



EL AGENTE EDUCATIVO IDEAL PARA EL CDI “ANA MARÍA ÁLVAREZ SEDE A” DEL MUNICIPIO DE GIRÓN

Trabajo de grado para optar al título de Magister en Educación

Nombre del autor: JHON FREDY RIVERA BAYONA

Nombre de la directora de proyecto: ADRIANA INES AVILA ZARATE Ph.D.

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB)

Bucaramanga

2021

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo fue elaborado para optar al título de Magister en Educación, por ende, en este apartado agradezco a todas las personas que hicieron posible la construcción del mismo.

A mi directora de proyecto de grado, la doctora Adriana Inés Ávila Zarate por su apoyo, paciencia y comprensión durante los dos años que cursé esta maestría.

A la doctora Nelly Milady López Rodríguez, asesora metodológica de proyecto de grado durante el segundo, tercer y cuarto semestre, por sus aportes teóricos y metodológicos para nuestra formación profesional.

A la comunidad educativa del Centro de Desarrollo Infantil Ana María Álvarez Sede A, quienes me abrieron sus puertas para realizar el proyecto e implementar los instrumentos de investigación requeridos y, especialmente, por ser mi inspiración para trabajar en lo que más me gusta.

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo es dedicado principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para llegar a esta instancia.

A mis padres por su amor, apoyo incondicional y sacrificio hicieron posible, en un primer momento, cursar la Licenciatura en Educación Preescolar, y ahora la Maestría en Educación.

Y a mis amigos y familiares cercanos que estuvieron pendiente de mi proceso.

RESUMEN

Esta investigación se originó a partir de las apreciaciones tanto personales como profesionales en el contexto del Centro de Desarrollo Infantil Ana María Álvarez Sede A, donde se llegó a la conclusión que las profes tienden a ser más “cuidadoras” que maestras, dado que no se aprecia un interés por trabajar procesos necesarios para el progreso en las diferentes dimensiones de los niños y niñas, o en algunos casos por desconocimiento de los principios o teorías del desarrollo.

A partir de lo anterior, surgió el objetivo de este trabajo de investigación que fue caracterizar el agente educativo ideal para el Centro de Desarrollo Infantil Ana María Álvarez – CDI AMAA, teniendo en cuenta atributos actitudinales y aptitudinales de su labor docente, a partir de la vivencia con los niños y niñas, padres de familia, directivos, colaboradores y pares, para la formulación de acciones que propicien el mejoramiento de su desempeño.

Esta investigación fue de tipo cualitativa con diseño metodológico etnográfico, el cual fue realizado con una muestra de 37 personas que participaron en la investigación (talleres, grupos focales e intervención pedagógica), incluyendo talento humano, padres de familia, y niños y niñas de la Unidad de Servicio (UDS) del CDI AMMA localizada en el municipio de Girón.

A partir de la recolección de información se pudieron extraer los descriptores que, para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, describen al agente educativo en una UDS, y se confrontaron con las opiniones de la comunidad educativa del CDI en mención, estos se clasificaron entre actitudinales y aptitudinales, dando como resultado la preferencia por el equilibrio entre el uno y el otro, considerándolos indispensables y guardando una proporción de acuerdo a las necesidades del grupo etáreo y las situaciones que se presenten en el día a día.

Como conclusiones se detalló que es importante unificar criterios entre lo que significa una competencia, una habilidad y una función, dado que las entidades mencionadas anteriormente los definen de manera distinta. Así mismo, en algunos descriptores se pudo notar que toda la comunidad educativa los considera necesarios para definir al agente educativo ideal, mientras que en otros no es así, y se aprecian concepciones distintas.

Se recomendó realizar talleres de sensibilización con los agentes educativos con orientadas a fortalecer su quehacer pedagógico desde los conocimientos y desde su manera de actuar y proceder en cualquier situación.

Palabras clave: ideal, agente educativo, actitud, aptitud, comunidad educativa.

ABSTRACT

This research originated from both personal and professional appraisals in the context of the Ana María Álvarez Child Development Center, Sede A, where it was concluded that teachers tend to be more "caregivers" than teachers, since they do not appreciate an interest in working processes necessary for progress in the different dimensions of children, or in some cases due to ignorance of the principles or theories of development.

From the above, the objective of this research work arose, which was to characterize the ideal educational agent for the Centro de Desarrollo Infantil Ana María Álvarez - CDI AMAA, taking into account attitudinal and aptitude attributes of its teaching work, based on the experience with children, parents, managers, collaborators and peers, for the formulation of actions that promote the improvement of their performance.

This research was qualitative with an ethnographic methodological design, which was carried out with a sample of 37 people who participated in the research (workshops, focus groups and pedagogical intervention), including human talent, parents, and boys and girls of the CDI AMMA Service Unit located in the municipality of Girón.

From the collection of information, it was possible to extract the descriptors that, for the Instituto Colombiano de Bienestar Familiar and the Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, describe the educational agent in a UDS, and were confronted with the opinions of the CDI educational community. In mention, these were classified between attitudinal and aptitude, resulting in the preference for balance between one and the other, considering them essential and keeping a proportion according to the needs of the age group and the situations that arise on the day to day.

As conclusions, it was detailed that it is important to unify criteria between what a competence, a skill and a function mean, since the entities mentioned above define them differently. Likewise, in some descriptors it could be noted that the entire educational community considers them necessary to define the ideal educational agent, while in others this is not the case, and different conceptions are appreciated.

It was recommended to carry out awareness workshops with educational agents aimed at strengthening their pedagogical work from knowledge and from their way of acting and proceeding in any situation.

Keywords: ideal, educational agent, attitude, aptitude, educational community.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	11
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
Un acercamiento inicial a modo de diagnóstico que confirma la necesidad de realizar la investigación	17
1.1 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	19
Objetivo General:.....	19
Objetivos Específicos:.....	19
1.2 SUPUESTOS CUALITATIVOS	20
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	21
2. MARCO REFERENCIAL	24
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	24
2.1.1 Antecedentes sobre el docente ideal.....	25
2.1.2 Antecedentes de agentes educativos en modalidades del ICBF	30
2.1.3 Antecedentes en investigaciones que involucran niños y niñas	32
2.1.4 Antecedente que data en la importancia de establecer un vínculo afectivo entre docente - estudiante	34
2.2 MARCO TEÓRICO.....	39
2.2.1 EL AGENTE EDUCATIVO IDEAL.....	39
2.2.2. EL AGENTE EDUCATIVO IDEAL SEGÚN EL ICBF.....	41
2.2.3. EL AGENTE EDUCATIVO IDEAL SEGÚN LA FCA	44
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.1 Tipo de estudio.....	55
3.2 Población y selección de los participantes	57
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información	59
Revisión documental	60
Grupo focal	60
Dibujo infantil.....	61
Observación participante a partir de talleres lúdicos.....	62

Registros fotográficos y videos	63
3.4 Validación de instrumentos	64
3.5 Categorías de análisis	65
4. ANÁLISIS Y RESULTADOS	66
4.1 Atributos profesionales del agente educativo	66
4.2 Perfil del agente educativo	67
4.2.1 Perfil del educativo según el ROL ESTABLECIDO POR EL ICBF y la FCA	67
4.2.2 Expectativas de la comunidad educativa FRENTE AL AGENTE EDUCATIVO IDEAL	71
4.2.3 Contraste entre el ICBF, FCA y la comunidad educativa acerca del agente educativo ideal para el CDI AMAA	92
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
REFERENCIAS	107
ANEXOS	111

TABLA DE ILUSTRACIONES (TABLAS)

Tabla 1. Cuadro resumen de los antecedentes de investigación.	36
Tabla 2. Cuadro comparativo de los atributos aptitudinales según las competencias, habilidades y funciones descritas por el ICBF y la FCA.	50
Tabla 3. Cuadro comparativo de los atributos actitudinales según las competencias, habilidades y funciones descritas por el ICBF y la FCA.	53
Tabla 4. Fases del diseño metodológico de la investigación según Murillo y Martínez (2010). ..	56
Tabla 5. Integrantes del talento humano que compone el CDI Ana María Álvarez Sede A.	58
Tabla 6. Integrantes de la comunidad educativa del CDI Ana María Álvarez Sede A.	59
Tabla 7. Categorías de análisis del trabajo de investigación.	65
Tabla 8. Visión del agente educativo según la comunidad educativa, el ICBF y la FCA desde las aptitudes.	95
Tabla 9. Visión del agente educativo según la comunidad educativa, el ICBF y la FCA desde las actitudes.	99

TABLA DE FIGURAS

Figura 1. Evidencia fotográfica del grupo focal con padres de familia.....	78
Figura 2. Evidencia fotográfica del grupo focal con padres de familia.....	80
Figura 3. Evidencia fotográfica del grupo focal realizado con el equipo interdisciplinar y personal de apoyo.....	82
Figura 4. Evidencias fotográficas "Circuito de carreras".	85
Figura 5. Evidencias fotográficas "Adivina la palabra"	85
Figura 6. Evidencias fotográficas "Concurso de conocimientos"	86
Figura 7. Evidencias fotográficas "Construye un rincón pedagógico"	87
Figura 8. Evidencias fotográficas espacio de reflexión taller lúdico con agentes educativas.....	88

TABLA DE ANEXOS

Anexo A. Consentimiento informado para realizar el trabajo de investigación en la FCA	111
Anexo B. Respuesta a solicitud de permiso para realizar el trabajo de investigación y autorización de consentimientos informados a la comunidad educativa	112
Anexo C. Primer momento del proceso de validación de los instrumentos y evidencias del mismo	113
Anexo D. Devolución de documentos con los respectivos comentarios y sugerencias de mejora por parte de la persona que validó los instrumentos	125
Anexo E. Metodología del grupo focal.....	134
Anexo F. Propuesta de intervención pedagógica para implementar el dibujo en niños y niñas.	138
Anexo G. Taller lúdico práctico de cuatro sesiones como pretexto para realizar la observación participante con los pares (agentes educativos).....	140
Anexo H. Dibujos elaborados por la muestra seleccionada de niños y niñas del grado Jardín del CDI AMAA.	146
Anexo I. Respuestas de los grupos focales realizados con los padres de familia, equipo interdisciplinario y personal de apoyo.....	149
Anexo J. Respuestas de las maestras a partir del ejercicio de reflexión realizado después del taller lúdico.	156

INTRODUCCIÓN

Para dar inicio a este apartado es importante definir algunos aspectos que fueron implementados en este trabajo; el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar utiliza el término “agente educativo” para referirse a los maestros, maestras o docentes titulares, a pesar de que en la cotidianidad sean considerados como “profesor” o “profesora”, o cariñosamente “profes” (ICBF, 2020; pg. 7).

Hablar de agente educativo “ideal” o docente “ideal” podría sonar una utopía, es probable que todo aquel que se cuestione sobre esto tenga su punto de vista sobre lo que es un agente educativo ideal, algunos se asemejan, otros discrepen acerca de la concepción del mismo, lo cierto es que cada contexto educativo demanda unos criterios “ideales”, a partir de la concepción del mismo según estudiantes, directivos, pares, y por qué no, padres de familia; inclusive que van más allá de lo que ellos piensen, o de lo que ya está estipulado en una institución educativa.

En ese orden de ideas, la perspectiva de los estudiantes, de los pares, de los directivos y los padres de familia toma valor en lo que concierne a un agente educativo “ideal”, y competente. Cabe aclarar que la connotación de “competente”, alude a una persona que se desenvuelve satisfactoriamente en determinado contexto (Junta de Andalucía, 2020), se puede inferir que va íntimamente relacionado con la “calidad”; desde ese punto de vista, la calidad en un docente va enfocada a ese profesional, que tiene un conocimiento claro en un campo específico, con capacidad de relacionarse empáticamente con la comunidad educativa, con una motivación alta que proyecta hacia sus estudiantes a partir de lo que enseña, y la actitud de querer seguirse capacitando y aprendiendo. (Chavez, 2017)

En mi caso, como agente educativo de una institución para el desarrollo de la primera infancia, he podido concluir que la autocrítica es un aspecto que nos cuesta desarrollar, reconocer nuestras fallas no es fácil, pero cuando se logra y se hace un ejercicio a conciencia de esas dificultades las veríamos como oportunidades de mejora; no es romantizar el término “autoevaluación”, es simplemente adoptar un proceso de autoaprendizaje donde pueda retroalimentar esos aspectos en los cuales se puedan evidenciar dificultades y también las

fortalezas que pueda tener en la labor docente, y de esta manera enaltecerla, valorando las capacidades y actitudes que aluden al profesional en mención, para que recobre valor el papel del agente educativo en la sociedad.

Por ende, este trabajo se enfocó en construir el perfil ideal del agente educativo, aterrizado al contexto específico del Centro de Desarrollo Infantil “Ana María Álvarez Sede A”, en tanto que cada contexto es diferente, por lo que cada agente educativo también lo es, sin embargo, los resultados y el proceso mismo de la investigación pueden ser punto de partida y ejemplo para otros CDI y agentes que se proyecten hacia la excelencia en su quehacer profesional.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Al referirse a un agente educativo “ideal” automáticamente se evoca a un sinnúmero de aspectos positivos en un ser, los cuales se hacen visibles a partir de lo que demuestra en su trabajo, tanto con sus estudiantes como con sus pares, padres de familia y directivos. Esa búsqueda del agente educativo ideal puede llegar a ser un reto para una institución educativa que busca la excelencia en sus estudiantes, puesto que se deduce que detrás de un excelente estudiante hay un excelente docente, por lo que se puede afirmar que es una relación proporcional, aunque también inciden otros factores como la disposición del estudiante, su carácter, sus capacidades de aprendizaje, entre otros aspectos. Escribano Hervis (2018) en su ensayo titulado “El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina” concluye que:

“El desempeño docente es un factor clave para una educación de calidad. Independientemente de la solvencia económica con que se cuente y el diseño curricular; el desempeño docente, como factor eminentemente humano, es esencial para actuar profesionalmente a la altura de las necesidades de la época y la sociedad en cuestión, y propiciar con la convicción y la responsabilidad necesaria la formación y aprendizajes para toda la vida.” (Hervis, pg. 12-13, 2018)

Dentro de los términos utilizados para definir al docente ideal se encuentra el ser competente; sobre esto Cádiz, J., Villanueva, O. L., Astorga, M. L. Echenique, M. J (2012) en su artículo de investigación titulado “¿Profesores competentes o humanizadores?” afirman que los conocimientos, la puesta en práctica de dichos conocimientos y los valores no bastan para determinar qué tan competente es un docente, para ello se requiere la virtud que viene siendo la forma en que se comporta con los estudiantes y sus pares.

A nivel internacional, diversas instituciones han trabajado en criterios para definir un buen docente, particularmente, con respecto al concepto que emite el MEN se puede afirmar que se asemejan y engloban características similares. Por ejemplo, en un taller de formación de profesores del Instituto Cervantes para el Congreso Mundial de Profesores en Español (2011), un grupo de maestros pudo concluir que un docente competente propicia ambientes de aprendizaje favorables para sus estudiantes, flexibilizando su práctica docente acorde al contexto en el que se desenvuelve, donde impere la motivación por aprender tanto por los

estudiantes como por los alumnos, que garantice buen trato y empatía entre maestros y estudiantes, al igual que entre ellos mismos por medio de la mediación y la tolerancia hacia las diferencias, con capacidad de reflexión para transmitir conocimiento más allá del aprendizaje del aula de clase, que en otras palabras, podría considerarse como “aprendizaje para la vida”, con capacidad de autocrítica, cuestionarse y autoevaluarse con respecto a su labor docente. También afirman que un docente competente debe propiciar la autonomía en el aprendizaje, que el estudiante construya su propio conocimiento por medio del interés personal. (Instituto Cervantes, 2011; pg. 6 y 7)

Este trabajo de investigación que se describe en este documento se desarrolló en el Centro de Desarrollo Infantil “Ana María Álvarez Sede A” (CDI AMAA) del municipio de Girón. Este contexto fue mi sitio de trabajo, por lo que resultaba tan significativo para mí desarrollar un proyecto como este. Para ello se tuvo en cuenta la aprobación por parte de los directivos, la disposición del talento humano, al igual que los demás intervinientes, padres y por supuesto los estudiantes. Este CDI posee un talento humano compuesto por siete agentes educativos o maestros titulares y dos auxiliares pedagógicos, el operador es la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” (FCA), que se encarga de prestar la atención integral a los niños y niñas pertenecientes a la primera infancia a través de la modalidad institucional en sus CDI bajo el lineamiento de la política pública “De cero a siempre” del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). La vinculación de la FCA con el ICBF hace que ciertos lineamientos y directrices, incluyendo el Manual Operativo de la Modalidad Institucional, como documento orientador que brinda insumos para la prestación de los servicios en la educación inicial, sean prioritarios para el buen ejercicio de su servicio por parte de la FCA.

A continuación, serán tenidos en cuenta ciertos términos que se vinculan al presente trabajo de investigación que para algunos lectores pueden ser desconocidos y serán explicados a continuación; por ejemplo, el agente educativo, que en apartados anteriores se había mencionado, se considera a aquel profesional, técnico o normalista que cumple las funciones de maestro o maestra titular; la Unidad de Servicio (UDS) que corresponde a cada una de las sedes localizadas en el área metropolitana de Bucaramanga y otros municipios de Santander y la Entidad Administradora del Servicio (EAS), que en este caso hace referencia a la FCA. (ICBF, 2020)

Al ser agente educativo de la institución o UDS en mención, a partir de la observación durante el último año y las apreciaciones en una primera instancia por parte de la coordinadora del CDI

AMAA en el mismo lapso de tiempo, y que se ve reflejada en la evaluación y autoevaluación docente que se realiza periódicamente, se pudo evidenciar que la mayoría de docentes tienen un perfil aptitudinal más enfocado al cuidado de los niños y niñas, es decir, son más cuidadores que maestros; no es que esté mal, es que en la formación inicial es importante que las actividades que se realizan con los niños y niñas tengan un carácter lúdico pedagógico, es decir, que tengan un sentido claramente orientado al aprendizaje. No se trata de jugar por jugar o pintar por pintar, se trata de orientar pedagógicamente cada una de las actividades para aportar al desarrollo integral de los niños y las niñas. Es decir, los maestros debemos saber por qué hacemos lo que hacemos.

Sin embargo, presentan deficiencias en la forma de enseñar teniendo en cuenta criterios conceptuales y didácticos considerando la edad de los niños y niñas, que imposibilita una planeación, implementación y evaluación de las actividades de manera satisfactoria y acorde con las necesidades de ellos y ellas, por lo que los niños y niñas no adquieren las habilidades y capacidades que el ICBF establece en la escala de valoración cualitativa, instrumento diseñado para evaluar el desarrollo integral de los niños y niñas menores de seis años (ICBF, 2015); dificultades para la redacción de informes y proyectos pedagógicos sin tener en cuenta la ortografía, la coherencia y la pertinencia de la misma, por lo que el trabajo de la coordinadora se ve retrasado, dado que se ve en la obligación de solicitar correcciones y ajustes a sus textos para enviarlos al ICBF; negligencia para intervenir a la hora de activar rutas de atención y resolver problemas entre niños y niñas, y entre pares, dado que en ocasiones desconocen o ignoran dichos protocolos que en capacitaciones con el personal de nutrición y psicología nos brindan para tener las herramientas y elementos de actuación eficiente; discrepancias con padres de familia y directivos respecto a su metodología de enseñanza, teniendo en cuenta que en ocasiones no tienen autocontrol de sus acciones y reaccionan de manera inadecuada (levantar la voz, responder airadamente, etc.) ; a veces la hora de escuchar una crítica constructiva de su trabajo, la omisión y tergiversación de sugerencias y oportunidades de mejora para su práctica docente, ya que dichos comentarios los toman a modo personal y hacen conjeturas donde no hay cabida y consideran que dichas recomendaciones aplican únicamente para la persona involucrada, o que, como coloquialmente se manifiesta, “le llevan la mala”; y la falta de motivación y convicción hacia su trabajo, dado que hay docentes que no tienen claro si lo que están haciendo es por vocación o simplemente por cumplir una necesidad monetaria que se traduce en salario.

Haciendo alusión al último aspecto mencionado, un factor probable que interfiere en la buena práctica docente en el CDI AMAA pueda ser la motivación, una persona motivada va rendir al cien por ciento en su trabajo. Maslow (1943) en su libro “Una teoría sobre la motivación humana”, establece que el dinero producto de la remuneración de un empleo y bienestar económico hace parte de las necesidades de seguridad y protección que el ser humano debe suplir para sentirse en bienestar, y a su vez, sensaciones como la confianza, independencia, autonomía, capacidades actitudinales y aptitudinales representan las necesidades de reconocimiento y estima. Sin embargo, si llevamos esta referencia a un contexto nacional, en el país se puede observar un porcentaje de insatisfacción no solo en la profesión docente, también en otras profesiones y oficios; según un estudio realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE, 2018), el 10,4% de los trabajadores a nivel nacional no se encuentran conformes con su empleo, y las razones son los horarios, los salarios y el desaprovechamiento del potencial profesional. Si bien, este porcentaje no es alto, al llevarlo al plano o contexto en mención se puede apreciar que esta cifra no corresponde a la realidad del CDI, dado que la mayoría de los agentes educativos consideran que el salario que devengan no es acorde a las responsabilidades y deberes que hay que cumplir; aunque el propósito de este proyecto no es mejorar las condiciones socioeconómicas de los trabajadores, se podría tomar en consideración diferentes estrategias que promuevan el compromiso por la empresa, más desde la parte anímica como jornadas de esparcimiento, convenios con entidades educativas, financieras y comerciales, etc.

Otro factor importante para tomar a consideración son las capacidades actitudinales y aptitudinales para afrontar la profesión docente. Desde la perspectiva de una institución educativa, cualquiera que sea, esta debe velar porque los profesionales a su servicio dispongan una serie de requisitos con el fin de que cumplan y se acoplen a los diseños propios de la institución. Mientras que el ICBF en su anexo titulado “Competencias, habilidades y funciones del talento humano” Versión 1 (2017), hace una descripción detallada de los mínimos que debe cumplir el personal en cada una de las sedes, la FCA en su “Manual descriptivo de cargo, funciones, competencias y responsabilidades” (2019), menciona los lineamientos desde el saber saber, saber hacer y saber ser de los colaboradores que integran las sedes o UDS. Por ende, fue de suma importancia abordar estos documentos para confrontar las problemáticas que los agentes educativos presentan, que fueron mencionadas en apartados anteriores, y determinar en qué aspectos se observan dificultades o no se cumplen en cabalidad; dicha información se evidencia en el capítulo 4, Análisis de resultados.

UN ACERCAMIENTO INICIAL A MODO DE DIAGNÓSTICO QUE CONFIRMA LA NECESIDAD DE REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

Es oportuno precisar que se recogieron algunas impresiones iniciales de la comunidad educativa que fueron recopiladas por medios tecnológicos, dada la situación global que enmarca la pandemia por COVID-19 y que obliga a un distanciamiento estricto, por ende, en este caso a partir de conversaciones por la aplicación “WhatsApp”, tanto por escrito como por notas de voz se tomaron las apreciaciones de algunos padres de familia, colaboradores de servicios generales, profesionales de apoyo, demás agentes educativos y los niños y niñas. La pregunta orientadora fue “bajo su criterio, e independiente de los lineamientos que existen en estos momentos, ¿cómo debe ser ese “profe” ideal del CDI AMAA?”

Algunos padres afirmaron que se deben tener en cuenta los siguientes elementos: el primero es la vocación, que disfrute su trabajo y que ame lo que hace, que posea una personalidad enérgica y a la vez tranquila en los momentos que lo amerite, que sus acciones encaminen un fin, que tenga una estabilidad emocional y que se vea reflejado en los niños y niñas, que sea un ejemplo a seguir para ellos y ellas; debe poseer conocimientos, tanto pedagógicos como metodológicos y didácticos, que sus planeaciones sean acordes a las edades de los niños y niñas, ser conscientes que existen unas etapas del desarrollo y que hay actividades acordes para la explotación de ciertas habilidades y destrezas, que se siga preparando y adquiriendo conocimientos para ponerlos en práctica; que proponga un puente de comunicación ameno tanto con los niños y niñas como con los padres de familia, que sea un apoyo mutuo y se establezca una relación de confianza y respeto, que conozca lo suficiente a los niños y niñas como para saber de qué manera debe dirigirse a cada uno de ellos dependiendo de la situación, manejando los tonos de voz adecuados sin llegar al maltrato, y por último, rescato una frase de una madre de familia: “no perder la humanidad, por más estudio que tenga, por más conocimientos que tenga, no perder esa humanidad”, ella hacía hincapié en la importancia de ponerse en el lugar del otro, de saber llevar las diversas situaciones por más difíciles que sean, y no perder el norte de la profesión.

Las colaboradoras de servicios generales manifestaron que un buen docente debe querer, amar y ser feliz con su profesión, es aquel que no hace las cosas “porque le toca”, debe ser responsable, auténtico, coherente con las cosas que dice, con las decisiones que toma, además de creativo y amoroso, deber ser paciente y flexible en algunas ocasiones. También manifestaron que la humildad es muy importante; y que, si pone esto en práctica, los niños siempre recordarán a su “profe de infancia” con agradecimiento por todas sus enseñanzas y crecimiento. Las profesionales de apoyo en su intervención afirmaron que el docente ideal para el CDI AMAA

“debe ser un ser humano” con un alto sentido social, dado que el programa atiende a niños, niñas y familias con un alto grado de vulnerabilidad. Debe ser una persona integral con alto conocimiento en los procesos de aprendizaje y del desarrollo de los niños y niñas, teniendo en cuenta cada una de las etapas evolutivas. Consideran que es importante ver a cada niño y niña a modo personal e individual, respetando sus particularidades, al igual que su entorno familiar y social, dado que estos aspectos repercuten en su interacción con los demás y su comportamiento, en sus avances y dificultades. Debe ser incluyente, accesible, tolerante y con una gran capacidad de trabajar en equipo, sensible y proactivo, lo que le permitirá proponer ideas, metas y propósitos en cada uno de sus estudiantes.

Los agentes educativos del CDI AMAA afirmaron que es muy importante irradiar energía, transmitir carisma y alegría, actitud positiva y animar a los niños y niñas a que realicen las actividades planteadas, que al momento de la intervención pedagógica “actúe como niño o niña”, que no le dé pena su trabajo, que transmita la pasión por el conocimiento, debe tener la capacidad de saber escuchar e identificar situaciones que se estén presentando, ya que los niños y niñas llegan de sus casas o de su entorno social con preguntas al CDI y esperan sean resueltas, deben tener la capacidad de saber expresarse tanto a nivel corporal como verbal y escrito de una manera apropiada, que tenga un dominio de grupo y sepa interponer límites, planificar las clases partiendo de la creatividad y la innovación, pero siendo flexibles y abiertos a cualquier cambio que de imprevisto haya que hacer, ser tolerantes y pacientes, saber trabajar bajo presión sobrellevando la situación.

Por último, pero no menos importante, están los niños y niñas del CDI AMAA; en el caso de ellos se requirió la ayuda de los padres de familia para que les preguntaran lo siguiente: ¿extrañan el CDI?, ¿qué extrañan del CDI?, ¿y los profes también los extrañan?, ¿por qué?; a lo que la gran mayoría respondieron que extrañaban el CDI porque podían jugar con sus amiguitos y compañeritos, y estudiar, extrañan los juguetes, bailar, cantar, a los profes también porque les leían cuentos, bailaban, cantaban, jugaban, los hacían reír, les enseñan muchas cosas divertidas y los quieren mucho. Por ende, a partir de lo anterior surge la siguiente pregunta: ¿Qué caracteriza al agente educativo ideal teniendo en cuenta atributos actitudinales y aptitudinales a partir de las expectativas planteadas por la comunidad educativa del CDI “Ana María Álvarez Sede A”, y los lineamientos planteados por parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” con el fin de proponer acciones de mejora en su quehacer pedagógico?

1.1 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Caracterizar el agente educativo ideal para el CDI AMAA, teniendo en cuenta atributos actitudinales y aptitudinales de su labor docente, a partir de la vivencia con los niños y niñas, padres de familia, directivos, colaboradores y pares, para la formulación de acciones que propicien el mejoramiento de su desempeño.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Describir el rol del agente educativo en dos contextos: ICBF y FCA a partir de sus directrices institucionales.
- Identificar las expectativas planteadas por los niños y niñas, padres de familia, directivos, colaboradores y pares respecto a cómo sería un agente educativo “ideal” para el CDI AMAA.
- Contrastar la visión del agente educativo “ideal” descrito por la comunidad educativa del CDI AMAA con lo propuesto por el ICBF y la FCA.

1.2 SUPUESTOS CUALITATIVOS

Integrar las apreciaciones que tiene la comunidad educativa del CDI “Ana María Álvarez Sede A” con los fundamentos que dicta el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, permitirá proyectar acciones para mejorar el desempeño de los agentes educativos, y de esta manera, encaminar un perfil que se adecue al agente educativo ideal de la UDS en mención.

Las apreciaciones de la comunidad educativa del CDI AMAA frente a lo que es un maestro ideal se corresponden con las orientaciones brindadas por el CDI y la FCA.

1.3 JUSTIFICACIÓN

La Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” (FCA), creada en el año 2001 por Ría Nicolle Gallinat (de nacionalidad alemana) y Mercy Magaly Gutiérrez Lozano, se denomina en su página web como una “entidad sin ánimo de lucro comprometida con el desarrollo de niños, niñas, adolescentes y sus familias en situación de vulnerabilidad, alto riesgo social y con derechos amenazados y/o vulnerados promoviendo y fortaleciendo capacidades en las comunidades” (2018); cuenta con más de 2000 beneficiarios en sus diferentes programas tanto de la modalidad familiar como institucional, distribuidos en gran parte del departamento de Santander. Haciendo énfasis en la modalidad institucional, los Centro de Desarrollo Infantil (CDI) están guiados bajo el modelo pedagógico Montessori, el cual va orientado hacia parámetros del respeto, del amor, la independencia y la libertad con límites (Montessori, 1912; tomado de Magisterio, 2018).

Actualmente la FCA cuenta con 17 sedes o UDS en los municipios de Bucaramanga, Piedecuesta, Floridablanca, El Playón, Rionegro y Girón; en este último municipio están las sedes del corregimiento de Acapulco y la del casco urbano que se encuentra en el barrio Giraluz, sede en la cual se ejecutó el presente trabajo. Esta UDS recibe un total de 170 beneficiarios que oscilan entre los 3 a los 5 años, son niños y niñas en condición de vulnerabilidad, que comprenden un nivel socioeconómico 1 y 2, con un puntaje de SISBEN inferior a 50 puntos, otros criterios de focalización aluden a niños y niñas migrantes de origen venezolano, en condición de discapacidad, desplazados o que provienen de un hogar de paso; dicha población es atendida por siete agentes educativos y dos auxiliares pedagógicos, como se mencionó en apartados anteriores.

Un agente educativo es definido por el ICBF (2020) como “todas las personas que interactúan de una u otra manera con la niña y el niño agenciando su desarrollo; están involucrados en la atención integral y ejercen el principio de corresponsabilidad que le asigna la ley a la familia, la sociedad y el Estado”. En ese orden de ideas, un agente educativo debe velar y buscar las estrategias y mecanismos porque los niños y las niñas desarrollen habilidades y capacidades que le permita desenvolverse adecuadamente en su contexto, según los lineamientos sugeridos por el ICBF a la edad correspondiente. A partir del anexo “Competencias, habilidades y funciones del talento humano” establece que el agente educativo debe tener unas habilidades comunicativas, creativas, de observación y motivacionales para desarrollar en su quehacer

pedagógico, unas competencias conceptuales, interdisciplinarias y sociales que deben ser aplicadas a un contexto específico y acorde a las necesidades de los niños y niñas, y deberá cumplir unas funciones que van relacionadas a la prestación del servicio, con los niños y niñas, con las familias y con el talento humano. (ICBF, 2017)

Haciendo una lectura del anexo en mención, y aterrizándolo al contexto del CDI, dichas funciones se adaptan a lo que los agentes educativos, con su vocación y esmero se deben de caracterizar; en palabras coloquiales, “no es nada del otro mundo”, dado que al dar cumplimiento a dichos atributos en un buen ejercicio de su labor las necesidades pedagógicas de los niños y niñas de estas edades se verán suplidas; el problema deriva cuando no existe ese compromiso, cuando brilla por su ausencia la voluntad de hacer las cosas satisfactoriamente y carece el entusiasmo por enseñar y aprender de la mano de los estudiantes.

Santiago y Fonseca (2016) hacen alusión al término docente; sin embargo, partiendo de la premisa que el agente educativo es el equivalente a lo que viene siendo un docente, ellos afirman que para determinar a un agente educativo como competente se deben tener en cuenta tres diferentes perspectivas: la perspectiva de sus estudiantes, dado que son quienes interactúan constantemente con el agente educativo, la perspectiva de los superiores, y la perspectiva propia, con el fin de autoevaluar su labor docente. Una perspectiva que también debe ser tomada en cuenta cuando se trabaja, especialmente con niños y niñas menores de 5 años es la de los padres de familia, que de una u otra manera trabajan en colaboración con el agente educativo para la formación integral de los niños y niñas, en ese orden de ideas, son perspectivas que contribuyen a construir un perfil ideal del agente educativo.

Para concluir este apartado, cabe resaltar que la importancia del presente trabajo radica en la necesidad de contribuir de manera positiva a la labor del docente, o del agente educativo en este caso; que este ejercicio de reflexión “llegue a las fibras” de los agentes educativos del CDI “Ana María Álvarez Sede A” para que les permita fortalecer sus habilidades pedagógicas, mejorar en las posibles falencias, y sea un ejercicio que inspire por sus resultados y metodología, y se pueda replicar en las demás UDS de la FCA con los demás agentes educativos, eso sí, adecuándolos al contexto donde se desempeñen. Inclusive, un impacto mayor podría ser que el ICBF desde los centros zonales locales tengan la posibilidad de hacer una lectura del mismo, y por qué no, tomen aspectos que les puedan servir para mejorar los procesos de calidad docente; esto basándonos



EL AGENTE EDUCATIVO IDEAL PARA EL CDI “ANA MARÍA ÁLVAREZ SEDE A” DEL MUNICIPIO DE GIRÓN

que constantemente dicha entidad promueve entre sus operadores procesos de cualificación al talento humano, así como la promoción de la calidad y la excelencia en los distintos procesos.

El beneficio sería equitativo, dado que en un futuro se pretende realizar procesos de acreditación de alta calidad entre los operadores como la FCA con el incentivo de competir para lograr concesiones y creaciones de diversos programas atención a Primera Infancia, a mujeres lactantes, entre otros del ICBF, demostrando capacidad financiera, de operatividad, de infraestructura, y claro está, de calidad.

2. MARCO REFERENCIAL

A continuación, se aborda el marco de referencia, el cual incluye los antecedentes investigativos que le brindan fundamento al presente trabajo, reconociendo a otros autores que han orientado sus estudios a temas relacionados con esta investigación; posteriormente, el marco teórico brinda peso conceptual por medio de literatura recopilada de la web como libros virtuales, documentos de sitio web, enciclopedias y manuales, entre otros; para cerrar este marco se tuvo en cuenta la legislación nacional, edictos de organizaciones internacionales, sin ánimo de lucro, que proporcionan un soporte legal al trabajo de grado.

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Para dar inicio con este apartado, es importante aclarar cuáles fueron los criterios utilizados para la búsqueda y selección de dichos antecedentes, así como su organización

Como primera medida, la búsqueda se fundamentó en recopilar trabajos similares a este, que se ocuparan de encontrar a ese perfil del docente ideal para una institución educativa, tanto a nivel nacional como internacional, involucrando términos como “idóneo”, “rol docente” “competente” y otras palabras similares; otro criterio de búsqueda fue el de “agente educativo” propiamente, aunque si bien, no arrojaron los resultados esperados, se encontró un trabajo de investigación que involucra a las “madres comunitarias”, y la justificación de tomar este trabajo como referencia está especificado en su apartado correspondiente.

Los aspectos éticos para realizar investigaciones con los niños y niñas fue otro criterio de búsqueda que permite trabajar con ellos y ellas sin vulnerar sus derechos, también como el uso del dibujo infantil como técnica de recolección de información efectiva con niños y niñas menores de cinco años; finalmente, para continuar la tendencia de hacer un trabajo de investigación novedoso se consultaron otras técnicas de recolección de información para implementarlas con pares, diferentes a los grupos focales y entrevistas, por lo que los talleres resultan interesantes para el enfoque que se le quiere dar a esta investigación.

La información recopilada de cada trabajo de investigación está organizada de la siguiente manera: en orden se encuentra el título, autor o autores, el año, la universidad o institución, el objetivo, la muestra, el diseño metodológico, las categorías de investigación, las conclusiones y, por último, el aporte para el presente trabajo.

2.1.1 ANTECEDENTES SOBRE EL DOCENTE IDEAL

En ese orden de ideas, destaca el trabajo de investigación titulado “El perfil del docente excelente: Un estudio en los centros públicos de Educación Infantil y Primaria de la Región de Murcia” del año 2015, realizado por María Adela García Navarro para su tesis doctoral en Educación de la Universidad de Murcia en España, el cual tiene como objetivo “configurar un perfil actualizado del docente excelente que contemple tanto las competencias académicas y disciplinares, las competencias pedagógicas, así como las características psicológicas y rasgos de personalidad necesarios para el desempeño de su labor profesional con criterios de máxima calidad”, desarrollado en varias instituciones educativas de la Comunidad Autónoma de Murcia con docentes, familias y alumnos de tercer ciclo de Educación Primaria de los centros públicos de Educación Infantil y Primaria de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en el curso 2014 – 2015, en total fueron 12 docentes, 17 alumnos y 6 padres de familia.

Este trabajo de investigación es de tipo cualitativo con diseño metodológico investigación – acción, implementando instrumentos y técnicas de recolección de información como grupos focales y encuestas a partir de cuestionarios, teniendo en cuenta las siguientes categorías de investigación: disciplinar, pedagógico, personal. Como conclusiones arrojó que existe un perfil profesional que caracteriza a los docentes considerados como “excelentes” dentro de su comunidad educativa. Este perfil profesional de docente excelente combina cualidades y competencias relacionadas con tres grandes ámbitos o dimensiones: disciplinar (dominio de los contenidos de la materia a impartir); pedagógico (técnicas y estrategias para enseñar de la manera más eficaz) y personal (aspectos de la personalidad del docente). En la configuración del perfil profesional de los maestros mejor valorados por su comunidad educativa tienen una mayor relevancia aquellas características y competencias del ámbito personal. La dimensión que menor peso tiene en la configuración del perfil profesional del docente excelente es la disciplinar.

Como aporte, el trabajo en mención arroja un posible panorama que pueda replicarse en la presente investigación, donde es probable que la percepción actitudinal cobre mayor relevancia que la percepción actitudinal entre los padres de familia principalmente, y de los demás integrantes de la comunidad educativa; y no sería descabellado, dado que si tomamos el primer acercamiento que hubo con algunos de ellos y que se encuentra descrito en el planteamiento del problema del presente trabajo de investigación, hay similitudes en las descripciones de los mismos, por lo que esto puede considerarse como un supuesto de investigación.

En Latinoamérica, destaca el trabajo de investigación realizado por la Doctora en Ciencias Sociales y Humanidades de la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de San Luis Potosí, Sandra Luz López Rodríguez, quien en el año 2013 desarrolló una investigación titulada “Identidades docentes del nivel preescolar, género y formación docente inicial” y tuvo como objetivo “dar a conocer algunas características de identidad docente de cinco educadoras que describieron su formación inicial, su vida profesional, y sus procesos identitarios”. Las maestras participantes eran jóvenes; al momento de la investigación sus edades fluctuaban entre los veintiocho y treinta y un años, hijas de maestros o profesionistas, lo que las ubica en el nivel de clase media, y trabajaban en una institución de carácter oficial de la ciudad de San Luis Potosí, en México.

El tipo de investigación es cualitativa con diseño metodológico de estudio de caso, utilizando entrevistas en profundidad y narrativa biográfica como instrumentos de recolección de la información; los términos Identidad docente, Identidad de género y Formación docente fueron las categorías de investigación del presente trabajo de investigación, y como conclusiones dejó que: a partir de los resultados obtenidos se puede señalar que en el caso de las educadoras participantes en la investigación, la identidad docente se encuentra multideterminada por los estereotipos construidos por las educadoras, aún antes de iniciar la formación docente inicial en las escuelas normales.

Además, en este espacio educativo, las prácticas de algunos formadores de docentes reforzaron la reconstrucción de identidades supeditadas a elementos asociados a estereotipos de género que se atribuyen a las maestras, como estéticos, maternales o de sumisión, tal como se concibe a las mujeres en algunos contextos. Posteriormente, en las instituciones sindicales o educativas donde laboran, las maestras reestructuran su identidad docente, al tratar de responder a características identitarias distintas en cada uno de los casos, incluso opuestas. Se rescatan, por

ejemplo, el compromiso con su labor docente, voces silenciadas, de simulación ante la autoridad, con y sin proyecto de vida profesional, entre otros.

La identidad docente fue constantemente relacionada por las educadoras participantes con el concepto de "buenas educadoras", cuya definición variaba según las perspectivas de la población frente a la que se deseaba ser identificada; por ejemplo, coincidieron en que si de autoridades se trataba, independientemente del ámbito al que pertenecieran, de formación docente inicial o laboral, la identidad docente de una "buena educadora" se lograba si ésta cumplía con todos los requerimientos administrativos y pedagógicos establecidos, siempre y cuando lo hicieran sin "alzar la voz" y sin increpar a la autoridad, es decir, adoptando una posición de sumisión.

Como lo sustenta la autora del trabajo de investigación en mención, se ve una fuerte tendencia de exclusividad por parte del género femenino para atender población infantil menor de cinco años, atribuyéndole características maternas y de sometimiento, lo cual me llama la atención, dado que soy Licenciado en Educación Preescolar y que fui agente educativo de una UDS atendiendo niños y niñas que oscilan entre los 4 y 5 años; y la razón por la que las educadoras decidieron elegir la docencia como su carrera laboral se basó en la presión tanto de las familias como de la sociedad de buscar una profesión afín a las ciencias humanas, bajo una concepción machista que se sigue viviendo actualmente.

De igual manera, un aspecto que aporta para el presente trabajo de investigación es la concepción de identidad profesional, que tal como lo expresa Rafel Argemí en su trabajo "La identidad profesional docente", dicha identidad es un concepto de constante cambio, flexibilidad y renovación donde el individuo interactúa con su entorno social y la institución donde labora profesionalmente, el cual se desenvuelve y se comporta de acuerdo a su contexto y experiencias que le otorga el medio (Argemí i Baldich, 2014).

A partir de lo descrito anteriormente, la identidad profesional es percibida como esa capacidad de desenvolverse en su entorno laboral conjugando su entorno personal, estableciendo un equilibrio; por lo que durante el desarrollo de este trabajo de investigación se determinó si la "identidad profesional" debe ser parte del perfil del agente educativo, o por el contrario, es algo aislado al tema, a su vez, si debe ser tenido en cuenta en las categorías de investigación que se

desarrollarán más adelante. Otro ejercicio interesante que se observó, especialmente con los padres de familia, es si la profesión docente debe ser exclusiva del género femenino o por el contrario, los hombres también podemos enseñar en el Preescolar.

Otra investigación que estudia el perfil docente, pero esta vez desde el ámbito nacional es la realizada por Magdalena Elizabeth Rojas y María José Jiménez en el año 2018, dicho trabajo tiene como título “Competencias del licenciado en Educación Infantil para las instituciones educativas en la localidad de Usaquéen”. Este estudio fue realizado con el fin de cumplir el requisito de grado para la Maestría en Docencia de la Educación Superior en la Universidad del Bosque de Bogotá y tiene como objetivo “determinar las competencias que requieren los Licenciados de Educación Infantil de la Universidad El Bosque para el sector educativo de la localidad de Usaquéen, con el fin de proponer recomendaciones como aporte a su actualización”.

Este trabajo de investigación tuvo como muestra de estudio directivas y docentes de, valga la redundancia, una muestra de jardines y colegios que ofrecen el servicio educativo para poblaciones de educación inicial en la localidad de Usaquéen en Bogotá, fue una investigación de tipo cualitativa con enfoque interpretativo, y como categorías de estudio fueron formuladas Educación Inicial, Competencias del docente y Formación docente. Como conclusiones, las competencias de un docente en educación inicial son las siguientes: un profesional que desarrolle sus conocimientos en el campo específico que nos atañe y que para este caso tiene relación con el conocer de todo lo relacionado con la educación integral y los elementos transversales que les aportan a estos saberes, algo así como aprender y saber del tema.

Conocer y poder desempeñarse aplicando los conocimientos desde una práctica que se articulen entre el saber, el conocer hasta el hacer, de tal medida que se pueda desempeñar y desarrollar estrategias y metodologías de enseñanza aprendizaje como saberes pedagógicos aplicados para genera posibilidades de desarrollo y una formación integral de los niños y las niñas. Un profesional en todo el sentido de la palabra, lo que implica desenvolverse desde un marco de principios éticos que reivindiquen su razón de ser como maestras de educación inicial; que se enfoquen en su labor, trabajen y se relacionen con los demás seres humanos de una manera ética, a través de la vivencia de los valores y el respeto entre sí y por los otros. Que se amen y amen a sus estudiantes, pero sobre todo que los comprendan atendiendo a entender su labor como primordial para la comprensión y educación de los estudiantes, la comunidad y la sociedad. Que todo lo que aprende en la universidad, lo vuelvan un pretexto para poner en práctica en los

contextos escolares de educación inicial, de tal manera que aporte a la formación desde las teorías y aplicaciones en la relación universidad - sociedad que educa.

Un aporte trascendente para el transcurso de este trabajo es la definición del docente como competente a partir de su labor profesional y metodológica, así como en la forma de comportarse y dirigirse a la comunidad educativa; por lo que se busca determinar qué tan pertinente es el término “competente” con el fin de definir ese perfil ideal del docente o agente educativo; un aspecto a tener en cuenta es que el término “competencia” hace parte de las subcategorías de investigación y que son precisadas en apartados posteriores.

Y no solamente desde la Educación Infantil se habla de competencias del docente; en el año 2013, Rodrigo Asún Inostroza Claudia Zúñiga Rivas y María Constanza Ayala Reyes, investigadores de los departamentos de Psicología y de Sociología de la Universidad de Chile en Santiago, desarrollaron la investigación titulada “La formación por competencias y los estudiantes: confluencias y divergencias en la construcción del docente ideal”, la cual tuvo como objetivo “determinar el nivel de coincidencia existente entre las demandas pedagógicas que el Modelo de Formación por Competencias (MFC) hace a los docentes universitarios y las que expresan los estudiantes”.

Esta investigación fue de tipo cualitativa utilizando el grupo focal como técnica de producción de datos, se realizó con ocho grupos focales en los que participaron 54 estudiantes de la Universidad de Chile, y como categorías de investigación tuvo los siguientes términos: Planificación, Dominio disciplinario, Didáctica, Actitud, Interacción con los estudiantes, Evaluación, Resultados esperados, Foco del proceso y Complejidad de las exigencias pedagógicas. Las conclusiones que arrojó este trabajo de investigación fueron las siguientes: Lo primero que esta investigación ha constatado son las altas expectativas que tienen los estudiantes universitarios respecto de sus profesores. No cabe ninguna duda de que los estudiantes están demandando un nuevo tipo de docente, poseedor de un amplio abanico de habilidades... ¿Es generalizable esta evidencia, o es solo aplicable a los estudiantes de la universidad en la que se realizó la investigación? La mayor parte de los estudios empíricos previos apoya la extensión de estos descubrimientos a otras situaciones. Algunos estudios cuantitativos concluyen que el constructo de «calidad docente» tiene una estructura interrelacionada, pero temáticamente diversa, defendiéndose incluso de que se trata de un concepto con nueve

dimensiones (Marsh, 1991). La investigación cualitativa por su parte, también confirma esta pluralidad de demandas.

Esta investigación reafirma la necesidad de cualificar a los docentes por competencias, como un paradigma de enseñanza – aprendizaje en el modelo actual, como lo dice Mario de Miguel en el año 2005. A su vez, se reafirma la teoría del docente como esa persona cercana, empática y respetuosa que establece un vínculo cercano con los integrantes de la comunidad educativa, especialmente con sus estudiantes, que es probable, pueda ser una respuesta relevante por parte de la comunidad educativa, y llegue a cobrar valor a la hora de hacer el análisis de los resultados.

2.1.2 ANTECEDENTES DE AGENTES EDUCATIVOS EN MODALIDADES DEL ICBF

Investigaciones que involucren a agentes educativos en un CDI o HI (Hogares infantiles) no se encontraron, sin embargo, en el año 2016 se desarrolló una investigación bajo el nombre de “Relación entre el perfil laboral docente para formar en Primera Infancia y el perfil de las madres comunitarias”, elaborada por Edgar Orlando Herrera Prieto, Liz Alejandra Molina Cruz, Marcela Gómez Cortés y María Claudia Duarte Sierra. Esta investigación fue elaborada con el fin de obtener el título de Especialistas en Gerencia Educativa de la Universidad de La Sabana en Bogotá, la cual tuvo como objetivo “analizar el perfil laboral adecuado para la atención integral de la primera infancia frente al perfil de las madres comunitarias, con el fin de identificar las características exigidas para brindar una intervención de calidad que permita plantear recomendaciones de mejoramiento”, a su vez, se desarrolló en un Hogar comunitario bajo personería jurídica del ICBF en la localidad de Suba en Bogotá llamado "Asociación Comunitaria Luchemos por los niños".

Dicha investigación es de tipo cualitativa con diseño metodológico de investigación – acción, fue realizada con 18 padres de familia, 13 madres comunitarias y un supervisor del ICBF, y tuvo como categorías de análisis los términos Madres comunitarias, Hogares comunitarios, Primera infancia, Perfil laboral y Formación. Como conclusiones pudieron acordar que es prioritario realizar cambios y mejoramientos en las instituciones educativas dedicadas a la atención de la primera infancia en Colombia. Los cambios y mejoramientos se deben realizar en toda la comunidad educativa con los diferentes grupos representativos que fueron objeto de análisis en la

investigación, madres comunitarias, padres usuarios y directivas del ICBF. Se generaron cambios y transformaciones en los investigadores que lideraron el proyecto, a partir de la reflexión teórica y la experiencia vivida en el ejercicio y desarrollo del trabajo de campo, con base en el análisis de la información recolectada en cada uno de los grupos poblacionales encuestados o entrevistados.

Para un país como Colombia, no basta con el crecimiento económico para asegurar el pleno desarrollo de la infancia, es fundamental invertir en su desarrollo humano, para lo cual se requiere primero que todo personal calificado, por lo que es necesario, en primer lugar, la construcción de un perfil idóneo de formación y la vinculación de profesionales calificados que logren reducir las brechas existentes.

Esta investigación cobra relevancia y pertinencia, dado que hay madres comunitarias que en años atrás hicieron el tránsito a hogares agrupados y luego a CDI, por lo que la concepción de agentes con enfoque al cuidado no es nuevo y se remonta desde esas épocas, dicho fenómeno es compartido tanto en la investigación que acabo de citar como la que estoy desarrollando. El programa de Hogares Comunitarios del Bienestar (HCB), aunque hace parte de la modalidad familiar, comparten características en su función operativa y su compromiso con la primera infancia, inclusive, a los padres y madres comunitarias también se les denomina agentes educativos.

El aporte que otorga este trabajo tiene que ver la necesidad que los agentes educativos se cualifiquen y se preparen académicamente para seguir trabajando con la niñez de una manera eficaz e integral, atendiendo las necesidades de los beneficiarios; que fortalezcan esos espacios de intervención pedagógica donde la teoría y la práctica se evidencien en equilibrio y adquieran nuevas metodologías de enseñanza y evaluación, sin olvidar la sensibilidad y humanización de la profesión.

2.1.3 ANTECEDENTES EN INVESTIGACIONES QUE INVOLUCRAN NIÑOS Y NIÑAS

Teniendo en cuenta que en esta investigación van a intervenir niños y niñas, es muy importante tomar a consideración aspectos importantes para realizar un ejercicio adecuado y sin vulnerar sus derechos. Por ende, un referente investigativo que va a aportar a este trabajo de investigación desde esa perspectiva tiene por nombre “Aspectos éticos en investigación con niños” de la Doctora en Bioética de la Universidad de La Salle, Nancy Piedad Molina Montoya, elaborado en el año 2017. Este trabajo tiene como objetivo “indagar sobre los aspectos éticos que deben considerarse para el diseño y el desarrollo de investigaciones en las que participen niños”.

Es una investigación de tipo cualitativa con diseño metodológico de revisión documental, la cual tuvo como categorías de investigación: Respeto a las personas, Beneficencia, Justicia y Rol del investigador. Y como conclusiones arrojó que el diseño y desarrollo de investigaciones éticas implica que los investigadores planteen preguntas relevantes, utilicen presupuestos teóricos sólidos y metodologías adecuadas, conozcan las características, necesidades y expectativas de los niños y den cumplimiento a los principios nucleares de la investigación: respeto a las personas, beneficencia y justicia —que en el contexto investigativo se materializan en el consentimiento y asentimiento informados—, garantía de la confidencialidad y la privacidad, balance riesgo-beneficio, selección equitativa de los sujetos de investigación, distribución equitativa de los beneficios, balance de las relaciones de poder y consideraciones sobre la retribución económica a los participantes.

Además de los puentes de comunicación verbales como la oralidad, otra forma de conocer la perspectiva o consideración acerca de un tema en específico por parte de los niños y niñas es a partir del arte. Según Elena Kuchimpós (2015) de la revista El milenio, “el arte les permite decir lo que las palabras muchas veces no pueden expresar, ayuda a que el niño exteriorice todo su mundo interior”. Por ende, un ejercicio interesante que surge siguiendo como modelo este trabajo de investigación es implementar el arte junto con los niños y niñas para saber su perspectiva acerca del agente educativo ideal para el CDI AMAA.

Esta investigación se titula “Perspectiva de niños y niñas sobre la naturaleza”, es una bioponencia elaborada por Natalia Silva Garnica de la Universidad Pedagógica Nacional de

Bogotá que tuvo como objetivo “indagar la mirada sobre naturaleza que tienen niños y niñas que cursan transición a través de diferentes herramientas, con el fin de orientar estrategias pedagógicas que fortalezcan su conexión con el mundo natural” . Esta investigación es un estudio de tipo fenomenológico con un enfoque mixto y un alcance descriptivo, desarrollada en dos instituciones de la ciudad de Bogotá, una de ellas es un colegio bilingüe, femenino, confesional, calendario B y orientado a atender una población de estrato socioeconómico alto (17 niñas), la otra es un centro educativo no bilingüe, mixto, calendario A, y orientado a atender una población de estrato socioeconómico bajo (32 niños y niñas) y tuvo como categorías de análisis los conceptos Elementos, Categorías, Ecosistemas, Cualidades y Situaciones.

Las conclusiones que arrojaron este estudio fueron las siguientes: Evidencia que los niños y niñas de transición tienden a definir la naturaleza como elementos aislados, en su mayoría bióticos, pudiendo en algunos casos definirla como categorías, situaciones, cualidades, ecosistemas y lugares geográficos. No obstante, esta perspectiva más profunda y dinámica sólo se evidencia cuando se usan diversas herramientas complementarias. El concepto de medio ambiente es confuso a esta edad, así como la relación entre el ser humano y la naturaleza.

Si bien, en las conclusiones no se aprecian aportes acerca de la implementación del arte como herramienta para recolectar información, la autora manifiesta que tanto el dibujo y cuestionarios escritos fueron implementados durante las actividades pedagógicas; autores como Fernando Hernández (2008), “ha buscado favorecer experiencias de aprendizaje e investigación relacionadas con los fundamentos de las disciplinas artísticas al explorar alternativas desde la investigación educativa, la dirección de tesis doctorales y acciones en formación” (tomado de Silva, 2015), por lo que es un aporte para este trabajo de investigación, explorando opciones de intervención con niños y niñas para la construcción del perfil ideal del agente educativo del CDI AMAA.

Ahora bien, los agentes educativos implementamos durante las intervenciones pedagógicas el arte, una de las cuatro actividades rectoras del ICBF (2020) junto con la literatura, el juego y la exploración del medio, por qué no utilizar una estrategia alternativa con los demás agentes educativos para “molderar ese perfil ideal” del agente educativo del CDI AMAA. Tania Geraldine Patraca Pareces, en su tesis para optar al título de Magister en Desarrollo Educativo de la Universidad Pedagógica Nacional de la Ciudad de México, titulada: “Arte y docencia en preescolar”.

El proceso creativo como una posibilidad de reflexionar y fortalecer su práctica”, realizada en el año 2015, desarrolló su trabajo de grado a partir de cuatro talleres de expresión artística a partir del dibujo, la escultura, la pintura, la música, entre otros elementos; fundamentado en la investigación basada en artes expuesta por Hernández en el 2008, y que ya fue citado en el párrafo anterior. La autora de esta propuesta formuló los siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación de las prácticas educativas en el nivel preescolar con la subjetividad de sus docentes?, ¿Puede el arte aportar elementos de mejora de las prácticas docentes a partir de enriquecer su experiencia?. Esta investigación es de tipo cualitativa con un diseño metodológico de investigación – intervención, implementando la observación participante, las entrevistas y el taller artístico mencionado anteriormente; se desarrolló en el Centro de Educación Integral CEI de la Ciudad de México, con seis maestras del grado preescolar y tuvo como categorías de análisis los términos Formación docente, Expresión artística y Procesos creativos.

Como conclusiones arrojó que lo afectivo es considerado como lo fundamental de una "buena maestra", ya que varias de las características que señalaron tienen que ver con esas connotaciones afectivas, expresando algunas de ellas que los niños están en falla. El presente trabajo estuvo orientado a promover una mirada distinta del arte en la escuela a través de la cual las docentes de preescolar lograran enriquecerse de la variedad de códigos de expresión que permiten los distintos lenguajes artísticos, abriendo la posibilidad de incorporar el arte en su práctica educativa.

2.1.4 ANTECEDENTE QUE DATA EN LA IMPORTANCIA DE ESTABLECER UN VÍNCULO AFECTIVO ENTRE DOCENTE - ESTUDIANTE

Esta investigación coincide en sus conclusiones con otras mencionadas anteriormente sobre el vínculo afectivo que forme el docente con sus estudiantes determinará qué tan buen maestro o maestra puede llegar a ser, independiente de sus aptitudes y conocimientos. Por otra parte, un aporte para esta investigación será incursionar por un camino divergente, como por ejemplo, el juego; aunque esto no quiere decir que no se vayan a implementar instrumentos orales como los grupos focales, simplemente es con el fin de realizar algo diferente a lo que estamos acostumbrados a ver en investigación; será enriquecedor que a partir del juego los agentes educativos hagan un proceso de reflexión de su práctica pedagógica en busca de alcanzar “lo ideal” en el quehacer y ejercicio docente, convirtiéndose este en una técnica de recolección de información.

Para concluir este apartado de antecedentes de investigación, reitero, a pesar de las dificultades para la recolección de trabajos que le aporten a este, los mencionados anteriormente tienen su esencia que contribuyen de manera significativa en diversos aspectos, ya sea desde la metodología, como desde la teoría y posibles categorías de investigación, incluyendo posibles conclusiones que puedan resultar de este ejercicio investigativo, por lo que en la siguiente tabla se sintetizarán los antecedentes de investigación usados en el presente trabajo:

Tabla 1. Cuadro resumen de los antecedentes de investigación.

AÑO	NOMBRE DEL ESTUDIO	AUTOR (ES)	UNIVERSIDAD	OBJETIVO	CONTEXTO	INSTITUCIÓN	METODOLOGÍA	CATEGORÍAS DE ESTUDIO	APORTES
2015	El perfil del docente excelente: Un estudio en los centros públicos de Educación Infantil y Primaria de la Región de Murcia	María Adela García Navarro	Universidad de Murcia, España Tesis doctoral	Configurar un perfil actualizado del docente excelente que contemple tanto las competencias académicas y disciplinares, las competencias pedagógicas, así como las características psicológicas y rasgos de personalidad necesarios para el desempeño de su labor profesional con criterios de máxima calidad.	La población sobre la que realizamos nuestro estudio es la formada por los docentes, familias y alumnos de tercer ciclo de Educación Primaria de los centros públicos de Educación Infantil y Primaria de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en el curso 2014/2015. De los 410 centros, se seleccionaron aleatoriamente 102, de los que participaron voluntariamente 43 centros	Comunidad Autónoma de Murcia	"Investigación acción" Grupos focales - Encuesta (cuestionario) 12 docentes, 17 alumnos, 6 padres de familia	Disciplinar Pedagógico Personal	Arroja un posible panorama que pueda replicarse en la presente investigación, donde es probable que la percepción actitudinal cobre mayor relevancia que la percepción actitudinal entre los padres de familia principalmente, y de los demás integrantes de la comunidad educativa; y no sería descabellado, dado que si tomamos el primer acercamiento que hubo con algunos de ellos y que se encuentra descrito en el planteamiento del problema del presente trabajo de investigación, hay similitudes en las descripciones de los mismos, por lo que esto puede considerarse como un supuesto de investigación.
2016	Relación entre el perfil laboral docente para formar en Primera Infancia y el perfil de las madres comunitarias	Edgar Orlando Herrera Liz Alejandra Molina Cruz Marcela Gómez Cortés María Claudia Duarte	Universidad de la Sabana Especialización en Gerencia Educativa	Analizar el perfil laboral adecuado para la atención integral de la primera infancia frente al perfil de las madres comunitarias, con el fin de identificar las características exigidas para brindar una intervención de calidad que permita plantear recomendaciones de mejoramiento.	Hogar comunitario bajo personería jurídica del ICBF en la localidad de Suba en Bogotá. Investigación realizada con 18 padres de familia, 13 madres comunitarias y un supervisor del ICBF	Hogar comunitario "Asociación Comunitaria Luchemos por los niños"	Enfoque cualitativo con diseño metodológico de investigación acción Entrevista, encuesta	Madres comunitarias Hogares comunitarios Primera infancia Perfil laboral Formación	El aporte que otorga este trabajo tiene que ver con el sustento teórico y práctico de la necesidad que los agentes educativos se cualifiquen y se preparen académicamente para seguir trabajando con la niñez de una manera eficaz e integral, atendiendo las necesidades de los beneficiarios; que fortalezcan esos espacios de intervención pedagógica donde la teoría y la práctica se evidencien en equilibrio y adquieran nuevas metodologías de enseñanza y evaluación, sin olvidar la sensibilidad y humanización de la profesión.

2018	Competencias del licenciado en Educación Infantil para las instituciones educativas en la localidad de Usaquéen	Magdalena Elizabeth Rojas María José Jiménez	Universidad del Bosque Bogotá D.C Maestría en Docencia de la Educación Superior	Determinar las competencias que requieren los Licenciados de Educación Infantil de la Universidad El Bosque para el sector educativo de la localidad de Usaquéen, con el fin de proponer recomendaciones como aporte a su actualización.	Directivas y docentes de una muestra de jardines y colegios que ofrecen el servicio educativo para poblaciones de educación inicial en la localidad de Usaquéen, en Bogotá.	Localidad de Usaquéen, en Bogotá	Tipo cualitativa con enfoque interpretativo	Educación Inicial Competencias del docente Formación docente	La definición del docente como competente a partir de su labor profesional y metodológica, así como en la forma de comportarse y dirigirse a la comunidad educativa; por lo que se busca determinar qué tan pertinente es el término “competente” con el fin de definir ese perfil ideal del docente o agente educativo; un aspecto a tener en cuenta es que el término “competencia” hace parte de las subcategorías de investigación y que son precisadas en apartados posteriores.
2013	La formación por competencias y los estudiantes: confluencias y divergencias en la construcción del docente ideal	Rodrigo Asún Inostroza Claudia Zúñiga Rivas María Constanza Ayala Reyes	Universidad de Chile Departamento de Psicología Departamento de Sociología	Determinar el nivel de coincidencia existente entre las demandas pedagógicas que el Modelo de Formación por Competencias (MFC) hace a los docentes universitarios y las que expresan los estudiantes.	Ocho grupos focales en los que participaron 54 estudiantes de la Universidad de Chile.	Universidad de Chile Santiago de Chile	Investigación cualitativa utilizando el grupo focal como técnica de producción de datos	Planificación Dominio disciplinario Didáctica Actitud Interacción con los estudiantes Evaluación Resultados esperados	Se reafirma la teoría del docente como esa persona cercana, empática y respetuosa que establece un vínculo cercano con los integrantes de la comunidad educativa, especialmente con sus estudiantes, que es probable, pueda ser una respuesta relevante por parte de la comunidad educativa, y llegue a cobrar valor a la hora de hacer el análisis de los resultados.
2015	Perspectiva de niños y niñas sobre la naturaleza. Bioponencia	Natalia Silva Garnica	Universidad Pedagógica Nacional	Indagar la mirada sobre naturaleza que tienen niños y niñas que cursan transición a través de diferentes herramientas, con el fin de orientar estrategias pedagógicas que fortalezcan su conexión con el mundo natural	Una de ellas es un colegio bilingüe, femenino, confesional, calendario B y orientado a atender una población de estrato socioeconómico alto. La otra es un centro educativo no bilingüe, mixto, calendario A, y orientado a atender una población de estrato socioeconómico bajo. 17 niñas en una institución y 32 en el otro.	Dos instituciones de la ciudad de Bogotá	Estudio de tipo fenomenológico con un enfoque mixto y un alcance descriptivo. Actividades pedagógicas donde involucró el dibujo y otras habilidades escritas, así como entrevistas	Elementos Categorías Ecosistemas Cualidades Situaciones	El uso del arte, en este caso el dibujo infantil, como técnica de recolección de información para captar información que para niños y niñas de estas edades, se les dificulta por el lenguaje limitado.

2017	Aspectos éticos en la investigación con niños	Nancy Piedad Molina Montoya	Universidad de La Salle Bogotá	Indagar sobre los aspectos éticos que deben considerarse para el diseño y el desarrollo de investigaciones en las que participen niños	Búsqueda y revisión documental	N/A.	Investigación cualitativa de tipo documental	Respeto a las personas Beneficencia Justicia Rol del investigador	Hay que tomar en consideración desde el inicio de la intervención pedagógica, explicarle claramente a los niños y las niñas qué es lo que se pretende hacer o qué es lo que se busca con esta actividad. Molina (2018) afirma que cuando se realiza investigación con niños se debe ser lo más transparente posible, de ahí la razón por la cual el niño o la niña debe estar enterado de lo que se hace. También, el investigador debe entablar una relación empática y de respeto hacia los niños y niñas, proporcionándole seguridad, no solo a los infantes, sino también a sus familias.
2013	Identidades docentes del nivel preescolar, género y formación docente inicial	Sandra Luz López Rodríguez	Benemérita y Centenaria y Escuela Normal del Estado de San Luis Potosí.	Dar a conocer algunas características de identidad docente de cinco educadoras que describieron su formación inicial, su vida profesional, y sus procesos identitarios.	Las maestras participantes son jóvenes; al momento de la investigación sus edades fluctuaban entre los veintiocho y treinta y un años, hijas de maestros o profesionistas, lo que las ubica en el nivel de clase media	Ciudad de San Luis Potosí México	Investigación cualitativa Estudio de caso Narrativa biográfica y entrevistas en profundidad	Identidad docente Identidad de género Formación docente	A partir de lo descrito por Argemí i Baldich (2014), la identidad profesional es percibida como esa capacidad de desenvolverse en su entorno laboral conjugando su entorno personal, estableciendo un equilibrio; por lo que durante el desarrollo de este trabajo de investigación se determinará si la “identidad profesional” debe ser parte del perfil del agente educativo, o por el contrario, es algo aislado al tema.
2015	Arte y docencia en preescolar. El proceso creativo como una posibilidad de reflexionar y fortalecer su práctica	Tania Geraldine Patraca Pareces	Universidad Pedagógica Nacional Maestría en Desarrollo Educativo	¿Cuál es la relación de las prácticas educativas en el nivel preescolar con la subjetividad de sus docentes? ¿Puede el arte aportar elementos de mejora de las prácticas docentes a partir de enriquecer su experiencia?	Seis maestras del grado preescolar Taller artístico de cuatro sesiones (pg. 91)	Centro de Educación Integral CEI Ciudad de México	Investigación intervención. Metodología cualitativa a través observación participante, entrevistas y elaboración de taller de expresión artística para preescolar Investigación basada en artes (Hernández 2007, 2008)	Formación docente Expresión artística Procesos creativos	El uso de talleres lúdicos para captar información en adultos, innovando en ejercicios de este tipo, sin aferrarse a formalismos como puede ser una entrevista estructurada.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 EL AGENTE EDUCATIVO IDEAL

En este apartado se recopilarán algunas definiciones del docente ideal, (entendiéndolo como un sinónimo del agente educativo) y en su mayoría establecen que dichas concepciones idealistas van enmarcadas en dos perfiles: un perfil actitudinal que como su nombre lo indica, se relaciona con las actitudes y cualidades del mismo, la Real Academia Española (RAE) define la actitud como “disposición manifestada de algún modo”, también como “postura del cuerpo, especialmente cuando expresa un estado de ánimo”, tiene un carácter subjetivo y se pueden ver reflejados corporalmente al momento de realizar una labor; y un perfil aptitudinal que encamina los saberes, conocimientos, estudios y formación que posee el agente educativo, por lo que tienden a ser de carácter objetivo dado que son aprendidos o son inherentes en la persona, inclusive, la RAE define la aptitud como “la capacidad para operar competentemente en una actividad”, o la “suficiencia o idoneidad para obtener un empleo o cargo”.

La Doctora en Innovación Educativa, Marcela Gómez Zermeno (2015) por ejemplo, afirma que un buen docente del siglo XXI debe tener las siguientes aptitudes: la primera de ellas es saber implementar recursos tecnológicos como dispositivos, aplicativos y programas en su quehacer pedagógico; debe tener la capacidad de llegarle al estudiante con sus instrucciones, “personalizando” sus directrices a cada uno, alegando que cada persona asimila distinto la información; y por último, incentivarlos para que creen contenidos, que escriban, que se expresen a partir del arte, que desarrollen recursos informáticos para crear nuevas cosas. A su vez, debe tener las siguientes cualidades: debe ser responsable, dando ejemplo a sus estudiantes; debe ser justo y equitativo, debe ser flexible y adecuarse a las circunstancias o cambios fortuitos o por fuerza mayor fluyan; debe ser empático y ponerse en el lugar del otro; debe saber trabajar en equipo, así le implique trabajar con personas que no le agrada, por lo que deberá separar a un lado las relaciones personales de las laborales; debe ser creativo y dedicado a sus intervenciones pedagógicas cautivando y envolviendo a sus estudiantes en el gusto de aprender.

Otros autores como Blanco (1997) delimitan unas funciones en el docente: una de ellas es la función metodológica, que, según el autor en mención, son esas “actividades encaminadas a la planificación, ejecución, control y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje”, en esta función abarca aspectos como la planeación y ejecución de actividades pedagógicas, el seguimiento y evaluación de dichas actividades, la elaboración de material didáctico para la misma, entre otras acciones. La función investigativa que la define como aquellas “actividades encaminadas al análisis crítico, la problematización y la reconstrucción de la teoría y la práctica educacional en los diferentes contextos de actuación del maestro” (Blanco, 1997), esta función es muy importante porque, para realizar satisfactoriamente las actividades mencionadas con anterioridad resulta necesario que el docente conozca el medio, el contexto de los estudiantes, las limitaciones y dificultades que puedan presentar y de esta manera prever cualquier situación que pueda suceder durante la intervención pedagógica.

Por último, la función orientadora que la considera como aquellas “actividades encaminadas a la ayuda para el auto conocimiento y el crecimiento personal mediante el diagnóstico y la intervención psicopedagógica en interés de la formación integral del individuo. Por su contenido, esta función incide directamente en el cumplimiento de la tarea educativa, aunque también se manifiesta durante el ejercicio de la instrucción” (Blanco, 1997), esta función da lugar a las estrategias de cualificación profesional como cursos, seminarios y diversos estudios posgraduales, así como la reflexión pedagógica donde se cuestiona la práctica a partir de la pertinencia, coherencia y la calidad de la clase.

A partir de lo descrito anteriormente, procederé a desglosar los dos documentos referentes para la consecución de este trabajo y mencionados en los objetivos de este trabajo: el primero es el documento del ICBF titulado: “Competencias, habilidades y funciones del talento humano”, y el segundo que lleva el nombre de Manual descriptivo de cargo, funciones, competencias y responsabilidades de la FCA; si bien, cada uno describe aspectos del rol o perfil del agente educativo, no hay una distinción clara entre los aspectos que pueden catalogarse como actitudinales y los aptitudinales; por ende, en una primera instancia realizaré una descripción de los aspectos que componen cada uno de los documentos mencionados, y en segunda instancia, separar dichos aspectos para darles la distinción de actitudinal o aptitudinal.

2.2.2. EL AGENTE EDUCATIVO IDEAL SEGÚN EL ICBF

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en su documento “Competencias, habilidades y funciones del talento humano”, y que ha sido mencionado con anterioridad, establece tres aspectos para definir el perfil del agente educativo: competencias, habilidades y funciones. A continuación, se describe cada una de ellas.

COMPETENCIAS

Según el Ministerio de Educación Nacional (MEN), las competencias “son la base para un adecuado desempeño en el ejercicio de la docencia y la dirección educativa.” A su vez, refiere que hay dos tipos de competencias: la primera va ligada a los “saberes y conocimientos requeridos para la ejecución de un trabajo, generalmente propios de una disciplina particular”. Las segundas son independientes de las primeras y van ligadas al “comportamiento habitual de las personas, con estrategias que emplean para desarrollar su trabajo de la mejor manera, o con atributos personales que favorecen la ejecución de una actividad” (MEN, 2014). En ese orden de ideas, haciendo una correlación con lo mencionado con anterioridad, las primeras competencias hacen alusión al perfil aptitudinal del agente educativo, y las segundas al perfil actitudinal.

El ICBF afirma que el agente educativo debe tener las siguientes competencias:

- Compromiso social, con la primera infancia y con la calidad de la educación inicial.
- Facilidad para el trabajo con comunidades en contextos sociales complejos.
- Facilidad para el trabajo interdisciplinario.
- Creatividad e innovación en procesos pedagógicos.
- Dominio conceptual y práctico sobre enfoques pedagógicos y fundamentos de la perspectiva de derechos.
- Conocimiento del juego, el arte, la literatura y la exploración del medio como actividades rectoras de la primera infancia. (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2017)

HABILIDADES

La Real Academia Española (RAE) define la habilidad como la “capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada”. Raffino (2020), afirma que las habilidades son talentos que pueden ser innatos o aprendidos, los cuales

son aprovechados en actividades puntuales, dicho lo anterior, se puede inferir que las habilidades tienen un carácter netamente aptitudinal.

El ICBF plantea las siguientes habilidades del agente educativo:

- Comprender necesidades y diferencias individuales y culturales de los niños.
- Capacidad para organizar un ambiente enriquecido y planificar experiencias pedagógicas significativas para los niños y niñas.
- Expresarse claramente de forma escrita y verbal.
- Animar la organización comunitaria.
- Potenciar el trabajo con los niños, niñas y las familias.
- Capacidad de observación de los niños, de acompañar e intervenir para enriquecer las acciones de las niñas y de los niños. (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2017)

FUNCIONES

Según Florencia Ucha (2008), define las funciones de la siguiente manera: “actividad o conjunto de actividades que pueden desempeñar uno o varios elementos (personas) a la vez, obviamente de manera complementaria, en orden a la consecución de un objetivo definido”; por lo que, en resumidas cuentas, se requiere el trabajo mancomunado de los diversos elementos que hacen parte de una organización para alcanzar un logro en común. En ese orden de ideas, la esencia de las funciones es que van ligadas a un perfil aptitudinal, sin embargo, hay excepciones en las cuales dichas funciones poseen un carácter más actitudinal, por lo que en la tabla 3 (Cuadro comparativo de los atributos actitudinales según las competencias, habilidades y funciones descritas por el ICBF y la FCA) se aprecian dichas particularidades.

El ICBF plantea cuatro tipos de funciones que van enroladas a cuatro ámbitos en los cuales el agente educativo se desenvuelve: desde el servicio, con el talento humano, con las familias y con los niños y niñas. A continuación, se precisará en cada uno de ellos.

Desde el servicio el agente educativo debe:

- Participar en el diseño e implementación de un proyecto pedagógico que se ajuste a las características de la modalidad, esté alineado con las orientaciones pedagógicas

planteadas a nivel nacional, y responda a las condiciones individuales y culturales de los niños, niñas sus comunidades y sus familias.

- Realizar la observación y caracterización del desarrollo de los niños y niñas que conforman el grupo con el fin de enriquecer la planeación de las actividades pedagógicas.
- Planear semanalmente las actividades pedagógicas que se realizarán con los niños y niñas (Entorno Institucional) y sus familias (Entorno Familiar) teniendo en cuenta que esta planeación se desarrolle de manera articulada al Proyecto Pedagógico y a las necesidades e intereses de los niños y niñas.
- Participar en la construcción de la Ruta Integral de Atenciones con el objeto de identificar articulaciones para la garantía de derechos de los niños y niñas en los diferentes entornos en donde transcurre su vida.
- Sostener comunicación permanente con los padres, madres o adultos responsables de los niños y niñas con el fin de identificar las situaciones favorables al desarrollo y promover el restablecimiento de derechos cuando estos sean afectados por inobservancia, amenaza o vulneración.
- Llevar un registro descriptivo como evidencia de las acciones adelantadas, indicando como se han desarrollado diariamente.
- Participar en el diseño e implementación de las estrategias de planeación, seguimiento y evaluación del proceso.

Con el talento humano, el agente educativo debe cumplir los siguientes aspectos:

- Disposición y participación en los procesos formativos programados para la cualificación del talento humano
- Retroalimentación desde su experiencia para el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la visibilización de experiencias exitosas de los agentes educativos

Con las familias el agente educativo debe:

- Acompañar y orientar las acciones educativas de las familias en la crianza y cuidado de los niños y niñas en las condiciones de su hogar y de su entorno social inmediato.
- Movilizar y articular recursos de las familias, comunidades e instituciones para restituir y promover la garantía de los derechos de los niños y niñas.
- Acompañar el proceso de formación de acuerdo al plan de formación de familias.
- Organizar y sistematizar la información sobre las acciones adelantadas con los niños, niñas familias y comunidades.

Y con los niños y niñas, el agente educativo debe:

- Explorar al máximo las capacidades de las niñas y los niños para potencializarlas desde el proyecto pedagógico implementado
- Llevar la asistencia diaria y notificar las ausencias concurrentes para adelantar las respectivas acciones con las familias
- Garantizar de forma participativa con las niñas y los niños que los ambientes pedagógicos, el buen trato, y la atención con amor sea de la más alta calidad. (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2017)

2.2.3. EL AGENTE EDUCATIVO IDEAL SEGÚN LA FCA

La Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” en su Manual descriptivo de cargo, funciones, competencias y responsabilidades por su parte, establece los siguientes aspectos que definen al agente educativo ideal para cualquier CDI de la fundación.

La misión del cargo del agente educativo aparece definida en el documento de la siguiente manera: “Favorecer el desarrollo de procesos pedagógicos que faciliten el desarrollo integral de los beneficiarios directos, teniendo en cuenta el diagnóstico de análisis de necesidades y a partir de este planear, ejecutar y evaluar estrategias de formación pertinentes” (Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír”, 2019).

COMPETENCIAS

La FCA establece unas competencias en torno a tres ejes: el primero son las competencias organizacionales, el segundo son las competencias para el cargo y por último las competencias de conocimientos organizacionales. Estas a su vez, se desenvuelven en torno a los saberes, como lo son el saber hacer, el saber ser y el saber saber; aunque en el documento original aparecen segregadas; a continuación, se verán recopiladas estas competencias de acuerdo al atributo que las enmarca.

Con respecto a las **competencias organizacionales** el agente educativo debe:

- Poseer permanentemente un interés genuino para comprender las situaciones, sentimientos derechos propios y de los demás.
- Diseñar, liderar y/o desarrollar estrategias de soluciones de servicio que trascienden su marco de competencia.
- Promocionar y alentar la comunicación, actuando como modelo del rol en su área.
- Manejar el control y tomar el liderazgo en el manejo de situaciones inesperadas.
- Lograr la comprensión y compromiso grupal y demuestra superioridad para distinguir, interpretar y expresar los hechos, problemas y opiniones.
- Coordinar actividades para el logro de un objetivo común.
- Promover en otros el compromiso hacia el trabajo en equipo.
- Comunicar con claridad y precisión
- Demostrar interés por las personas, los acontecimientos y las ideas.
- Prestar atención y sensibilidad frente a las inquietudes de otras personas.
- Contribuir con el autocuidado tanto en las familias como en los niños, niñas y en mí mismo.
- Participar de las capacitaciones de salud ocupacional.
- Valorar lo más objetivamente posible los efectos que representan su posición y la del otro.
- Es persistente y actúa para conservar la negociación con la contraparte a pesar de sus intentos por romperla.

Según las **competencias para el cargo**, el agente educativo debe ser:

- Capaz de atender en paralelo diversos proyectos y/o acciones personales y de su equipo de trabajo.
- Debe estar permanentemente atenta para comprender los puntos de vista de los otros.
- Mantener una buena comunicación con las demás personas e incluso con los padres de familia.
- Identificar aspectos específicos para desarrollar en los otros, asigna tareas que fortalezcan y alienten sus habilidades a través del conocimiento y experiencia del contexto.
- Manejar y promover metodologías y técnicas artísticas recreativas y lúdicas que proporcionen el adecuado desarrollo infantil.
- Potenciar el trabajo con los beneficiarios directos y las familias.

- Garantizar de forma participativa con beneficiarios directos en las campañas del cuidado del medio ambiente.
- Mantener una actitud de respeto a individuos de orígenes diversos y llevarse bien con otros.
- Buscar nueva información o adquirir conocimientos para incorporarlos a su trabajo.
- Analizar los éxitos y fracasos que lo ayuden a mejorar y evitar errores.

Y con respecto a la **competencia de conocimientos organizacionales**, el agente educativo debe:

- Tener un dominio básico de Word, Excel, PowerPoint, herramientas de internet y de comunicación virtual.
- Tener conocimiento de la filosofía de la organización, política pública para la primera infancia, la Ley de infancia y adolescencia, los lineamientos y estándares del ICBF.
- Como formación académica, debe ser un profesional en ciencias de la Educación, psicólogo educativo, fonoaudiólogo, terapeuta del lenguaje, maestro en artes visuales, escénicas, plásticas o musicales. Estudiantes cursando mínimo sexto semestre, o en periodo de práctica o elaboración de las carreras previstas en el perfil 1 y su homologación. Tecnólogo en ciencias de la Educación, normalista, madres comunitarias y agentes educativas con formación técnica en Atención integral a la primera infancia de SENA, COLSUBSIDIO, entre otros.
- Con uno a dos años de experiencia directa en trabajo pedagógico con beneficiarios directos. (Fundación Colombo Alemana "Volver a Sonreír", 2019)

HABILIDADES Y DESTREZAS

La FCA define las siguientes habilidades y destrezas del agente educativo:

- Comprender necesidades y diferencias individuales de los niños
- Manejar metodologías y técnicas artísticas e interactivas
- Promover estrategias recreativas, lúdicas y artísticas que propicien el adecuado desarrollo infantil.
- Expresarse claramente de forma escrita y verbal.
- Animar la organización comunitaria
- Potenciar el trabajo con los beneficiarios directos y las familias
- Manejar herramientas de valoración de beneficiarios directos. (Fundación Colombo Alemana "Volver a Sonreír", 2019)

FUNCIONES O RESPONSABILIDADES

La FCA establece unas funciones o responsabilidades a partir de tres ejes: el primero se relaciona con propias del cargo por parte del agente educativo, las cuales son:

- Participan en el diseño del plan de acompañamiento pedagógico, para la implementación de la modalidad, acordes con el proyecto pedagógico del ICBF, las características de la modalidad y las condiciones particulares de la comunidad, maestra y familias.
- Conocer y participar en la construcción de la Ruta Integral de Atención con el objeto de poder identificar las deficiencias o vulneraciones en el desarrollo de los niños y así poder servir de notificadores a la coordinación, al equipo profesional ya las mismas familias sobre las deficiencias detectadas.
- Planear las actividades y los recursos para el desarrollo de las acciones pedagógicas
- Implementar los acompañamientos pedagógicos, en coherencia con las características y derechos del desarrollo de los beneficiarios directos y el contexto, en procura de un acompañamiento pertinente y eficaz.
- Gestiona ante su jefe inmediato los recursos que garanticen la adecuada implementación de la modalidad y el desarrollo de los encuentros educativos.
- Llevar un registro descriptivo como evidencia de las acciones adelantadas, indicando como se han desarrollado niño a niño
- Elaborar informes del proceso formativo que indiquen los logros alcanzados en la modalidad en términos de desarrollo de competencias.
- Elaborar material de apoyo educativo, a fin de promover el proceso de desarrollo de competencias en los beneficiarios directos, de manera creativa utilizando elementos del medio.
- Participar en las estrategias de planeación, seguimiento y evaluación del proceso.
- Disposición y participación en los procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano.
- Retroalimentación desde su experiencia para el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la visibilizarían de experiencias exitosas de las maestras.
- Detecta y orienta las acciones educativas de las familias en la crianza y cuidado de los beneficiarios directos en las condiciones de su hogar y de su entorno social inmediato.
- Movilizar y articular recursos de las familias, y comunidades para restituir y promover la garantía de los derechos de los beneficiarios directos.
- Acompañar el proceso de formación de acuerdo al plan de formación de familias.
- Organizar y sistematizar la información sobre las acciones adelantadas con los beneficiarios directos, familias y comunidades.
- Acompañar las estrategias definidas para la caracterización de los beneficiarios directos y familias.

- Explorar al máximo las capacidades de beneficiarios directos para potencializarlas desde el proyecto pedagógico implementado.
- Llevar la asistencia diaria y notificar las ausencias concurrentes para adelantar las respectivas acciones con las familias.
- Garantizar de forma participativa con los beneficiarios directos que los ambientes pedagógicos, el buen trato y la atención con amor sea de la más alta calidad.

También, la FCA en el documento menciona las responsabilidades o funciones **del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)** por parte del agente educativo, las cuales son las siguientes:

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en el sitio de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST
- Cumplir a cabalidad con el reglamento interno de trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial

Teniendo en cuenta el compromiso ambiental, la FCA también hace mención de las funciones o responsabilidades por parte del agente educativo **hacia el medio ambiente:**

- Adoptar las medidas determinadas en el SGA (Sistema de Gestión Ambiental)
- Participar activamente en capacitaciones efectuadas por parte de la empresa en materia de medio ambiente
- Aplicar los conocimientos adquiridos mediante las capacitaciones en todas sus actividades
- Cumplir con la legislación y la normatividad ambiental aplicable a los procesos desarrollados por la organización
- Asegurarse de que se promueva la toma de conciencia con respecto a la mitigación del impacto ambiental en la organización y en las partes interesadas
- Contribuir con el uso eficiente y ahorro de energía y agua

- Contribuir con el adecuado manejo y disposición de residuos sólidos. (Fundación Colombo Alemana "Volver a Sonreír", 2019)

Habiendo finalizado el recorrido de estos dos documentos, y atendiendo lo estipulado en los objetivos de la presente investigación, se procede a hacer una distinción entre los aspectos que se consideran actitudinales de los aptitudinales, utilizando una tabla para cada una. Con ese esquema se buscará establecer una relación entre los elementos que se nombran tanto en el documento del ICBF como el de la FCA, lo cual irá en el centro, y a los lados irá lo que solo se nombra en cada entidad; también se procurará condensar los aspectos que en un mismo texto se repita, o de pie para que se complementen unos con los otros.

También cabe mencionar lo siguiente: hay aspectos en el ICBF que los incluyen dentro de una categoría, mientras que la FCA lo incluye en otra; por ejemplo, mientras para la FCA, el mantener una comunicación de los procesos y seguimientos de los y las niñas con los padres de familia, así como el espacio de reflexión pedagógica para optimizar la práctica docente lo definen como una competencia para el cargo, mientras que para el ICBF viene siendo una función del servicio.

Tabla 2. Cuadro comparativo de los atributos aptitudinales según las competencias, habilidades y funciones descritas por el ICBF y la FCA.

Según el ICBF	Según ambas entidades	Según la FCA
COMPETENCIAS		
<ul style="list-style-type: none"> • Facilidad para el trabajo interdisciplinario. • Creatividad e innovación en procesos pedagógicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener conocimiento de la filosofía de la organización, política pública para la primera infancia, la Ley de infancia y adolescencia, los lineamientos y estándares del ICBF. • Identificar aspectos específicos para desarrollar y potenciar en la comunidad educativa, asignando tareas que fortalezcan y alienten sus habilidades a través del conocimiento y experiencia del contexto a través de metodologías y técnicas artísticas recreativas, lúdicas y campañas ambientales que proporcionen el adecuado desarrollo infantil. • Diseñar, liderar y/o desarrollar estrategias de soluciones de servicio ante situaciones inesperadas y contextos sociales complejos, para el logro de un objetivo común y que trascienden su marco de competencia. 	<p>Competencias organizacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promocionar y alentar la comunicación clara y precisa, actuando como modelo del rol en su área. • Lograr la comprensión y compromiso grupal, promoviendo el trabajo en equipo y demuestra superioridad para distinguir, interpretar y expresar los hechos, problemas y opiniones. • Contribuir con el autocuidado tanto en las familias como en los niños, niñas y en mí mismo, participando y promoviendo capacitaciones que incitan a ese fin. <p>Competencias para el cargo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capaz de atender en paralelo diversos proyectos y/o acciones personales y de su equipo de trabajo. • Buscar nueva información o adquirir conocimientos para incorporarlos a su trabajo y haciendo un ejercicio de reflexión de los éxitos y fracasos que lo ayuden a mejorar y evitar errores. <p>Competencias de conocimientos organizacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener un dominio básico de Word, Excel, PowerPoint, herramientas de internet y de comunicación virtual. • Como formación académica, debe ser un profesional o técnico en carreras afines a la Primera Infancia, o en su defecto, normalista. <p>Con uno a dos años de experiencia directa en trabajo pedagógico con beneficiarios directos.</p>

HABILIDADES

- Capacidad de observación de los niños, de acompañar e intervenir para enriquecer las acciones de las niñas y de los niños.
- Comprender necesidades y diferencias individuales y culturales de los niños. Expresarse claramente de forma escrita y verbal.
 - Animar la organización comunitaria.
 - Potenciar el trabajo con los niños, niñas y las familias.
 - Promover metodologías, técnicas y estrategias recreativas, lúdicas, artísticas e interactivas que propicien el adecuado desarrollo infantil a partir de ambientes enriquecidos y experiencias pedagógicas significativas.

FUNCIONES

Función desde el servicio

- Sostener comunicación permanente con los padres, madres o adultos responsables de los niños y niñas con el fin de identificar las situaciones favorables al desarrollo.

Funciones desde el servicio (propias del cargo)

- Planear e implementar actividades motivantes ligadas al proyecto pedagógico, así como los recursos de apoyo para el desarrollo de las acciones pedagógicas en coherencia con las características y derechos del desarrollo de los beneficiarios directos y el contexto, en procura de un acompañamiento pertinente y eficaz.
- Conocer y participar en la construcción de la Ruta Integral de Atención con el objeto de poder identificar las deficiencias o vulneraciones en el desarrollo de los niños y así poder servir de notificadores a la coordinación, al equipo profesional ya las mismas familias sobre las deficiencias detectadas, así como la movilización y articulación de recursos de las familias, y comunidades para restituir y promover la garantía de los derechos de los beneficiarios directos.
- Llevar un registro descriptivo como evidencia de las acciones adelantadas y los logros alcanzados por

Funciones propias del cargo

- Gestiona ante su jefe inmediato los recursos que garanticen la adecuada implementación de la modalidad y el desarrollo de los encuentros educativos.

Funciones desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

- Cumplir a cabalidad con el reglamento interno de trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial, promoviendo el cuidado integral de su salud
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en el sitio de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.

competencias, indicando cómo se han desarrollado niño a niño, para explorar y potencializar dichas habilidades desde el proyecto pedagógico implementado.

Funciones con las familias propias del cargo

- Detecta y orienta las acciones educativas de las familias en la crianza y cuidado de los beneficiarios directos en las condiciones de su hogar y de su entorno social inmediato, acompañando el proceso de formación de acuerdo al plan de formación de familias, así como las estrategias definidas para la caracterización de los beneficiarios directos y acciones adelantadas con las familias.

Funciones con el talento humano propias del cargo

- Retroalimentación desde su experiencia para el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la visibilización de experiencias exitosas de las maestras, así como la disposición y participación en los procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano.

Funciones con los niños y niñas propias del cargo

- Llevar la asistencia diaria y notificar las ausencias concurrentes para adelantar las respectivas acciones con las familias.

Funciones desde el medio ambiente:

- Adoptar y cumplir las medidas determinadas en el SGA (Sistema de Gestión Ambiental), legislación y normatividad ambiental aplicable a los procesos desarrollados por la organización, promoviendo la mitigación del impacto ambiental en la organización y en las partes interesadas.
- Participar activamente en capacitaciones efectuadas por parte de la empresa en materia de medio ambiente, de modo que pueda aplicar los conocimientos adquiridos en todas sus actividades.
- Contribuir con el uso eficiente y ahorro de energía y agua, al igual que con el manejo adecuado y disposición de los residuos sólidos.

Tabla 3. Cuadro comparativo de los atributos actitudinales según las competencias, habilidades y funciones descritas por el ICBF y la FCA.

Según el ICBF	Según ambas entidades	Según la FCA
<p>Competencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso social, con la primera infancia y con la calidad de la educación inicial. • Creatividad e innovación en procesos pedagógicos. <p><i>(En este caso, esta competencia tiene una interpretación de tipo actitudinal y aptitudinal)</i></p>	<p>Funciones con los niños y niñas propias del cargo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar de forma participativa con los beneficiarios directos que los ambientes pedagógicos, el buen trato y la atención con amor sea de la más alta calidad. 	<p>Competencias organizacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poseer permanentemente un interés genuino para comprender las situaciones, sentimientos derechos propios y de los demás. • Demostrar interés y prestar atención a las inquietudes que surgen en las personas, evidenciando sensibilidad ante los acontecimientos y las ideas plasmadas. • Valorar lo más objetivamente posible los efectos que representan su posición y la del otro, conservando su postura frente a situaciones que puedan romper la estabilidad en cualquiera de las partes. <p>Competencias para el cargo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe mantener una buena comunicación y una actitud de respeto con los puntos de vista de las demás personas e incluso con los padres de familia, promoviendo el buen trato. <p>Funciones desde el medio ambiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participar activamente en capacitaciones efectuadas por parte de la empresa en materia de medio ambiente, de modo que pueda aplicar los conocimientos adquiridos en todas sus actividades. <p><i>(En este caso, esta función en particular, por la forma en que está descrita, da lugar a como un aspecto actitudinal como aptitudinal)</i></p>



EL AGENTE EDUCATIVO IDEAL PARA EL CDI “ANA MARÍA ÁLVAREZ SEDE A” DEL MUNICIPIO DE GIRÓN

Por otra parte, es evidente que tanto el ICBF como la FCA describen al agente educativo con un perfil aptitudinal en una mayor proporción, por lo que la actitud del maestro pasa a un segundo plano y no es relevante; por lo que me lleva a preguntar, y para cerrar este apartado: ¿será que eso es lo que busca el ICBF y la FCA en un agente educativo, que sus capacidades aptitudinales prevalezcan sobre las capacidades actitudinales?, ¿la perspectiva de comunidad educativa será similar o diferirá totalmente y concordará con lo descrito en algunos trabajos de investigación mencionados , apuntando más a un perfil actitudinal?

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se presenta la metodología implementada en esta investigación, en donde se define el tipo de investigación y el enfoque metodológico; a su vez, se define la población y la muestra objeto de estudio; las categorías de análisis iniciales que se plantearon en relación con los objetivos; y las técnicas e instrumentos de recolección de la información que fueron implementados.

3.1 TIPO DE ESTUDIO

La investigación que se tuvo en cuenta para la ejecución de este trabajo fue de tipo cualitativa; según Blasco y Pérez (2007), la investigación cualitativa “estudia la realidad en su contexto natural tal y como sucede, sacando e interpretando los fenómenos de acuerdo con las personas implicadas.” Al abordar la pregunta problema de este trabajo de investigación: “¿Qué caracteriza al agente educativo ideal teniendo en cuenta atributos actitudinales y aptitudinales a partir de las expectativas planteadas por la comunidad educativa del CDI “Ana María Álvarez Sede A”, y los lineamientos planteados por parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y la Fundación Colombo Alemana “Volver a Sonreír” con el fin de proponer acciones de mejora en su quehacer pedagógico?”, podemos notar que el planteamiento es netamente descriptivo, por lo que los futuros resultados y conclusiones que arrojará esta investigación evocará atributos y aspectos desde lo narrativo.

A su vez, el diseño metodológico fue etnográfico; según González y Hernández (2003), este diseño “consiste en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones tal como son expresadas por ellos mismos y no como uno los describe”. Este diseño metodológico permite establecer una cercanía con los participantes, y adopta un carácter subjetivo en delimitados aspectos, lo que lo hace menos rígida y estandarizada, y más flexible y moldeable a las circunstancias y factores que puedan surgir.

En el siguiente cuadro se evidencian las fases del diseño metodológico según Murillo y Martínez (2010), así como un resumen de su desarrollo.

Tabla 4. Fases del diseño metodológico de la investigación según Murillo y Martínez (2010).

FASE	EN QUÉ CONSISTE	DESARROLLO EN EL PROYECTO
SELECCIÓN DEL DISEÑO	Delimita aspectos iniciales donde se aterriza la propuesta de investigación a partir de la resolución de las siguientes preguntas: ¿Qué es lo que quiero estudiar?, ¿Cuál es el objetivo?, y ¿cuál es el método que más se adapta a las respuestas que busco? En esta fase inicial se busca establecer un contexto donde se va a desarrollar la investigación, se le da un norte a partir de un marco de referencia y se orienta un plan de acción para la ejecución satisfactoria del mismo.	En un primer momento busqué el tema de mi interés a investigar a partir de una necesidad observada en el contexto en el cual, ejerzo mis labores.
DETERMINACIÓN DE TÉCNICAS	Pretende establecer las técnicas a priori, idóneas para llevar a cabo el trabajo de investigación. Para poder determinar dichas técnicas el investigador debe tener en cuenta lo descrito anteriormente, como el contexto, debe establecer una relación empática con los participantes, delimitar un plan b, en caso tal, sea necesario.	Teniendo en cuenta el propósito de la investigación, así como la población y muestra, determiné las técnicas y estrategias adecuadas para avanzar en el propósito de la investigación.
ACCESO AL ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN	Es el reconocimiento del escenario delimitado en la fase de la selección del diseño; se habla de una identificación del contexto, ya que el investigador debe conocer el ámbito o sitio en el que va a trabajar, por lo que debe familiarizarse con ese entorno en el que se va a desenvolver.	Dado que es mi sitio de trabajo, el acceso a la UDS así como el permiso para realizar la investigación fue concedido de manera sencilla y la coordinadora de talento humano aprobó este proceso.
SELECCIÓN DE LOS PARTICIPANTES	Consiste en la identificación, por parte del investigador, de las personas que van a intervenir y aportar para la investigación; se puede inferir que estas fases van de la mano y se complementan.	Seleccioné una muestra de la comunidad educativa, quienes muy amablemente se ofrecieron a ayudar y de esta manera lograr los objetivos propuestos.
RECOLECCIÓN DE DATOS	Corresponde a la intervención por parte del investigador en el contexto delimitado y que en las fases anteriores ya han sido objeto de reconocimiento por parte del mismo; se llevan a cabo las técnicas e instrumentos de	En este caso, después de haber diseñado las estrategias, se ejecutaron utilizando tres técnicas de recolección de la información, la primera fue el

	recolección de la información. En esta instancia es posible hacer una reflexión de la información recopilada y de esta manera retroceder a una instancia anterior y recomenzar el proceso, si el investigador lo ve conveniente.	grupo focal desarrollado con los padres de familia y equipo interdisciplinario, la segunda fue un taller lúdico que se realizó con las maestras y por último una intervención pedagógica implementando el dibujo con los niños y niñas.
PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	Se puede afirmar que va implícita durante todo el proceso de investigación, ya que, como se mencionaba en el apartado anterior, lo que busca este diseño metodológico es que el investigador esté reflexionando y retomando procesos en los que considere, sea necesarios; de igual manera, al terminar de recopilar los datos necesarios, el investigador deberá analizar dichos resultados a partir de la triangulación de la información reflejadas en unas categorías de investigación, y de esta manera, poderle dar respuesta a la pregunta problema formulada al inicio y generar las conclusiones que arroja esta investigación.	A medida que desarrollé el trabajo fui recolectando y procesando la información por medio de registros fotográficos y audios que fueron transcritos de manera digital.
ELABORACIÓN DEL INFORME	Se pretende consignar en un lenguaje claro, conciso y preciso para cualquier lector. Se deben incluir los apartados tales como la delimitación del problema y los objetivos, el marco referencial, el diseño metodológico, el análisis de los resultados y las conclusiones que arroja la investigación.	El informe lo fui elaborando y adecuando teniendo en cuenta el plan de estudios del programa de la maestría, así como las correcciones sugeridas por parte de la directora del proyecto.

3.2 POBLACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS PARTICIPANTES

Según Monje (2011), “la población o universo es el conjunto de objetos, sujetos o unidades que comparten la característica que se estudia y a la que se pueden generalizar los hallazgos encontrados en la muestra (aquellos elementos del universo seleccionados para ser sometidos a la observación”. En la investigación etnográfica, el investigador tiene la facultad de seleccionar los sujetos con los cuales pretende alcanzar los objetivos propuestos, y a conveniencia, elige a los participantes que van a contribuir en el trabajo, por lo que este diseño

metodológico es característico por su flexibilidad y adaptabilidad a las circunstancias y al contexto.

En ese orden de ideas, la característica afín de la población es que hacen parte de la comunidad educativa de la unidad de servicio CDI Ana María Álvarez con sede en el municipio de Girón, la cual está conformada por 170 niños y niñas que oscilan entre los 2 y los 5 años aproximadamente, y los padres de familia; a su vez, el talento humano que integra dicha sede, quienes suman un total de 20 integrantes.

El talento humano tuvo su participación con 13 integrantes, dado que, por cuestión de disponibilidad, el restante no pudo participar. La Fundación, bajo la directriz de la coordinadora de Talento Humano, dio el aval para la ejecución de este trabajo (Ver Anexo B). En ese orden de ideas, el personal del CDI se encuentra distribuido de la siguiente manera:

Tabla 5. Integrantes del talento humano que compone el CDI Ana María Álvarez Sede A.

TALENTO HUMANO	PERSONAS EN EL CARGO	PERSONAL QUE PARTICIPÓ DEL TRABAJO
Coordinador (a)	1	1
Auxiliar administrativo (a)	1	-
Trabajador (a) psicosocial	1	1
Nutricionista	1	1
Auxiliar servicios generales	2	-
Manipulador (a) de alimentos	3	2
Agente educativo (a) o maestro (a) titular	8	7
Auxiliar pedagógico (a)	2	1
TOTAL	20	13

Tabla elaborada por Rivera (2021), teniendo en cuenta el personal que integra la unidad de servicio e hicieron parte de la investigación.

La muestra tenida en cuenta para el presente trabajo de investigación, y que hace parte de ese universo seleccionado y explicado en el párrafo anterior, se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Tabla 6. Integrantes de la comunidad educativa del CDI Ana María Álvarez Sede A.

COMUNIDAD EDUCATIVA	POBLACIÓN	PARTICIPANTES
Niños y niñas	170	15
Padres de familia o acudientes	170	9
Talento humano	20	13
TOTAL	360	37

Los padres y madres de familia al momento de realizar el proceso de inscripción de los niños y niñas a principio de año, firman un paquete documental que, como su nombre lo indica, son una serie de documentos en los que se encuentran: la autorización de uso de imágenes para mayores de edad, para menores de edad y el consentimiento informado de tratamiento de datos personales; también, el talento humano junto con el contrato laboral firmó un consentimiento informado de datos personales y autorización de evidencias fotográficas; por lo que el consentimiento informado por parte del investigador a la FCA es válido y vigente para la recolección de información.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la realización de este trabajo de investigación se tendrán en cuenta las siguientes técnicas de recolección de la información: la revisión documental, el grupo focal, la intervención pedagógica, el dibujo infantil y la realización de un taller lúdico como escenario de observación participante.

REVISIÓN DOCUMENTAL

Es una técnica que “recurre a la información escrita, ya sea bajo la forma de datos que pueden haber sido productos de mediciones hechas por otros, o como textos que en sí mismos constituyen los eventos de estudio”. (Hurtado, 2000) Por medio de esta técnica es posible extraer la información necesaria que se encuentra en los documentos “Competencias, habilidades y funciones del talento humano” propuesto por el ICBF y el Manual descriptivo de cargo, funciones, competencias y responsabilidades de la FCA. Dicha revisión documental se realizó de la siguiente manera: en un primer momento se realizó la lectura de los documentos mencionados anteriormente, posterior a ello se hizo la transcripción de los mismos y su interpretación, así como el establecimiento de relaciones entre lo que decía un documento y el otro para cerrar con un resumen a modo de cuadro.

GRUPO FOCAL

Como primera medida está el grupo focal, Kitzinger & Barbour (1999) afirman que “cualquier discusión en grupo puede ser categorizada bajo grupo focal siempre y cuando el investigador promueva y esté atento a las interacciones de los participantes en el grupo” (Kitzinger & Barbour, 1999; citado por López, 2013). Esta técnica permite establecer un diálogo entre varias personas, no mayor a 10, donde comparten experiencias, consideraciones y reflexiones acerca de un tema en específico, por lo que se espera, compartan expectativas y puntos de vista, pero a su vez pueda que difieran en aspectos; lo que lo hace una técnica enriquecedora para este trabajo de investigación.

Para este trabajo de investigación, se realizaron tres grupos focales; en este ejercicio se tuvieron en cuenta los padres de familia, el equipo interdisciplinar y el personal de manipulación de alimentos. Con los padres de familia se les solicitó la colaboración de manera voluntaria, de los cuales aceptaron nueve mamás de los niños beneficiarios, se dividió en dos grupos: un grupo de cinco y el otro de cuatro mamás; y el tercer grupo focal se llevó a cabo con el personal de manipulación de alimentos y equipo interdisciplinar del CDI. Dichos grupos focales fueron orientados por el investigador del presente trabajo de investigación y cada ejercicio se llevó a cabo de la siguiente manera:

- ❖ Se inició dándole la bienvenida a los participantes para explicarles las condiciones para intervenir, como solicitar la palabra levantando la mano, evidenciar respeto por las apreciaciones de los demás, y procurar ser lo más espontáneos y sinceros en lo posible, para lograr extraer información de calidad;
- ❖ También se les solicitó permiso de manera verbal para grabar la sesión y tomar algunos registros fotográficos, de igual manera se les informó que el consentimiento informado y la autorización del uso de evidencias fotográficas y datos personales expedido por la FCA. al momento de realizar el proceso de matrícula o firma de contrato, según el caso, es válido para este ejercicio, y seguido a esto una actividad “rompe hielo” donde se procuró que los intervinientes adopten una actitud activa y participativa, y el ejercicio sea enriquecedor;
- ❖ Posteriormente se entró en materia por medio de la formulación de las preguntas y la intervención de los intervinientes por medio de sus puntos de vista y aportes, simultáneo a esto se hizo la toma de evidencias audiovisuales;
- ❖ Y al finalizar la sesión se dieron las conclusiones, apreciaciones finales y agradecimientos por haber participado del taller y por ser parte de la construcción de este trabajo investigativo. En el Anexo D., se encuentra estructurada en detalle la metodología de la realización de los grupos focales.

DIBUJO INFANTIL

El dibujo infantil es la siguiente técnica de recolección de información; el dibujo permite al niño o niña plasmar significados, pensamientos y emociones en un papel, algo que se les dificulta debido a las barreras del lenguaje que están presentes en esas edades. Autores como Dockett y Perry (2009) destacan que esta actividad es de mucho agrado para la mayoría de los niños y niñas, por lo que no es complejo alcanzar los objetivos propuestos con esta estrategia. (Einarsdóttir, Dockett & Perry, 2009; citado por Silva, 2014).

La propuesta para implementar esta estrategia consiste en que el niño o la niña plasme en una hoja de papel lo que siente y lo que piensa acerca de su maestro o maestra, y posteriormente, para realizar el análisis de las imágenes, se le pregunta qué es lo que exactamente plasmó en su representación gráfica, a lo que Silva (2014) reconoce como una rutina de pensamiento denominada “veo – pienso – siento”; es importante tomar apuntes de los comentarios de los niños y niñas, para no omitir ningún aspecto que expresen.

Para que esta técnica de recolección de información pudiera ser realizada en el CDI, se aprovechó un espacio de intervención pedagógica y se realizó una actividad con ellos y ellas; teniendo en cuenta que las planeaciones deben tener una estructura de inicio, desarrollo y cierre donde se involucren los cuatro pilares de la Educación Inicial. Para comenzar la actividad se utilizó un video cuento de Caillou (literatura), luego en la exploración se tomaron las apreciaciones que los niños y niñas tuvieron a partir del cuento y sus presaberes, posteriormente se realizó el dibujo solicitado por el maestro (arte) y para finalizar se hizo un juego de roles con peluches y muñecos (juego). En el Anexo E se encuentra consignada la ejecución de la intervención pedagógica.

Cabe aclarar que desde el inicio de la intervención pedagógica se les explicó claramente a los niños y las niñas qué se pretendía lograr con esta actividad y la importancia que desarrollaran satisfactoriamente lo que se les pedía. Se les brindó un papel de protagonismo animándolos a dibujar utilizando la imaginación y creatividad; frases como “tu trabajo es muy importante”, “esta misión secreta requiere de tu ayuda”, “gracias a tu dibujo podremos encontrar al súper profe”, “vas a dibujar y a colorearlo como tú quieras”. Molina (2018) afirma que cuando se realiza investigación con niños se debe ser lo más transparente posible, de ahí la razón por la cual el niño o la niña debe estar enterado de lo que se hace. En su investigación titulada “Aspectos éticos en la investigación con niños” también especifica que el investigador debe entablar una relación empática y de respeto hacia los niños y niñas, proporcionándole seguridad, no solo a los infantes, sino también a sus familias.

OBSERVACIÓN PARTICIPANTE A PARTIR DE TALLERES LÚDICOS

Por último, también se tuvo como técnica de recolección la observación participante, la cual es definida como “el proceso que faculta a los investigadores a aprender acerca de las actividades de las personas en estudio en el escenario natural a través de la observación y participando en sus actividades” (De Walt & De Walt, 2002; citado por Kawulich, 2005). Dicha observación participante se realizó con la mediación de un instrumento de recolección de información como lo es el taller, en este caso el taller lúdico; el cual es definido como una “estrategia para aprender, enseñar e investigar” (Rodríguez, 2012). Dicha autora también afirma que el taller es idóneo para realizar investigación, dado que permite recolectar, interpretar y sistematizar la información, por lo que lo considera una “estrategia multifuncional”.

La misma autora hace referencia en el taller lúdico como una estrategia que posibilita utilizar expresiones culturales como el juego, la danza, entre otros, manteniendo la participación activa de los protagonistas, integrándolos al taller para solucionar problemas”, o en este caso, para hacer un ejercicio de investigación. (Rodríguez, 2012). Esta estrategia le permite al investigador interactuar en el contexto objeto de estudio; en este caso, con los agentes educativos, a partir de talleres lúdicos, juegos y competencias que son divididos en cuatro sesiones; a su vez, es un escenario propicio para desarrollar entrevistas informales y tomar notas y registros visuales, de audio o ambos.

Los talleres lúdico prácticos buscaron analizar aspectos que, los agentes educativos deben demostrar en su labor docente, tales como el trabajo en equipo, la capacidad de lidiar ante situaciones inesperadas y contextos complejos, la empatía, las habilidades comunicativas, los conocimientos pedagógicos e interdisciplinarios que involucran aspectos de nutrición y hábitos saludables; familias, comunidades y redes, etc., y la pericia para desarrollar ambientes enriquecidos como ludotecas y rincones pedagógicos. Dichos talleres y su estructura se encuentran consignados y especificados en el Anexo F de este trabajo de investigación.

REGISTROS FOTOGRÁFICOS Y VIDEOS

Los videos y las fotografías son instrumentos que permiten recolectar datos de tipo audiovisual y visual respectivamente, por los cuales es posible realizar procesos de análisis, comparación y verificación de información, haciendo una lectura de la realidad. (García, 2010) Es una estrategia de apoyo, dado que a partir de este instrumento se recopilarán aspectos importantes y exactos durante la realización de los grupos focales, el taller lúdico y en la descripción de los dibujos por parte de los niños y niñas, puesto que se tendrá de primera mano las apreciaciones de los intervinientes durante la ejecución del trabajo de campo, apostándole al detalle y a la particularidad, luego esta información será transcrita para la construcción del capítulo de resultados.

3.4 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

En este apartado se especifica el proceso que se llevó a cabo para la validación de los instrumentos. Como primera medida hay que definir cuáles fueron los instrumentos que se validaron:

1. Diseño de los grupos focales con padres de familia, profesionales y auxiliares de servicios generales
2. Diseño de la Intervención pedagógica (Dibujo infantil) con niños y niñas
3. Diseño del taller lúdico con agentes educativos

A continuación, se hará descripción de cada uno de los momentos que se llevaron a cabo para la validación de los instrumentos:

- El primer momento fue la realización de los formatos de solicitud de validación para cada uno de los instrumentos y técnicas diseñadas e implementadas. Este formato está acompañado de la metodología que va a llevar a cabo la implementación de dichos instrumentos, así como una ficha evaluadora del instrumento. Dichos formatos fueron enviados a la directora del proyecto de grado, quien también sirvió como validadora de los instrumentos, dada su idoneidad para realizar este ejercicio. Ver Anexo C.
- Como segundo momento se encuentra la devolución de los formatos por parte de la persona validadora de los instrumentos con las percepciones acerca del mismo, sugerencias de mejora y otros comentarios para realizar los respectivos ajustes, los cuales datan principalmente en aspectos como redacción, coherencia y pertinencia en algunos apartados. Ver Anexo D.
- Como tercer momento se puede apreciar los documentos y los instrumentos con los ajustes requeridos para su posterior implementación. Ver Anexo E (Grupo focal), Anexo F (Intervención pedagógica) y Anexo G (Taller lúdico).

3.5 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

En la siguiente tabla se especificarán las categorías de análisis que se emplearán al momento de hacer el análisis de la información, reflejada en el próximo capítulo. En un primer orden, las categorías iniciales que se construyeron a partir de los aportes teóricos, la formulación del problema y los objetivos.

Tabla 7. Categorías de análisis del trabajo de investigación.

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS		
CATEGORÍA: Atributos profesionales del agente educativo		
SUBCATEGORÍAS		
Actitudinales	Aptitudinales	
CATEGORÍA: Perfil del agente educativo		
SUBCATEGORÍAS		
Competencias	Habilidades y destrezas	Funciones / responsabilidades

4. ANÁLISIS Y RESULTADOS

En este apartado se encontrará reflejado cómo fue ese proceso de extracción y selección de datos, si bien, en el acápite anterior se detalla el paso a paso del trabajo de campo, acá se verá detallada la selección de los datos relevantes, así como el análisis realizado.

Enmarcados en el estudio etnográfico realizado se aplicó como método de análisis la generalización por medio de una lógica inductiva, en otras palabras, se fueron analizando las particularidades de los datos, recogidos desde los niños y las niñas, los padres de familia, los agentes educativos y el equipo interdisciplinar para empezar a bosquejar algunas conclusiones. Así mismo, de manera paralela se siguió el método de contrastación constante, en el que los datos se fueron comparando en dos sentidos: con la teoría (lineamientos ICBF y FCA) y entre los participantes (comunidad educativa) (Martinez, 2006). Realizar el proceso de esta manera permitió ir identificando hallazgos repetitivos y con ello evitar presentarlos de manera reiterada.

Para este análisis se partió de un primer ejercicio de categorización a partir de las categorías: Atributos profesionales del agente educativo y Perfil del agente educativo. Los resultados de este análisis se describen a continuación organizados en cada una de estas categorías.

4.1 ATRIBUTOS PROFESIONALES DEL AGENTE EDUCATIVO

Para empezar este apartado es importante hacer una precisión, y es que, al referir los atributos profesionales del agente educativo, los cuales han sido definidos que pueden ser de carácter actitudinal o aptitudinal, necesariamente se debe hablar de esas acciones que van implícitas y son inherentes a lo que concierne el rol del docente, tales como las competencias, las habilidades y las funciones; es decir, a una competencia se le atribuye su carácter actitudinal o aptitudinal, e inclusive ambos, las habilidades y las funciones por su parte, se enfocan más en lo aptitudinal, aun así, hay habilidades y funciones que también tienen un

enfoque actitudinal; en ese orden de ideas, la manera apropiada para abordar los resultados de este trabajo de investigación es a partir de los objetivos planteados y no de las categorías de análisis, dado que se puede definir las aptitudes y las actitudes como subcategorías macro, y de ellas desprenden las subcategorías micro como las competencias, las habilidades y las funciones.

En el marco teórico de este trabajo se hizo el ejercicio de sustentar estas premisas a partir de las interpretaciones que arrojan las definiciones de cada término, también se llegó como conclusión en ese apartado que probablemente, el ICBF y la FCA pretendan que el agente educativo tenga un perfil profesional más encaminado a la parte actitudinal que lo aptitudinal, ya que, al observar las tablas resumen (Tabla 2. Cuadro comparativo de los atributos aptitudinales según las competencias, habilidades y funciones descritas por el ICBF y la FCA.

y

Tabla 3. Cuadro comparativo de los atributos actitudinales según las competencias, habilidades y funciones descritas por el ICBF y la FCA.) se aprecia mayor información descrita desde las aptitudes que desde las actitudes.

4.2 PERFIL DEL AGENTE EDUCATIVO

Continuando con la idea del texto anterior, y haciendo énfasis en que son inherentes los atributos actitudinales y aptitudinales en el perfil del agente educativo, se procede a definir lo que afirma tanto las entidades que prestan y regulan el servicio (FCA e ICBF), así como la comunidad educativa (niños y niñas, padres de familia, equipo interdisciplinario, personal de apoyo y las mismas maestras)

4.2.1 PERFIL DEL EDUCATIVO SEGÚN EL ROL ESTABLECIDO POR EL ICBF Y LA FCA

A partir de la revisión documental que se realizó a los documentos tanto del ICBF (“Competencias, habilidades y funciones del talento humano”), como de la FCA (Manual descriptivo de cargo, funciones, competencias y responsabilidades), es importante precisar que este ejercicio sirvió como soporte para el marco teórico que comprende el segundo capítulo de esta investigación.

Para recapitular, en la Tabla 2 (Cuadro comparativo de los atributos aptitudinales según las competencias, habilidades y funciones descritas por el ICBF y la FCA), y la Tabla 3 (Cuadro comparativo de los atributos actitudinales según las competencias, habilidades y funciones descritas por el ICBF y la FCA), se cita un resumen donde se puede evidenciar organizadamente los aspectos aptitudinales que expresa el ICBF (al lado izquierdo), deben tener los agentes educativos, versus los aspectos aptitudinales que la FCA (al lado derecho) refiere en su documento, versus los que aplican tanto para el ICBF como para la FCA (en el centro); el mismo ejercicio se hizo con los aspectos actitudinales que se pudieron extraer de ambos documentos.

DESDE LO APTITUDINAL

Teniendo en cuenta las tablas referidas, se puede afirmar que el ICBF desde la parte aptitudinal considera que el agente educativo en sus competencias debe tener la facilidad para trabajar de manera interdisciplinaria con los profesionales psicosociales y de nutrición, ser creativo (a) e innovador (a) para desarrollar procesos pedagógicos.

Por otra parte, la FCA menciona que el agente educativo debe ser competente en aspectos como la comunicación, dado que se toma como un modelo en su rol de educador, debe contribuir con la promoción del autocuidado de los niños, niñas y familias, tener la capacidad de rendir satisfactoriamente en sus quehaceres laborales como en sus proyectos o acciones personales, capacitarse, actualizarse y adquirir nuevos conocimientos para incorporarlos a su trabajo, reflexionando diariamente sobre su práctica pedagógica.

Mientras que el ICBF y la FCA consideran que el agente educativo debe ser competente para diseñar y desarrollar estrategias que brinden soluciones ante situaciones inesperadas y tenga la capacidad de lidiar contextos sociales complejos, debe identificar los aspectos esenciales para el desarrollo integral de la primera infancia con el fin de fortalecer las habilidades de los niños y niñas, así mismo, debe tener conocimientos en la filosofía de la organización, política pública y leyes que promueven los derechos de la primera infancia.

Siguiendo desde la línea de lo aptitudinal, como habilidades, el ICBF establece que el agente educativo debe tener la capacidad de observar a los niños y niñas con el fin de intervenir y enriquecer sus acciones, y como funciones, el agente educativo debe tener compromiso social con la primera infancia, proporcionando educación de calidad.

En conjunto, el ICBF y la FCA establecen como habilidades la capacidad de comprender las necesidades y las diferencias individuales y culturales de los niños y niñas, potenciar el trabajo de los niños, niñas y familias a partir de la promoción de metodologías técnicas y estrategias lúdicas, artísticas, recreativas, artísticas e interactivas que propicien en adecuado desarrollo infantil implementando ambientes enriquecidos y experiencias pedagógicas significativas.

Para cerrar lo aptitudinal, más específicamente desde las funciones, el ICBF plantea que los agentes educativos deben sostener una comunicación permanente con los cuidadores de los niños y niñas, de sus procesos y avances en el desarrollo.

La FCA por su parte, detalla que el agente educativo tiene como funciones la gestión de recursos ante su jefe inmediato que garanticen la adecuada implementación de su práctica pedagógica, debe cumplir con el reglamento que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) establece como el suministro de información veraz sobre el estado de salud, de informar los posibles peligros que se puedan presentar en el sitio de trabajo, participar en las actividades de capacitación de SST, contribuir con el uso eficiente y ahorro de energía y agua, así como el manejo adecuado de las basuras y la promoción al cuidado del medio ambiente, así como participar activamente en las capacitaciones en materia del cuidado del mismo.

Finalmente, tanto el ICBF como la FCA determinan como funciones para los agentes educativos: planear e implementar actividades motivantes ligadas al proyecto pedagógico, en coherencia con las necesidades y el contexto de los niños y niñas, activar las rutas de atención en caso de vulneración de derechos o deficiencias en el desarrollo de los niños y niñas, informar a coordinación, al equipo interdisciplinario y a las familias de las deficiencias detectadas, así como la movilización y gestión ante las entidades pertinentes para restituir y promover la garantía de derechos en los beneficiarios, llevar un registro descriptivo como evidencia de las acciones adelantadas y los logros alcanzados, así como las dificultades y acciones de mejora, detectar y orientar acciones de crianza positiva en las familias con el apoyo de procesos de formación a familias, reflexionar acerca de su experiencia para el fortalecimiento de su quehacer pedagógico, participar en los procesos formativos que van inherentes a la cualificación del talento humano, debe llevar la asistencia diaria y notificar las ausencias concurrentes para adelantar acciones con las familias.

DESDE LO ACTITUDINAL

A partir de la tabla en mención, es posible afirmar que el ICBF establece lo siguiente: el agente educativo debe tener como competencia el compromiso social con la primera infancia y con la calidad de la educación inicial.

La FCA por su parte, detalla que el agente educativo debe tener como competencias actitudinales el interés para comprender las situaciones, sentimientos y derechos propios y de los demás, debe demostrar interés y prestar atención a las inquietudes que surgen en las personas, evidenciando sensibilidad ante los acontecimientos y las ideas plasmadas, también debe valorar de manera objetiva los posibles efectos que representan su posición y la del otro, conservando su postura frente a situaciones que puedan romper la estabilidad en cualquiera de las partes, debe tener la capacidad de compenetrar con el equipo de trabajo para desarrollar una armonía en el grupo, debe mostrar una postura prudente y tolerante frente a las opiniones y

posiciones de los demás, mantener una buena comunicación y una actitud de respeto con los puntos de vista de las demás personas, promoviendo el buen trato.

La FCA, también detalla dentro de sus funciones participar de manera activa a las capacitaciones efectuadas por parte de la empresa en materia del medio ambiente, de modo que pueda aplicar los conocimientos adquiridos en todas sus actividades, en este caso, lo que le da el carácter actitudinal es cuando se refiere a una participación activa por parte del trabajador, lo que difiere a simplemente capacitarse, pero adoptar una posición “pasiva”, por así decirlo; en otras palabras, poner en práctica y divulgar los conocimientos hacen que su participación sea activa. Hay una delgada línea en aspectos que pueden considerarse como actitudes y aptitudes, todo depende de la interpretación que se dé.

Para finalizar, por parte del ICBF y la FCA, como funciones por parte de los agentes educativos, enmarcado desde lo actitudinal, vale destacar: garantizar de forma participativa con los niños y niñas que los ambientes pedagógicos, el buen trato y la atención con amor sea de la más alta calidad.

4.2.2 EXPECTATIVAS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA FRENTE AL AGENTE EDUCATIVO IDEAL

El trabajo de campo que se desarrolló con la comunidad educativa del “CDI Ana María Álvarez Sede A” llevó al diseño y ejecución de una propuesta de intervención pedagógica con los niños y niñas, un grupo focal con los padres de familia, equipo interdisciplinario y manipuladoras de alimentos, y un taller lúdico con las docentes y auxiliares pedagógicas. A continuación, se detallará cuál es la percepción que tiene la comunidad educativa con respecto al docente ideal del CDI AMAA:

PARA LOS NIÑOS Y NIÑAS

Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria vivida en el país, esta propuesta de intervención pedagógica debió ejecutarse desde casa, donde los padres de familia y cuidadores de los niños y niñas fueron quienes dirigieron la actividad. Si bien, los padres de familia daban las instrucciones de lo que debían hacer, eran los niños y niñas quienes de forma libre representaron a partir de un dibujo esos “súper poderes” que, para ellos y ellas, deben tener la maestra o el maestro ideal. A continuación, se evidencia el dibujo de cada niño y niña junto con el comentario o comentarios que refirieron:

Dibujo 1



la niña (4 años 3 meses) dice que los “súper poderes” que tiene la profe son “... los abrazos que le da a los niños”

Dibujo 2



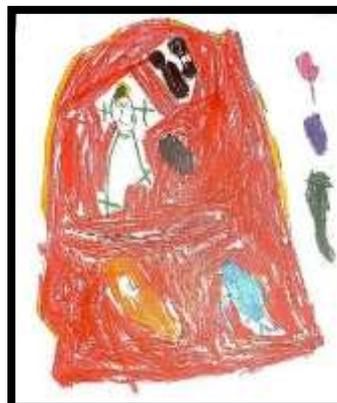
la niña (4 años 7 meses) afirma que le gustaría que su maestra tuviera el “súper poder” de “amar y volar”.

Dibujo 3

Dibujo 4



el niño (3 años 11 meses) representó a la maestra, y partir de este dibujo el niño expresó: “... quiero que sea un arco iris” (la profe), y cuando se le preguntó el por qué, respondió “-porque me parece bonito”.



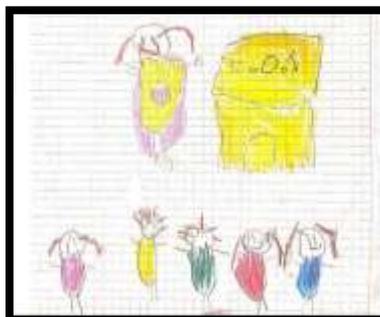
la niña (3 años 4 meses) manifiesta que los “súper poderes” que quiere que su maestra tenga son los siguientes: “una flor para que le dé a todos los niños, un corazón para que ame a los niños y una capa para que pueda volar”.

Dibujo 5



la niña (4 años 6 meses) dice que quiere que su maestra tenga el “súper poder” de ser veloz, “... quiero que mi maestra sea veloz”

Dibujo 6



el niño (4 años 10 meses) afirma que los “súper poderes” que le gustaría que su profe tuviera son los siguientes: “un corazón grande para amar a todos los niños, una capa para volar y una cabeza grande para que sea muy inteligente”.

Dibujo 7



el niño (4 años 11 meses) afirmó que los “súper poderes” que su maestra debe tener son los siguientes: “... que le gustan los animales, ... debe dominar los animales, y debe volar alto”.

Dibujo 8



la niña (4 años 1 mes), al preguntarle cómo le gustaría que sea la profe respondió que “... bonita, que la trate bien, ... quiere que le pinte la cara (pintucaritas)”, comenta que dibujó un charco de lodo “... para saltar con la profe en el charco de lodo”, a su vez, expresó que quiere que la maestra “me (le) enseñe a tocar el tambor”

Dibujo 9



la niña (4 años 1 mes) dibujó a la maestra con el “súper poder” de abrazar, de la alegría y del amor, según lo que la madre expresó el día que se realizó la entrega de raciones para preparar, dado que no hay un registro de video acerca de lo que dijo la niña.

Dibujo 10



la niña (4 años 3 meses) refirió que el “súper poder” que quiere que tenga su profe es el poder de “... amar a todos los niños”.

Dibujo 11

Dibujo 12



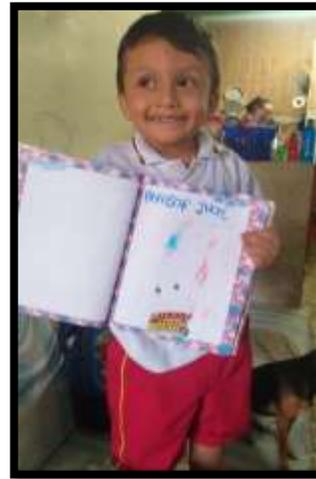
las niñas (4 años 10 meses) dibujaron al maestro y ambas manifestaron que les gustaría “... que el profe las trate bien, que les deje tareas”, luego al preguntarles qué “súper poderes” les gustaría que tuviera el profe respondieron: “... que me cuide y que me salve...” - “y a mi” - “y que vuele” - “y el profesor vive lejos y yo vivo lejos y le vamos a enseñar dónde está mi casa y ya sabe...”

Dibujo 13



el niño (4 años 7 meses) manifestó que quería que su maestro “sea flaco, que tenga poderes y una medalla”

Dibujo 14



la niña (4 años 6 meses) dice: “... quiero que sea un súper héroe (su maestro)”, además, “... quiero que el colegio (CDI) sea grande, lindo... que tenga un saltarín”

el niño (4 años 5 meses) asegura que desea que su maestro tenga como “súper poder” “... que lance fuego por las manos, como Ninja GO (caricatura)”

Teniendo en cuenta las respuestas de los niños y niñas, se puede afirmar que los niños y niñas desean que sus maestras y maestros tengan los siguientes “súper poderes”: el súper poder de los abrazos, de amar, del buen trato, de la inteligencia, que sea bonita o bonito, el súper poder de volar, que sea un arco iris, que arroje fuego por las manos, que le agraden y sepa dominar los animales, de cuidar y salvar, que juegue con ellos, que les den regalos, que les enseñen a tocar instrumentos, y que les dejen tareas.

Si bien, algunas de las respuestas evocan a la imaginación, como el hecho de “volar”, de “ser un arco iris”, o de “arrojar fuego por las manos”, si se toman desde un sentido metafórico se pueden reemplazar por la imaginación, la creatividad, la innovación, dado que, perfectamente, un buen maestro tiene la capacidad de hacer volar a sus estudiantes a partir de la literatura, del arte, el juego, haciendo énfasis en las Actividades rectoras de la Educación Inicial (MEN, 2017) y llevarlos a otros sitios, imaginarse cosas, sucesos, etc.; puede ser un arco iris en el momento que un niño o niña esté triste y su día sea “gris”, por lo que la maestra o maestro con su voz de aliento, la confianza, sus palabras y sus acciones, en un instante pueden hacer salir ese arco iris que los niños y niñas buscan, y que en ocasiones no encuentran en sus hogares, queriendo ser escuchados, expresar lo que sienten y están viviendo, y ni hablar de arrojar fuego por las manos, ya que en un juego de dragones, súper héroes o monstruos, pueden llegar a expulsar por las manos fuego, agua, viento, rayos, o cualquier otra cosa que se puedan imaginar a la hora de jugar.

También se encontraron respuestas más realistas, principalmente hacia las actitudes y que evocan emociones y sentimientos, como el hecho de amar, de abrazar, de querer, del buen trato, del gusto hacia los animales, de cuidar y proteger; pero también desde la parte racional y operativa como la inteligencia, la enseñanza de algo, la realización de actividades que, si se analiza detenidamente, se puede acoplar a los aspectos aptitudinales que el ICBF y la FCA en sus documentos base detallan en sus manuales de cargos y que cobran este sentido.

PARA LOS PADRES Y MADRES DE FAMILIA, EQUIPO INTERDISCIPLINARIO Y SERVICIOS GENERALES

En la ejecución de los tres grupos focales (dos de padres de familia y uno con el equipo interdisciplinario y servicios generales), se aplicaron las mismas preguntas, por lo que a continuación, se realizará un análisis a cada uno de los interrogantes planteados a partir de las respuestas que resultaron significativas y contribuyen al presente trabajo.

Las respuestas dadas por parte de los padres de familia tendrán la nomenclatura PF y se le agregará un número de acuerdo con la ubicación en la cual estuvieron sentados, ej.: Padre de familia 1: (PF1), Padre de Familia 2: (PF2), ... y así sucesivamente hasta llegar al Padre de familia 9: (PF9); mientras que el equipo interdisciplinario y personal de apoyo tendrá la siguiente nomenclatura para sus respuestas: E1, E2, E3, E4 y E5. Así como con los niños, niñas, padres de familia y maestras a continuación, no se detallaron los nombres, con el equipo interdisciplinario tampoco se hará, dado que hay una particularidad y es que solo hay una coordinadora, una nutricionista y una trabajadora psicosocial, así como el personal de apoyo solo hubo participación de dos de ellas, esto con el fin de conservar la tónica de los demás ejercicios al no revelar los nombres. Las respuestas se encuentran consolidadas en el Anexo I, al finalizar el presente texto.

A continuación, se enunciarán las preguntas formuladas durante los grupos focales:

- ¿Qué es un maestro, profesor, docente, agente educativo?, ¿piensa que es lo mismo o en algo difieren?
- ¿Tuvo algún profesor de la infancia o de cualquier otro nivel educativo que recuerde amablemente?, ¿por qué lo recuerda?
- Por el contrario, ¿tuvo algún profesor que no quisiera volver a ver o que considera no fue un buen modelo a seguir?
- ¿Qué es lo más importante, la actitud y la manera de comportarse por parte de un profesor, o el conocimiento que pueda brindar a sus estudiantes? En otras palabras, ¿prefiere a un profesor que sepa mucho, aunque su actitud no sea la mejor, o un profesor que tiene muy buena actitud, pero pocos conocimientos?

- ¿Cómo debe ser el profesor ideal del CDI AMAA y cómo no debería ser? Describa 5 cosas que debería tener ese maestro ideal y 5 cosas que no

A partir de las respuestas anteriores se puede destacar lo siguiente: para la mayoría de los padres de familia es confuso el término de “agentes educativos”, si bien lo remiten a las personas encargadas de velar por la Primera Infancia, se puede afirmar que los padres de familia también son agentes educativos, dado que también transmiten conocimientos, fortalecen habilidades, velan por el cuidado y protección de los niños y niñas y enseñan a partir del ejemplo. También consideran que el término de docente, profesor, maestro hace referencia a niveles más avanzados de formación, tanto de enseñanza como de competencias propias. Haciendo este ejercicio pude notar que los padres de familia quedaron perplejos al escuchar estos términos, dado que nunca los habían cuestionado.

Mientras que, para el equipo interdisciplinar, dado que es un término usado frecuentemente, el “agente educativo” lo refieren a todas las personas que ejercen el principio de corresponsabilidad con los niños y las niñas, como la familia, la sociedad y el Estado. A su vez, refieren que el término de docente, maestro, profesor se puede usar en cualquier nivel educativo, dado que no hay una definición clara para cada uno de los términos, aunque hacen alusión a que el término de “maestro” va relacionado con algún especialista en un tema determinado; pero indudablemente, la comunidad educativa refiere que la palabra universal para referimos a toda persona que se encargue de velar por la educación de los niños, niñas, adolescentes y adultos, indiscutiblemente es “profe”, abreviación de profesor.

Figura 1. Evidencia fotográfica del grupo focal con padres de familia.



Los padres de familia hicieron memoria y recordaron algunos de los docentes que fueron, o que han sido importantes para ellos y ellas, dado que influyeron en sus vidas de manera positiva; en su mayoría los mencionan porque aportaron académicamente a partir de sus conocimientos, lo que les permitió aprender a partir de estrategias pedagógicas y didácticas atractivas, por lo que hubo un aprendizaje significativo, está el caso de una madre de familia que refiere lo siguiente: “en la universidad un

profesor que me está dictando contabilidad; yo era muy mala para la contabilidad, pero él me enseñó y me explico con mucha paciencia y hoy se lo agradezco... él se preocupaba porque esos estudiantes aprendieron... él se esforzó, me dijo vamos a tutorías y el siguiente semestre usted va a ser la mejor de la clase y así fue por él fue que me quedé y terminé mi carrera...”

En otros casos sus recuerdos evocan al buen trato, el afecto y el respeto, a partir de experiencias agradables y situaciones de empatía, quienes a partir de sus muestras de cariño, palabras conmovedoras y de ánimo les permitió forjarse como personas, sacar adelante sus estudios y ser hoy en día las personas que son, teniendo en cuenta que en algunos casos encontraban en sus maestros, un refugio y una ayuda, ya fuese emocional o tangible como un abrazo, unas palabras de ánimo, o inclusive un refrigerio o unos útiles escolares, es así como otra madre de familia de la sede refiere lo siguiente: “estuve en un internado cuando estaba pequeña... iba de segundo primaria, a mí me ayudó mucho económicamente, los cuadernos, los dos uniformes, ella me ayudó; di lo mejor de mí, procuré ser la mejor... siempre agradecida con ella por todo lo que hizo conmigo...”

En el caso del personal de apoyo y el equipo interdisciplinar también evocan sus recuerdos a los maestros y las maestras que influyeron de manera positiva, y la mayoría resalta en ellos el buen trato, la comprensión, el respeto, el carisma y sus conocimientos con los cuales las motivaron

para seguir estudiando y en algunos casos, decidir por cursar la carrera profesional que finalmente estudiaron; también hacen alusión a la vocación que emanan con respecto a la labor de docentes. Particularmente, una de las colaboradoras de la UDS afirmó lo siguiente: *“recuerdo la directora interna, ella siempre con carisma y pasan los años y se puede recordar todas esas épocas... la manera como ella nos hablaba, esa calidez, ese amor maternal... pues como nosotros estamos lejos de nuestras familias y ella pues fue una imagen materna como muy representativa en ese momento tan importante... digo yo porque, pues, en ese momento era así, pero gracias a Dios nos pone personas, así como ella...”*

Como investigador puedo referir que los padres de familia y el personal del CDI que participó en el grupo focal han tenido la fortuna de maestros queridos, que han contribuido de una manera u otra, a mejorar su calidad de vida y bienestar emocional, debido a la carencia en sus hogares de ciertos aspectos que vieron suplidos en los docentes de su infancia y demás etapas educativas de sus vidas; he de ahí que no solo exista un vínculo afectivo hacia ellos, sino que también representan un símbolo o modelo a seguir.

Por otra parte, los padres de familia también hicieron referencia a maestros de quienes, no tienen recuerdos muy gratos y no los consideran un modelo a seguir; de la mayoría de ellos recibieron malos tratos, agresiones físicas, verbales y psicológicas, abuso sexual y amenazas, las cuales no quisieran volver a vivir y mucho menos que sus hijos tengan que pasar por esto. Es así como una madre de familia expresó lo siguiente: *“Bueno, yo de la secundaria escogeré al profesor René de matemáticas, porque delante de mis compañeros me insultó diciéndome que yo no sabía matemáticas, que yo era mala*

en Matemáticas, que yo no iba [Figura 2. Evidencia fotográfica del grupo focal con padres de familia a tener futuro... ;mejor dicho!](#)

Porque además de no ser persona, de no respetar... no sé, eso es ser indolente... cualquier otra cosa, pero nada bueno, por qué lo hizo... no sé por qué, porque yo siempre fui en el salón la niña callada que nunca molestar al salón, entonces tal vez por eso me la montó, pero al ver que yo no era tan callada como él se imaginaba entonces empezó con insultos con malos tratos y le empezó a decir a mis compañeras que no se juntarán conmigo porque yo era una mala influencia...”

Se pudo apreciar un temor por parte de las madres primerizas, las cuales están empezando ese proceso de “preescolarización” con los niños y niñas, dicho temor se alude a las situaciones descritas, y que temen que sus hijos puedan llegar a pasar por estas situaciones; sin embargo, el papel de los padres de familia antiguos fue crucial, dado que transmitieron sus percepciones del servicio indicando el papel positivo que las maestras y maestros del CDI AMAA representan en el desarrollo integral de los niños y niñas.



El equipo interdisciplinar y el personal de apoyo, sus recuerdos también evocan a maestros que fueron artífices de malos tratos hacia ellos y sus compañeros de clase, como el matoneo, las agresiones físicas, verbales y psicológicas, y malas prácticas pedagógicas y didácticas que conllevan a que no se realice un efectivo aprendizaje. Es así como una de las participantes del grupo focal dijo lo siguiente: *“yo recuerdo en primero la profesora Lucy, mi hermano y mi hermana éramos estudiantes de ella pero mientras mi hermana era excelente estudiante yo no lo era, porque yo era muy consentida, y esa señora no hacía sino comparar a mi hermana conmigo, y a mí todas esas palabras y la comparación con mi hermana me hicieron llegar a hacer sentir inferior... ese error lo cometió esa señora conmigo; pues todo se supera pero yo si viví como con ese trauma... siempre decía que las tareas de mi hermana eran más bonitas que las mías...”*

A partir de lo descrito por los intervinientes de los grupos focales, se puede afirmar que los malos tratos, palabras soeces, actitudes déspotas, entre otras acciones, han ocasionado heridas que, hasta la fecha que escribo este capítulo del trabajo, no han sanado, y por el contrario, se aprecia un resentimiento hacia esas personas, evocando rechazo y repudio no solo a los actos, sino también a quienes cometieron dichos hechos, y es entendible que no quieran que sus hijos e hijas

tengan que pasar por ello, de ahí radica en algunos el temor que anteriormente había mencionado.

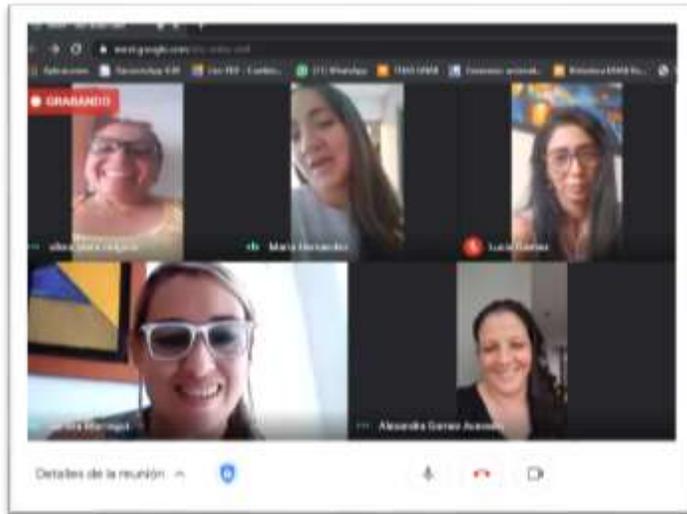
Con respecto a la preferencia que tienen los padres de familia acerca del maestro ideal del CDI AMAA, la mayoría de ellos consideran que debe haber un equilibrio entre las actitudes positivas que pueda tener un maestro o una maestra, mostrándose amable, empático, respetuoso y cordial, y las aptitudes necesarias para poder realizar satisfactoriamente su trabajo como el conocimiento, su capacidad de reacción ante las diversas situaciones que puedan surgir, entre otras habilidades y competencias; es así como una madre de familia expresó las siguientes palabras: *“no es relativo la enseñanza con el carácter del profe; si nos vamos al caso del profesor que les comentaba, la base de su enseñanza no era ser estricto y con él era muy chévere hacer las tareas, se motiva a uno de estudiante hacer las tareas eso me enseñaría más a mí que él ser estricto. Me parece que debe haber un equilibrio, independientemente de la edad, donde los más pequeños hasta los más grandes... que los alumnos puedan confiar en los profesores, que si tengo un problema se lo puedo contar al profesor, pero ahora con la virtualidad se ha creado una relación muy déspota con los profesores, porque ya no hay la forma de uno comunicarse más cercano con ellos. Si yo fuera niña me gustaría un profesor que me animara a aprender...”*

También se escucharon percepciones por parte de una minoría de padres de familia quienes indican que prefieren a un maestro estricto, exigente y malhumorado pero que tenga la capacidad de transmitir conocimientos y saberes; una madre de familia hizo la siguiente apreciación: *“yo prefiero el estricto, yo sé que si hubiese tenido un profesor estricto hubiese rendido más en el colegio, me hubiese ido mejor en las calificaciones...”*

Por parte del equipo interdisciplinar y el personal de apoyo, también consideran en su mayoría un equilibrio entre las actitudes y las aptitudes por parte del maestro, el cual debe entablar una relación armónica donde impere el buen trato y el respeto, y a su vez tenga la capacidad de generar estrategias de enseñanza-aprendizaje asertivas y que genere un conocimiento, es así como una de las participantes manifestaba lo siguiente: *“una persona totalmente integral, y sobre todo, estamos hablando de una persona profesional, docente de primera infancia, tiene que tener una capacidad, un conocimiento muy estructurado frente al cómo enseñar, pues así no le llamen*

enseñar, es un proceso como tal, pero sí están trabajando todos los procesos cognitivos del niño... es una etapa muy importante de los niños y las niñas, dado que están despertando todos los procesos y también debe ser un ser humano con las habilidades sociales... y tiene que ser una persona con un perfil muy humano...”

Figura 3. Evidencia fotográfica del grupo focal realizado con el equipo interdisciplinar y personal de apoyo.



Por el contrario, se pudo percibir una minoría que afirma, considera más importante las actitudes en un maestro, ya que, si bien, puede que conocimientos no aporte a sus estudiantes, sí les va a transmitir el buen ejemplo, el buen trato, valores, y para su percepción, un comportamiento intachable es más importante que cualquier otra cosa; palabras textuales, una de las participantes del grupo focal dijo lo siguiente: *“yo pensaría e inclinaría la balanza con el profesor con una buena actitud, porque yo pienso que un profesor si tiene una*

actitud afectiva, una actitud de cariño y alegría, yo pienso que el poco conocimiento que pueda tener su profesor le puede llegar a transmitir esos niños un conocimiento más, creo yo, para su vida... pienso yo, por su manera de actuar, de decirle las cosas, de explicar las cosas... pienso yo, esa es mi opinión; porque, pues, una persona con muchos conocimientos, pero si no le sabe llegar a los estudiantes, de nada sirve o aprendo por el momento y ya se me olvida, mientras alguien que me enseñe a mí con cariño con afecto siempre va a permanecer en mi vida...”

A partir de lo mencionado anteriormente, puedo afirmar que las respuestas dadas por padres de familia y equipo interdisciplinar conducen a que, añoran que los niños y niñas puedan aspirar a todo lo contrario, cuando su experiencia no fue satisfactoria, es decir, quienes respondieron que en su etapa escolar tuvieron maestros muy estrictos con una gran carga de tareas, trabajos y

demás obligaciones, consideran que es mejor un maestro más dócil, con metodologías flexibles y abierto a escuchar sugerencias en las clases; mientras que quienes tuvieron maestros despreocupados y relajados, consideran que lo mejor es un profesor psicorrígido y exigente que no los deje “ni respirar” como coloquialmente se dice; también se aprecia el caso de quienes sí tuvieron experiencias positivas y esperan ver reflejada esa misma imagen en los maestros del CDI AMAA.

Para cerrar este apartado, tanto padres de familia como equipo interdisciplinar y personal de apoyo afirmaron que el docente ideal del CDI AMAA debe ser tolerante, sensible, responsable, inteligente, debe tener vocación por su profesión, no debe discriminar ni juzgar a nadie, debe tener humildad, paciencia, actitud de servicio, sentido de pertenencia por la institución, lealtad, proactivo, atento al detalle, colaborador, carismático, de buen genio, debe ser equitativo, amoroso, respetuoso, que maneje un vocabulario adecuado, que trabaje en equipo, que siga las directrices de su jefe inmediato.

Si bien, las respuestas fueron variadas, hay predominancia en afirmar que es importante un equilibrio entre los aspectos actitudinales y los aptitudinales, es decir, un agente educativo debe tener los conocimientos y las herramientas necesarias para impartir educación, pero esto se debe compenetrar con el buen ejemplo, las buenas acciones y la afectividad, que para la Primera Infancia es de suma importancia. Fue enriquecedor este ejercicio porque me permitió distinguir distintas perspectivas que refirieron los padres de familia y el personal de la UDS; los padres de familia que consideraron como mejor opción un maestro estricto corresponde a aquellos que en su infancia tuvieron maestros permisivos que no les exigían lo suficiente y expresan, hay vacíos en conocimientos que no recibieron durante su época de estudio.

Por otro lado, los padres de familia y el personal de la UDS que manifestaron preferirían un maestro cariñoso son aquellos que expresaron, en su infancia no recibieron demostraciones de afecto por parte de sus docentes; en otras palabras, la carencia hace suponer que es la mejor opción, dado que no conocen esa otra perspectiva. Mientras que los que refieren un equilibrio es porque tuvieron maestros estrictos y al mismo tiempo demostraban afecto. Se aprecia cómo existen diferencias frente a las apreciaciones que los padres tienen sobre cómo deben ser los

maestros, esto producto de sus propias vivencias. Llama la atención cómo los padres que tuvieron maestros de extremos (muy cariñosos o muy estrictos) prefieren para sus hijos un polo opuesto.

Otro aspecto que puedo evidenciar es que, para la mayoría de los padres, lo conceptual no es tan relevante. El buen ejemplo o el “aprendizaje para la vida” es lo que debe primar, como las buenas acciones, el buen trato, los hábitos, etc. De igual manera, el personal de apoyo considera que los conocimientos se aprenden mejor cuando de por medio hay una buena comunicación y prima el respeto con los docentes.

PARA LOS PARES

La realización del taller lúdico compuesto por cuatro momentos, el cual se realizó de manera presencial y atendiendo los protocolos de bioseguridad, tuvo la participación activa de cada una de las participantes las cuales, al final del ejercicio, manifestaron su agradecimiento dado que les permitió reflexionar en los aspectos que se tuvieron en cuenta del taller como el trabajo en equipo, la comunicación, la empatía, entre otros. A partir de la observación se procedió a tomar en consideración algunas apreciaciones a partir de la ejecución de la actividad.

Previo a la ejecución del taller se hizo la designación de los grupos por medio de pelotas, dependiendo del color que sacaran les correspondía unirse en equipos, se conformaron dos grupos de cuatro integrantes en cada uno para dar inicio a la actividad.

Figura 4. Evidencias fotográficas "Circuito de carreras".



En el primer momento del taller (Circuito de carreras) se pudo evidenciar que las maestras, en su afán de ganar, se apresuraron y gastaron gran parte de sus fuerzas en el traslado del primer globo con agua, al verse mermada la energía procuraron seguir adelante caminando a pasos largos; en uno de los grupos se intercambiaron posiciones y la maestra más joven pasó a tirar la marcha mientras las demás la seguían. El diálogo entre ellas era constante, pero a algunas les afectó y les dio el famoso "dolor de bazo", por lo que tuvieron que disminuir aún más la velocidad de marcha. Para

el traslado del tercer y último globo volvieron a apresurar la marcha para dar el último impulso y en el caso del equipo que iba rezagado intentar alcanzar al contrincante, pero en ese momento el equipo que iba liderando también se apresuró y mantuvieron esa ventaja para lograr el primer punto.

En el segundo ejercicio del taller (Adivina la palabra) se pudo observar la creatividad para intentar que su equipo adivinara cuál era la palabra que estaba interpretando, ya fuese de manera verbal, por medio de dibujos o por mímicas. El juego estuvo muy entretenido y las participantes no paraban de reír; sin embargo, debido a la presión del tiempo, en varias ocasiones no pudieron transmitir efectivamente la palabra y el punto quedaba desechado, en otras ocasiones no fue clara la idea transmitida, por lo que era complicado que el equipo adivinara. Al final de este juego el equipo ganador fue el equipo derrotado en el primer concurso.

Figura 5. Evidencias fotográficas "Adivina la palabra"



Para el tercer ejercicio (Concurso de conocimientos) las participantes debían recurrir a la memoria, tratando de recordar los temas vistos en las capacitaciones por parte de Salud y nutrición, de la parte Psicosocial y de Pedagogía. Preguntas relacionadas con las rutas de atención ante la vulneración de derechos en los niños y niñas, siglas utilizadas en el lenguaje de la Educación Inicial para el programa “De cero a siempre” como la UDS, la EAS, el nombre técnico de la conocida “Bienestarina”, las enfermedades inmunoprevenibles, etc. Se notó dificultad para

Figura 6. Evidencias fotográficas "Concurso de conocimientos"



responder en la gran mayoría de las preguntas que, puede ser que sepan la respuesta, pero en un ejercicio bajo presión donde el tiempo es el limitante, se bloquean y no saben responder satisfactoriamente; inclusive, es peculiar el hecho que las participantes que no les correspondía el turno en ese momento sabían la respuesta, sea de su equipo o del contrario, se vio la intención de responder a esas preguntas; así como hubo preguntas que quedaron en blanco y no sabían de qué se trataba, lo que se considera preocupante, dado que es una

obligación conocer los diversos temas que giran en torno a la Educación Inicial, teniendo en cuenta que hace parte de las competencias propias de un agente educativo. Y me adelanto al siguiente capítulo para precisar que a partir de este hallazgo surge la necesidad de generar conciencia en los agentes educativos para que se cualifiquen y se formen para que brinden un servicio adecuado según las exigencias requeridas por el ICBF y la FCA.

Y el cuarto ejercicio (Construye un rincón pedagógico) se puede definir que fue la sesión más familiar que tuvieron las docentes, dado que en su propuesta de intervención para la atención remota deben desarrollar ambientes enriquecidos en sus hogares con el fin de transmitirles las actividades propuestas durante cada semana a los niños y niñas. Los equipos tuvieron la autonomía de elegir los contenidos que debían preparar, así como los materiales y las estrategias metodológicas para implementar; si bien, tuvieron una hora para preparar esa propuesta de intervención, no ocuparon todo ese tiempo y en 50 minutos dieron a conocer la propuesta. Las

maestras sirvieron también de estudiantes, dependiendo del rol que ameritara, y a su vez, todas se dividieron sus responsabilidades y presentaron la estrategia.

Mientras un grupo enfocó su propuesta de intervención en el valor del compartir, el otro lo hizo con las emociones; cada grupo implementó los pilares de la Educación Inicial en su intervención y sus estrategias fueron variadas de acuerdo a la necesidad. Se hizo el ejercicio de retroalimentar cada propuesta, donde se rescataron aspectos como la importancia de mantener el dominio de grupo, de intervenir en caso tal, sea necesario, a niños o niñas que presenten dificultades o

Figura 7. Evidencias fotográficas "Construye un rincón pedagógico"



sean un obstáculo para llevar satisfactoriamente la actividad, verificar la calidad y la pertinencia de los materiales que se van a utilizar, procurar que las instrucciones sean claras y precisas, y verificar que los recursos que se van a utilizar sean de calidad.

Para dar cierre a la sesión con pares, se procedió a realizar un círculo y se les formularon preguntas a las maestras; cada una dio su punto de vista y reflexionó acerca de lo que se preguntó. Las respuestas de cada maestra están enumeradas con la siguiente nomenclatura: Maestra 1 (M1), Maestra 2 (M2) ... y de esta manera hasta llegar a la Maestra 8 (M8); a continuación, se enunciarán las preguntas formuladas con las intervenciones por parte de las maestras y en el Anexo J se encuentran las respuestas dadas por las docentes.

- ¿Para ustedes es importante el trabajo en equipo? ¿Por qué?
- ¿Qué es para ustedes la empatía, y en qué momento han experimentado empatía?
- ¿Qué aspectos se deben tener en cuenta para una eficiente comunicación?

- ¿Cómo toman las situaciones imprevisibles o inesperadas en su profesión o labor?
- ¿Son importantes los conocimientos para su profesión?

Figura 8. Evidencias fotográficas espacio de reflexión taller lúdico con agentes educativas



A partir de lo anterior, se puede afirmar que, para las maestras es muy importante el trabajo en equipo, dado que les permite equilibrar responsabilidades, se evitan las sobrecargas laborales, a su vez, permite crear unión y un vínculo más cercano entre compañeras de trabajo. Afirman que, para que se dé un eficiente trabajo en equipo debe imperar el respeto y la tolerancia hacia las opiniones y decisiones de los

demás; es así como una de las maestras complementa con la siguiente afirmación: *“también el ambiente laboral es importante... la unión en equipo nos permite sacar buenos resultados, trabajar satisfactoriamente...”*

Según Covey (2003), el trabajo en equipo “es la capacidad de un grupo de personas para realizar actividades conjuntamente en armonía a fin de alcanzar una serie de objetivos comunes”. Un aspecto importante que pude observar durante los ejercicios fue que, paralelo al trabajo en equipo se vio un ejercicio de liderazgo en algunas de las compañeras que no se vio forzado, sino por el contrario, se apreció una armonía que permitió engranar y realizar satisfactoriamente las tareas; fueron dos perspectivas, una figura un poco más severa donde les exigía a las compañeras dar todo de sí para alcanzar el objetivo, y otra figura de carácter flexible que motivó de una manera más dócil para continuar, y en ambos casos funcionó. Una ventaja es que, muchas de ellas llevan más de tres o cuatro años trabajando juntas, por lo que esas maneras de proceder fueron acertadas, y en el caso de las compañeras que no llevan ni siquiera el año se pudo observar cómo se complementaron y compenetraron, entendiendo el propósito de la actividad.

Por otra parte, también consideran que la empatía refleja ese compañerismo que hay entre ellas, dado que el hecho de ponerse en el lugar del otro en situaciones inesperadas y la colaboración hace que se reafirmen esos lazos de compañerismo, así como sucede con el trabajo en equipo. Esta sensación también la perciben con los niños, niñas y padres de familia ante situaciones o sucesos que ellos cuentan y traen a la institución o narran vía telefónica (como se ve actualmente), y que en muchas ocasiones buscan a las maestras pidiendo ayuda o solicitando consejos para poder suplir esa necesidad, ya sea de desahogo, de consuelo o de otros tipos de apoyo; una de las docentes expresa el siguiente comentario: *“Hemos sentido empatía por ejemplo cuando la jefe regaña a alguien y uno se coloca en los zapatos de ese compañero, si bien, puede que tenga la razón la jefe, esa persona pudo haber evitado ese regaño si hubiese preguntado...”*

En lo que he podido percibir en mi rol de investigador es que, la empatía la suelen confundir con la lástima, el pesar, y en la mayoría de veces lo encaminan hacia una respuesta de solidaridad posterior a una situación negativa, como lo mencionaban, después de un regaño, o de escuchar un hecho lamentable; Chauvie (2015), describe la empatía como una habilidad cognitiva y emocional en la cual, identifica una pena o un pesar y se pone en su posición. Pero, a modo personal, considero que la empatía la deberíamos reflejar también en los momentos o situaciones positivas, como por ejemplo, al alegrarnos porque alguien nos cuenta un logro o una meta personal, o porque se le cumplió un sueño que parecía inalcanzable, entre otras situaciones; ahí también considero que hay empatía.

Continuando con el ejercicio realizado con las maestras, con respecto a la comunicación, manifiestan que es importante ser sinceros con los compañeros de trabajo, las opiniones o sugerencias que puedan surgir deben decirse directamente y no generar los famosos “chismes”, esto también favorece el buen ambiente laboral. La comunicación no solo se limita a lo verbal, a partir de un gesto también se da un mensaje, así como por medio de una representación gráfica, por lo que surge la necesidad de ser claros, concisos y precisos al momento de transmitir un mensaje; el lenguaje corporal y facial, el tono de la voz y el vocabulario también influye a la hora de la comunicación, por lo que debe haber una articulación entre ellos con el fin de evitar malos entendidos y la información a transmitir sea verídica. *“en ocasiones es frustrante cuando no nos damos a entender, cuando nuestra comunicación no es la más acertada...”*, manifiesta una de las agentes educativas. Otra maestra hace alusión a su tono de voz y refiere lo siguiente: *“a veces mi*

tono de voz lo malinterpretan y piensan que estoy regañando o que soy grosera, pero de mí, malas palabras no van a escuchar, he procurado tratar de pensar lo que voy a hablar y le pido mucho a Dios para que me ayude... es importante tomar las sugerencias que nos dan los compañeros con respeto...”

A modo personal, y como investigador no solo durante estos dos años que llevo escribiendo este proyecto de investigación, sino durante toda mi etapa escolar incluyendo Transición hasta el posgrado estoy cursando, puedo afirmar que el lenguaje no verbal tiende a ser más contundente que cualquier frase o expresión; con una simple subida de ceja, un gesto serio y una mirada penetrante es capaz de decir más cosas que la articulación fonética de una oración. Y es que la comunicación es una pieza fundamental para la formación no solo profesional por la transmisión de conocimientos, sino también para la vida; a mí nunca se me va a olvidar una frase que me dijo una profe: “No diga “voy a hacer una vuelta”, diga “voy a hacer una diligencia”, las vueltas las hacen los delincuentes”. Y me marcó tanto esa expresión que hasta el son de hoy procuro corregir a quienes dicen esa expresión, y con este ejemplo quiero dar a entender que la comunicación es tan compleja porque se debe condicionar a un contexto determinado, se debe implementar un vocabulario adecuado, y se debe conjugar con una adecuada postura corporal y una expresión facial idónea.

A lo largo de sus trayectorias profesionales, las maestras han pasado por momentos inesperados, por lo que sus reacciones han sido variadas, dependiendo de la situación y de la misma persona; mientras algunas manifestaron que cuando han pasado por situaciones fortuitas se toman el tiempo para meditar y reflexionar cómo actuar de manera apropiada, otras tienden a reaccionar por impulso y hacen lo primero que se les ocurra, con tal de dar solución al suceso. Manifiestan que recurren a las compañeras para apoyarse y dar respuesta a la situación de manera eficiente, dado que algunas tienen mayores capacidades y aptitudes en ciertos aspectos. “Cuando hay una situación inesperada procuro mantener la calma, de esta manera saber cómo actuar y si es necesario activar las rutas de atención, tener la tranquilidad para poder actuar, si nos desesperamos los niños también porque les transmitimos esas emociones...” comentó una de las agentes educativas.

Según Vidal (2020), las situaciones inesperadas conllevan a respuestas espontáneas en la mayoría de ocasiones, producto de experiencias previas similares; y es que no estamos exentos a tener que afrontar situaciones especiales o hechos fortuitos, por ejemplo, la pandemia por COVID-19 que hemos estado sobrellevando por casi 18 meses y que de una manera u otra ha afectado a toda la población mundial, esta ha sido una clara enseñanza que debemos amoldarnos a las circunstancias, aprender nuevas cosas, realizar las actividades de una manera distinta; es por eso que, con el fin de suplir la necesidad de seguir prestando la atención a los niños y niñas del programa, se comenzó a implementar la atención remota desde casa por medio de acompañamientos telefónicos y dispositivos electrónicos, una experiencia totalmente nueva para la comunidad educativa, no solo del CDI AMAA, sino de todos los programas de atención a primera infancia del país, por lo que, para terminar este párrafo quiero concluir con que debemos tener la sabiduría y fortaleza necesaria para saber tomar las mejores decisiones, tanto por el bien personal como el colectivo, y que tomar acciones oportunas puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso.

Por último, refieren que los conocimientos son esenciales para el buen ejercicio de la profesión docente al momento de implementar las intervenciones pedagógicas, para desarrollar metodologías apropiadas a las necesidades de los niños y niñas, para intervenir ante situaciones habituales de la profesión como la activación de rutas o una visita de interventoría, para dar respuesta a preguntas inesperadas por parte de los niños y niñas, como se enunciaba en el párrafo anterior; inclusive a nivel personal, son importantes los conocimientos para poder ayudar a los hijos en las tareas, o simplemente, por cultura general. Una de las profes comenta: *“coincido con mis compañeras, debemos aprender, saber cosas, investigar, buscar en internet, en fin... y aprovechar que ahorita es más fácil, uno lo busca por el computador o por el celular y la información ahí está, pero antes que tocaba ir a la biblioteca y buscar los libros que necesitáramos para consultar...”*

Indiscutiblemente los conocimientos son un ingrediente especial para nuestra esencia como seres humanos y hacen parte de nuestro diario vivir, según Pérez (2008), los conocimientos se adquieren a partir de los sentidos, y esta influencia con el exterior ocasiona que se generen pensamientos que conllevan a un saber; y es que los conocimientos contribuyen a fortalecer diversos aspectos de nuestra vida; aprender una receta, una palabra en otro idioma o inclusive

en el nuestro, un procedimiento, una técnica para realizar una manualidad, etc., nos posibilita a construir conocimiento, y vemos cómo constantemente el mundo va evolucionando y se aprecian cambios a los cuales nos debemos adecuar, ya sea de manera positiva o negativa, pero al fin y al cabo, cambios. Por ende, resulta indispensable seguir enriqueciéndonos de saberes, de habilidades, pero lo más significativo de aprender es poder enseñar, poder transmitir conocimientos, y que, al fin y al cabo, es nuestra obligación, nuestro deber, nuestra labor con nuestros niños y niñas.

4.2.3 CONTRASTE ENTRE EL ICBF, FCA Y LA COMUNIDAD EDUCATIVA ACERCA DEL AGENTE EDUCATIVO IDEAL PARA EL CDI AMAA

Desde el campo aptitudinal, todos los agentes involucrados consideran que la búsqueda de nueva información y la adquisición de nuevos conocimientos, la promoción de metodologías lúdicas, creativas, artísticas e interactivas, así como el diseño y ejecución de actividades pedagógicas motivantes, implementando recursos pertinentes y usando escenografías adecuadas deben ser algunos de los aspectos que debe tener el agente educativo ideal del CDI AMAA.

Por otra parte, tanto el ICBF como la FCA, las agentes educativas, los padres de familia y los niños afirman que el agente educativo ideal debe identificar y potenciar habilidades, conocimientos y demás aspectos que contribuyan con el adecuado desarrollo infantil. Mientras que, para el ICBF, la FCA, los padres de familia, el equipo interdisciplinario y agentes educativas del CDI AMAA manifiestan que el agente educativo ideal debe saber actuar ante situaciones inesperadas, así como en contextos de tipo complejo.

Además, el ICBF, la FCA, el equipo interdisciplinario y los padres de familia consideran que el agente educativo ideal debe comprender las necesidades y diferencias que hay entre los niños y niñas, así como la comunicación adecuada, ya sea de manera verbal o escrita. Para el ICBF, la FCA y el

equipo interdisciplinar el agente educativo ideal debe conocer y ayudar a construir la Ruta de Atención Integral con el fin de identificar y mitigar las vulneraciones en los derechos de los niños y niñas.

El trabajo en equipo de una manera armónica y la capacidad de interpretar situaciones, opiniones, problemas, etc., son aspectos que debe tener el agente educativo ideal del CDI AMAA según la FCA, el equipo interdisciplinario y las mismas agentes educativas, asimismo, para el ICBF y las propias agentes educativas, debe tener la facilidad para el trabajo interdisciplinario y transversal. También, la creatividad e innovación en los procesos pedagógicos, así como sostener comunicación permanente con los cuidadores de los niños y niñas acerca de sus procesos en el desarrollo son otras de las características que debe tener el agente educativo ideal en el CDI AMAA según el ICBF y los padres de familia. Para el equipo interdisciplinario y la FCA, consideran que el agente educativo ideal debe participar activamente de las capacitaciones para fortalecer su perfil interdisciplinar.

Por otro lado, para el ICBF y la FCA el agente educativo ideal debe tener conocimiento de la filosofía de la organización, la Ley de infancia y adolescencia, los lineamientos y estándares del ICBF, así como potenciar el trabajo con los niños y niñas, llevar un registro descriptivo como evidencia de las acciones adelantadas y los logros alcanzados por competencias, indicando cómo se han desarrollado niño a niño, para explorar y potenciar dichas habilidades desde el proyecto pedagógico implementado, detectar y orientar acciones educativas de las familias en la crianza y cuidado de los niños y niñas tanto en el hogar como en su entorno social inmediato, acompañando el proceso de formación a familias, así como las estrategias definidas para la caracterización de los beneficiarios, llevar la asistencia diaria y notificar las ausencias concurrentes para adelantar las respectivas acciones con las familias, y realizar retroalimentación de su experiencia para el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la participación y disposición de procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano.

Por último, únicamente para la FCA, el agente educativo ideal debe gestionar ante su jefe inmediato los recursos que garanticen la adecuada implementación de la modalidad y el desarrollo de los encuentros educativos, cumplir a cabalidad con el reglamento interno de



EL AGENTE EDUCATIVO IDEAL PARA EL CDI “ANA MARÍA ÁLVAREZ SEDE A” DEL MUNICIPIO DE GIRÓN

trabajo y el reglamento de higiene y seguridad, promoviendo el cuidado integral de su salud, suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, informar a la EAS acerca de los peligros y riesgos latentes en el sitio de trabajo, participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST, adoptar y cumplir las medidas determinadas en el Sistema de Gestión Ambiental, la legislación y la normatividad ambiental, y contribuir con el uso eficiente y ahorro de energía, agua y el adecuado manejo en la disposición de los residuos sólidos.

En la figura a continuación se grafica la visión del agente educativo según el ICBF, la FCA y la comunidad educativa desde las aptitudes:

Tabla 8. Visión del agente educativo según la comunidad educativa, el ICBF y la FCA desde las aptitudes.

PERFIL DEL AGENTE EDUCATIVO DESDE SUS APTITUDES		VISIÓN DEL AGENTE EDUCATIVO SEGÚN					
		ICBF	FCA	Pares	P.flia	EI	Niñ@s
COMPETENCIAS	Facilidad para el trabajo interdisciplinario.	✓	✗	✓	✗	✗	✗
	Creatividad e innovación en procesos pedagógicos.	✓	✗	✗	✓	✗	✗
	Tener conocimiento de la filosofía de la organización, política pública para la primera infancia, la Ley de infancia y adolescencia, los lineamientos y estándares del ICBF.	✓	✓	✗	✗	✗	✗
	Identificar aspectos específicos para desarrollar y potenciar en la comunidad educativa, asignando tareas que fortalezcan y alienten sus habilidades a través del conocimiento y experiencia del contexto a través de metodologías y técnicas artísticas recreativas, lúdicas y campañas ambientales que proporcionen el adecuado desarrollo infantil.	✓	✓	✓	✓	✗	✓
	Diseñar, liderar y/o desarrollar estrategias de soluciones de servicio ante situaciones inesperadas y contextos sociales complejos, para el logro de un objetivo común y que trascienden su marco de competencia.	✓	✓	✓	✓	✓	✗
	Promocionar y alentar la comunicación clara y precisa, actuando como modelo del rol en su área.	✓	✓	✗	✓	✓	✗
	Lograr la comprensión y compromiso grupal, promoviendo el trabajo en equipo y demuestra superioridad para distinguir, interpretar y expresar los hechos, problemas y opiniones.	✗	✓	✓	✗	✓	✗
	Contribuir con el autocuidado tanto en las familias como en los niños, niñas y en mí mismo, participando y promoviendo capacitaciones que incitan a ese fin.	✗	✓	✗	✗	✗	✗
	Capaz de atender en paralelo diversos proyectos y/o acciones personales y de su equipo de trabajo.	✗	✓	✗	✗	✗	✗
	Buscar nueva información o adquirir conocimientos para incorporarlos a su trabajo y haciendo un ejercicio de reflexión de los éxitos y fracasos que lo ayuden a mejorar y evitar errores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Tener un dominio básico de Word, Excel, PowerPoint, herramientas de internet y de comunicación virtual.	✗	✓	✗	✗	✗	✗

	Como formación académica, debe ser un profesional o técnico en carreras afines a la Primera Infancia, o en su defecto, normalista.	✗	✓	✗	✗	✗	✗
	Con uno a dos años de experiencia directa en trabajo pedagógico con beneficiarios directos.	✗	✓	✗	✗	✗	✗
HABILIDADES Y DESTREZAS	Capacidad de observación de los niños, de acompañar e intervenir para enriquecer las acciones de las niñas y de los niños.	✓	✗	✗	✗	✗	✗
	Comprender necesidades y diferencias individuales y culturales de los niños. Expresarse claramente de forma escrita y verbal.	✓	✓	✗	✓	✓	✗
	Animar la organización comunitaria.	✓	✓	✗	✗	✗	✗
	Potenciar el trabajo con los niños, niñas y las familias.	✓	✓	✗	✗	✗	✗
	Promover metodologías, técnicas y estrategias recreativas, lúdicas, artísticas e interactivas que propicien el adecuado desarrollo infantil a partir de ambientes enriquecidos y experiencias pedagógicas significativas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
FUNCIONES O RESPONSABILIDADES	Sostener comunicación permanente con los padres, madres o adultos responsables de los niños y niñas con el fin de identificar las situaciones favorables al desarrollo.	✓	✗	✗	✓	✗	✗
	Planear e implementar actividades motivantes ligadas al proyecto pedagógico, así como los recursos de apoyo para el desarrollo de las acciones pedagógicas en coherencia con las características y derechos del desarrollo de los beneficiarios directos y el contexto, en procura de un acompañamiento pertinente y eficaz.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Conocer y participar en la construcción de la Ruta Integral de Atención con el objeto de poder identificar las deficiencias o vulneraciones en el desarrollo de los niños y así poder servir de notificadores a la coordinación, al equipo profesional ya las mismas familias sobre las deficiencias detectadas, así como la movilización y articulación de recursos de las familias, y comunidades para restituir y promover la garantía de los derechos de los beneficiarios directos.	✓	✓	✗	✗	✓	✗
	Llevar un registro descriptivo como evidencia de las acciones adelantadas y los logros alcanzados por competencias, indicando cómo se han desarrollado niño a niño, para explorar y potencializar dichas habilidades desde el proyecto pedagógico implementado.	✓	✓	✗	✗	✗	✗

<p>Detecta y orienta las acciones educativas de las familias en la crianza y cuidado de los beneficiarios directos en las condiciones de su hogar y de su entorno social inmediato, acompañando el proceso de formación de acuerdo al plan de formación de familias, así como las estrategias definidas para la caracterización de los beneficiarios directos y acciones adelantadas con las familias.</p>	✓	✓	✗	✗	✗	✗
<p>Retroalimentación desde su experiencia para el fortalecimiento del quehacer pedagógico y la visibilización de experiencias exitosas de las maestras, así como la disposición y participación en los procesos formativos inherentes a la cualificación del talento humano.</p>	✓	✓	✗	✗	✗	✗
<p>Llevar la asistencia diaria y notificar las ausencias concurrentes para adelantar las respectivas acciones con las familias.</p>	✓	✓	✗	✗	✗	✗
<p>Gestiona ante su jefe inmediato los recursos que garanticen la adecuada implementación de la modalidad y el desarrollo de los encuentros educativos.</p>	✗	✓	✗	✗	✗	✗
<p>Cumplir a cabalidad con el reglamento interno de trabajo y el reglamento de higiene y seguridad industrial, promoviendo el cuidado integral de su salud</p>	✗	✓	✗	✗	✗	✗
<p>Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.</p>	✗	✓	✗	✗	✗	✗
<p>Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en el sitio de trabajo.</p>	✗	✓	✗	✗	✗	✗
<p>Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.</p>	✗	✓	✗	✗	✗	✗
<p>Adoptar y cumplir las medidas determinadas en el SGA (Sistema de Gestión Ambiental), legislación y normatividad ambiental aplicable a los procesos desarrollados por la organización, promoviendo la mitigación del impacto ambiental en la organización y en las partes interesadas.</p>	✗	✓	✗	✗	✗	✗
<p>Participar activamente en capacitaciones efectuadas por parte de la empresa en materia de medio ambiente, de modo que pueda aplicar los conocimientos adquiridos en todas sus actividades.</p>	✗	✓	✗	✗	✓	✗
<p>Contribuir con el uso eficiente y ahorro de energía y agua, al igual que con el manejo adecuado y disposición de los residuos sólidos.</p>	✗	✓	✗	✗	✗	✗

Desde el campo actitudinal, todos los agentes involucrados consideran que el agente educativo ideal para el CDI AMAA debe garantizar de forma participativa con los beneficiarios que los ambientes pedagógicos, el buen trato y la atención con amor sea de la más alta calidad. Mientras que, para la FCA, los padres de familia, los niños y niñas, el equipo interdisciplinar y las mismas agentes educativas afirman que el agente educativo ideal debe mantener una buena comunicación y una actitud de respeto con los puntos de vista de las demás personas, e incluso con los padres de familia, promoviendo el buen trato.

Por otra parte, para el ICBF, los padres de familia y los niños y niñas, el agente educativo ideal debe ser creativo e innovador en los procesos pedagógicos. Para la FCA, los padres de familia y los niños y niñas, el agente educativo ideal también debe demostrar interés y prestar atención a las inquietudes que surgen en las personas, evidenciando sensibilidad ante los acontecimientos y las ideas plasmadas.

El compromiso social con la primera infancia y con la calidad de la Educación Inicial es otro de los aspectos que debe tener el agente educativo ideal para el CDI AMAA, según el ICBF, los padres de familia, el equipo interdisciplinario y las mismas agentes educativas. También, para la FCA, los padres de familia, el equipo interdisciplinar y los niños y niñas, el agente educativo ideal del CDI AMMA debe poseer permanentemente un interés genuino para comprender las situaciones, sentimientos, derechos propios y de los demás.

Y finalmente, únicamente para la FCA, el agente educativo ideal del CDI AMAA debe valorar lo más objetivamente posible los efectos que representan su posición y la del otro, conservando su postura frente a situaciones que puedan romper la estabilidad en cualquiera de las partes, y participar activamente en capacitaciones por parte de la empresa, de modo que pueda aplicar los conocimientos adquiridos en todas sus actividades. En la tabla a continuación, se evidencia graficada la visión del agente educativo según el ICBF, la FCA y la comunidad educativa desde las actitudes:

Tabla 9. Visión del agente educativo según la comunidad educativa, el ICBF y la FCA desde las actitudes.

PERFIL DEL AGENTE EDUCATIVO DESDE SUS ACTITUDES		VISIÓN DEL AGENTE EDUCATIVO SEGÚN					
		ICBF	FCA	Pares	P.filia	EI	Niñ@s
COMPETENCIAS	Compromiso social, con la primera infancia y con la calidad de la educación inicial.	✓	✗	✓	✓	✓	✗
	Creatividad e innovación en procesos pedagógicos.	✓	✗	✗	✓	✗	✓
	Poseer permanentemente un interés genuino para comprender las situaciones, sentimientos propios y de los demás.	✗	✓	✗	✓	✓	✓
	Demostrar interés y prestar atención a las inquietudes que surgen en las personas, evidenciando sensibilidad ante los acontecimientos y las ideas plasmadas.	✗	✓	✗	✓	✗	✓
	Valorar lo más objetivamente posible los efectos que representan su posición y la del otro, conservando su postura frente a situaciones que puedan romper la estabilidad en cualquiera de las partes.	✗	✓	✗	✗	✗	✗
	Debe mantener una buena comunicación y una actitud de respeto con los puntos de vista de las demás personas e incluso con los padres de familia, promoviendo el buen trato.	✗	✓	✓	✓	✓	✓
FUNCIONES O RESPONSABILIDADES	Garantizar de forma participativa con los beneficiarios directos que los ambientes pedagógicos, el buen trato y la atención con amor sea de la más alta calidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Participar activamente en capacitaciones efectuadas por parte de la empresa en materia de medio ambiente, de modo que pueda aplicar los conocimientos adquiridos en todas sus actividades.	✗	✓	✗	✗	✗	✗

Para finalizar este apartado, un aspecto importante a destacar es que la comunidad educativa hace referencia a una serie de valores humanos que posibilitan el buen ejercicio de la profesión docente, por lo que, si se analizan, en la mayoría de descriptores se encuentran implícitos estos aspectos. A continuación, en un ejercicio de comprensión se hará una reseña sobre ellos:

Al hablar de vocación se hace referencia al compromiso que debe tener el maestro cuando realiza una actividad que le gusta y es de su agrado, la disfruta, le satisface y tiene ese don de servicio y ayudar a la comunidad. (Ojer, 1976; citado por Tintaya, 2016). Si se detalla el cuadro anterior se puede evidenciar en el descriptor “Compromiso social, con la primera infancia y con la calidad de la educación inicial”, que la vocación se hace evidente en este ítem. También es importante precisar que la vocación es una virtud que se hace evidente a partir de acciones y manifestaciones de cualquier índole; no cualquier persona realiza satisfactoriamente su trabajo, esto es posible gracias a la vocación y la motivación.

La motivación no solamente es percibida como un valor monetario, que si bien, es importante porque para eso se trabaja, la motivación va más allá, simplemente con el hecho de saber que va a llegar a un sitio donde existe un buen ambiente laboral, donde impera el buen trato, el respeto, las demostraciones de afecto y cariño por parte de los niños, niñas y padres de familia, este es el impulso que, según las maestras en su intervención, es lo que les permite seguir siendo maestras, porque de lo contrario, seguramente hubiesen cambiado de profesión desde hace tiempo; aunque, sí consideran que el pago no es equivalente a las responsabilidades y funciones que deben desempeñar, por lo que se sentirían más motivadas si su remuneración fuese más significativa.

La imaginación y la creatividad se consideran procesos mentales superiores, estos van de la mano, dado que, *“la imaginación es nuestra capacidad de producir imágenes mentales, ideas, pensamientos e incluso sentimientos que no existen en la realidad y que no están disponibles a nuestros sentidos. La creatividad es el proceso de transformar la imaginación en realidad y la habilidad que nos permite improvisar, tomar la iniciativa y solucionar problemas”* (Erhard-Weiss, 2017). A partir de lo anterior, un maestro necesita usar estos procesos mentales para diseñar actividades cautivadoras y únicas que transporten a los niños y niñas a un mundo distinto, para narrar historias fascinantes utilizando diversos recursos y materiales, así como habilidades comunicativas verbales y no verbales, para darle solución a situaciones imprevistas o inesperadas en su quehacer diario, etc.

Los valores humanos también hicieron parte de esos aspectos que la comunidad educativa hizo referencia en sus intervenciones del trabajo de campo. Según Morales (2020), los valores “*son los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia para un grupo social*”. Al realizar una revisión del cuadro anterior se hacen visibles algunos valores que también fueron mencionados por parte de la comunidad educativa, que si bien, no aparecen textualmente, a partir de la interpretación y análisis se hacen evidentes; por ejemplo, el valor de la responsabilidad se puede apreciar en gran parte de los descriptores, dado que el agente educativo debe realizar una serie de acciones periódicas para dar cumplimiento a las funciones de su cargo.

Según Chen (2019), la responsabilidad evoca al cumplimiento de las obligaciones y los deberes ante los demás, en ese orden de ideas, el agente educativo debe tener la capacidad de alcanzar los objetivos propuestos durante un periodo determinado, y de esta manera, no entorpecer las labores de los cargos superiores, como es el caso de la coordinadora, la cual debe dar entrega de los reportes y evidencias al supervisor del contrato, y así sucesivamente, lo que se convierte en una cadena; y de ahí radica la importancia de dar cumplimiento a las obligaciones pactadas.

Otro valor mencionado es el respeto; Chen (2019) lo define como “*la capacidad de reconocer, apreciar y valorar a los otros teniendo en cuenta que todos somos válidos. El respeto es un valor que requiere de reciprocidad, lo que implica derechos y deberes para ambas partes.*” Las manifestaciones de respeto son notorias al momento de entablar cualquier tipo de comunicación con los niños y niñas, padres de familia, y compañeros de trabajo, promoviendo el buen trato y las relaciones interpersonales; también se hacen notorias al momento de valorar una acción, un trabajo o una opinión dada por otra persona, por lo que, como enuncia Chen, el respeto es un trato que debe ser recíproco y debe ir paralelo a principios como la igualdad y la equidad; a su vez, el respeto debe darse hacia uno mismo, evitando acciones que puedan perjudicar y dañar la reputación y la imagen propia, así como la de los demás.

La solidaridad, definida por Chen (2019) como la unión entre dos o más personas para conseguir un fin en común; este valor es importante al momento de trabajar en equipo para la realización de actividades propias de la institución, también se evidencia cuando entre compañeros se brindan ayuda, cuando se ven en apuros y presenten dificultades; la solidaridad se evidencia cuando se proponen alternativas de reacción o subsanación, o simplemente el hecho de hacer

compañía, de escuchar y brindar apoyo emocional, lo que se relaciona con la empatía, que comúnmente hace referencia a “ponerse en el lugar de los demás.” (Anguís Sánchez, s.f.)

El sentido de pertenencia fue otro aspecto que la comunidad educativa hizo alusión, y hacían énfasis en la importancia de generar un pensamiento de identidad y de personalización hacia el cargo o puesto que se desempeña; si bien, nadie es indispensable, es importante generar una imagen favorable y demostrar con acciones notorias que hay un compromiso con el equipo, con la UDS, con los niños y niñas, y que el trabajo realizado sea recordado por la influencia positiva que generó; un buen trabajo es recordado, pero un mal trabajo es recordado el doble.

Y por último, se hace alusión al amor y la sensibilidad, toda la comunidad educativa refiere que, junto con la vocación, el amor hacia el trabajo, a los niños y niñas son el motor fundamental para que un agente educativo se pueda desenvolver satisfactoriamente en su profesión. *“El amor es un valor que induce el bienestar en los otros, ya que nos esforzamos por agradar y querer a todos los individuos que componen nuestra sociedad”* (Chen, 2019). Este valor es evidente, no se necesitan códigos para poder dar cuenta de ello, simplemente se nota: a partir de las demostraciones de afecto, de la pasión que erradía al momento de plantear o ejecutar una acción inherente de su trabajo, al momento de expresar sus puntos de vista y expectativas, y automáticamente se presencia una respuesta, principalmente, por parte de los niños y niñas, quienes son más perceptivos a pesar de su edad y quienes en mayor medida comparten con sus maestros, de ahí a que sean tan afectivos con sus docentes, en ocasiones, con mayor intensidad a comparación con sus propios papás y mamás.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones aquí presentadas se han organizado a partir de los objetivos de la investigación. Con relación al primer objetivo específico que plantea describir el rol del agente educativo a partir del anexo “Competencias, habilidades y funciones del talento humano” propuesto por el ICBF y el Manual descriptivo de cargo, funciones, competencias y responsabilidades de la FCA se puede concluir lo siguiente: se aprecian confusiones en los documentos mencionados anteriormente, dado que, al realizar la lectura pude evidenciar descriptores que, mientras para el ICBF es una competencia, para la FCA es una función de su cargo. Por ejemplo, según el ICBF (2017), la comunicación continua con los padres de familia acerca de los procesos de los niños y las niñas hace parte de una función del servicio; mientras que para la FCA (2019), esta misma viene siendo una competencia del cargo.

Como recomendación, es importante que se unifiquen los criterios y se establezcan las mismas determinaciones. Así como en el presente trabajo de investigación se definió el significado de “competencia”, “habilidad”, “funciones”, también veo necesario que las mismas entidades hagan este ejercicio, dado que es importante clarificar los términos en mención para poder clasificar una acción como una competencia, habilidad o función.

Por otra parte, con respecto al segundo objetivo específico que consiste en identificar las expectativas planteadas por los niños y niñas, padres de familia, directivos y pares respecto a cómo sería un agente educativo “ideal” para el CDI AMAA, se puede concluir lo siguiente; si bien, para la comunidad educativa son más relevantes los atributos actitudinales que los aptitudinales a la hora de describir a ese agente educativo ideal, hay aptitudes que señalan, van de la mano con las actitudes. Correa (2019) expresa que, para que exista un aprendizaje se debe involucrar estos dos componentes: la actitud para que le permita tener la voluntad de aprender y la aptitud para desempeñarse adecuadamente en una actividad. Estos dos elementos no ven aislados, sino que, por el contrario, se complementan el uno con el otro; por ejemplo, señalan la importancia de diseñar e implementar actividades pedagógicas de carácter lúdico, pero haciendo énfasis en el amor y compromiso por parte de la profe, o la participación activa y disposición para hacer parte de procesos formativos y de cualificación.

En ese orden de ideas, y refiriendo los supuestos cualitativos establecidos en el primer capítulo de este trabajo de investigación, una recomendación se puede encaminar a proyectar acciones a partir de talleres de sensibilización con agentes externos que permitan fortalecer actitudinal y aptitudinalmente a los agentes educativos, que las actividades y procesos propios de su quehacer laboral destaquen por la calidad y eficiencia, así como por disposición, compromiso y demás valores mencionados en el capítulo anterior. Y es que, los niños y las niñas buscan en los profes una figura amorosa que al mismo tiempo le aporte conocimiento y los invite a experimentar vivencias significativas y novedosas; retomando lo dicho en el párrafo anterior, un equilibrio o complemento entre actitudes y aptitudes.

Así mismo, según el tercer objetivo específico que tuvo como fin contrastar la visión del agente educativo “ideal” descrito por la comunidad educativa del CDI AMAA con lo propuesto por el ICBF y la FCA, es preciso concluir lo siguiente: se pudo observar que, para todos los intervinientes del presente trabajo de investigación, no todos los descriptores mencionados tanto actitudinales como aptitudinales se deben evidenciar en el agente educativo “ideal”, es decir, no hubo unanimidad de las partes en la mayoría de atributos mencionados.

Por lo consiguiente, y siguiendo esa premisa, para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, la Fundación Colombo Alemana Volver a Sonreír, niños y niñas, padres de familia, equipo interdisciplinar, personal de apoyo y agentes educativas del CDI Ana María Álvarez Sede A, el agente educativo ideal para la sede en mención debe garantizar de forma participativa con los beneficiarios directos que los ambientes pedagógicos, el buen trato y la atención con amor sea de la más alta calidad, debe planear e implementar actividades motivantes ligadas al proyecto pedagógico, así como los recursos de apoyo para el desarrollo de las acciones pedagógicas en coherencia con las características y derechos del desarrollo de los beneficiarios directos y el contexto, en procura de un acompañamiento pertinente y eficaz, y por último debe promover metodologías, técnicas y estrategias recreativas, lúdicas, artísticas e interactivas que propicien el adecuado desarrollo infantil a partir de ambientes enriquecidos y experiencias pedagógicas significativas. Llama la atención que los tres descriptores mencionados van encaminados al quehacer pedagógico de las profes, aunque es entendible dado que, hay aspectos que, o desconocen que hacen las maestras, o no consideran relevantes, principalmente por parte de los padres de familia, como el acompañamiento a la hora de recibir los alimentos, de ir al baño, el seguimiento a la documentación actualizada que va en las historias de niños y niñas.

OTROS ASPECTOS CONCLUYENTES

- Cobra gran valor la presente investigación, dado que son pocos los trabajos investigativos que involucren operadores del ICBF en las distintas modalidades, y son aún más escasos, estudios que incursionan en el campo de los profes, o agentes educativos; esto se hace notar en los antecedentes de investigación donde también se hace esta apreciación. Las investigaciones son encaminadas principalmente hacia los estudiantes, por medio de propuestas pedagógicas, unidades didácticas, entre otras, que van apuntando a un ¿cómo enseñar?, pero muy pocos se han animado a realizar un ejercicio investigativo hacia la profesión docente en particular, donde se cuestionen ¿cómo sería un profe ideal?
- Al ser un trabajo innovador en dichos terrenos, tampoco puede quedar atrás la presentación y la escritura del mismo; la propuesta fue apostarle a una versión estilizada, salida del marco de un “trabajo de grado formal”, dando un toque particular y más ameno a la lectura; así como la naturalidad con que se redactó utilizando un lenguaje sencillo y práctico en primera persona, pero sin perder la seriedad y siguiendo los lineamientos estructurales que demanda un escrito para la Maestría en Educación.
- Las experiencias negativas vividas con los docentes repercuten de diversas maneras en las personas, es así como los padres de familia que manifestaron, fueron objeto de maltratos y abusos por parte de sus maestros en alguna época de su vida, en estos momentos guardan una desconfianza hacia cualquier docente, y sienten temor que sus hijos e hijas pueden sufrir esos mismos vejámenes.
- La edad, el sexo, la religión, la cultura, etc., no determinan la calidad del trabajo de los profes; por el contrario, aspectos como la simpatía, la elocuencia a la hora de hablar y la confianza son esos aspectos que detallan los padres de familia a la hora de valorar al maestro de sus hijos; y sin olvidar esa primera impresión, desde el primer momento que los padres de familia conocen al docente se genera un imaginario, ya sea positivo o negativo, que en algunas ocasiones, es difícil que cambie. Sucede con las diferentes personas que pasan por nuestras vidas, juzgamos el libro por su portada y en muchas ocasiones no nos tomamos el tiempo de conocer mejor a las personas, saber su modo de actuar, de pensar, de reaccionar, etc.; tiene que afectarnos directamente o vivenciar recurrentemente el trabajo, en este caso de las profes, para que, o se reafirme esa

impresión o cambio a partir de la vivencia e interacción. Baldich (2014) asevera la importancia de generar una identidad profesional y esta es concebida como ese equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, la cual le permite hacer frente a ambos aspectos y tiene la capacidad de responder de manera satisfactoria tanto en el uno como en el otro.

- Las familias, en muchas ocasiones, visualizan a las profes como ese apoyo en situaciones específicas como en la crianza de los hijos, para recurrir a determinada entidad y buscar solución a su problemática; acuden para buscar consejos y saber actuar y tomar decisiones cuando los padres de familia no saben qué hacer, por lo que cobra una gran importancia esa figura de apoyo y guía. El ICBF (2017) señala la importancia del agente educativo en la vida de los padres de familia; por ende, una de sus funciones es la de orientarlo para que encuentre la solución a su dificultad, y que, si no sabe proceder, lo guíe con la persona correcta para tomar la ruta adecuada.
- Finalmente, los niños y las niñas pueden llegar a estrechar un vínculo afectivo, en ocasiones, igual o más fuerte que con papá y mamá, principalmente cuando se aprecian carencias afectivas en el hogar, por lo que los niños y niñas buscan solventarlo con su profe, aunque, por la pandemia actual, se torna complejo el contacto físico entre maestras y niños, dado que se debe evitar con el fin de cumplir los protocolos de bioseguridad. Villalobos (2014) señala que el maestro es quien esculpe la afectividad en los niños y las niñas, y esto gira en torno al modo de interactuar entre ambas partes, y por lo general, el niño devuelve las mismas atenciones que recibe de su maestro. Eh ahí la importancia de los profes en la vida de los niños y las niñas, y a modo personal, considero es de los aspectos más fuertes por los cuales, se puede definir al agente educativo ideal, no solo para el CDI AMAA, sino para todas las instituciones que trabajan con la Educación Inicial, así no esté escrito en ningún manual o cualquier otro texto.

REFERENCIAS

- Argemí i Baldich, R. (24 de 07 de 2014). *La identidad profesional docente: Concepto en constante (re)novación y (re)configuración. Estudio de caso en el Recinto educativo Llars Mundet (Barcelona)*. Obtenido de Departamento de Didáctica y Organización Educativa - Universidad de Barcelona: https://www.researchgate.net/publication/264166645_La_identidad_profesional_docente_Concepto_en_constante_renovacion_y_reconfiguracion_Estudio_de_caso_en_el_Recinto_educativo_Llars_Mundet_Barcelona
- Asún Inostroza, R., Zúñiga Rivas, C., & Ayala Reyes, M. C. (13 de 06 de 2013). *La formación por competencias y los estudiantes: confluencias y divergencias en la construcción del docente ideal*. Obtenido de Universidad de Chile: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652013000100008&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Blanco Pérez, A. (1997). *Introducción a la Sociología de la Educación*. Obtenido de Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona: https://www.academia.edu/39150941/INTRODUCCION_A_LA_SOCIOLOGIA_DE_LA_EDUCACION
- Blasco, J. E., & Pérez, J. A. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. Obtenido de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12270/1/blasco.pdf>
- Cádiz, J., Astorga, M. L., Villanueva, O. L., & Echenique, M. J. (10 de 06 de 2012). *¿Profesores competentes o humanizadores?* Obtenido de Universidad de la Sabana: <https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/2453/2960>
- Chavez, M. (08 de 04 de 2017). *Características de un docente de alta calidad*. Obtenido de La Nación: <https://www.nacion.com/opinion/foros/caracteristicas-de-un-docente-de-alta-calidad/HKJAMDWWC5HPPBZMBB6ZSDVQE4/story/>
- Chauvie, p. (30 de 10 de 2015). *Empatía: Efectos de los vínculos primarios*. Facultad de Psicología. Universidad de la República. Recuperado de: https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_5.pdf
- Covey, S. (2003). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. (Paidós, Ed.) (2.a ed.). Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://www.colomos.ceti.mx/Goe/documentos/9.Los7HabitosdeAltamenteEfectiva.pdf>
- De Miguel Díaz, M. (10 de 09 de 2005). *Cambio de paradigma metodológico en la Educación Superior. Exigencias que conlleva*. Obtenido de Universidad de Oviedo: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/187445/cambio_Miguel_CIE_2005.pdf?sequence=4
- Departamento Nacional de Estadísticas DANE. Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

- Erhard-Weiss, D. (30 de 04 de 2017). Creatividad e imaginación. Obtenido de Siete maravillas del desarrollo. <https://www.tinylove.com/es/sevenelements/element/349/>
- Escribano Hervis, E. (30 de 05 de 2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. Obtenido de Revista Educación: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139021/html/index.html#fn2>
- Fundación Colombo Alemana "Volver a Sonreír". (2018). *Sitio web oficial FCA*. Obtenido de Quienes somos: <https://volverasonreir.org/about/>
- Fundación Colombo Alemana "Volver a Sonreír". (2019). Manual descriptivo de cargo, funciones, competencias y responsabilidades. Manual de funciones, competencias y responsabilidades del talento humano, 001 - 2016. Floridablanca, Santander, Colombia.
- García, M. E. (01 de noviembre de 2010). *El uso de la imagen como herramienta de investigación*. Obtenido de Universidad Santo Tomás: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/campos/article/download/2705/2619/>
- García Navarro, M. A. (21 de 09 de 2015). *El perfil del docente excelente: Un estudio en los centros públicos de Educación Infantil y Primaria de la Región de Murcia*. Obtenido de Tesis doctoral - Universidad de Murcia: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/47427/1/Mar%3%ada%20Adela%20Garc%c3%ada%20Navarro%20Tesis%20Doctoral.pdf>
- Gómez Zerdeño, M. G. (12 de 06 de 2015). Cinco competencias que todo docente del siglo XXI debe tener. (U. México, Entrevistador) Obtenido de Universia México: <https://www.universia.net/mx/actualidad/orientacion-academica/docentes-deben-ser-capaces-adaptar-continuamente-metodologias-ensenanza-funcion-objetivos-aprendizaje-opino-marcela-gomez-zermeno-1126689.html>
- Hernández, F. (03 de 01 de 2008). *La investigación basada en las artes. Propuestas para repensar la investigación en Educación*. Obtenido de Universidad de Barcelona: <https://revistas.um.es/educatio/article/download/46641/44671/>
- Herrera Prieto, E., Molina Cruz, L. A., Gómez Cortés, M., & Duarte Sierra, M. C. (01 de 12 de 2016). *Relación entre el perfil laboral docente para formar en Primera Infancia y el perfil de las madres comunitarias*. Obtenido de Especialización en Gerencia Educativa - Universidad de La Sabana: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/22968/Edgar%20Orlando%20Herrera%20Prieto%20%28tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hurtado, J. (2000). Construcción y validación de documentos. En J. Hurtado, *Metodología de la investigación holística* (pág. 428). Caracas: Fundación Sypal. Obtenido de <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Instituto Cervantes. (21-23 de 11 de 2011). Qué significa ser un profesor competente de ELE. Congreso Mundial de Profesores en Español. Madrid, Madrid, España. Obtenido de <http://comprofes.es/videocomunicaciones/qu%C3%A9-significa-ser-un-profesor-competente-de-ele>
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (01 de 12 de 2015). *Escala de valoración cualitativa del desarrollo infantil*. Obtenido de Manual técnico: https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/manual_tecnico_escal_de_valoracion_cualitativa.pdf

- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (11 de 01 de 2017). Anexo Competencias, Habilidades y Funciones del Talento Humano. Versión 1. Obtenido de Promoción y prevención: https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/a2.mo12.pp_anexo_competencias_habilidades_y_funciones_del_talento_humano_v1.pdf
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (31 de 01 de 2020). Manual Operativo Modalidad Institucional. Versión 5. Obtenido de Promoción y prevención: https://www.icbf.gov.co/system/files/procesos/mo12.pp_manual_operativo_modalidad_institucional_v5.pdf
- Junta de Andalucía. (06 de 07 de 2020). *Gestión de las competencias*. Obtenido de <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/14700420/helvia/aula/archivos/repositorio/0/142/html/Competere.PDF>
- Kawulich, B. (12 de 05 de 2005). *La observación participante como método de recolección de datos*. Obtenido de Forum: Qualitative Social Research: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2715/1/La%20observaci%C3%B3n%20participante%20como%20m%C3%A9todo%20de%20recolecta%C3%B3n%20de%20datos.pdf>
- Kuchimpós, E. (22 de 12 de 2015). *El arte en los niños: comunicar más allá de las palabras*. Obtenido de El Milenio: <https://elmilenio.info/2015/12/22/el-arte-en-los-ninos-comunicar-mas-alla-de-las-palabras/#:~:text=El%20arte%20para%20los%20ni%C3%B1os,sus%20pensamientos%2C%20sentimientos%20e%20intereses.&text=El%20arte%20les%20permite%20decir,exteriorice%20todo%20su%20m>
- López de Méndez, A. (20 de 05 de 2013). *Los grupos focales*. Obtenido de Universidad de Puerto Rico. Facultad de Educación: http://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2013/05/grupo_focal.pdf
- López Rodríguez, S. L. (14 de 12 de 2013). *Identidades docentes del nivel preescolar, género y formación docente inicial*. Obtenido de Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de San Luis Potosí.: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2013000200007
- Magisterio.com.co. (12 de Julio de 2018). *El método Montessori ¿En qué consiste este famoso método educativo?* Obtenido de ¿En qué consiste el método Montessori?: <https://www.magisterio.com.co/articulo/el-metodo-montessori-en-que-consiste-este-famoso-metodo-educativo>
- Martínez, M. (2006). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. Ciudad de México. Trillas
- Maslow, A. (1943). *Una teoría sobre la motivación humana*. Floyd, VA: Sublime Books.
- Molina Montoya, N. P. (22 de 09 de 2017). *Aspectos éticos en la investigación con niños*. Obtenido de Ciencia y Tecnología para la Salud Visual y Ocular: <https://doi.org/10.19052/sv.4348>
- Monje, C. A. (5 de 12 de 2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía didáctica*. Obtenido de Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Comunicación Social y Periodismo: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

- Murillo, J., & Martínez, C. (30 de 11 de 2010). *Investigación Etnográfica. Métodos de investigación educativa en Ed. Especial*. Obtenido de Metodología de la Investigación Etnográfica: shorturl.at/mzS14
- Patraca Pareces, T. G. (31 de 05 de 2015). *Arte y docencia en el preescolar. El proceso creativo como una propuesta de reflexionar y fortalecer la práctica*. Obtenido de Maestría en Desarrollo Educativo - Universidad Pedagógica Nacional: <http://xplora.ajusco.upn.mx:8080/xplora-pdf/31323.pdf>
- Pérez, J. (03 de 12 de 2008). *Definición de Conocimiento*. <https://definicion.de/conocimiento/>
- Raffino, M. E. (09 de 09 de 2020). *Concepto de Habilidad*. Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/habilidad-2/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Real%20Academia%20Espa%C3%B1ola,%C3%ADndole%20f%C3%ADSica%2C%20mental%20o%20social.>
- Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.3 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [16 de septiembre de 2020].
- Rojas, M. E., & Jiménez, M. J. (01 de 12 de 2018). *Competencias del licenciado en Educación Infantil para las instituciones educativas en la localidad de Usaqué*. Obtenido de Tesis de Maestría en Docencia de la Educación Superior - Universidad del Bosque: https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/2367/Rojas_Magdalena_Elizabeth_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rubio, F. (1994). *Un enfoque disciplinar en la formación de los maestros*. En J. T. Pérez Moreno, *Cuerpo de maestros. Temario común (Ebook)* (pág. 181). Sevilla: MAD, S.L. Recuperado el 14 de 05 de 2020, de [https://books.google.com.co/books?id=J6Fj5GzdKroC&pg=PA181&dq=rubio+\(1994\)+funciones+del+maestro&hl=es-419&sa=X&ved=oahUKEwihkZ2q47TpAhXEL-AKHVwLAGgQuwUILDAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=J6Fj5GzdKroC&pg=PA181&dq=rubio+(1994)+funciones+del+maestro&hl=es-419&sa=X&ved=oahUKEwihkZ2q47TpAhXEL-AKHVwLAGgQuwUILDAA#v=onepage&q&f=false)
- Santiago, R., & Fonseca, C. D. (22 de 07 de 2016). *Ser un buen profesor, una mirada desde dentro*. Obtenido de Edetania 50: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6039921.pdf>
- Silva Garnica, N. (10 de 12 de 2015). *Perspectiva de niños y niñas sobre la naturaleza - Bioponencia*. Obtenido de Universidad Pedagógica Nacional: <http://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/bio-grafia/article/view/3449>
- Ucha, F. (14 de 12 de 2008). *Definición de Función*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/general/funcion.php>
- Vidal, F. (2020). *La mayor lección. Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, (382), 32-37. <https://doi.org/10.14422/pym.i382.y2020.005>

ANEXOS

Anexo A. Consentimiento informado para realizar el trabajo de investigación en la FCA

Bucaramanga, Diciembre de 2020

Señora
Leyza Lisbeth Catalán Gutiérrez
Departamento de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo
Fundación Colombo Alemana "Volver a sonreír"
Floridablanca

ASUNTO: Consentimiento informado para realizar trabajo de investigación

Cordial saludo, de manera formal le comparto que me encuentro cursando el programa de Maestría en Educación en la Universidad Autónoma de Bucaramanga, como parte de este proceso estoy planteando desarrollar la propuesta de investigación titulada "EL AGENTE EDUCATIVO IDEAL PARA EL CDI "ANA MARÍA ÁLVAREZ SEDE A" DEL MUNICIPIO DE GIRÓN", a su vez, con el fin de aportar a mi desempeño en la fundación.

Este trabajo se desarrollará en la unidad de servicio en mención, y la población objeto de estudio será el talento humano de la sede, especialmente los agentes educativos, y una muestra de niños, niñas y padres de familia.

Agradezco su autorización para emprender este proyecto, así como la confirmación de, si los consentimientos que los padres y acudientes han firmado al inicio del año escolar sobre recolección de datos y fotografías de los niños y niñas aplican para mi proyecto, dado que se realizará en el marco de la institución.

Gracias por su atención,



JHON FREDY RIVERA BAYONA
C.C 1098770113 de Bucaramanga
Teléfono 3173321173

Anexo B. Respuesta a solicitud de permiso para realizar el trabajo de investigación y autorización de consentimientos informados a la comunidad educativa



Anexo C. Primer momento del proceso de validación de los instrumentos y evidencias del mismo

- Taller lúdico:

Bucaramanga, Marzo xx de 2021

Doctor (a):
XXX

Asunto: Solicitud validación instrumento de investigación

Cordial saludo, de manera respetuosa acudimos a su saber, con el fin de solicitar su participación en el proceso de validación de un instrumento de recolección de información que se ha diseñado en el proyecto denominado “El agente educativo ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A del municipio de Girón”, desarrollado por el estudiante de tercer semestre de la Maestría en Educación, Jhon Fredy Rivera Bayona.

El objetivo general del proyecto mencionado es: caracterizar el agente educativo ideal para el CDI AMAA, teniendo en cuenta atributos actitudinales y aptitudinales de su labor docente, a partir de la vivencia con los niños y niñas, padres de familia, directivos, colaboradores y pares, para la formulación de acciones que propicien el mejoramiento de su desempeño.

De manera particular, la técnica a validar consiste en un taller lúdico con pares (maestros (as) titulares y auxiliares pedagógicas), que de manera voluntaria participarán en la actividad, y los datos extraídos serán recolectados a partir de un diario de campo, apoyado de evidencias audiovisuales.

El propósito de este taller lúdico es poder “ver en acción a los pares”, es decir, verificar que lo que afirman acerca del tema en mención es verdad o no; por ende, la idea es que después de cada reto se reúnan para conversar acerca de la experiencia vivida y se realice un ejercicio de reflexión acerca de lo que se vivió en la práctica y sus apreciaciones acerca de los aspectos que se tuvieron en cuenta para cada reto.

La estructura del taller lúdico junto con lo que se pretende observar y analizar en cada juego está en el anexo a continuación de este documento.

Agradecemos su revisión y comentarios, para lo que sugerimos emplear el formato de validación de la técnica que, a su vez, se encuentra adjunto.

Atentamente:



Jhon Fredy Rivera Bayona

Estudiante tercer semestre Maestría en Educación – UNAB

Sesión 1. Circuito de carreras	
Descripción: Deberán hacer equipos y llevar un globo lleno con agua, apoyándose en una toalla; habrá diversos obstáculos, los cuales deben eludir sin contratiempo alguno; en caso tal que el globo caiga y se reviente deberán devolverse y empezar de nuevo el circuito. El equipo ganador será quien haga llegar el globo al final del recorrido o circuito.	Aspectos a observar y socializar: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Capacidad de lidiar ante situaciones inesperadas y contextos complejo • Empatía.
Sesión 2. Adivina la palabra	
Descripción: También deben hacer equipos, el propósito es adivinar palabras aleatorias como verbos, sustantivos, adjetivos; para esto deberán lanzar un dado, el cual delimita lo que el participante deberá hacer para que su equipo adivine la palabra, ya sea de manera oral, por medio de un dibujo o por una mimica; y luego deberán sacar de una bolsa la palabra. En caso tal que sea de manera oral, habrá unas palabras prohibidas que el participante no podrá mencionar, o de lo contrario se perderá el punto, cada participante tendrá un tiempo de 30 segundos para hacer que su equipo adivine la palabra; y gana el equipo que adivine la mayor cantidad de palabras.	Aspectos a observar y socializar: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Habilidades comunicativas • Capacidad de lidiar ante situaciones inesperadas y contextos complejos
Sesión 3. Concurso de conocimientos	
Descripción: Deberán responder una serie de preguntas relacionadas con saberes propios de la profesión desde el ámbito de la pedagogía, nutrición y psicosocial. También por equipos, se formarán en filas y en un minuto, deberán intentar responder correctamente la mayor cantidad de preguntas y de esta manera se elegirá al equipo ganador.	Aspectos a observar y socializar: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Conocimientos pedagógicos e interdisciplinarios
Sesión 4. Construye un rincón pedagógico	
Descripción: Se dividirán en equipos; deberán realizar con materiales en la institución, un rincón pedagógico. Contarán con una hora para que diseñen la temática, los materiales y busquen o se ingenien los recursos; faltando veinte minutos para terminar el plazo se realizará un cambio que las obligue a darle otro enfoque al rincón pedagógico. El rincón pedagógico ganador será elegido por la coordinadora y las profesionales, teniendo en cuenta la sustentación teórica y práctica que evidencien.	Aspectos a observar y socializar: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Capacidad de lidiar ante situaciones inesperadas y contextos complejos • Conocimientos pedagógicos e interdisciplinarios • Empatía. • Habilidades comunicativas • Pericia para desarrollar ambientes enriquecidos y pedagógicos

Formato sugerido para la validación del instrumento de investigación:

Indicaciones:

- Si el ítem tiene una calificación Alta se señalará en el cuadro con una A, si tiene una calificación Media se señalará con una M, y si es Baja con una B.
- Procurar detallar observaciones, en caso tal sea necesario.
- Si algún ítem no requiere ser calificado favor colocar No Aplica (N/A)

Ítem en cuestión	Pertinencia	Claridad	Observaciones
Sesión 1. Circuito de carreras			
Sesión 2. Adivina la palabra			
Sesión 3. Concurso de conocimientos			
Sesión 4. Construye un rincón pedagógico			

Otras observaciones, comentarios o sugerencias:

Fecha de revisión:

Firma

- Intervención pedagógica:

Bucaramanga, Marzo xx de 2021

Doctor (a):

XXX

Asunto: Solicitud validación instrumento de investigación

Cordial saludo, de manera respetuosa acudimos a su saber, con el fin de solicitar su participación en el proceso de validación de un instrumento de recolección de información que se ha diseñado en el proyecto denominado "El agente educativo ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A del municipio de Girón", desarrollado por el estudiante de tercer semestre de la Maestría en Educación, Jhon Fredy Rivera Bayona.

El objetivo general del proyecto mencionado es: caracterizar el agente educativo ideal para el CDI AMAA, teniendo en cuenta atributos actitudinales y aptitudinales de su labor docente, a partir de la vivencia con los niños y niñas, padres de familia, directivos, colaboradores y pares, para la formulación de acciones que propicien el mejoramiento de su desempeño.

De manera particular, la estrategia a validar consiste en una intervención pedagógica, dirigida a niños y niñas que oscilan los cuatro años de edad, pertenecientes al grado Jardín de la institución en mención, que de manera voluntaria participarán en la actividad.

Teniendo en cuenta las edades de los niños y las niñas, se eligió una estrategia innovadora y acorde como lo es el dibujo infantil, el cual será el instrumento principal para recolectar la información, y estos a su vez darán su interpretación de lo que plasmaron, para esto, los padres de familia deberán grabar con dispositivos móviles lo que dicen los niños y las niñas. Un aspecto importante a destacar es que los padres de familia serán quienes ejecuten con los niños y las niñas las actividades, dado que los programas del ICBF se desarrollan desde casa, es decir, el maestro o maestra envía la actividad y en los hogares la ejecutan.

La planeación de la actividad se encuentra en el anexo adjunto a este documento.

Agradecemos su revisión y comentarios, para lo que sugerimos emplear el formato de validación que, a su vez, se encuentra adjunto.

Atentamente:



Jhon Fredy Rivera Bayona

Estudiante tercer semestre Maestría en Educación - UNAB

Nombre de la actividad:	Mi maestro (a) del CDI
Propósito:	Describir al maestro (a) favorito (a) a partir de representaciones gráficas plasmando los pensamientos, emociones y experiencias vividas por parte de los niños y niñas.

INICIO

Para dar inicio a la actividad (posterior al saludo de bienvenida), se les pedirá que se ubiquen en un sitio propicio en casa donde puedan realizar la exploración de la semana, de esta manera se proyectará un video cuento de Caillou llamado “Tú no eres la señorita Martín”; para esto deberán estar organizados en filas frente a un dispositivo de audio y video. Es la historia de un niño (Caillou) el cual asiste al jardín infantil, una mañana se percató que su maestra ha sido reemplazada por otra, dado que le está cubriendo una licencia; a diferencia de su maestra, la nueva tiene una metodología distinta y no memoriza su nombre, por lo que Caillou se molesta; finalmente Caillou cae en cuenta de la importancia de ser tolerantes ante cualquier situación que lo moleste y se termina encariñando con la maestra sustituta, antes que regrese la maestra Martín.

Al cabo de ver el video se le preguntará a los niños y niñas ¿qué pasó en la escuela?, ¿quién era y cómo era la nueva maestra de Caillou?, ¿cómo reaccionaba Caillou con su nueva maestra?, ¿qué pasó al finalizar la historia?

DESARROLLO

Posteriormente van a buscar en sus casas materiales como hojas blancas, colores, lápices, borrador y tajalápiz, los cuales los encontrarán en su rincón pedagógico.

Luego van a dibujar y colorear a su maestro o maestra, y al lado del mismo van a dibujar los “súper poderes” que le gustaría que su maestro o maestra tuviese, a su vez, van a dibujar el CDI. Por otra parte, los padres de familia nos ayudarán haciéndoles un video a los niños y las niñas mientras le preguntan ¿qué fue lo que dibujaron?, y de esta manera, las apreciaciones descritas por los niños y niñas quedarán en el registro de video.

CIERRE

Para finalizar van a jugar a los maestros, para ello deberán buscar en sus casas peluches y muñecos, si tienen hermanos, primos o amigos de la misma edad para que ellos y ellas sean los estudiantes. Durante el juego se le pedirá el favor a los padres de familia que también tomen registro audiovisual para detallar qué actitudes y comportamientos adoptan los niños y las niñas al momento de ser maestros, al igual que los estudiantes; también van a preparar una lonchera saludable para compartir con los que participaron de la actividad, los ingredientes son de libre elección y usarán lo que tengan en casa.

Formato sugerido para la validación del instrumento de investigación:

Indicaciones:

- Si el ítem tiene una calificación Alta se señalará en el cuadro con una A, si tiene una calificación Media se señalará con una M, y si es Baja con una B.
- Procurar detallar observaciones, en caso tal sea necesario.
- Si algún ítem no requiere ser calificado favor colocar No Aplica (N/A)

Ítem en cuestión	Pertinencia	Claridad	Observaciones
INICIO DE LA ACTIVIDAD			
Bienvenida - disposición a la actividad			
Video cuento "Tú no eres la maestra Martín"			
Preguntas acerca del cuento			
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD			
Instrucciones a los niños y niñas con respecto a la búsqueda de materiales			
Instrucciones a los niños y niñas con respecto al uso de los materiales (realización del dibujo)			
Instrucciones a los padres de familia para el registro de evidencias audiovisuales			
CIERRE DE LA ACTIVIDAD			
Instrucciones para el juego de roles (maestros y estudiantes)			
Instrucciones a los padres de familia para el registro de evidencias audiovisuales			
Lonchera saludable (libre elección)			

Otras observaciones, comentarios o sugerencias:

Fecha de revisión:

Firma

- Grupo focal:

Bucaramanga, Marzo xx de 2021

Doctor (a):
XXX

Asunto: Solicitud validación instrumento de investigación

Cordial saludo, de manera respetuosa acudimos a su saber, con el fin de solicitar su participación en el proceso de validación de un instrumento de recolección de información que se ha diseñado en el proyecto denominado "El agente educativo ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A del municipio de Girón", desarrollado por el estudiante de tercer semestre de la Maestría en Educación, Jhon Fredy Rivera Bayona.

El objetivo general del proyecto mencionado es: caracterizar el agente educativo ideal para el CDI AMAA, teniendo en cuenta atributos actitudinales y aptitudinales de su labor docente, a partir de la vivencia con los niños y niñas, padres de familia, directivos, colaboradores y pares, para la formulación de acciones que propicien el mejoramiento de su desempeño.

De manera particular, la técnica a validar consiste en un grupo focal, dirigido a los padres de familia, personal administrativo y de apoyo, que de manera voluntaria participarán en la actividad, y los datos extraídos serán recolectados a partir de un diario de campo, apoyado de evidencias audiovisuales.

Las preguntas orientadoras que serán formuladas en el grupo focal, así como la estructura, se encuentran en el anexo adjunto a este documento.

Agradecemos su revisión y comentarios, para lo que sugerimos emplear el formato de validación de la técnica que, a su vez, se encuentra adjunto.

Atentamente:



Jhon Fredy Rivera Bayona

Estudiante tercer semestre Maestría en Educación - UNAB

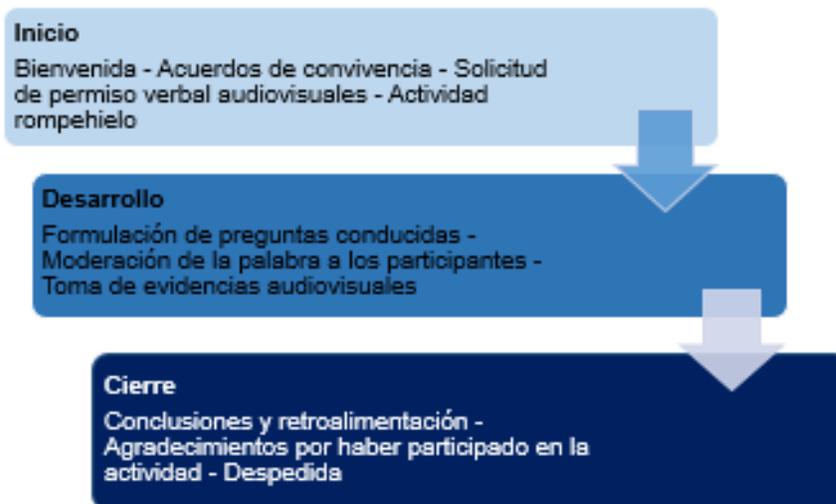
METODOLOGÍA DEL GRUPO FOCAL

Moderador: Jhon Fredy Rivera Bayona – investigador

Participantes:

- Primer grupo focal: 10 padres de familia
- Segundo grupo focal: Personal de apoyo: 2 auxiliares de servicios generales y 3 manipuladoras de alimentos. (5 en total)
- Tercer grupo focal: Profesionales y administrativos: Coordinador (a), Nutricionista, Trabajador (a) Psicosocial y Asistente administrativo (a). (4 en total)

Ruta del grupo focal:



<p>Inicio (20 min)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se da la bienvenida a los y las participantes de la actividad, donde se les reitera el propósito por el cual están invitados, se ubican en las sillas para más comodidad, las cuales van a estar ubicadas en círculo. 2. Luego se les explica la metodología del ejercicio: cuando el moderador formule la pregunta quien quiera la palabra levanta la mano y en orden intervienen. Las apreciaciones y los puntos de vista deben darse bajo parámetros de respeto, pueden utilizar términos coloquiales mas no soeces. 3. A continuación, se les solicita permiso de manera verbal para filmar y tomar apuntes de lo que se va a discutir en la actividad, de igual manera, se les recuerda que este ejercicio hace parte de un proceso institucional, por lo que los consentimientos informados a principios de año en la matrícula de los niños y niñas o en la firma de contrato laboral son válidos para tal fin. 4. Posteriormente, con un juego rompe hielo se busca generar confianza en los participantes para que su intervención sea satisfactoria. Con los padres de familia se implementa un juego llamado “Tahoo”, el cual consiste en armar equipos, deben elegir un líder, pasar al frente y tomar una tarjeta; van a encontrar una palabra, la cual el resto de integrantes de su equipo deben adivinar, y a su vez, hay cinco palabras prohibidas que el líder no puede mencionar porque de lo contrario esa tarjeta quedará inválida; gana el equipo que al final logre adivinar la mayor cantidad de palabras. Con el talento humano, dado que son menos, se implementará el juego “STOP”, este consiste en suministrarles a cada participante una hoja de papel con una cuadrícula delimitada en la parte superior con los siguientes tópicos: Nombre, Apellido, Ciudad, Fruta, Animal, Color, Objeto o cosa, y a la izquierda de arriba abajo van letras aleatorias; el propósito es que cada participante procure llenar cada espacio señalado en los tópicos descritos con una palabra que contenga la letra en su inicio, por ejemplo, si la letra es B entonces debe buscar nombres, apellidos, ciudades, etc., que al inicio tenga la B, como Bernardo, Bautista, Bogotá, y así sucesivamente con el resto de tópicos. El que termine primero de diligenciar todos los campos debe gritar STOP, para que todos se detengan y cada uno empieza a leer lo que escribieron; si dos o más coincidieron con una palabra le van a atribuir 50 puntos, pero si no hay coincidencias equivale a 100 puntos. Gana quien logre el mayor puntaje.
<p>Desarrollo (20 min)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Con la moderación del investigador, se formulan las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es un maestro, profesor, docente, agente educativo?, ¿piensan que es lo mismo o en algo difieren? • ¿Tienen algún profesor de la infancia o de cualquier otro nivel educativo que recuerden amablemente?, ya sea por su forma de ser, la manera de enseñar. Descríbalo o descríbala brevemente. • Por el contrario, ¿tienen algún profesor que no quisieran volver a ver o que consideran, no fue un buen modelo a seguir?, descríballo o descríbala brevemente • ¿Qué les molesta o qué no toleran de un profesor?

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es más importante, la actitud y la manera de comportarse por parte de un profesor, o el conocimiento que pueda brindar a sus estudiantes? En otras palabras, ¿prefieren a un profesor que sepa mucho pero que posea una mala actitud, o un profesor que tiene muy buena actitud, pero con pocos conocimientos? • ¿Cómo debe ser el profesor ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A? <p>La idea es que todos y todas participen y den su aporte con cada una de las preguntas formuladas, se cree un debate y cada quien defienda su postura.</p> <p>6. A medida que se desarrolla la actividad se van tomando muestras fotográficas y registros audiovisuales.</p>
Cierre (10 min)	<p>7. En este apartado se dan las conclusiones finales y cada uno de los participantes da su punto de vista con respecto a la actividad.</p> <p>8. Se agradece por su participación activa y valiosa para el constricto del trabajo de investigación.</p> <p>9. Finalmente, se les da un refrigerio y se da por terminada la actividad.</p>

Otras observaciones, comentarios o sugerencias:

Fecha de revisión:

Firma

Formato sugerido para la validación del instrumento de investigación:

Indicaciones:

- Si el ítem tiene una calificación Alta se señalará en el cuadro con una A, si tiene una calificación Media se señalará con una M, y si es Baja con una B.
- Procurar detallar observaciones, en caso tal sea necesario.
- Si algún ítem no requiere ser calificado favor colocar No Aplica (N/A)

Ítem en cuestión	Pertinencia	Claridad	Observaciones
INICIO DE LA ACTIVIDAD			
Bienvenida			
Instrucciones previas al ejercicio			
Actividad rompe hielo			
DE SARROLLO DE LA ACTIVIDAD			
1. ¿Qué es un maestro, profesor, docente, agente educativo?, ¿piensan que es lo mismo o en algo difieren?			
2. ¿Tienen algún profesor de la infancia o de cualquier otro nivel educativo que recuerden amablemente?, ya sea por su forma de ser, la manera de enseñar. Describalo o describala brevemente.			
3. Por el contrario, ¿tienen algún profesor que no quisieran volver a ver o que consideran, no fue un buen modelo a seguir?, describalo o describala brevemente			
4. ¿Qué les molesta o qué no toleran de un profesor?			
5. ¿Qué es más importante, la actitud y la manera de comportarse por parte de un profesor, o el conocimiento que pueda brindar a sus estudiantes? En otras palabras, ¿prefieren a un profesor que sepa mucho pero que posea una mala actitud, o un profesor que tiene muy buena actitud, pero con pocos conocimientos?			
6. ¿Cómo debe ser el profesor ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A?			
CIERRE DE LA ACTIVIDAD			
Invitación a que den su punto de vista con respecto a la actividad			
Agradecimientos por la participación			
Despedida y refrigerio			

- Evidencia de envío documentos:

CORRECCIONES T.G - FORMATOS VALIDACIÓN INSTRUMENTOS VALIDACIÓN
 Recibidos x



JHON FREDY RIVERA BAYONA <jrivera811@unab.edu.co>
 para Adriana ▾

mar, 2 mar. 19:07 ☆ ↶ ⋮

Buenas noches, adjunto correcciones del documento teniendo en cuenta las apreciaciones de la última reunión; a su vez, comparto formatos de validación de instrumentos. Quedo atento,

Jhon Fredy Rivera Bayona
 Licenciado en Educación Preescolar
 Docente titular CDI AMAA
 Fundación Colombo alemana "Volver a sonreír"

4 archivos adjuntos



Anexo D. Devolución de documentos con los respectivos comentarios y sugerencias de mejora por parte de la persona que validó los instrumentos

- Evidencia de documentos recibidos:



Adriana Ines Avila Zarate
para mí ▾

23 mar. 2021 19:20 (hace 7 días) ☆ ↶ ⋮

Cordial saludo, querido Jhon.

Disculpa que no te había enviado mis comentarios sobre esto.

Adjunto te envió las validaciones con control de cambios y sugerencias.

Los avances no los he revisado, así que si tienes una versión más actualizada puedes enviarmela.

Quedo atenta.

Cordialmente,

Adriana Inés Ávila Zárate

Docente Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes

(7) 6436111, ext. <245> - Unab.edu.co

Código Postal: 680003



La UNAB dentro del marco de lo previsto por la Constitución Política de Colombia, la Ley 1581 de 2012, Decretos Reglamentarios 1377 de 2013 y 886 de 2014, pone bajo su conocimiento nuestra Política de Privacidad de la Información la cual podrá consultar en la página web www.unab.edu.co siguiendo el enlace "Aviso de privacidad". La información contenida en este mensaje, los datos personales y sus anexos son CONFIDENCIALES, para uso exclusivo de su destinatario intencional y pueda contener información legalmente protegida, motivo por el cual no podrá ser usada por terceros no autorizados. Su utilización, copia, reimpresión, reproducción, reenvío, distribución, divulgación, modificación, interceptación, sustracción y extravío están prohibidas por LA UNAB y son sancionadas legalmente. Si Usted no es el destinatario intencional por favor informe a su remitente de inmediato y elimine el mensaje y sus anexos de su computador y sistemas de información.

Within the framework laid down by the Political Constitution of Colombia, the Law 1581 of 2012, 1377 regulatory decrees of 2013 and 886 in 2014, the UNAB informs you of its Privacy Policy, which can be found at the address www.unab.edu.co following the link "Aviso de Privacidad". The information contained in this message, the personal data and its annexes are confidential, only to be used by the intended recipient and may contain legally restricted information. Therefore, it may not be used by unauthorized third parties. Its use, copying, reproduction, forwarding, distribution, disclosure, alteration, interception, theft and loss are prohibited by the UNAB and subject to legal sanctions. If you are not the intended recipient, please inform the sender immediately and delete the message and its attachments from your computer and information systems.

3 archivos adjuntos



• Taller lúdico:

Bucaramanga, Marzo xx de 2021

Doctor (a):
XXX

Asunto: Solicitud validación instrumento de investigación

Cordial saludo, de manera respetuosa ~~acudimos~~ a su saber, con el fin de solicitar su participación en el proceso de validación de una técnica que se realizará para la instrumento de recolección de información que se ha diseñado en el proyecto denominado "El agente educativo ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A del municipio de Girón", desarrollado por el estudiante de tercer semestre como trabajo de grado en el programa de de la Maestría en Educación de la Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB, Hon-Fredy Rivera Bayona.

El objetivo general del proyecto mencionado es: caracterizar el agente educativo ideal para el CDI AMAA, teniendo en cuenta atributos actitudinales y aptitudinales de su labor docente, a partir de la vivencia con los niños y niñas, padres de familia, directivos, colaboradores y pares, para la formulación de acciones que propicien el mejoramiento de su desempeño.

De manera particular, la técnica a validar consiste en un taller lúdico con pares (maestros (as) titulares y auxiliares pedagógicas), que de manera quienes voluntaria participarán de manera voluntaria en la actividad, y los datos extraídos serán recolectados a partir de un diario de campo, apoyado de evidencias audiovisuales.

El propósito de este taller lúdico es poder- "ver en acción a los pares", es decir, verificar que lo que afirman acerca del tema en mención sobre ¿??? es verdad o no; por ende, la idea es que para ello se planea que después de cada reto se reúnan para conversar acerca de la experiencia vivida y se realice un ejercicio de reflexión acerca de lo que se vivió en la sobre práctica y sus apreciaciones acerca de los aspectos que se tuvieron en cuenta para cada reto.

La estructura del taller lúdico junto con lo que se pretende observar y analizar en cada juego está en el anexo a continuación adjunto de este documento, así mismo se adjunta.

Agradecemos su revisión y comentarios, para lo que sugerimos emplear el formato de validación de la técnica que agradezco sea tomado para realizar su revisión y comentarios que, a su vez, se encuentra adjunto.

Atentamente:



Jhon Fredy Rivera Bayona

Estudiante tercer semestre Maestría en Educación – UNAB

Sección 1. Circuito de cameras	
<p>Descripción: Los docentes se organizarán por grupos, el reto es Deberán hacer equipos y llevar un globo lleno con agua, apoyándose en una tallas; habrá diversos obstáculos, los cuales deben eludir sin contratiempo alguno; en caso tal que el globo caiga y se reviente deberán devolverse y empezar de nuevo el circuito. El equipo ganador será quien haga llegar el globo al final del recorrido o circuito.</p>	<p>Aspectos a observar y cooalizer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Capacidad de lidiar ante situaciones inesperadas y contextos complejo • Empatía.
Sección 2. Adivina la palabra	
<p>Descripción: También deben hacer equipos, el propósito es adivinar palabras adivinas como verbos, sustantivos, adjetivos; para esto deberán lanzar un dado, el cual delimita lo que el participante deberá hacer para que su equipo adivine la palabra, ya sea de manera oral, por medio de un dibujo o por una mímica; y luego deberán sacar de una bolsa la palabra. En caso tal que sea de manera oral, habrá unas palabras prohibidas que el participante no podrá mencionar, o de lo contrario se perderá el punto, cada participante tendrá un tiempo de 30 segundos para hacer que su equipo adivine la palabra; y gana el equipo que adivine la mayor cantidad de palabras.</p>	<p>Aspectos a observar y cooalizer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Habilidades comunicativas • Capacidad de lidiar ante situaciones inesperadas y contextos complejos
Sección 3. Concurso de conocimientos	
<p>Descripción: Los docentes deberán responder una serie de preguntas relacionadas con saberes propios de la profesión desde el ámbito de la pedagogía, nutrición y psicología. También por equipos, se formarán en filas y en turnos deberán intentar responder correctamente la mayor cantidad de preguntas y de esta manera se elegirá al equipo ganador.</p>	<p>Aspectos a observar y cooalizer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Conocimientos pedagógicos e interdisciplinarios.
Sección 4. Construye un rincón pedagógico	
<p>Descripción: Los docentes Se dividirán en equipos; deberán construir realizar con materiales en la institución, un rincón pedagógico. Contarán con una hora para que diseñen la temática, los materiales y busquen o se ingenien los recursos; faltando veinte minutos para terminar el plazo se realizará un cambio que los los obligue a darle otro enfoque al rincón pedagógico. El rincón pedagógico ganador será elegido por la coordinadora y las profesionales, teniendo en cuenta la sustentación teórica y práctica que evidencien.</p>	<p>Aspectos a observar y cooalizer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Capacidad de lidiar ante situaciones inesperadas y contextos complejos • Conocimientos pedagógicos e interdisciplinarios • Empatía. • Habilidades comunicativas • Pericia para desarrollar ambientes enriquecidos y pedagógicos

- Adriana Ávila**
Además de describir la técnica, siento que hace falta decir cómo se registrará la información
- Adriana Ávila**
Falta describir la bienvenida o presentación que se hará del taller a los participantes

Falta indicar si las sesiones serán continuas, o como se realizarán

~~Elaboración de un cuestionario de evaluación de la actividad~~
- Adriana Ávila**
Falta ubicar el espacio de socialización que mencionaste en la presentación, cada espacio de socialización podría tener una pregunta orientadora
- Adriana Ávila**
Explicar qué tipo de palabras
- Adriana Ávila**
- Adriana Ávila**
~~Como las preguntas de base, los temas de base~~
- Adriana Ávila**
~~Se debe tener en cuenta~~
- Adriana Ávila**
~~Como de que el tiempo de la actividad sea de 20 minutos~~

Formato sugerido para la validación del Instrumento de Investigación:

Indicaciones:

- Si el ítem tiene una calificación Alta se señalará en el cuadro con una A, si tiene una calificación Media se señalará con una M, y si es Baja con una B.
- ~~Procurar detallar~~ Registrar observaciones, en caso tal ~~que~~ sea necesario.
- ~~Si algún ítem no requiere ser calificado favor colocar No Aplica (NA)~~

Ítem en cuestión	Pertinencia	Claridad	Observaciones
Sesión 1. Circuito de carreras			
Sesión 2. Adivina la palabra			
Sesión 3. Concurso de conocimientos			
Sesión 4. Construye un rincón pedagógico			

Otras observaciones, comentarios o sugerencias:

Fecha de revisión:

Nombre:

Firma

- Intervención pedagógica:

Bucaramanga, Marzo xx de 2021

Doctor (a):
XXX

Asunto: Solicitud validación ~~instrumento de investigación estrategia de intervención? O de recolección de información?~~

~~Cordial saludo, de manera respetuosa acudo a su saber, con el fin de solicitar su participación en el proceso de validación de un instrumento de recolección de información que se ha diseñado en el proyecto denominado “El agente educativo ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A del municipio de Girón”, desarrollado como trabajo de grado en el programa de Maestría en Educación de la Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB.~~

~~Cordial saludo, de manera respetuosa acudimos a su saber, con el fin de solicitar su participación en el proceso de validación de un instrumento de recolección de información que se ha diseñado en el proyecto denominado “El agente educativo ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A del municipio de Girón”, desarrollado por el estudiante de tercer semestre de la Maestría en Educación, Jhon Fredy Rivera Bayona.~~

El objetivo general del proyecto mencionado es: caracterizar el agente educativo ideal para el CDI AMAA, teniendo en cuenta atributos actitudinales y aptitudinales de su labor docente, a partir de la vivencia con los niños y niñas, padres de familia, directivos, colaboradores y pares, para la formulación de acciones que propicien el mejoramiento de su desempeño.

De manera particular, la estrategia a validar consiste en una intervención pedagógica, dirigida a niños y niñas que oscilan los cuatro años de edad, pertenecientes al grado Jardín de la institución en mención, que de manera voluntaria participarán en la actividad.

~~Teniendo en cuenta las edades de los niños y las niñas, se eligió una estrategia innovadora y acorde como lo es el dibujo infantil, el cual será el instrumento principal para recolectar la información, y estos a su vez darán su interpretación de lo que plasmaron, para esto, los padres de familia deberán grabar con dispositivos móviles lo que dicen los niños y las niñas. Un aspecto importante a destacar es que los padres de familia serán quienes ejecuten con los niños y las niñas las actividades, dado que los programas del ICBF se desarrollan desde casa, es decir, el maestro o maestra envía la actividad y en los hogares la ejecutan.~~

La planeación de la actividad se encuentra en el anexo adjunto a este documento.

Agradecemos su revisión y comentarios, para lo que sugerimos emplear el formato de validación que, a su vez, se encuentra adjunto.

Atentamente:

 **Adriana Avila**
Mejora la redacción no es claro



Jhon Fredy Rivera Bayona

Estudiante tercer semestre Maestría en Educación - UNAB

Nombre de la actividad: Mi maestro (a) del CDI

Propósito: Describir al maestro (a) favorito (a) a partir de representaciones gráficas plasmando los pensamientos, emociones y experiencias vividas por parte de los niños y niñas.

INICIO

Para dar inicio a la actividad (posterior al saludo de bienvenida), se les pedirá que se ubiquen en un sitio propicio en casa donde puedan realizar la exploración de la semana, de esta manera se proyectará un video cuento de Caillou llamado “Tú no eres la señorita Martin”; para esto deberán estar organizados en filas frente a un dispositivo de audio y video. Es la historia de un niño (Caillou) el cual asiste al jardín infantil, una mañana se percató que su maestra ha sido reemplazada por otra, dado que le está cubriendo una licencia; a diferencia de su maestra, la nueva tiene una metodología distinta y no memoriza su nombre, por lo que Caillou se molesta; finalmente Caillou cae en cuenta de la importancia de ser tolerantes ante cualquier situación que lo moleste y se termina encariñando con la maestra sustituta, antes que regrese la maestra Martin.

Al cabo de ver el video se le preguntará a los niños y niñas ¿qué pasó en la escuela?, ¿quién era y cómo era la nueva maestra de Caillou?, ¿cómo reaccionaba Caillou con su nueva maestra?, ¿qué pasó al finalizar la historia?

DESARROLLO

Posteriormente van a buscar en sus casas materiales como hojas blancas, colores, lápices, borrador y tajalápiz, los cuales los encontrarán en su rincón pedagógico.

Luego van a dibujar y colorear a su maestro o maestra, y al lado del mismo van a dibujar los “super poderes” que le gustaría que su maestro o maestra tuviese, a su vez, van a dibujar el CDI. Por otra parte, los padres de familia nos ayudarán haciéndoles un video a los niños y las niñas mientras le preguntan ¿qué fue lo que dibujaron?, y de esta manera, las apreciaciones descritas por los niños y niñas quedarán en el registro de video.

CIERRE



Adriana Ávila

Jhon cree que esto va a condicionar los dibujos y respuestas de los niños, creo que solo deberíamos pedirle a los niños que dibujen a su maestro y digan que le gusta y que no y que si podían agregarle o quitarle algo que sería



Adriana Ávila

Podrías encontrar algo sobre interpretación de dibujos?

Para finalizar van a jugar a los maestros, para ello deberán buscar en sus casas peluches y muñecos, si tienen hermanos, primos o amigos de la misma edad para que ellos y ellas sean los estudiantes. Durante el juego se le pedirá el favor a los padres de familia que también tomen registro audiovisual para detallar qué actitudes y comportamientos adoptan los niños y las niñas al momento de ser maestros, al igual que los estudiantes; también van a preparar una lonchera saludable para compartir con los que participaron de la actividad, los ingredientes son de libre elección y usarán lo que tengan en casa.

Adriana Ávila
Esto me encantó!

Formato sugerido para la validación del Instrumento de Investigación:

Indicaciones:

- Si el ítem tiene una calificación Alta se señalará en el cuadro con una A, si tiene una calificación Media se señalará con una M, y si es Baja con una B.
- Procurar detallar observaciones, en caso tal sea necesario.
- Si algún ítem no requiere ser calificado favor colocar No Aplica (N/A)

Ítem en cuestión	Pertinencia	Claridad	Observaciones
INICIO DE LA ACTIVIDAD			
Bienvenida - disposición a la actividad			
<i>Vídeo-cuento "Tú no eres la maestra María"</i>			
<i>Preguntas acerca del cuento</i>			
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD			
Instrucciones a los niños y niñas con respecto a la búsqueda de materiales			
Instrucciones a los niños y niñas con respecto al uso de los materiales (realización del dibujo)			
Instrucciones a los padres de familia para el registro de evidencias audiovisuales			
CIERRE DE LA ACTIVIDAD			
Instrucciones para el juego de roles (maestros y estudiantes)			
Instrucciones a los padres de familia para el registro de evidencias audiovisuales			
Lonchera saludable (libre elección)			

Adriana Ávila
Tabla con formato

Otras observaciones, comentarios o sugerencias:

- Grupo focal:

Bucaramanga, Marzo xx de 2021

Doctor (a):
XXX

Asunto: Solicitud validación instrumento de investigación

Cordial saludo, de manera respetuosa acudo a su saber, con el fin de solicitar su participación en el proceso de validación de un instrumento de recolección de información que se ha diseñado en el proyecto denominado "El agente educativo ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A del municipio de Girón", desarrollado como trabajo de grado en el programa de Maestría en Educación de la Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB.

~~Cordial saludo, de manera respetuosa acudimos a su saber, con el fin de solicitar su participación en el proceso de validación de un instrumento de recolección de información que se ha diseñado en el proyecto denominado "El agente educativo ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A del municipio de Girón", desarrollado por el estudiante de tercer semestre de la Maestría en Educación, Jhon-Fredy Rivera Bayona.~~

El objetivo general del proyecto mencionado es: caracterizar el agente educativo ideal para el CDI AMAA, teniendo en cuenta atributos actitudinales y aptitudinales de su labor docente, a partir de la vivencia con los niños y niñas, padres de familia, directivos, colaboradores y pares, para la formulación de acciones que propicien el mejoramiento de su desempeño.

De manera particular, la técnica a validar consiste en un grupo focal, dirigido a los padres de familia, personal administrativo y de apoyo, que de manera voluntaria participarán en la actividad. L y los datos extraídos serán recolectados a partir de un diario de campo, apoyado de en evidencias audiovisuales.

Las preguntas orientadoras que serán formuladas en el grupo focal, así como la estructura, se encuentran en el anexo adjunto a este documento.

Agradecemos su revisión y comentarios, para lo que sugerimos emplear el formato de validación de la técnica que, a su vez, se encuentra adjunto.

Atentamente:



Jhon Fredy Rivera Bayona
Estudiante tercer semestre Maestría en Educación - UNAB

METODOLOGÍA DEL GRUPO FOCAL

Moderador: Jhon Fredy Rivera Bayona – investigador

Participantes:

- Primer grupo focal: 10 padres de familia
- Segundo grupo focal: Personal de apoyo: 2 auxiliares de servicios generales y 3 manipuladoras de alimentos- (5 en total)
- Tercer grupo focal: Profesionales y administrativos: Coordinador (a), Nutricionista, Trabajador (a) Psicosocial y Asistente administrativo (a). (4 en total)

Ruta del grupo focal:



Adriana Ávila

Siento que no concuerda un diario para hacer este registro, mejor sería una ficha de observación o de ficha de registro que también se debería mostrar aquí, para que se valide tanto la técnica como el instrumento



Adriana Ávila

Explicar si se realizarán tres grupos focales por separados o uno solo con tres subgrupos de participantes

<p>Inicio (20 min)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Se da la bienvenida a los y las participantes de la actividad, donde se les reitera el propósito por el cual están invitados, que es ¿???, se ubican en las sillas para más comodidad, las cuales van a estar ubicadas en círculo. Luego se les explica la metodología del ejercicio: cuando el moderador formule la pregunta quien quiera la palabra levanta la mano y en orden intervienen. Las apreciaciones y los puntos de vista deben darse bajo parámetros de respeto, pueden utilizar términos coloquiales mas no soeces.] A continuación, se les solicita permiso de manera verbal para firmar y tomar apuntes de lo que se va a discutir en la actividad, de igual manera, se les recuerda que este ejercicio hace parte de un proceso institucional, por lo que los consentimientos informados a principios de año en la matrícula de los niños y niñas o en la firma de contrato laboral son válidos para tal fin. Posteriormente, con un juego rompe hielo se busca generar confianza en los participantes para que su intervención sea satisfactoria. Con los padres de familia se implementa un juego llamado "Taboo", el cual consiste en armar equipos, deben elegir un líder, pasar al frente y tomar una tarjeta; van a encontrar una palabra, la cual el resto de integrantes los integrantes de su equipo deben adivinar, y a su vez, hay cinco palabras prohibidas que el líder no puede mencionar porque de lo contrario esa tarjeta quedará inválida; gana el equipo que al final logre adivinar la mayor cantidad de palabras. Con el talento humano, dado que son menos, se implementará el juego "STOP", este consiste en suministrarles a cada participante una hoja de papel con una cuadrícula delimitada en la parte superior con los siguientes tópicos: Nombre, Apellido, Ciudad, Fruta, Animal, Color, Objeto o cosa, y a la izquierda de arriba abajo van letras aleatorias; el propósito es que cada participante procure llenar cada espacio señalado en los tópicos descritos con una palabra que contenga la letra en su inicio, por ejemplo, si la letra es B entonces debe buscar nombres, apellidos, ciudades, etc., que al inicio tenga la B, como Bernardo, Bautista, Bogotá, y así sucesivamente con el resto de tópicos. El que termine primero de diligenciar todos los campos debe gritar STOP, para que todos se detengan y cada uno empieza a leer lo que escribieron; si dos o más coincidieron con una palabra le van a atribuir 50 puntos, pero si no hay coincidencias equivale a 100 puntos. Gana quien logre el mayor puntaje.
<p>Desarrollo (20 min)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Con la moderación del investigador, se formulan las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es un maestro, profesor, docente, agente educativo?, ¿piensan que es lo mismo o en algo difieren? ¿Tiene algún profesor de la infancia o de cualquier otro nivel educativo que recuerden amablemente?, ya sea por su forma de ser, la manera de enseñar, ¿por qué lo recuerda? Descríbalo o descríbalala brevemente.

Adriana Ávila
Con el fin de recolectar más ideas y evitar el sesgo te sugiero que cada participante ubique una respuesta o idea general sobre la pregunta y luego si se hace socialización para ampliar

Adriana Ávila
Esto debería ser antes

Adriana Ávila
Te sugiero cambiar esto y ubicar cosas relacionada con educación o los niños, por **ejemplo** juego o juguete, nombre de una película o programa de tv infantil, alimentos que le gusten a los niños, lugares aptos para niños entre otros

	<ul style="list-style-type: none"> Por el contrario, ¿tiene algún profesor que no quisiera volver a ver o que consideras no fue un buen modelo a seguir?, descríbalo o descríbalala brevemente ¿Qué les molesta o qué no toleras de un profesor? ¿Qué es más importante, la actitud y la manera de comportarse por parte de un profesor, o el conocimiento que pueda brindar a sus estudiantes? En otras palabras, ¿prefieren a un profesor que sepa mucho pero que posea una mala actitud aunque su actitud no sea la mejor, o un profesor que tiene muy buena actitud, pero con pocos conocimientos? ¿Cómo debe ser el profesor ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A? <p>La idea es que todos y todas participen y den su aporte con cada una de las preguntas formuladas, se cree un debate y cada quien defienda su postura.</p> <ol style="list-style-type: none"> A medida que se desarrolla la actividad se van tomando muestras fotográficas y registros audiovisuales.
<p>Cierre (10 min)</p>	<ol style="list-style-type: none"> En este apartado se dan las conclusiones finales y cada uno de los participantes da su punto de vista con respecto a la actividad. Se agradece por su participación activa y valiosa para el constructo constructo del trabajo de investigación. Finalmente, se les da un refrigerio y se da por terminada la actividad.

Adriana Ávila
Creo que para facilidad tuya como investigador las respuestas a estas preguntas deben escribirse y luego socializarlas y tú te quedas con lo que escriban todos

Adriana Ávila
Aquí para concretar podrías hacer una lista rápida, que dada quien escriba 5 cosas que sí debe tener el maestro ideal del CDA y 5 cosas que no, podría ser darle a cada participante 5 papeles verdes para que escriban lo que sí y 5 rojos para que escriban lo que no

Anexo E. Metodología del grupo focal

Bucaramanga, Marzo de 2021

Doctor (a):

ADRIANA INES AVILA ZARATE Ph.D.

Asunto: Solicitud validación instrumento de investigación

Cordial saludo, de manera respetuosa acudo a su saber, con el fin de solicitar su participación en el proceso de validación de un instrumento de recolección de información que se ha diseñado en el proyecto denominado “El agente educativo ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A del municipio de Girón”, desarrollado como trabajo de grado en el programa de Maestría en Educación de la Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB.

El objetivo general del proyecto mencionado es: caracterizar el agente educativo ideal para el CDI AMAA, teniendo en cuenta atributos actitudinales y aptitudinales de su labor docente, a partir de la vivencia con los niños y niñas, padres de familia, directivos, colaboradores y pares, para la formulación de acciones que propicien el mejoramiento de su desempeño.

De manera particular, la técnica a validar consiste en un grupo focal, dirigido a los padres de familia, personal administrativo y de apoyo, que de manera voluntaria participarán en la actividad. Los datos serán recolectados a partir de registros de audio para ser transcritos posteriormente.

Las preguntas orientadoras que serán formuladas en el grupo focal, así como la estructura, se encuentran en el anexo adjunto a este documento.

Agradecemos su revisión y comentarios, para lo que sugerimos emplear el formato de validación de la técnica que, a su vez, se encuentra adjunto.

Atentamente:



ELIMINADO PARA EVALUACIÓN

Estudiante tercer semestre Maestría en Educación - UNAB

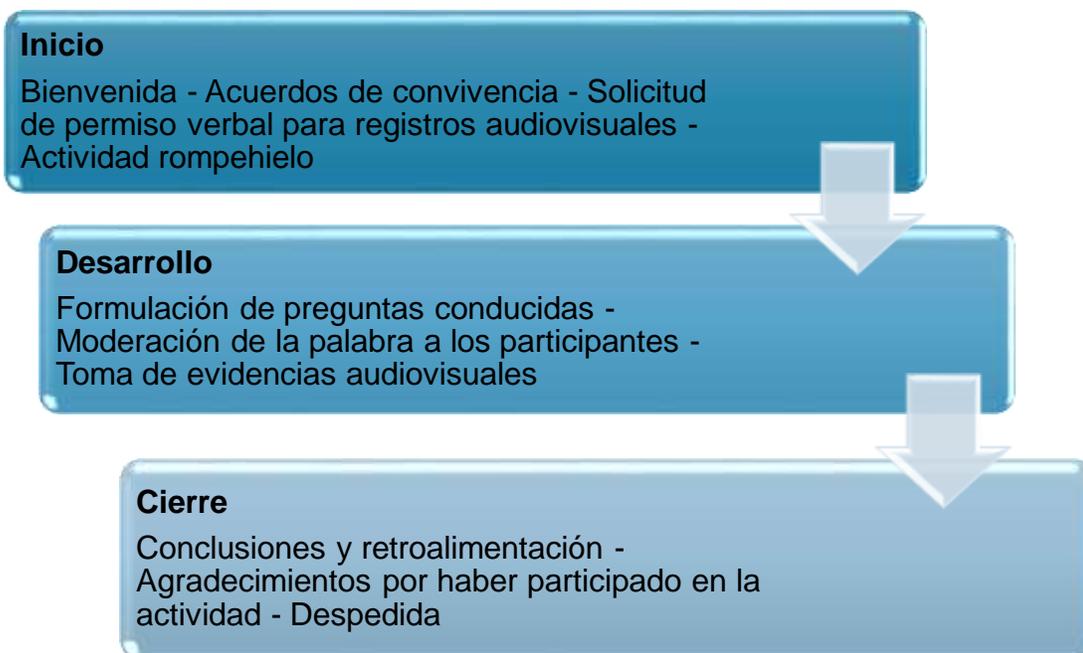
METODOLOGÍA DEL GRUPO FOCAL

Moderador: JHON FREDY RIVERA BAYONA – investigador

Participantes: Cabe mencionar que los grupos focales se realizarán por separado, dadas las condiciones que estamos afrontando debido a la pandemia.

- Primer grupo focal: Cinco (5) padres de familia
- Segundo grupo focal: Cuatro (4) padres de familia
- Tercer grupo focal: Profesionales y auxiliares de servicios generales: Coordinador (a), Nutricionista, Trabajador (a) Psicosocial y dos (2) manipuladores de alimentos

Ruta del grupo focal:



<p>Inicio (20 min)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se da la bienvenida a los y las participantes de la actividad, se les reitera el propósito por el cual están invitados, que es proponer un perfil ideal para el agente educativo del CDI AMAA a partir de sus apreciaciones y consideraciones; se ubican en las sillas para más comodidad, las cuales van a estar ubicadas en círculo. 2. A continuación, se les solicita permiso de manera verbal para filmar y tomar apuntes de lo que se va a discutir en la actividad, de igual manera, se les recuerda que este ejercicio hace parte de un proceso institucional, por lo que los consentimientos informados a principios de año en la matrícula de los niños y niñas o en la firma de contrato laboral son válidos para tal fin. 3. Luego se les explica la metodología del ejercicio: cuando el moderador formule la pregunta quien quiera la palabra levanta la mano y en orden intervienen; la idea es que cada participante de su respuesta a la pregunta formulada y al cerrar las participaciones se hará una socialización para ampliar la idea. Las apreciaciones y los puntos de vista deben darse bajo parámetros de respeto, pueden utilizar términos coloquiales mas no soeces. 4. Posteriormente, con un juego rompe hielo se busca generar confianza en los participantes para que su intervención sea satisfactoria. Con los padres de familia se implementa un juego llamado “Taboo”, el cual consiste en armar equipos, deben elegir un líder, pasar al frente y tomar una tarjeta; van a encontrar una palabra, la cual el resto de los integrantes de su equipo deben adivinar, y a su vez, hay cinco palabras prohibidas que el líder no puede mencionar porque de lo contrario esa tarjeta quedará inválida; gana el equipo que al final logre adivinar la mayor cantidad de palabras. <p>Con el talento humano, dado que son menos, se implementará el juego “STOP”, este consiste en suministrarles a cada participante una hoja de papel con una cuadrícula delimitada en la parte superior con los siguientes tópicos: Película para niños, Programa de TV infantil, Sitios que le gustan a los niños, Alimentos que le gusten a los niños, Mascotas, Juguetes, y a la izquierda de arriba abajo van letras aleatorias; el propósito es que cada participante procure llenar cada espacio señalado en los tópicos descritos con una palabra que contenga la letra en su inicio, por ejemplo, si la letra es P entonces debe buscar películas, sitios del agrado de los niños, juguetes, etc., que al inicio tenga la P, como Pocahontas, Parque, Peluche, y así sucesivamente con el resto de tópicos. El que termine primero de diligenciar todos los campos debe gritar STOP, para que todos se detengan y cada uno empieza a leer lo que escribieron;</p>
--	--

	<p>si dos o más coincidieron con una palabra le van a atribuir 50 puntos, pero si no hay coincidencias equivale a 100 puntos. Gana quien logre el mayor puntaje.</p>
<p>Desarrollo (20 min)</p>	<p>5. Con la moderación del investigador, se formulan las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es un maestro, profesor, docente, agente educativo?, ¿piensan que es lo mismo o en algo difieren? • ¿Tiene algún profesor de la infancia o de cualquier otro nivel educativo que recuerden amablemente?, ¿por qué lo recuerda? Descríbalo o descríbala brevemente. • Por el contrario, ¿tiene algún profesor que no quisiera volver a ver o que considera, no fue un buen modelo a seguir?, descríballo o descríbala brevemente • ¿Qué le molesta o qué no tolera de un profesor? • ¿Qué es más importante, la actitud y la manera de comportarse por parte de un profesor, o el conocimiento que pueda brindar a sus estudiantes? En otras palabras, ¿prefiere a un profesor que sepa mucho, aunque su actitud no sea la mejor, o un profesor que tiene muy buena actitud, pero con pocos conocimientos? • ¿Cómo debe ser el profesor ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A? <p>La idea es que todos y todas participen y den su aporte con cada una de las preguntas formuladas, se cree un debate y cada quien defienda su postura.</p> <p>6. A medida que se desarrolla la actividad se van tomando muestras fotográficas y registros audiovisuales.</p>
<p>Cierre (10 min)</p>	<p>7. En este apartado se propone que cada participante de su apreciación sobre cinco cosas que debe tener el maestro del CDI AMAA, y cinco cosas que no debe tener.</p> <p>8. Se desarrollan las conclusiones y cada uno de los participantes da su punto de vista con respecto a la actividad.</p> <p>9. Se agradece por su participación y valiosa para el constructo del trabajo de investigación.</p> <p>10. Finalmente, se les da un refrigerio y se da por terminada la actividad.</p>

Anexo F. Propuesta de intervención pedagógica para implementar el dibujo en niños y niñas. Dado que no hay un formato estándar para la planeación pedagógica, se hará de manera descriptiva.

Bucaramanga, Marzo de 2021

Doctor (a):

ADRIANA INES AVILA ZARATE Ph.D.

Asunto: Solicitud validación estrategia de recolección de información

Cordial saludo, de manera respetuosa acudo a su saber, con el fin de solicitar su participación en el proceso de validación de un instrumento de recolección de información que se ha diseñado en el proyecto denominado “El agente educativo ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A del municipio de Girón”, desarrollado como trabajo de grado en el programa de Maestría en Educación de la Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB.

El objetivo general del proyecto mencionado es: caracterizar el agente educativo ideal para el CDI AMAA, teniendo en cuenta atributos actitudinales y aptitudinales de su labor docente, a partir de la vivencia con los niños y niñas, padres de familia, directivos, colaboradores y pares, para la formulación de acciones que propicien el mejoramiento de su desempeño.

De manera particular, la estrategia a validar consiste en una intervención pedagógica, dirigida a niños y niñas que oscilan los cuatro años de edad, pertenecientes al grado Jardín de la institución en mención, que de manera voluntaria participarán en la actividad.

Dicha intervención pedagógica cuenta con un espacio para que los niños y niñas dibujen a su maestro o maestra, y estos a su vez darán su descripción de lo que plasmaron; para esto, los padres de familia deberán grabar con dispositivos móviles lo que dicen los niños y las niñas. Un aspecto importante a destacar es que los padres de familia serán quienes ejecuten con los niños y las niñas las actividades, dado que los programas del ICBF se desarrollan desde casa, es decir, el maestro o maestra envía la actividad y en los hogares la ejecutan.

La planeación de la actividad se encuentra en el anexo adjunto a este documento.

Agradecemos su revisión y comentarios, para lo que sugerimos emplear el formato de validación que, a su vez, se encuentra adjunto.

Atentamente:



JHON FREDY RIVERA BAYONA

Estudiante tercer semestre Maestría en Educación - UNAB

Nombre de la actividad: Mi maestro (a) del CDI

Propósito: Describir al maestro (a) favorito (a) a partir de representaciones gráficas plasmando los pensamientos, emociones y experiencias vividas por parte de los niños y niñas.

INICIO

Para dar inicio a la actividad (posterior al saludo de bienvenida), se les pedirá que se ubiquen en un sitio propicio en casa donde puedan realizar la exploración de la semana, de esta manera se proyectará un video cuento de Caillou llamado “Tú no eres la señorita Martín”; para esto deberán estar organizados en filas frente a un dispositivo de audio y video. Es la historia de un niño (Caillou) el cual asiste al jardín infantil, una mañana se percata que su maestra ha sido reemplazada por otra, dado que le está cubriendo una licencia; a diferencia de su maestra, la nueva tiene una metodología distinta y no memoriza su nombre, por lo que Caillou se molesta; finalmente Caillou cae en cuenta de la importancia de ser tolerantes ante cualquier situación que lo moleste y se termina encariñando con la maestra sustituta, antes que regrese la maestra Martin.

Al cabo de ver el video se le preguntará a los niños y niñas ¿qué pasó en la escuela?, ¿quién era y cómo era la nueva maestra de Caillou?, ¿cómo reaccionaba Caillou con su nueva maestra?, ¿qué pasó al finalizar la historia?

DESARROLLO

Posteriormente van a buscar en sus casas materiales como hojas blancas, colores, lápices, borrador y tajalápiz, los cuales los encontrarán en su rincón pedagógico.

Luego van a dibujar y colorear a su maestro o maestra, y al lado del mismo van a dibujar los “super poderes” que le gustaría que su maestro o maestra tuviese, a su vez, van a dibujar el CDI. Por otra parte, los padres de familia nos ayudarán haciéndoles un video a los niños y las niñas mientras le preguntan ¿qué fue lo que dibujaron?, y de esta manera, las apreciaciones descritas por los niños y niñas quedarán en el registro de video.

CIERRE

Para finalizar van a jugar a los maestros, para ello deberán buscar en sus casas peluches y muñecos, si tienen hermanos, primos o amigos de la misma edad para que ellos y ellas sean los estudiantes. Durante el juego se le pedirá el favor a los padres de familia que también tomen registro audiovisual para detallar qué actitudes y comportamientos adoptan los niños y las niñas al momento de ser maestros, al igual que los estudiantes; también van a preparar una lonchera saludable para compartir con los que participaron de la actividad, los ingredientes son de libre elección y usarán lo que tengan en casa.

Anexo G. Taller lúdico práctico de cuatro sesiones como pretexto para realizar la observación participante con los pares (agentes educativos)

Bucaramanga, marzo de 2021

Doctor (a):

ADRIANA INES AVILA ZARATE Ph.D.

Asunto: Solicitud validación instrumento de investigación

Cordial saludo, de manera respetuosa acudo a su saber, con el fin de solicitar su participación en el proceso de validación de una técnica que se realizará para la recolección de información que se ha diseñado en el proyecto denominado “El agente educativo ideal del CDI Ana María Álvarez Sede A del municipio de Girón”, desarrollado como trabajo de grado en el programa de Maestría en Educación de la Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB.

El objetivo general del proyecto mencionado es: caracterizar el agente educativo ideal para el CDI AMAA, teniendo en cuenta atributos actitudinales y aptitudinales de su labor docente, a partir de la vivencia con los niños y niñas, padres de familia, directivos, colaboradores y pares, para la formulación de acciones que propicien el mejoramiento de su desempeño.

De manera particular, la técnica a validar consiste en un taller lúdico con pares (maestros (as) titulares y auxiliares pedagógicas), quienes participarán de manera voluntaria en la actividad, y los datos extraídos serán recolectados a partir de registros de audio para posteriormente ser transcritos.

El propósito de este taller lúdico es “ver en acción a los pares”, es decir, dar cuenta que aspectos como el trabajo en equipo, la capacidad para lidiar situaciones inesperadas y contextos complejos, la empatía, las habilidades comunicativas, los conocimientos pedagógicos e interdisciplinarios y la pericia para desarrollar ambientes enriquecidos y pedagógicos que afirma el trabajo de grado, se visibilizan en su quehacer pedagógico diario; para ello se planea que al finalizar los retos se reúnan para conversar acerca de la experiencia vivida y se realice un ejercicio de reflexión sobre práctica y sus apreciaciones acerca de los aspectos que se tuvieron en cuenta para cada reto.

La estructura del taller lúdico, que, por cierto, se va a desarrollar en una sola tarde de trabajo, junto con lo que se pretende observar y analizar en cada juego está en el anexo adjunto este documento, así mismo se adjunta el formato de validación de la técnica que agradezco sea tomado para realizar su revisión y comentarios.

Atentamente:



JHON FREDY RIVERA BAYONA

Estudiante tercer semestre Maestría en Educación – UNAB

METODOLOGÍA DEL TALLER LÚDICO

Moderador: JHON FREDY RIVERA BAYONA – investigador

Participantes: Maestros (as) titulares y auxiliares pedagógicas

Duración del taller: Cinco horas continuas

Modalidad: Presencial (Dentro y fuera del CDI)

Materiales: Sesión 1: Globos, agua, toallas de baño

Sesión 2: Dado, marcador, tablero, tarjetas con palabras

Sesión 3: Listado de preguntas

Sesión 4: Cartulina, marcadores, tijeras, vinilos, etc.

Ruta del taller lúdico:

Inicio

Bienvenida: En primera instancia se saluda a los participantes, se les explica en qué consiste la actividad y qué aspectos son los que se van a observar; cada sesión consta de ciertos aspectos, los cuales serán descritos en el cuadro a continuación.

Acuerdos de convivencia - Solicitud de permiso verbal para registros audiovisuales

Desarrollo

Sesión 1: Circuito de carreras

Sesión 2: Adivina la palabra

Sesión 3: Concurso de conocimientos

Sesión 4: Construye un rincón pedagógico

Cierre

Socialización, conclusiones y retroalimentación -
Agradecimientos por haber participado en la actividad
- Despedida

Sesión 1. Circuito de carreras	
Descripción: Los docentes se organizarán por grupos, el reto es llevar un globo lleno con agua, apoyándose en una toalla; habrá diversos obstáculos, los cuales deben eludir sin contratiempo alguno; en caso tal que el globo caiga y se reviente deberán devolverse y empezar de nuevo el circuito. El equipo ganador será quien haga llegar el globo al final del recorrido o circuito.	Aspectos a observar y socializar: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Capacidad de lidiar ante situaciones inesperadas y contextos complejo • Empatía.
Sesión 2. Adivina la palabra	
Descripción: También deben hacer equipos, el propósito es adivinar palabras aleatorias como verbos, sustantivos, adjetivos; para esto deberán lanzar un dado, el cual delimita lo que el participante deberá hacer para que su equipo adivine la palabra, ya sea de manera oral, por medio de un dibujo o por una mímica; luego deberán sacar de una bolsa la palabra. En caso tal que sea de manera oral, habrá unas palabras prohibidas que el participante no podrá mencionar, o de lo contrario se perderá el punto, cada participante tendrá un tiempo de 30 segundos para hacer que su equipo adivine la palabra; y gana el equipo que adivine la mayor cantidad de palabras.	Aspectos a observar y socializar: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Habilidades comunicativas • Capacidad de lidiar ante situaciones inesperadas y contextos complejos
Sesión 3. Concurso de conocimientos	
Descripción: Los docentes deberán responder una serie de preguntas relacionadas con saberes propios de la profesión desde el ámbito de la pedagogía, nutrición y psicosocial de manera oral. También por equipos, se formarán en filas, cada grupo tendrá 3 rondas de un minuto cada una para intentar responder correctamente la mayor cantidad de preguntas y de esta manera se determinará el equipo ganador; las preguntas se encuentran a continuación.	Aspectos por observar y socializar: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Conocimientos pedagógicos e interdisciplinarios
Sesión 4. Construye un rincón pedagógico	
Descripción: Los docentes se dividirán en equipos; deberán construir con materiales en la institución, un rincón pedagógico. Contarán con una hora para que diseñen la temática, los materiales y busquen o se ingenien los recursos; faltando veinte minutos	Aspectos por observar y socializar: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo

<p>para terminar el plazo se realizará un cambio que los obligue a darle otro enfoque al rincón pedagógico. El rincón pedagógico ganador será elegido por la coordinadora y las profesionales, teniendo en cuenta la sustentación teórica y práctica que evidencien.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de lidiar ante situaciones inesperadas y contextos complejos • Conocimientos pedagógicos e interdisciplinarios • Empatía. • Habilidades comunicativas • Pericia para desarrollar ambientes enriquecidos y pedagógicos
--	---

PREGUNTAS ORIENTADORAS DE SOCIALIZACIÓN

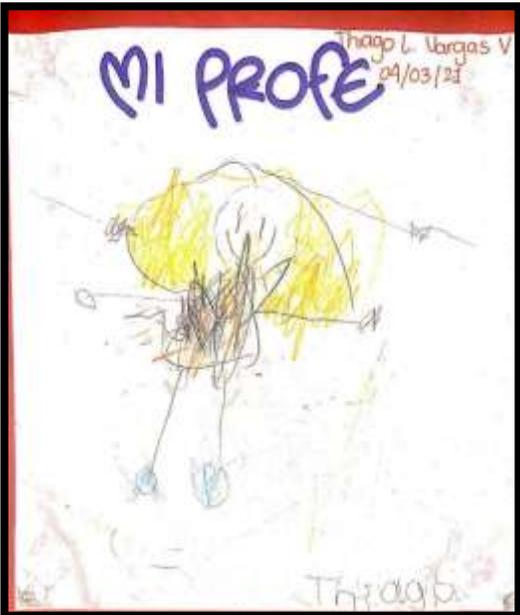
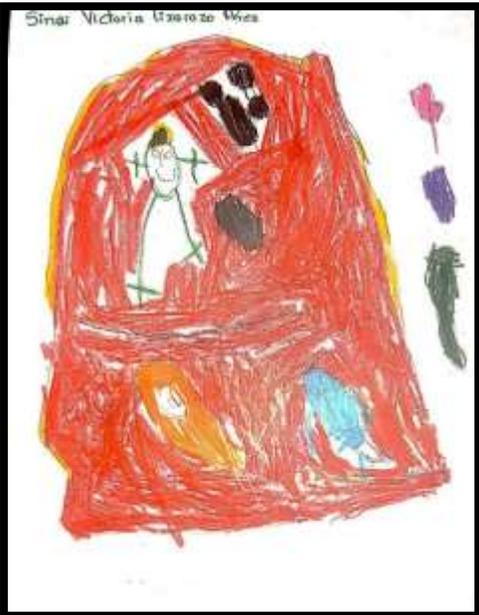
- ¿Para ustedes es importante el trabajo en equipo? ¿Por qué?
- ¿Qué es para ustedes la empatía, y en qué momento han experimentado empatía?
- ¿Qué aspectos se deben tener en cuenta para una eficiente comunicación?
- ¿Cómo toman las situaciones imprevisibles o inesperadas en su profesión o labor?
- ¿Son importantes los conocimientos para su profesión?

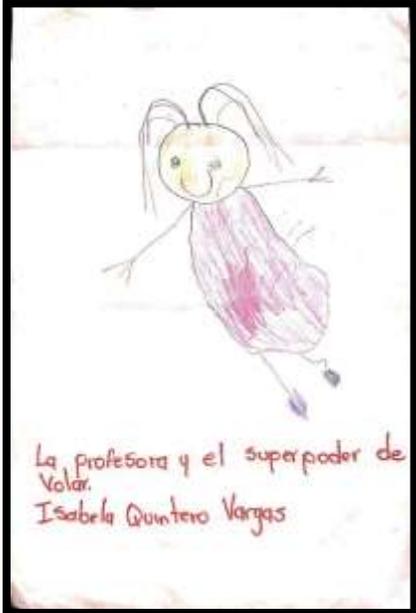
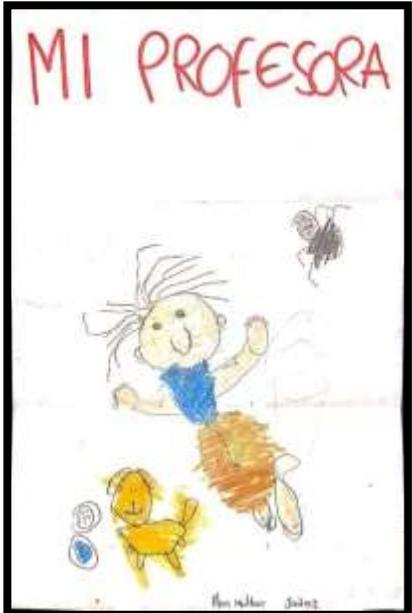
LISTADO DE PREGUNTAS PARA LA SESIÓN 3.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
Señale cuatro ejemplos de enfermedades inmunoprevenibles	Sarampión, Rubeola, Hepatitis, Influenza
¿Qué son los GA?	Grupos de Atención
¿Cuántos y cuáles son los documentos que se solicitan en la matrícula por parte de Nutrición y Salud	Son siete: Crecimiento y desarrollo, Vacunas, Examen médico, Carta dental, Examen visual, Examen auditivo y fórmula de desparasitación
¿Qué es la RIA?	Ruta Integral de Atención
¿Los CDI y HI pertenecen al programa de Prevención o Protección del ICBF?	Prevención
¿Qué es AIEPI?	Atención Integrada de Enfermedades Prevalentes de la Infancia
¿A quiénes se les debe notificar en caso tal, exista una posible vulneración de derechos, y estos a quiénes recurren?	Trabajadora psicosocial, Coordinadora, Nutricionista - Comisaría de Familia, Policía de Infancia y adolescencia, Fiscalía, ICBF
¿Cuál es el nombre como se le conoce a la Bienestarina?	Alimento de Alto Valor Nutricional
Por lo general, cuando un niño vive con una familia diferente a la de él, es decir, reside con una familia sustituta es porque el niño se encuentra en un proceso de...	Se encuentra en un proceso de restablecimiento de derechos
¿Cuántos acompañamientos al mes hacemos a cada niño?	seis acompañamientos
¿Qué son las EAS?	Entidad Administradora del Servicio
¿Cuáles son los componentes de calidad?	Familia, comunidades y redes, Salud y nutrición, Pedagógico, TTHH, Ambientes educativos y protectores, Administración y gestión
¿Qué es la canasta?	Es la relación entre el presupuesto o dinero y los servicios prestados por la EAS
Para el esquema de alternancia, ¿cuáles van a ser los momentos de alimentación de los niños?	Refrigerio reforzado (de la mañana), el almuerzo y el refrigerio (de la tarde)
¿Qué es la UDS?	Unidad de Servicio

¿Qué son las realizaciones y cuántos son?	Es la garantía o cumplimiento a los derechos que tienen los niños y las niñas. Es cuando los derechos se hacen efectivos. Son 7 realizaciones
¿Cuáles son los ejes que integran el Sistema Integrado de Gestión?	Gestión de calidad, SST, Ambiental, Seguridad de la Información
¿Cuáles son las modalidades de atención del ICBF?	Institucional y Familiar
¿Qué es una UCA?	Unidad Comunitaria de Atención
Mencione cinco tipos de familia	Nuclear, extensa, monoparental, homoparental, reconstituida
¿En qué consiste la Atención presencial desde el esquema de Alternancia?	Una semana asisten al CDI y otra semana están desde casa, reciben medio complemento
¿Qué son los HCI?	Hogares Comunitarios Integrales
¿Cuáles son los estados nutricionales de los niños?	Desnutrición - Riesgo de desnutrición - Riesgo de sobrepeso - Sobrepeso - Obesidad - Normal
¿Cuáles son los criterios de focalización?	Si son vulnerados de derechos (Restablecimiento de Derechos), desplazados, SISBEN que indique pobreza o vulnerabilidad, comunidades étnicas o raizales
¿Qué es el SISBEN?	Sistema de Identificación de Probables Beneficiarios
¿A qué Centro Zonal pertenece el CDI AMAA?	Antonia Santos
¿Hasta qué mes se da la lactancia exclusiva?	6to mes
Mencione cinco derechos de los niños y las niñas	Alimentación saludable - Identidad y un nombre - Salud - Educación y recreación - Familia
¿Cuáles son las dos enfermedades prevalentes en la PI?	Infección Respiratoria Aguda - Infección Diarreica Aguda
¿Cómo se llama el proceso que se lleva con los niños y niñas de Jardín para dejar el CDI y pasar a la Educación Formal?	Tránsito armónico
¿Cuáles son los elementos de bioseguridad que se utilizan a la hora de la alimentación de los niños y niñas?	Tapabocas, gorro y guantes para repartir la fruta

Anexo H. Dibujos elaborados por la muestra seleccionada de niños y niñas del grado Jardín del CDI AMAA.

Dibujo 1	Dibujo 2
 <p>Handwritten text: "Mi Super maestra"</p> <p>Signature: "Marta Jara - Quindío - 2021"</p>	 <p>Handwritten text: "CESAR SIVEN FRANCO", "04 - MARZO - 2021", "Actividad -> MI PROFESORA CON SUPER PODERES"</p>
Dibujo 3	Dibujo 4
 <p>Handwritten text: "MI PROFE", "Thiago L. Vargas V", "04/03/21"</p> <p>Signature: "Thiago"</p>	 <p>Handwritten text: "Singer Victoria Usarzo Mesa"</p>

<p>Dibujo 5</p>	<p>Dibujo 6</p>
	
<p>Dibujo 7</p>	<p>Dibujo 8</p>
	

<p>Dibujo 9</p>	<p>Dibujo 10</p>
	
<p>Dibujo 11</p>	<p>Dibujo 12</p>
	
<p>Dibujo 13</p>	<p>Dibujo 14</p>
	

Anexo I. Respuestas de los grupos focales realizados con los padres de familia, equipo interdisciplinario y personal de apoyo.

- ¿Qué es un maestro, profesor, docente, agente educativo?, ¿piensa que es lo mismo o en algo difieren?

PF1: *-Básicamente lo que quieren decir es que cada término tiene una connotación que difiere uno del otro dependiendo del nivel al que están enseñando, o de sus estudios, o a quien esté enseñando...*

PF2: *-el agente educativo para mí es aquel que se encarga de los niños de 5 años, los niños chiquitos...*

PF3: *-para mí es el agente educativo es el encargado de los niños más pequeños, y los profes ya dependen del nivel enseñanza...*

PF4: *-el agente educativo son (es) los primeros son las primeras personas que le enseñan a los niños cuando entran a un colegio, como en la primera infancia...*

PF5: *-yo creo que no solo los profesores son agentes educativos, también los padres de familia son agentes educativos...*

PF6: *-yo creo que son diferentes, de pronto en su escalafón, por estudio... pues es lo que yo creo... es una persona que estudia la universidad...*

PF7: *-sí, un profesor es para los niños más grandes, mientras que para los niños más pequeños es otro tipo especializado...*

PF8: *-para mí son toda la comunidad educativa, que los profesores, la coordinadora, las señoras del aseo, de la cocina, todos...*

PF9: *-un agente educativo es el que está con los niños pequeños, el que los atiende, los cuida, les enseña... como los profes, los papás...*

E1: *-el agente educativo viene de un proceso que inicializa, en cuanto a lo que fue las madres comunitarias, y ya después del 2012 se comenzará con los centros de desarrollo infantil; entonces esas madres comunitarias pasaron a ser agentes educativas. Si yo pienso en la experiencia que tengo como profesora o docente, es que ahorita como se dice jefe llaman perfil 1 o perfil 2, las funciones son prácticamente las mismas dado que las funciones son las mismas, las responsabilidades, todo lo que realizan en su quehacer pedagógico; de pronto una diferencia que sí puede existir es el nivel académico profesional, pues si vemos, una madre comunitaria al pasar agente educativa a la mayoría lo único que se le exige es que tengan el técnico de Primera Infancia, mientras que ya en una parte donde usted lo llamen docente tiene que tener ya como tal la profesión como licenciado, ya se acá en Educación Infantil y Educación Básica Primaria, pero ya debe tener uno definido su perfil profesional, docente, profesor... ese nombre se le atribuye cada situación...*

E2: *-Para mí también tiene que ver con el nivel de formación preparación, y también tiene que ir algo incluido con la experiencia; el agente educativo pienso que más dado a partir de una experiencia, una formación a partir de unos escalones y luego va el profesor, el docente. Se me hace extraño que en ocasiones le llaman maestro, pero yo considero que maestro es aquel que tiene un conocimiento más estructurado,*

por lo que para mí el nivel de maestro lo percibo y lo considero así: es una persona que sabe demasiado tanto académicamente como también desde su experiencia profesional; para mí las dos también son muy variadas y muy importante el momento de transmitir sus conocimientos a otras personas.

E3: -No, pues la verdad aún no sabemos definir el término de ser maestro, profe... se dice maestro, profe, el agente educativo. En sí no tenemos claro los términos, pero si concuerdo con Vilma en que el docente sí es la persona que tiene su carrera profesional, de pronto el docente... por ejemplo, en el caso de los profes puede ser el que simplemente enseña algo porque de pronto estudió, por ser técnico, entonces se denominan profes, pero en sí la definición es muy confusa...

E4: -Porque no tenemos claro cada una de las definiciones, para mí, yo creo que las personas (agente educativo) que hacen los acompañamientos al niño los primeros años de su desarrollo, de su desarrollo infantil... es como la primera persona que se carga su crecimiento y cómo explotar sus habilidades, capacidades, las que le ayuda a fortalecer esa parte; para mí eso es un agente educativo, y para mí es mucho más importante porque son como las bases con las cuales el niño va forjar su personalidad, a empezar a expresarse, y es muy importante para el niño porque dura más de 8 horas (con ellos) y toda la información que le logra transmitir al niño... entonces es una base importante para los niños que son, por ejemplo, de dos a cinco años... pienso yo que el agente educativo es muy importante para los niños, como su función darles como ese desarrollo que deben tener, explotar todas esas cosas que se puedan sacar en ellos.

E5: -Para mí, yo considero que todos son iguales porque de una u otra manera todos están en algo del niño, ya sea bien pequeños... bueno, ya estudian otras cosas, pero a todos de una u otra manera enseña, entonces para mí personalmente es lo mismo porque los niños aprenden de todos, de todo ese grupo de profesionales, y como su merced dice: todos tienen la misma misión que es enseñar.

- ¿Tuvo algún profesor de la infancia o de cualquier otro nivel educativo que recuerde amablemente?, ¿por qué lo recuerda?

PF9: -sí, me acuerdo de la profesora Yesenia ella me dictaba español, grado segundo. Para mí fue una excelente profesora... la paciencia de la profesora, le dedicaba el tiempo cuando los niños no entendían... tenía muchas cualidades, a ella se le notaba como el amor a la profesión que ella profesa, y también el maestro debe tener esa vocación, dado que hay docentes que trabajan en la docencia de pronto porque necesitan el dinero, pero no tienen la vocación...

PF8: -me acuerdo de la profesora Rogelia porque, incluso, yo entré a la escuela y estaba en primero y yo perdí primer grado; con ella aprendí, pero en segundo yo ya sabía sumar, restar, multiplicar, y mi papá ya me había enseñado hacer escalas. De ella me queda todo el conocimiento que me transmitió, pues yo siempre fui muy consentida por los profesores, no tuve ningún percance con ella ni con ninguno...

PF7: -los profesores me decían que era muy buena alumna, pero yo era muy indisciplinada... yo hablaba, yo cantaba, yo comía en el salón, los profesores decían: mamá, su hija es muy pila, pero es muy indisciplinada, yo tuve una profesora que se llamaba Eugenia Parada y ahorita que me ve profesional ella me pregunta que si ella tuvo algo que ver y yo le digo que sí, porque inclusive, yo soy enfermera y ella llevó una de las hijas al hospital y yo fui quien la atendió y de una vez me reconoció... y cómo le digo, todos los profesores eran encima mío me decía que no iba a pasar el año y ella era la que me insistía que me pusiera las pilas porque yo era buena entonces si influyó en mí. Esa paciencia que mi mamá no tenía

conmigo porque me agarraba a palo (risas), entonces ella se tomaba la molestia de ir a mi casa y explicarme, y como ella tenía tanta fe en mí, yo no podía desilusionarla... entonces yo lo hacía más que todo por ella, porque veía que se preocupaba mucho por mí más de lo que lo debía...

PF6: -Mi profesor de primaria de cuarto le tengo aprecio y cariño porque fue como un buen ejemplo, él era un excelente profesor, un excelente padre, dado que una compañera era hija de él... fue mi director de grado y él siempre fue muy amable muy querido, eso es lo recuerdo de él y ya en la universidad un profesor que me está dictando contabilidad; yo era muy mala para la contabilidad, pero él me enseñó y me explico con mucha paciencia y hoy se lo agradezco... él se preocupaba porque esos estudiantes aprendieron... él se esforzó, me dijo vamos a tutorías y el siguiente semestre usted va a ser la mejor de la clase y así fue por él fue que me quedé y terminé mi carrera...

PF5: -Yo estudié en un colegio en un pueblo, me marcó una profesora que era la encargada de la coordinación de las prácticas, en el colegio le pedían (realizar prácticas sociales) para uno graduarse del colegio... recuerdo mucho esa época porque la profesora era muy buena gente y recuerda esa etapa porque fue muy enriquecedor para mí... la recuerdo porque ella es muy tierna, ella dictaba inglés y dictaba muy bien su materia, era muy tierna muy cariñosa

PF4: -yo tuve un profesor en primaria y lo tomé como un ejemplo ese profesor... ese profesor era muy dinámico y nos decía que cerráramos los ojos y que nos imagináramos lo que nos iba a contar y nos abría tanto la imaginación que uno sentía que estaba en ese sitio... y tiene una capacidad de narración y cuando nos hacía hacer esos ejercicios uno sentía que literal, se iba uno... ese ejercicio nos enseñó a soñar...

PF3: -mi profesora de preescolar, me decía Pao Pao; yo no llevaba descanso y ella me daba refrigerio... fue muy especial conmigo...

PF2: -estuve en un internado cuando estaba pequeña... iba de segundo primaria, a mí me ayudó mucho económicamente, los cuadernos, los dos uniformes, ella me ayudó; di lo mejor de mí, procuré ser la mejor... siempre agradecida con ella por todo lo que hizo conmigo...

PF1: -yo estudié en un colegio privado para niñas... tuve una profesora que estaba muy pendiente, cuando lo veía a uno mascando chicle, le decía uno “haber rumiante, si nos sabe mascar chicle bótelo”, nos hacía leer libros todos los días, hacer obras de teatro para aprender a expresarnos...

E5: -estaba pensando y casi me da un ataque de rabia (risas), porque me decían “¡Gámez, venga para atrás!”, de igual manera había un profesor que a pesar que molestaba, él me dictaba música... entonces el señor tenía la mayor paciencia del mundo, nos enseñó a tocar guitarra, pero como yo era tan distraída no aprendía... entonces la guitarra de juego todo el tiempo, por más que lo intente nunca logré aprender a tocar guitarra. Pero entonces, lo que me llamó la atención del tipo es que ese profesor además a pesar de que yo era tan cansona y que todo el mundo lo tomaba como juego, jamás me gritó, a comparación de otros profesores, y que quería verme aprender. Aprendí a en su momento callar y hablar cuando se debe, saber en qué momento se debe hablar porque él me dejaba fregar en la clase, pero eso sí, a la hora del descanso me cogía me decía: venga, hágame el favor, las cosas son así... así... así... usted verá si cambia o se queda igual...

E4: -Acá pensando en tantos de los profesores que tuve, de pronto traigo a colación a una profesora la universidad... podría decirse que fue la primera profesora que como tal nos habló... otros lo hicieron

cuando uno entra la carrera y todo, pero de ella puedo resaltar que estaba muy dedicada a su profesión, que lo que necesitáramos ella siempre estaría dispuesta, y de ella está el gusto que tengo por mi carrera profesional...

E3: *-bueno en mi caso me acuerdo de una hermanita quien en ese entonces le llamamos Sor, la recuerdo con mucho cariño... una persona muy dulce y la recuerdo porque siempre los descansos (ella dictaba español), me acuerdo que tenía una situación en casa mi tenía tristeza, y ella se me acercó y logró sacarme una sonrisa, y cuando uno la veía estaba hablando con los niños... para mí fue un referente de vida porque se dio a querer y la queríamos mucho*

E2: *-Bueno me retrocedí como 30 años, recuerdo que eso fue como en el internado... recuerdo la directora interna, ella siempre con carisma y pasan los años y se puede recordar todas esas épocas... la manera como ella nos hablaba ,esa calidez, ese amor maternal... pues como nosotros estamos lejos de nuestras familias y ella pues fue una imagen materna como muy representativa en ese momento tan importante... digo yo porque, pues, en ese momento era así, pero gracias a Dios nos pone personas así como ella...*

E1: *-A mi profe de primaria la recuerdo mucho porque nos hablaba de responsabilidad, de la importancia de cumplir, y qué iba a ser de nosotros si de pronto no miráramos la vida como con la responsabilidad que se necesita a pesar que aún éramos niñas... lógicamente, hubo cambios de comportamiento y ahí yo aprendí a valorar mucho más el estudio, lo que me daba mi mamá y después de eso ya empecé a hacer la primera, la segunda de la clase...*

- *Por el contrario, ¿tuvo algún profesor que no quisiera volver a ver o que considera no fue un buen modelo a seguir?*

PF5: *-Mi profesor de artística en el bachillerato, era de los que uno le entregaba los trabajos... calificaba sobre 5, pero así los entregara uno bien los trabajos, él le ponía 3... era muy exigente con las notas*

PF2: *-si yo naciera y volviera a nacer, no me gustaría volver a estar con el profesor Josué... la forma que era explicaba no me gustaba, la forma en que él trata, que nos trataba tampoco; era un profesor que, me acuerdo que una vez nos puso a cazar unos sapitos y nos obligó a disecar los sapitos, y yo le decía “No, yo no quiero, yo no puedo”, porque para mí fue algo como muy traumático... el matar un animal vivo, y el que no lo hacía lo rajaba la materia. Me parecía muy inhumano y sobretodo más con las niñas, con las mujeres... las trataba muy mal, con las mujeres eran muy duro, mientras que con los niños si no querían hacerlo no pasa nada porque los pasaba...*

PF8: *-Bueno, yo de la secundaria escogeré al profesor René de matemáticas, porque delante de mis compañeros me insultó diciéndome que yo no sabía matemáticas, que yo era mala en Matemáticas, que yo no iba a tener futuro... ¡mejor dicho! Porque además de no ser persona, de no respetar... no sé, eso es ser indolente... cualquier otra cosa, pero nada bueno, por qué lo hizo... no sé por qué, porque yo siempre fui en el salón la niña callada que nunca molestar al salón, entonces tal vez por eso me la montó, pero al ver que yo no era tan callada como él se imaginaba entonces empezó con insultos con malos tratos y le empezó a decir a mis compañeras que no se juntarán conmigo porque yo era una mala influencia...*

PF4: *-Yo también tuve un profesor de informática, y nosotros en esa época la camisa de nosotros era de botoncitos y pues nos quedaba, así como descotado del pecho y él se hacía al frente de nosotros, y la*

- jardinera nos la hacía subir, de doblarla hasta la rodilla... más arriba de la rodilla porque si no, no nos dejaba entrar a la clase; hicimos protesta, pero no sirvió de nada porque todavía sigue...
- PF7: -el mío se llama Eustaquio, el profe de matemáticas... como venía diciendo, yo era muy inquieta y cuando iba entrando al salón (corriendo) el profesor me cogió el pelo me jaló y me tiró al piso para hacerme entender que yo no debía comportarme así, y pues dado que yo era muy inquieta le dio una patada en la pierna y el profesor empezó a quejarse... esa ocasión me llevó para donde el director a hacerme una suspensión por 5 días, y yo llorando, montando el drama para que no me hiciera nada y yo le conté que era que el profesor me había jalado el pelo, me tomo el pelo... a los 5 días me volví a encontrar con él y no me dejaba ni una y me tocó pedir cambio de profesor...
- PF9: -Yo tenía profesora tenía colgadas unas orejas de burro y les colocaba orejas de burro y decía que era bruto...
- PF3: -en quinto pues, como yo era inquieta, yo hacía muchas maldades, era muy maldadosa... todos los días firmaba observador. Le corté el pelo a una niña porque la niña me molestaba, me decía cosas feas... entonces en un ataque de rabia le corté el cabello y la profesora me castigó; y a lo que ella me castigó yo fui, me encerré en el baño, me sancionó tres días... entonces ya la profe arremetió conmigo, me trataba muy feo, entonces yo me escapaba del salón, no quería ni estudiar... no entraba a clases ya...
- PF1: -yo vi que en primaria un profesor maltrataba los niños por ser niños varones, los trataba duro, les pegaba...
- E3: -recuerdo al profesor de noveno de álgebra... él podría saber mucho pero no sabía expresarse y muy grosero con todos, y para las notas con los alumnos, si pasan dos o tres muchos otros eran muchos
- E5: -Recuerdo la profesora de inglés, tuvo problemas con mis tíos, mis primos, todos nosotros... para esa señora el apellido era un trauma... no era mi culpa, entonces la señora todas las clases automáticamente me mandaba para atrás, ya eso era normal que me mandara para atrás... y siempre me decía “¡Gámez para atrás!” y eso era con todos los Gámez lo mismo...
- E1: -yo recuerdo en primero la profesora Lucy, mi hermano y mi hermana éramos estudiantes de ella pero mientras mi hermana era excelente estudiante yo no lo era, porque yo era muy consentida, y esa señora no hacía sino comparar a mi hermana conmigo, y a mí todas esas palabras y la comparación con mi hermana me hicieron llegar a hacer sentir inferior... ese error lo cometió esa señora conmigo; pues todo se supera pero yo si viví como con ese trauma... siempre decía que las tareas de mi hermana eran más bonitas que las mías...
- E4: -también en ese mismo colegio, la hermana Sor María Isabel, ella era muy agresiva en ese tiempo, estábamos con el peinado Alf, no sé si usted se acuerda... ¡un copete! Que se hacía y se enredaba y ella cogía las niñas y las cogía y le jalaba el pelo hacía el pupitre... las niñas que se hacían eso (el peinado) le tenían favor porque era muy agresiva...
- E2: -Yo también tuve un profesor de física... ese profesor si le pasaban dos alumnos era mucho... y se sabía memoria un libro que se llamaba “Investiguemos” era un libro que utilizaban en el colegio, y esa señor no necesitaba leer el libro... él se lo sabía de memoria; él cargaba un tinto y un cigarrillo y escribía tal cual el problema... yo iba leyendo en el libro y efectivamente se lo sabía de memoria... era muy buen

profesor en el sentido de que sabía mucho... bueno, en realidad muy inteligente, pero mal profesor porque no sabía cómo enseñar...

- *¿Qué es lo más importante, la actitud y la manera de comportarse por parte de un profesor, o el conocimiento que pueda brindar a sus estudiantes? En otras palabras, ¿prefiere a un profesor que sepa mucho, aunque su actitud no sea la mejor, o un profesor que tiene muy buena actitud, pero pocos conocimientos?*

PF4: *-profe, desde mi punto de vista debe ser equitativo, no puede ser ni negro ni blanco ni gris... qué saca con tener buena actitud con uno, pero si no tiene conocimientos, pero es muy estricto... para mí debe tener los dos...*

PF6: *-equilibrio, un profesor se hace siempre pasa a ser de la familia... yo soy madre, pero la paso el mayor tiempo trabajando... entonces sí es un profesor es cuadrado, la niña se me va a bloquear, que no quiero ir al colegio porque me pone mucha tarea... entonces el profesor debería ser tierno, pero también debería tener conocimientos para que el niño sea más adelante un buen profesional; eso es lo que todas las madres queremos para nuestros hijos...*

PF2: *-yo prefiero al profesor estricto siguiente porque él está encima de uno para que uno haga las cosas y así uno aprende, pero si son profesores permisivos uno no aprende...*

PF9: *-Yo estoy de acuerdo con lo que ustedes dicen, pero no es relativo la enseñanza con el carácter del profe; si nos vamos al caso del profesor que les comentaba, la base de su enseñanza no era ser estricto y con él era muy chévere hacer las tareas, se motiva a uno de estudiante hacer las tareas eso me enseñaría más a mí que él ser estricto. Me parece que debe haber un equilibrio, independientemente de la edad, donde los más pequeños hasta los más grandes... que los alumnos puedan confiar en los profesores, que si tengo un problema se lo puedo contar al profesor, pero ahora con la virtualidad se ha creado una relación muy déspota con los profesores, porque ya no hay la forma de uno comunicarse más cercano con ellos. Si yo fuera niña me gustaría un profesor que me animara a aprender...*

PF8: *-a mí me parece que debe ser equilibrado también, ustedes saben que los extremos son malos, a mí me parece que mitad y mitad...*

PF5: *-yo también pienso lo mismo, uno que ya ha pasado como con tantos... tantas situaciones, a mí me parece que no se debe exceder ni en lo uno ni en lo otro...*

PF1: *-no sé, no sabría decirle... me quedo como con el de la buena actitud, porque... pienso en mis hijos, yo prefiero que me los traten bien a que me los griten, me les peguen...*

PF7: *-yo prefiero el estricto, yo sé que si hubiese tenido un profesor estricto hubiese rendido más en el colegio, me hubiese ido mejor en las calificaciones...*

PF3: *-yo también me voy por el medio... que sea 50 y 50, ni muy flexible pero tampoco un ogro (risas), mis otros hijos han tenido profes así y les ha ido bien...*

E5: -yo creo que eso debe ser un 50-50, ni muy muy, ni tan poco poco, porque de nada sirve que sea muy carismático, muy chévere, si los procesos de los niños no se evidencian, no sabe transmitir el conocimiento que tiene, eso es de un 50-50

E3: -Estoy de acuerdo con la nutri, porque si la profe puede ser muy amable con todos, ser amigo de los niños, pero si no tienen conocimiento, si no tiene las capacidades de todo lo que necesita para poder enseñarles y darles a conocer lo que ellos quieren, pues de nada sirve... y si tiene muchos conocimientos, pero sí es un ogro total igual, los niños no van a aprender, no les va a llegar nada porque siempre van a estar reacios a ese profesor por su manera de ser entonces... es un complemento...

E1: -yo pensaría e inclinaría la balanza con el profesor con una buena actitud, porque yo pienso que un profesor si tiene una actitud afectiva, una actitud de cariño y alegría, yo pienso que el poco conocimiento que pueda tener su profesor le puede llegar a transmitir esos niños un conocimiento más, creo yo, para su vida... pienso yo, por su manera de actuar, de decirle las cosas, de explicar las cosas... pienso yo, esa es mi opinión; porque, pues, una persona con muchos conocimientos, pero si no le sabe llegar a los estudiantes, de nada sirve o aprendo por el momento y ya se me olvida, mientras alguien que me enseñe a mí con cariño con afecto siempre va a permanecer en mi vida...

E4: -una persona totalmente integral, y sobre todo, estamos hablando de una persona profesional, docente de primera infancia, tiene que tener una capacidad, un conocimiento muy estructurado frente al cómo enseñar, pues así no le llamen enseñar, es un proceso como tal, pero sí están trabajando todos los procesos cognitivos del niño... es una etapa muy importante de los niños y las niñas, dado que están despertando todos los procesos y también debe ser un ser humano con las habilidades sociales... y tiene que ser una persona con un perfil muy humano...

E2: -para mi debe ser un equilibrio, que tenga ambas cosas... que no sea tan estricto pero que tenga saberes y los pueda aplicar con los niños...

- ¿Cómo debe ser el profesor ideal del CDI AMAA y cómo no debería ser? Describa 5 cosas que debería tener ese maestro ideal y 5 cosas que no

Para esta pregunta, con el fin de no repetir respuestas, se enunciarán las opiniones por parte de los padres de familia, equipo interdisciplinar y personal de apoyo:

¿Cómo debería ser el maestro ideal?: tolerante, sensible, responsable, inteligente, debe tener vocación, no debe discriminar, paciencia, actitud de servicio, sentido de pertenencia, lealtad, proactivo, atento al detalle, colaborador, carismático, paciente, equitativo, amoroso, respetuoso.

¿Cómo NO debería ser el maestro ideal?: irresponsable, prejuicioso, individualista, discriminador, hacer las cosas por cumplir, tosco, con un vocabulario grueso, de mal carácter, que pase por encima de las directrices del jefe, perezoso, falta de interés por las cosas, conformista, imprudente, malhumorado, arrogante, injusto.

Anexo J. Respuestas de las maestras a partir del ejercicio de reflexión realizado después del taller lúdico.

- ¿Para ustedes es importante el trabajo en equipo? ¿Por qué?

M1: *-Consideramos importante el trabajo en equipo, también el ambiente laboral es importante... la unión en equipo nos permite sacar buenos resultados, trabajar satisfactoriamente...*

M2: *-el trabajo en equipo permite delegar trabajo y no nos sobrecargamos... también es importante que exista aceptación y tolerancia, que exista un consenso entre las partes... -tomar las sugerencias que nos dan los compañeros con respeto...*

M3: *-con la actividad nos dimos cuenta que nos falta físico, pero por el equipo sacamos las fuerzas para continuar...*

M4: *-se vio unión entre nosotras... estas actividades nos sirven para motivarnos, para fortalecer los lazos de amistad...*

M5: *-se pudo ver trabajo en equipo entre todas, se apoyaron, se animaban unas entre otras...*

M6: *-fue muy divertida la actividad porque pude compartir con mis compañeras, el esfuerzo es de todo el equipo...*

M7: *-me llamó la atención que la profe Vanessa en un comentario que hizo que a pesar que iban ganando dijo “pues quedemos empatadas”, y eso da a pensar que a pesar que estábamos en subgrupos, en general somos un grupo...*

M8: *-y esto (el juego) nos sirve para trabajar con los niños porque nos permite trabajar en aspectos como respetar el turno, la competitividad, que no siempre vamos a ser los primeros, y que si ganamos o perdemos no importa, no pasa nada.*

- ¿Qué es para ustedes la empatía, y en qué momento han experimentado empatía?

M8: *-Hemos sentido empatía por ejemplo cuando la jefe regaña a alguien y uno se coloca en los zapatos de ese compañero, si bien, puede que tenga la razón la jefe, esa persona pudo haber evitado ese regaño si hubiese preguntado...*

M7: *-la empatía la vemos en nuestro quehacer diario, todos los días, por ejemplo, cuando una compañera no puede venir y queda sola la otra profesora, entonces nosotras nos encargamos de ayudarle a esa otra compañera mientras llega la otra persona; entre los profes nos colaboramos cuando necesitamos de la ayuda de los demás...*

M6: *-yo he trabajado en varios CDI y la verdad que en Girón es donde puedo ver ese compañerismo, llegar uno nuevo a una institución es complicado porque no todos lo van a recibir con la misma atención, la misma colaboración, yo llegué a trabajar y le pedí el favor a una compañera que me explicara cómo era la planeación y la respuesta fue “allá usted verá cómo lo hace”, llegaba y saludaba y nadie me respondía el saludo...*

M5: *-sí, acá en Girón se siente como esa empatía, esa preocupación por los demás, por los niños, cuando llegan tristes y uno los entretiene y todo para que se les pase...*

M4: *-a mi si me da pesar cuando llega un niño triste, yo también trato de entretenerlo, de hacerlo reír para que se le pase y sonría, o cuando una compañera llega con sus problemas de la casa y uno habla con ella para intentar contentarla, que olvide sus problemas...*

M3: *-en ocasiones hay mamitas también que llegan tristes y cuentan sus problemas, uno las escucha y se pone uno en los zapatos de ellas... uno quisiera ayudarlas, pero muchas veces no es posible...*

M2: *-sí, a mí también me ha pasado... llegan mamitas a contarle a uno las cosas y uno por dentro “mamá, me toca ir a ver los niños”, pero uno por pena no dice nada... solo espera uno que se vaya...*

M1: *-lo que dicen las compañeras, la empatía es cuando uno se pone en los zapatos del otro, con los niños, con las mismas compañeras, con los papitos... y necesitamos tener empatía en nuestro trabajo, ya que hay muchas situaciones en las cuales debemos tener empatía...*

- ¿Qué aspectos se deben tener en cuenta para una eficiente comunicación?

M3: *-Las habilidades comunicativas son importantes porque tenemos que expresarnos, dar a conocer a los niños los temas, expresarlo con las manos, con la cara, con nuestra voz, es hablar en un tono adecuado, tenemos que brindarles las herramientas necesarias a los niños para darnos a entender... nos hacía falta reírnos, burlarnos de las mímicas, los dibujos, las palabras que las profes expresaban, aprendimos a comunicarnos de distintas maneras, es bueno conocer las habilidades que tenemos...*

M7: *-no todos tenemos la misma facilidad de comunicarnos desde diferentes formas: la expresión corporal, verbal, los dibujos, son alternativas para comunicarnos, la expresión facial es muy importante...*

M2: *-en ocasiones es frustrante cuando no nos damos a entender, cuando nuestra comunicación no es la más acertada...*

M8: *a veces mi tono de voz lo malinterpretan y piensan que estoy regañando o que soy grosera, pero de mí, malas palabras no van a escuchar, he procurado tratar de pensar lo que voy a hablar y le pido mucho a Dios para que me ayude... es importante tomar las sugerencias que nos dan los compañeros con respeto...*

M6: *-es importante hablar un mismo lenguaje y darse a entender en lo que se quiere expresar, saberlo expresar...*

M1: *-es importante la comunicación, si yo tengo una sugerencia o tengo algo que decirle a mi compañera o compañero, se lo digo directamente y no empiezo a hablarlo con los demás...*

M4: *-es importante que haya un compromiso con los compañeros de trabajo de decirnos las cosas, lo que pensamos, para que haya un efectivo trabajo en equipo.*

M5: *-sí, decirnos las cosas con respeto, no faltarle el respeto a nadie, saber decir las cosas, al igual que a los niños, hay que saberles hablar...*

- ¿Cómo toman las situaciones imprevisibles o inesperadas en su profesión o labor?

M5: *-Cuando hay una situación inesperada procuro mantener la calma, de esta manera saber cómo actuar y si es necesario activar las rutas de atención, tener la tranquilidad para poder actuar, si nos desesperamos los niños también porque les transmitimos esas emociones...*

M8: *-no sé si soy impulsiva o más bien no he podido decir qué es lo que me sucede, cuando es un caso de vulneración, por ejemplo, me siento mal y me afecta... por ejemplo, en el primer juego (Circuito), algunas profes tuvieron dificultades, entonces le bajamos el ritmo para poder continuar todos al tiempo entre todos ayudándonos...*

M1: *-yo sufro cuando la jefe, por ejemplo, me manda a corregir un trabajo, porque yo procuro hacer lo mejor posible, trato de ser lo más perfeccionista posible y me genera frustración cuando tengo que modificarlo; eso sí, primero me pego la chillada del siglo y luego mis hijos me dicen “¿y qué pasa mamá?, pues vuélvalo a hacer” y me siento y lo vuelvo a hacer, soy muy sentimental.*

M4: *-yo también procuro guardar la calma, para poder pensar mejor y tomar una decisión...*

M7: *-yo trato de buscar ayuda, porque como soy nueva, aún hay cosas que no sé, o no sabría cómo manejar... a la que vea por ahí cerca le pregunto, si no está la jefe*

M3: *-sí, yo por ejemplo, procuro guardar la calma y tratar de acordarme si en algún momento he hecho algo parecido y si me funcionó lo utilizo, y si no, como dice la compañera, pregunto*

M6: *-con los niños me han pasado varios chascos, se acuerda del niño que se cayó en el 2019 y que el papá vino a reclamarnos y yo “ay Dios mío, este señor nos va a pegar” ... (risas), yo pensé... pero Mónica bajó en esos momentos y atendió a ese señor, gracias a Dios... yo no sé qué hubiese hecho...*

M2: *-a mí me ha pasado con los papás, cuando lo llaman a uno o vienen hasta acá mismo (CDI) y le reclaman a uno por cosas que uno, ni por enterado. Una vez se cayó un niño en la casa y la mamá llegó a darme quejas y a pedir explicaciones, y yo sin saber, se puso súper brava, que como era posible que no supiera qué le había pasado al niño, al final se fue y la abuela le dijo que lo que había pasado es que se había caído de la silla del comedor, pues al otro día la mamá fue y me pidió disculpas... en ese momento no sabía qué responderle porque sin saber qué había pasado, pero bueno, finalmente se solucionó*

- ¿Son importantes los conocimientos para su profesión?

M6: *-Sí, es muy importante que un profesor sepa, tenga conocimientos y los aplique en el aula...*

M4: *-sí, como en el juego de las preguntas (Concurso de preguntas) nos bloqueamos porque el tiempo fue una presión...*

M2: *-los conocimientos están, pero de pronto si hubiese sido en otras condiciones hubiésemos haber podido responder más satisfactoriamente...*

M8: *-de pronto si hubiese sido escrito hubiese sido más fluidas las respuestas... por el afán de responder nos bloqueamos y deseamos, no sé, por el afán que las compañeras del mismo equipo respondieran bien, entonces empezamos a soplar las respuestas...*

M3: *-sí claro, nosotros tenemos que seguir capacitándonos, haciendo cursos porque todos los días salen cosas nuevas y uno se tiene que actualizar...*

M5: *-debemos aprender y no solo por nosotros, sino por nuestros hijos también... no habría nada más incómodo que mi hijo me preguntara por algo y yo no supiera la respuesta...*

M1: *-y también por uno mismo, uno tiene que aprender cosas para superarnos, para surgir en nuestra profesión, que nos pongan a hacer algo y nosotros sepamos hacerlo...*

M7: *-coincido con mis compañeras, debemos aprender, saber cosas, investigar, buscar en internet, en fin... y aprovechar que ahorita es más fácil, uno lo busca por el computador o por el celular y la información ahí está, pero antes que tocaba ir a la biblioteca y buscar los libros que necesitáramos para consultar...*