciones cuantitativas, que da cuenta de alguna manera del aprendizaje al momento de realizar la evaluación, Estos fueron los porcentajes obtenidos: para el indicador manejo de la temática las MC, tuvieron un promedio de 4,55, lo que indica un buen nivel de conceptos e interpretación de los mismos, pudo reflejarse también un buen aprendizaje cognoscitivo, y cómo logaron articular el conocimiento a la vida de cada una. Para la expresión verbal, se tuvo en cuenta también la participación y transmisión de conceptos y relación con la realidad, el promedio obtenido fue de 4,6, indicando también buenos resultados al momento de aterrizar los conceptos y la buena utilización de términos. Para la expresión no verbal se obtuvo 4,5 aproximadamente, es buen resultado sin embargo se presentaron algunas falencias en una parte de la población en dónde el manejo y expresión no era acorde al expresarse, sin embargo se logró un aprendizaje básico. En el indicador de organización se obtuvo un promedio de 4,7, una calificación elevada, las personas de este centro poseen un gran nivel de organización y conexión de ideas, lo que indicó que el proceso y los contenidos fueron interiorizados correctamente, por último está la planificación, en dónde se obtuvo 4,7, dando a conocer entonces un buen nivel de

compromiso ante las responsabilidades propuestas durante la actividad, de igual forma se evidenció buena disposición al momento de responder y ejecutar lo propuesto ,ellas participaron de manera activa en la elaboración de la evaluación. La gráfica de resultados puede observarse en el apéndice H, punto 2, (2,2-Ilustración 2)

De manera general fueron unos resultados muy gratificantes, ya que se logró impactar la población presente en este centro, el objetivo se cumplió y se dejó una huella significativa en ellas, que se evidenció en cada actividad realizada y el compromiso reflejado ante las mismas, pese a las dificultades presentes al inicio de actividades, la relación pudo dar un giro positivo, y hacer posible prestar ayuda por medio de los talleres, y brindar un espacio para ellas.

#### **CDI Llanitos Piloto.**

Para el CDI Llanitos se realizó como actividad evaluativa un friso, dicha propuesta fue idea de las MC, es por esto que se ejecutó de esta forma, la dinámica se llevó a cabo por equipos, trabajaron por parejas, conformadas por ellas mismas la temática fue la misma que el centro anterior, fue elección propia de ellas también, la manera de proceder en este centro fue de la siguiente forma: Las temáticas se dieron para que escogieran cual quería desarrollar cada equipo por lo que se delegó a una de ellas para realizar este proceso, después de seleccionar el tema de más agrado se procedió a la elaboración del friso, para ello también se tuvo en cuenta unos indicadores,

Tabla 2 Indicadores Evaluación CDI Llanitos Piloto

<b>Evaluación CDI Llanitos Piloto</b>	
<b>Indicador</b>	<b>Evaluación</b>
<b>Planificación</b>	4,8
<b>Organización</b>	4,9
<b>trabajo en equipo</b>	4,9

<b>Expresión no verbal</b>	4,6
<b>Expresión verbal</b>	4,7
<b>Manejo de la temática</b>	4,7
<b>Metodología</b>	4,7

Como puede verse, los resultados expresados, son el resultado del consenso de los equipos conformados por las MC, en general se obtuvo un promedio de 4,8, condensando todos los resultados, dichos resultados dan cuenta de alguna forma del buen desempeño desarrollado durante los talleres y el producto final, en cada indicador como puede visualizarse se obtuvo un puntaje elevado, en general fueron trabajos que cumplieron de manera satisfactoria los puntos establecidos, se conformaron 3 grupos, cada uno de ellos reflejo las temáticas de una manera simple y creativa. El primer grupo presentó el tema con el cual se inició el período de talleres correspondiente a la introducción a la inteligencia emocional, los contenidos se expresaron de manera adecuada, la conexión entre las temáticas fue apropiada, sin embargo no hubo un buen manejo de espacio en cada sección del friso pues se veía saturado de texto lo que no daba muy buena presentación, en general el dominio y compromiso ante la actividad fue muy evidente.

El segundo equipo realizó una presentación bastante completa en cuanto a contenidos e indicadores propuestos, los cumplieron de manera satisfactoria, visualmente la presentación era agradable, tenía una buena distribución contenido e imágenes alusivas, la explicación y manejo del tema en general fue bueno, aunque se presentaron algunas falencias en cuanto a la participación de las personas expositoras, pues se evidenció un pequeño desequilibrio, ya que se destacó más una, sin embargo terminó bien y se cumplió el objetivo. Por último el equipo de las personas encargadas de otras funciones diferentes a la de docentes, dieron una sorpresa bastante positiva, pues el trabajo elaborado fue excelente, expusieron las temáticas propuestas, y profundizaron en ellas, lo que deja ver el gran interés y compromiso por aprender y generar

impacto, no sólo presentaron la actividad indicada, además de ello realizaron una actividad alterna en dónde se retroalimentaba el tema a través de un dibujo, en general el aprendizaje en todos los equipos fue significativo y perdurable, ya que fueron temáticas tratadas en el período de 2013. Fue un CDI, que siempre estuvo muy presto a participar de cada taller, a pesar de que también hubo dificultades al principio debido al traslado, ya que las MC de este centro debía trasladarse hasta el centro San Vicente, para poder recibir los talleres, la constancia y compromiso siempre estuvo presente. Ver gráficas en apéndice H 2 (2.3-ilustración 3)

**CDI la Florida.**

En este centro se aplicó la misma dinámica, es decir, también se establecieron unos indicadores a tener en cuenta al momento de ejecutarse la evaluación. En este CDI, una de las temáticas propuestas en el POA desde el semestre fue modificada a petición de la población misma, pues presentaron la necesidad de realizar talleres encaminados al ejercicio de su labor como docentes, por lo que decidió profundizarse en temáticas relacionadas al desarrollo psicológico de la primera infancia, en dónde se desarrollaron diferentes bloques, y se prestaron herramientas en pautas de crianza y fortalecimiento de habilidades en los menores. Para la evaluación se propuso la misma dinámica de elegir el método de evaluación, para generar así mayor compromiso y mayor calidad en los resultados, el método elegido fue un caso, en dónde se expusiera de manera práctica las herramientas obtenidas en los talleres para desarrollarlas en casos reales. Los indicadores evaluados fueron los siguientes,

**Tabla 3 Indicadores Evaluación CDI La Florida**

<b>Evaluación CDI La Florida</b>	
<b>Indicador</b>	<b>Evaluación</b>

<b>Planificación</b>	3,96
<b>Organización</b>	4,02
<b>Expresión no verbal</b>	4,04
<b>Expresión verbal</b>	3,97
<b>Manejo de la temática</b>	3,98

El promedio en general de los resultados consensados de las 6 MC evaluadas fue de 4,0, aunque no es un promedio bajo, puede verse que hubieron factores que influyeron para que los resultados fueran más elevados, entre ellos está la constancia de los mismos, pues en este período de talleres 2014, la constancia no fue la más adecuada, ya que se presentaban muchas actividades del centro que coincidían con las actividades de la pasantía, es por esto que había que abarcar varios temas en un día, además la atención era un poco dispersa pues siempre expresaban el cansancio y agotamiento por las labores ejercidas durante el día. Por otro lado, el rendimiento era bueno en general, pues se esmeraban por responder y atender ante las actividades, lo que de alguna forma permitió obtener buenos resultados en la ejecución de los mismos. La evaluación se realizó de manera individual, por lo que se pudo ahondar en el conocimiento adquirido en cada una, y la forma de desarrollaras en el medio. Ver apéndice H punto 2 (2.1 ilustración 1).

### **CDI Construyendo Futuro.**

Este CDI se encuentra ubicado en Calarcá, allí se encuentra la mayor cantidad de MC, hay aproximadamente 22 personas, por ser un número tan grande, la actividad evaluativa se ejecutó en equipos también, es decir, se desarrolló una actividad denominada concéntrese en dónde se realizaron diferentes actividades que debían solucionar por equipos, el tema evaluado y de interés para ellas corresponde al objetivo que abarcaría actividades relacionadas al ámbito

laboral. Por ello logró abarcarse toda la población, se conformaron 4 grupos de mínimo con 5 integrantes. Los indicadores que se tuvieron en cuenta fueron los siguientes:

**Tabla 4 Evaluación CDI Construyendo Futuro.**

<b>Evaluación CDI Construyendo Futuro</b>	
<b>Indicador</b>	<b>Evaluación</b>
<b>Organización</b>	4,4
<b>trabajo en equipo</b>	4,5
<b>Expresión no verbal</b>	4,3
<b>Expresión verbal</b>	4,4
<b>Manejo de la temática</b>	4,4
	4,4

El formato de taller puede evidenciarse en el apéndice I, dónde puede encontrarse los diferentes formatos de evaluación ejecutados en los CDI. Cómo se ve en la tabla los resultados obtenidos por este grupo en la evaluación y en el transcurso de los talleres fue bueno, el promedio fue de 4,4, la participación en la mayoría fue óptima y activa, respondieron bien frente a los temas y contenidos tratados, como se expresó en el producto final. Es un grupo que se caracterizó por el buen trabajo que realizan en equipo, pues en todo el tiempo se vio una participación equitativa, hay que resaltar también que se diferencia entre los grupos la persona que ejerce el rol de líder, y los demás lo escogen de manera implícita, sin embargo el equilibrio entre los grupos no se pierde. En cuanto a los contenidos, se evidenció también buen manejo y relación de los contenidos, y cómo lo llevaron a la práctica en cada actividad desarrollada durante los talleres.



## Resultados evaluación realizada por parte de las MC a la pasante

Como puede verse también se realizó el ejercicio en dónde el grupo intervenido tuviese la oportunidad de evaluar la calidad de los talleres y sugerir recomendaciones para los mismos, es por esto que se diseñó una matriz con indicadores que debían tenerse en cuenta para ejecutar la evaluación. Los resultados que se mostrarán son el producto del consenso que se hizo con porcada MC, es decir, se mostrarán los resultados generales de cada CDI que fue capacitado.

### CDI la Florida.

La tabla que se mostrará a continuación, permitirá visualizar el calificativo ejecutado por parte de las MC, en dónde para cada indicador se dio un valor cuantitativo, el promedio en general fue de 4,96, lo que indica que el trabajo ejecutado en este centro fue bien recibido, incluso las recomendaciones realizadas resaltaban el buen trabajo realizado, los aspectos a mejorar se relacionan más con el tiempo y horario de los talleres, ya que en algunas ocasiones se extendía, lo que generaba en alguna malestar, sin embargo, el trabajo se realizó de manera óptima, otra sugerencia a seguir es la de abarcar temáticas más profundas sobre la labor y el trabajo con menores. La gráfica puede visualizarse en el apéndice H punto 1(1.1- ilustración 1)

Tabla 5 Evaluación para la pasante por parte del CDI la Florida

Evaluación CDI La Florida	
Indicador	Evaluación
Planificación	4,79
Organización	4,96
Expresión no verbal	5,00
Expresión verbal	5,00
Manejo de la temática	5,00
Metodología	5,00
	4,96

**CDI San Vicente.**

A continuación se mostrará los resultados del CDI San Vicente y el calificativo en cada uno de sus indicadores, la cual son el resultado total del equipo capacitado.

Tabla 6 Evaluación para la pasante por parte del CDI San Vicente

<b>Evaluación CDI San Vicente</b>	
<b>Indicador</b>	<b>Evaluación</b>
<b>Planificación</b>	4,97
<b>Organización</b>	5,00
<b>Expresión no verbal</b>	5,00
<b>Expresión verbal</b>	5,00
<b>Manejo de la temática</b>	5,00
<b>Metodología</b>	5,00
	4,99

Como puede verse los resultados fueron óptimos y gratificantes para la población misma, el promedio fue de 4,99, este centro al igual que el anterior coincidían en el tiempo y horario tan desgastante, sin embargo, se tenía consciencia de que n había otro espacio diferente, por lo que con el tiempo lograron un poco de adaptación, aunque la recomendación persiste las agentes quisieran seguir siendo capacitadas en dónde pueda generarse ese espacio para ellas, sin incrementar otras actividades. La gráfica puede visualizarse en el apéndice H punto 1 (1.2- Ilustración 2)

**CDI Llanitos Piloto.**

Resultados por parte del CDI Llanitos Piloto.

Tabla 7 Evaluación para la pasante por parte del CDI Llanitos Piloto

<b>Evaluación CDI Llanitos Piloto</b>
---------------------------------------

<b>Indicador</b>	<b>Evaluación</b>
<b>Planificación</b>	5,00
<b>Organización</b>	4,91
<b>Expresión no verbal</b>	4,87
<b>Expresión verbal</b>	4,95
<b>Manejo de la temática</b>	5,00
<b>Metodología</b>	5,00
	4,95

El promedio obtenido en este centro fue de 4,95, el calificativo refleja de igual forma un trabajo bien ejecutado y de igual forma bien interiorizada por parte de las MC, como en todo siempre hay sugerencias y recomendaciones que aportaron y apartarán a futuro para la aplicación de capacitaciones, ya que es la misma comunidad es la que lo solicita. En este centro se hicieron recomendaciones para la mejora de la expresión verbal y no verbal, solicitan ser más expresivo, en cuanto a la organización es la misma que los centros anteriores y es tener un horario no tan agotador. A nivel general las recomendaciones fueron gratificantes, pues reflejaron el agrado por cada actividad y el compromiso, así mismo el aprendizaje adquirido. La gráfica puede observarse en el apéndice H punto 1 (1.3-Ilustración 3)

### **CDI Construyendo Futuro.**

Los resultados adquiridos en el CDI Construyendo Futuro.

Tabla 8 Evaluación para la pasante por parte del CDI Construyendo Futuro

<b>Evaluación CDI Construyendo Futuro</b>	
<b>Indicador</b>	<b>Evaluación</b>
<b>Planificación</b>	4,94
<b>Organización</b>	4,87
<b>Expresión no verbal</b>	4,92
<b>Expresión verbal</b>	4,92
<b>Manejo de la temática</b>	4,92

<b>Metodología</b>	4,90
	4,9

El promedio obtenido por la muestra seleccionada fue de 4,9, a diferencia de la evaluación realizada a ellas en dónde se integraron todas, en esta evaluación por ser personal e individual se escogió una muestra al azar de 10 MC, por lo que los resultados expresados en la tabla es el promedio de la actividad realizada por el grupo seleccionado, como puede verse en cada indicador hay factores por mejorar, en pro de ejercer cada día mejor la actividad ya sea en diferente o igual población. Es un CDI, en el que se realizó un buen ejercicio pese a las dificultades presentes en el transcurso de los talleres, en cuanto a disposición y compromiso, pues al inicio fue un poco complicado comprometer a la población, hay que destacar que cuando se lograba obtener la atención los resultados eran gratificantes pues la participación era excelente, los aspectos a mejorar se relacionan con esos inconvenientes a lo mejor la metodología no era la misma para esta población por lo que hubieron algunos ajustes con el fin de atender a las necesidades de la misma.

### **Conclusiones**

➤ El proceso de interacción y empatía con la población se llevó de manera exitosa, ya que se logró conocer la personalidad individual y grupal de la población capacitada, pese a que todas proceden de un mismo lugar, hay diferencias en el momento de trabajar con cada población, lo que hizo que el proceso fuera gratificante y de gran aporte para el proceso de formación como profesional.

- El transcurso de adaptación tuvo sus dificultades al principio ya que la población presentaba resistencias al principio, lo que ocasionó en las actividades de diagnóstico dificultades para su ejecución, ya que alguna de ellas se encontraban a la defensiva y se tenía la idea de invasión en su lugar de trabajo, sin embargo, a medida que se relacionó y conoció la manera de trabajo se logró una buena cooperación para la realización del trabajo.
  
- La actividad diagnóstica permitió dar una atención especial a la población, pues en este caso, la población de MC, se encuentra de alguna forma sin ningún acompañamiento que contribuya al crecimiento no sólo laboral sino personal, es por esto que los temas trabajados fueron de gran utilidad para la población, ya que fue un espacio netamente para ellas, en dónde la parte laboral quedaba en segundo plano, por lo que puede decirse que se logró un fortalecimiento gratificante en esta población.
  
- Se logró una identificación de las áreas a cubrir en la población, la principal reincidía en su área personal y emocional, en estas áreas se logró ejercer un período de actividades que pudieran atender a sus necesidades, fue un proceso de aprendizaje mutuo, son personas que aportan desde sus experiencias y estilos de vida, este tipo de factores son los que obligan al profesional a buscar las herramientas que mejor se ajusten, y fue lo que sucedió se buscaron diversas herramientas con el propósito de generar impacto y aprendizaje en la población.
  
- La labor ejercida durante la pasantía fue gratificante, pues hubieron muchas situaciones que obligaban a modificar esquemas y metodologías, pues al trabajar con la comunidad se debe tener en cuenta la situación, necesidades, recursos, nivel educativo, entre

otras que contribuyen a que la intervención pueda darse de manera óptima. Es por esto que la labor ejercida fue de gran aprendizaje y acompañamiento constante a la población, que es lo más importante al momento de trabajar con ellos, pues no solo es el hecho de aplicar instrumentos o dictar talleres para conseguir un beneficio propio sino el trabajo de comprometerse con la necesidad y estar constante en ese acompañamiento con la comunidad.

➤ Fue un trabajo arduo y de mucha dedicación, se aprendió a emprender proyectos y a desarrollarlos de manera amplia y seria, de igual forma a comprometerse a generar un verdadero impacto en la comunidad, pues es con esa finalidad con la que se emprenden, de atender necesidades y brindar herramientas para que la comunidad pueda llegar a la solución de estas, pues se trata de brindar crecimiento a las personas e impulsarlas a que ellas mismas puedan generar el cambio, las personas que realizan el proyecto son los facilitadores y los que dan las herramientas, pero finalmente es la población la que determina el crecimiento y mejoramiento.

### **Recomendaciones**

➤ La primera recomendación se direcciona a la cooperativa en dónde se encuentran las MC, se evidenció poco acompañamiento al proceso personal de cada Mc, el trabajo es arduo y desgastante, la exigencia es bastante elevada, pero el acompañamiento escaso, es por esto, que las dificultades que a veces se presentan es por esto, ya que las necesidades de estas personas no son atendidas de manera adecuada, no hay procesos que fortalecen el desarrollo personal y laboral.

- Desarrollar actividades con organización, pues a veces se ven muy saturadas, que fue lo que se evidenció en las capacitaciones, pues se realizaban y en la semana tenían que estar en más capacitaciones, lo que hacía que la motivación bajara y el rendimiento no fuera tan elevado.
- Respetar las actividades programadas, en este caso especial, el proceso de capacitaciones fue interrumpido por los jefes inmediatos de las MC, sin un aviso previo, pues cancelaban casi el mismo día, además llevar a cabo la reposición de esas horas y talleres era dificultoso, por lo que en muchas ocasiones las actividades se perdían o no se realizaban de manera amplia y completa.

### **Referencias bibliográficas**

Bozal G.A, la psicología social de la educación como disciplina básica en la formación del profesor, 2014, recuperado de: file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-

LaPsicologiaSocialDeLaEducacionComoDisciplinaBasic-117670%20(1).pdf

Castro, A. y Vizcaíno J. (2011). *Cero a Siempre*, versión actualizada: Bogotá D.C

Gallego, A. (2011). *Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características*: (p.p. 330-336- 337). Recuperado de

<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/364/>

Goleman, D. (2008). *Inteligencia emocional*. Estados Unidos: Kairos.

Hernández Forero, E. (2009). *Instituto colombiano de bienestar familiar*: (p.p. 13-28)

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (Año). *Anexo técnico para orientar la prestación de servicios en Centros de Desarrollo Infantil*, 2012. Bogotá D.C: segunda versión.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (Año). *Infancia atención integral. Prosperidad para la primera infancia*, 2013. Bogotá D.C. Recuperado de <http://www.deceroasiempre.gov.co/QuienesSomos/Documents/Cartilla-Atencion-Integral-prosperidad-para-primera-infancia.pdf>

Lemus S. (2008). *Guía luces*: (p.p.148). Recuperado de <http://dl.dip-caceres.es/guias/GuiaLUCES/es/pdf/Cap07.pdf>

Milicic N. & López de Lérda S. (2010). *Guía para padres: hijos con autoestima positiva*: (p.p.25-223): Editorial. Norma

Organización Mundial de la Salud (2010), *Salud mental: fortalecimiento de nuestra respuesta*, p.p 1, Ginebra Suiza., Recuperado de: [www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/](http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/)

Polo, L. (2009). *Modulo psicología social*, primera versión: Cead Neiva. Recuperado de <http://psicoanalisiscv.com/wp-content/uploads/2013/04/modulo-psicologia-social-UNAD.pdf>

Puertas, S. (2006). *Psicología social de la educación*. Universidad de Jaén: España. Recuperado de [http://www4.ujaen.es/~spuertas/Private/T6\\_Susana.pdf](http://www4.ujaen.es/~spuertas/Private/T6_Susana.pdf)

Riso, W. (2012). (2da edición). *Enamórate de ti*. Bogotá D.C

UNICEF: *Código de la infancia y adolescencia*, versión comentada, 2007. Bogotá D.C



Valdés M. 1980, *La evaluación de impacto de proyectos sociales: Definiciones y concepto*, p.p 40. Recuperado de [www.mapunet.org/.../Evaluacion\\_impacto\\_de\\_proyectos\\_sociales.pdf](http://www.mapunet.org/.../Evaluacion_impacto_de_proyectos_sociales.pdf)

### Bibliografía

Balcázar, N y Lorelei, P. (s.f) *Trabajo en equipo*. Recuperado de

<http://cvsp.cucs.udg.mx/drupal6/documentos/trabajoenequipo.pdf>

Bozal G.A, la psicología social de la educación como disciplina básica en la formación del profesor, 2014, recuperado de: [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaPsicologiaSocialDeLaEducacionComoDisciplinaBasic-117670%20(1).pdf)

[LaPsicologiaSocialDeLaEducacionComoDisciplinaBasic-117670%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaPsicologiaSocialDeLaEducacionComoDisciplinaBasic-117670%20(1).pdf)

Cadavid, C. (2011, 16 de Marzo). *Comunicación asertiva en la familia. Educar hoy*. Recuperado de <http://www.educar-hoy.es/2011/03/comunicacion-asertiva-en-la-familia.html>

Castro, A. y Vizcaíno J. (2011). *Cero a Siempre*, versión actualizada: Bogotá D.C

Chavarría E (2010), *Roles, patriarcado y dinámica interna familiar*, Fundación Universitaria católica del norte, Colombia, Pp. 338-406

Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29211992013.pdf>

Gallego, A. (2011). *Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características*: (p.p. 330-336- 337). Recuperado de

<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/364/>

Gonzalez A; Lopez M. (2009), *El sociodrama como técnica de intervención socioeducativa*, Recuperado de

<http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/download/CUTS9898110165A/8240>.

González L. (2009), *Asertividad: un análisis teórico-empírico*, Consejo Nacional para la enseñanza en investigación en psicología, México, Pp. 403-425 Recuperado de

<http://www.redalyc.org/pdf/292/29211992013.pdf>

Goleman, D. (2008). *Inteligencia emocional*. Estados Unidos:Kairos.

Hernández Forero, E. (2009). *Instituto colombiano de bienestar familiar*:(p.p. 13-28)

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (Año).*Anexo técnico para orientar la prestación de servicios en Centros de Desarrollo Infantil*, 2012. Bogotá D.C: segunda versión.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (Año).*Infancia atención integral. Prosperidad para la primera infancia*, 2013. Bogotá D.C. Recuperado de

<http://www.deceroasiempre.gov.co/QuienesSomos/Documents/Cartilla-Atencion-Integral-prosperidad-para-primera-infancia.pdf>

Lemus S. (2008). *Guía luces*: (p.p.148). Recuperado de <http://dl.dip-caceres.es/guias/GuiaLUCES/es/pdf/Cap07.pdf>

Milicic N. & López de Lérída S. (2010). *Guía para padres: hijos con autoestima positiva*: (p.p.25-223): Editorial. Norma

Milmaniene, J. (2012). *Roles en familia*. Recuperado de

[http://www.derecho.uba.ar/investigacion/los\\_rols\\_en\\_la\\_familia.pdf](http://www.derecho.uba.ar/investigacion/los_rols_en_la_familia.pdf)

Ministerios de Educación Nacional: *Articulación de la educación con el mundo productivo*, 2008: Bogotá D.C. Recuperado de [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf)

Organización Mundial de la Salud (2010), *Salud mental: fortalecimiento de nuestra respuesta*, p.p 1, Ginebra Suiza., Recuperado de: [www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/](http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/es/)

Polo, L. (2009). *Modulo psicología social*, primera versión: Cead Neiva. Recuperado de <http://psicoanalisiscv.com/wp-content/uploads/2013/04/modulo-psicologia-social-UNAD.pdf>

Puertas, S. (2006). *Psicología social de la educación*. Universidad de Jaén: España. Recuperado de [http://www4.ujaen.es/~spuertas/Private/T6\\_Susana.pdf](http://www4.ujaen.es/~spuertas/Private/T6_Susana.pdf)

Riso, W. (2012). (2da edición). *Enamórate de ti*. Bogotá D.C

UNICEF: *Código de la infancia y adolescencia*, versión comentada, 2007. Bogotá D.C

Valdés M. 1980, *La evaluación de impacto de proyectos sociales: Definiciones y concepto*, p.p 40. Recuperado de [www.mapunet.org/.../Evaluacion\\_impacto\\_de\\_proyectos\\_sociales.pdf](http://www.mapunet.org/.../Evaluacion_impacto_de_proyectos_sociales.pdf)