




MODELO PSICOPEDAGÓGICO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PARA NIÑERAS

UVG | UNIVERSIDAD
DEL VALLE
DE GUATEMALA

Basti Eunice Salinas Orozco



**Trabajo de Graduación
Licenciatura en Psicopedagogía
Universidad del Valle de Guatemala
Octubre, 2019**

Diseño: Jeyson Sdenek Ayala

Estimados Directores:

Con un cordial saludo, me complace poner a su disposición el Modelo Psicopedagógico de Formación y Desarrollo para niñeras, este documento contiene lineamientos administrativos para su implementación desde un enfoque psicopedagógico. Su función es orientar la toma de decisiones de la dirección de un Centro de Cuidado Infantil Diario, respecto a la formación y desarrollo de las niñeras, con el propósito de mejorar las prácticas profesionales de las colaboradoras del centro en su labor diaria.

Surge de la investigación realizada durante el año 2019, en un centro de atención infantil ubicado en la zona 4 de la ciudad capital. Fue diseñado basado en las tendencias pedagógicas en la formación de los docentes, procurando contextualizar las necesidades identificadas de la población en estudio (niñeras). Describe un proceso de formación y desarrollo que cubre aspectos relevantes y necesarios desde la Pedagogía y la Psicología.

Deseo que este Modelo Psicopedagógico sea bien recibido y aprovechado por ustedes, para beneficio de una mejor gestión del talento humano.

CONTENIDO

ORIENTACIONES PSICOPEDAGÓGICAS	5
La educación inicial	5
Perfil del egresado del nivel inicial	8
Perfil de la maestra	9
Regulación de centros de cuidado infantil diario	10
Perfil de egreso de la niñera	12
DISEÑO CURRICULAR DEL MODELO	13
Fundamentación del modelo	13
Enfoque del modelo	15
Psicopedagogía	15
Desarrollo en gestión del talento	16
Tendencia del modelo	17
Modelo naturalista	17
Modelo hermenéutico-reflexivo	17
Requisitos previos al desarrollo del modelo	18
Metodologías Específicas	18
MODELO PSICOPEDAGÓGICO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PARA NIÑERAS	19
Competencia general	19
Beneficios	19
Especificaciones	19
Módulos	20
Competencias específicas	21
Metodología	22
MÓDULO I	25
Fundamento legal para la primera infancia	25
MÓDULO II	26
Educación para la primera infancia	26
MÓDULO III	27
Lactancia y primera infancia 0 a 3 años	27
MÓDULO IV	28
Segunda infancia 3 a 6 años	28
MÓDULO V	30
Educación inclusiva	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	34
Guía de observación institucional 1	34
Guía de observación institucional 2	36
Guía de observación metodología específica A	38
Guía de observación metodología específica B	40
Autoevaluación	42

ORIENTACIONES PSICOPEDAGÓGICAS

► La educación inicial

El nivel inicial orienta la atención de niños de 0 a 3 años en el desarrollo integral de las habilidades y destrezas desde edades tempranas. En esta etapa se establecen los comportamientos adaptativos, los primeros aprendizajes y otras formas de socialización ante el sistema educativo. En este periodo resulta imperativa la interacción del niño con su medio, para incrementar las capacidades y habilidades del estudiante. *“La calidad de las interacciones con los adultos, los vínculos afectivos y los estímulos familiares determinan decisivamente el nivel de desarrollo y la capacidad de aprendizaje de los pequeños y las pequeñas”* (Ministerio de Educación, 2008). Por tanto, los centros educativos deben prepararse para apoyar y complementar la labor formativa de las familias, con orientaciones técnicas y sistematizadas. Entre sus modalidades de atención para edades tempranas, el sistema ha definido dos, las cuales se explican a continuación:

Modalidad No escolarizada



(Google Imágenes, 2019).

Se lleva a cabo por la dirección y participación de los miembros de la comunidad interesados. Por lo general es organizado por familiares o líderes comunitarios con necesidades comunes de cuidados infantiles. Entre las características de este servicio es la capacitación de padres de familia en temas de salud y nutrición de menores. (Ministerio de Educación, 2008, p. 38).



(Google Imágenes, 2019).

Modalidad escolarizada

Tiene lugar en centros de cuidado diario que diversifican sus servicios de acuerdo con la misión y visión de la institución. El objetivo de estos centros es ofrecer cuidados a menores mientras los familiares o responsables trabajan. El equipo que atiende a estos niños es multidisciplinario: niñeras, enfermeras, psicólogos, trabajador social etc. Y atienden a la población de 4 hasta 10 horas. Se clasifican en: Casa cuna y guarderías, 8 a 45 días de nacido; Centros de estimulación, 2 a 4 años; Colegios infantiles, 2 a 6 años. En cualquier servicio, es importante la sistematización de la estimulación (Ministerio de Educación, 2008, p. 38).

La sistematización del nivel inicial comprende una estructura basada en competencias de etapa, congruentes con la edad de desarrollo del infante. Incluye una división por áreas: Comunicación y lenguaje, Destrezas de aprendizaje, Conocimiento de su mundo, Motricidad y Expresión artística; cada una con sus indicadores de logros, contenidos etc.



Áreas curriculares

Destrezas de aprendizaje

Se orienta en las habilidades perceptivas motrices, sociales y cognitivas. El desarrollo de estas habilidades es por medio de la exploración, manipulación entre otras formas más de analizar, resolver y tomar decisiones del medio (Ministerio de Educación, 2008, p. 46).

Comunicación y lenguaje L1

Busca desarrollar la comprensión y aplicación de la lengua materna (L1). Establecer un lenguaje operativo desde el llanto, gorjeos, palabras simples, frases etc. Aunque no con exactitud en estructura ni articulación (Ministerio de Educación, 2008, p. 68).

Conocimiento de su mundo

Se orienta en el conocimiento del mundo natural y sociocultural. Presenta vivencias acerca de los fenómenos naturales, hechos y objetos. Lo más valioso es el entendimiento de procesos sociales y patrones de conducta para el desarrollo de actitudes, valores, normas y la identidad (Ministerio de Educación, 2008, p. 76).

Estimulación artística

Permite el desarrollo de las posibilidades expresivas. Está compuesto por la sensopercepción y la comunicación. Se organiza en subáreas: estimulación musical, la danza y el movimiento creativo, el teatro, artes plásticas y cultura guatemalteca (Ministerio de Educación, 2008, p. 94-95).

Motricidad

Se organiza con base en el esquema corporal y el control de los movimientos. Integra los movimientos grandes y pequeños del cuerpo y sus segmentos, busca el conocimiento, control y comodidad del niño con su cuerpo. Así mismo, permite el descubrimiento lúdico de los movimientos a través de los componentes motriz, afectivo social y la organización del esquema corporal (Ministerio de Educación, 2008, p. 122).

Fuente: Ministerio de Educación, 2008.

Se conoce, que difícilmente la niñera que está a cargo de un grupo de niños esté familiarizada con la estructura formal del sistema de educación inicial, lo que limita las oportunidades para continuar con una línea de formación de calidad para el niño. Por tal razón, el Modelo está diseñado para presentar esta organización y sensibilizar a las niñeras para ampliar la concepción e implicaciones detrás del cuidado del niño.

► Perfil del egresado del nivel inicial

El desarrollo de las habilidades y destrezas según el área curricular promueve al niño etapa por etapa, hasta alcanzar un perfil estándar al egresar del nivel inicial. El perfil de egreso del niño es un conjunto de competencias genéricas básicas que se esperan, para aumentar las probabilidades de una inserción exitosa en el siguiente nivel educativo. Las instituciones que se dedican a los cuidados diarios deben contemplar este perfil para dirigir sus acciones y, sobre todo, compartir esta información con las personas involucradas en la formación y cuidados del niño. De otra manera, no será posible alcanzar un mismo objetivo.

No.	Competencia	Área Curricular
1.	<i>Interactúa con objetos, realizando acciones de asociación, clasificación, pareamiento, seriación y ordenamiento.</i>	D.A
2.	<i>Identifica la relación causa-efecto en situaciones de su vida cotidiana.</i>	D.A
3.	<i>Relaciona con su significado, símbolos que poseen información de su medio familiar, social, natural y cultural.</i>	D.A
4.	<i>Expresa espontánea y libremente, por medio de gestos y palabras, la percepción de su mundo familiar, social y natural; sus necesidades, intereses y problemas.</i>	C.L
5.	<i>Utiliza su idioma materno para expresarse de forma creativa, libre y espontánea.</i>	C.L
6.	<i>Imita modelos de valores éticos, estéticos, espirituales y cívicos desde su cultura.</i>	C.M
7.	<i>Respeto pautas de comportamiento en su interacción con niños, niñas y adultos que le rodean, de acuerdo a su edad.</i>	C.M
8.	<i>Manifiesta alegría en las actividades de convivencia y al relacionarse con niños, niñas y adultos que le rodean.</i>	C.M
9.	<i>Realiza actividades de alimentación, higiene personal y vestido, con apoyo y supervisión de adultos y/o niños mayores.</i>	C.M
10.	<i>Manifiesta estabilidad en el mantenimiento de los procesos fisiológicos, según su etapa de desarrollo.</i>	C.M
11.	<i>Identifica su nombre, sexo y edad.</i>	C.M
12.	<i>Manifiesta sus ideas, emociones y experiencias por medio de diferentes lenguajes desarrollando destrezas y habilidades artísticas.</i>	E.A
13.	<i>Muestra flexibilidad, equilibrio y coordinación al realizar diferentes movimientos, según su etapa de desarrollo.</i>	Mot.
14.	<i>Realiza actividades lúdicas, utilizando sustitutos de objetos reales.</i>	D.A
15.	<i>Adopta diferentes posiciones, logrando un nivel de equilibrio estático y dinámico.</i>	Mot.

Fuente: Ministerio de Educación, 2008, p. 41.

► Perfil de la maestra

Si se ha presentado un perfil de lo que se espera de un niño en el nivel inicial, ha de hacerse lo mismo para la persona encargada del niño: La maestra. Actualmente, el Currículum Nacional Base (CNB) se centra en una proyección de la formación de los docentes guatemaltecos, sugiriendo un proceso constante, práctico y reflexivo. A la fecha el perfil del docente del futuro es un tanto incierto, aunque implícitamente se dejan algunos parámetros del rol del docente. Estas son algunas de las características que se especifican para el que-hacer educativo del docente:

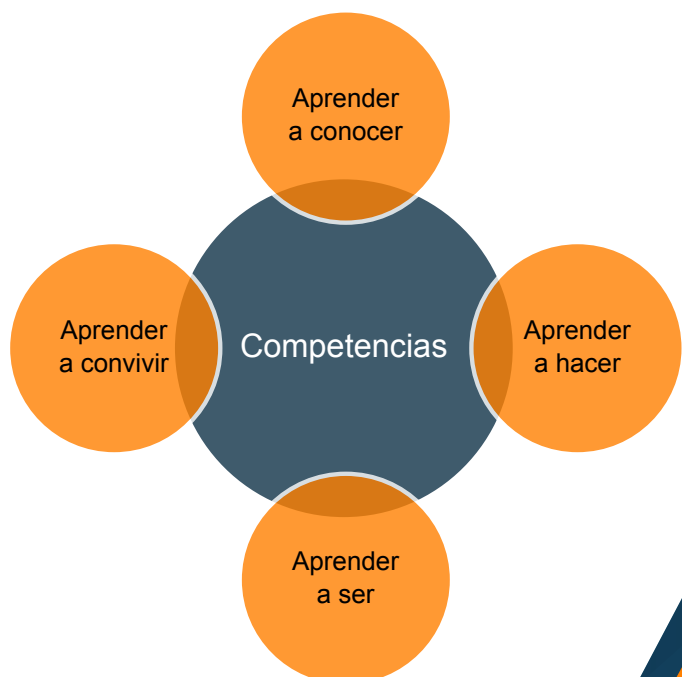
Rol del docente



Fuente: Ministerio de Educación, 2018.

Idealmente el perfil de competencias del docente debe considerar el desarrollo del ser, del pensamiento, de comunicación y del hacer, basándose en la propuesta de la UNESCO, en los pilares de la educación: Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir.

Comprendido en estos mismos pilares de la educación, el modelo que se propone más adelante desarrolla saberes que corresponden al aprender a conocer principalmente, que orientan los saberes procedimentales y aunque generales, útiles para promover los primeros saberes del ser y la convivencia en un entorno profesional.



► Regulación de Centros de Cuidado Infantil Diario

En general, la comunidad escolarizada del nivel inicial demanda especialistas en temas de estimulación temprana, cuidados, higiene y atención para garantizar el servicio (Ministerio de Educación, 2008, p.39). La mayoría de los niños son atendidos por niñeras con experiencia en el campo, más no con una formación técnica.

La regulación de la formación de las niñeras en Guatemala está a cargo de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República a través de la Subsecretaría de Preservación Familiar, Fortalecimiento y Apoyo Comunitario, en el área de atención integral de la niñez, específicamente el Departamento de Regulación de Centros de Cuidado Infantil Diarios (DRCCID). Con fundamento legal en los artículos 22 y 34 del Acuerdo Gubernativo 101-2015, para ejecutar acciones de autorización, inscripción, regulación y control del funcionamiento de estos centros públicos o privados.

Los Centros de Cuidado Infantil Diario, ofrecen cuidados diarios, educación inicial y educación preescolar de niños de dos meses a cuarenta y ocho meses de edad. Promoviendo habilidades para el desarrollo pleno, saludable y feliz, en función de las competencias establecidas en el CNB correspondiente a cada etapa, acompañado de métodos y estrategias de estimulación temprana. Dos de las funciones generales de este Departamento es investigar las denuncias de mal funcionamiento o no autorización de CCID y generar procesos y programas formativos dirigidos a los directores, niñeras y personal de dichos centros. Estos programas son diplomados para niñeras y seminarios de directores (Méndez, 2019).

El contenido del diplomado se elabora según las necesidades identificadas por los directores de los CCID a través de encuestas que se aplican en regla con la agenda del Departamento, estos temas también se socializan en los Seminarios y Reuniones de Directores de CCID. En general se brindan herramientas pedagógicas para la atención del nivel inicial, estimulación oportuna, el juego y bases legales competentes (Méndez, 2019).

Abordando el tema central del modelo, se conoce que la certificación de niñeras actualmente requieren un perfil básico de ingreso para la inscripción del diplomado, este se lista a continuación:

Perfil de ingreso



(Freepik.es, 2019).

- Nivel medio (mínimo tercero básico aprobado)
- Antecedentes penales y policíacos (vigentes)
- Certificado de no agresores sexuales RENAS
- Tarjeta de Salud
- Fotografía tamaño cédula

Fuente: Secretaría de Bienestar Social, 2019.

Este, más que un perfil es un conjunto de requisitos para completar un expediente confiable de mujeres que puedan optar al diplomado. Entre los requerimientos, es interesante evaluar el nivel académico que se solicita de las niñeras, siendo este el diploma de nivel medio. Esto alude a habilidades declarativas y procedimentales bajas respecto al cuidado de la primera infancia, aunque también a un nivel de habilidades actitudinales conveniente, a la disposición del aprendizaje que se demanda al ingresar a un diplomado de seis meses.

► Perfil de egreso de la niñera

De acuerdo con la jefe del Departamento de Regulación de Centros de Cuidado Infantil Diario, las niñeras que egresan de los procesos formativos de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República actúan con asertividad, seguridad, confianza, libertad, responsabilidad, laboriosidad y honestidad en sus funciones. La capacitación desarrolla en las participantes el pensamiento lógico, reflexivo, crítico, propositivo y creativo en la construcción del conocimiento y solución de problemas. Ante esta última situación, la egresada está en capacidad de utilizar el diálogo y negociación como medios de prevención y para la resolución de conflictos.

Además, manifiestan capacidades, actitudes, habilidades, destrezas y hábitos para el aprendizaje permanente en distintos ámbitos de la vida. Por último, se menciona la capacidad de la niñera para aplicar los nuevos conocimientos a sus labores cotidianas (Méndez, 2019).

El desarrollo del modelo en casos en donde las niñeras no han tenido la oportunidad de asistir a un diplomado, pueden verse motivadas y retadas a ampliar su especialización como niñeras y agregar valor a su perfil. Mientras que las niñeras que ya han recibido al menos este diplomado, es un buen indicador de habilidades actitudinales, para continuar con un proceso de formación y desarrollo específico del ámbito psicopedagógico. En ambos casos, es provechoso implementar un modelo que continúe exhortando a las niñeras a comprometerse con su aprendizaje.

DISEÑO CURRICULAR DEL MODELO

► Fundamentación del modelo

“Los modelos educativos son divisiones sintéticas de teorías o enfoque pedagógicos que orientan a los especialistas y a los profesores en la elaboración y análisis de los programas de estudios; en la sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje, o bien en la comprensión de alguna parte de un programa de estudios” (Jara Vásquez, 2011).

El desarrollo de un modelo educativo de acuerdo con Jara Vásquez (2011) implica visualizar una postura ontológica, antropológica, sociológica, axiológica, epistemológica, psicológica y pedagógica para dar paso a un sistema que permita alcanzar los objetivos propuestos. Actualmente, el Currículo Nacional Base establece dichos fundamentos para todos los niveles educativos, desde distintos puntos de vista.

Desde un enfoque filosófico, considera al ser humano como el centro del proceso educativo. Es un ser social con características y personalidad propia, que se concreta en una identidad personal, familiar, comunitaria, étnica y nacional.

Desde el punto de vista antropológico, el ser humano es creador y heredero de su cultura, por lo que construye su identidad a través de la comunicación y lenguaje.

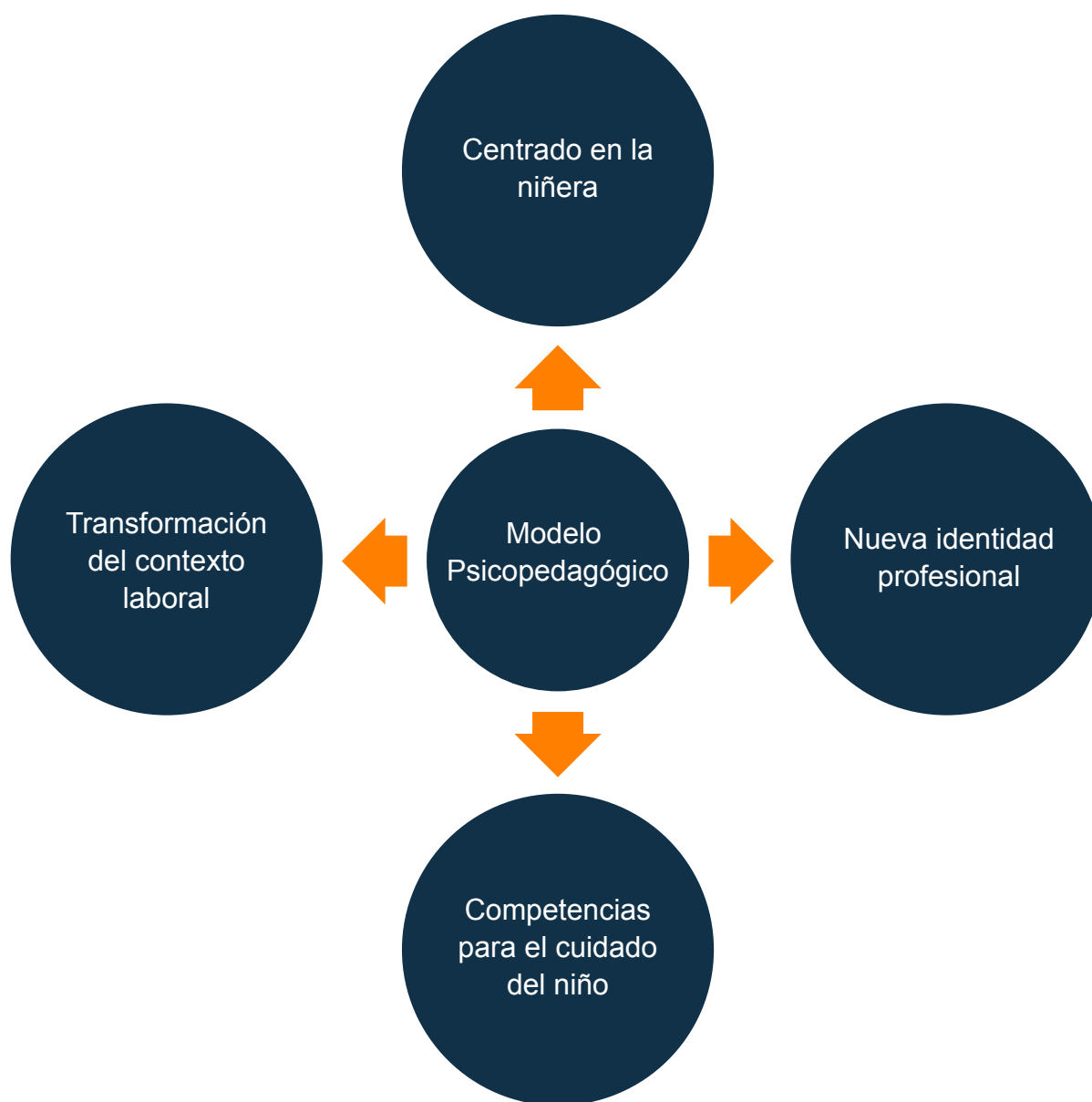
Desde el punto de vista sociológico, reconoce la necesidad de espacios diseñados para la interacción y socialización. Enfatiza una convivencia de carácter interdependiente, en la que se requieren valores de responsabilidad, solidaridad y cooperación para un marco de respeto de los Derechos Humanos.

Desde el fundamento psicobiológico propone responder a la naturaleza del ser, en tema de desarrollo y crecimiento. Considera el desarrollo físico, mental y emocional para la plenitud de la personalidad equilibrada y armoniosa.

Desde el fundamento pedagógico, se entiende que la educación es un proceso social, transformador y funcional que genera competencias para mejorar la calidad de vida de la persona. Plantea situaciones intencionales para resolver problemas en su contexto.

Fuente: Ministerio de Educación, 2008.

Basado en esta concepción de la educación a nivel nacional el Modelo Psicopedagógico de formación y desarrollo de niñeras estará centrado en la persona, dotándola de competencias significativas; promoverá una nueva identidad profesional del compromiso de la niñera en el cuidado del niño; perseguirá espacios de transformación de la realidad en el contexto laboral en donde la niñera se desempeña y habilitará destrezas para el descubrimiento de la personalidad de quien se cuida, el niño.



► Enfoque del modelo

Se propone un modelo con enfoque psicopedagógico que consiste en presentar principios básicos de la Pedagogía y Psicología, que encaminen las prácticas de la niñera para dar sentido a su quehacer. Y fundado en tres áreas propuestas por Loya (2008) tendrá cuidado en estos aspectos: Primero, responder al orden social y demandas actuales respecto a el servicio como CCID, es decir comprender la ubicación, población objetivo y población atendida, perfiles de colaboradores, instalaciones y funciones generales del centro. Segundo, se preocupa por comprender las características de la población a la que atiende, identificando la etapa del desarrollo evolutivo del niño. Y tercero, motivar a la niñera a responder a la realidad educativa desde un carácter crítico y reflexivo de sí misma.

Psicopedagogía

A través de la historia, la Psicología y la Pedagogía han marchado por sendas paralelas, pero acaece su punto de encuentro al procurar entender al hombre: *“la primera lo estudia y la segunda lo forma”* (Ortiz & Mariño, 2013). La Escuela Nueva impulsó la integración de ambas, destacando las características psicológicas de los estudiantes para poder educarlos con las teorías y modelos apropiados. En este Modelo ambas disciplinas se conjugan para dar a conocer a las niñeras generalidades de los niños, a los que año con año atienden cuidadosamente.

Si la Psicopedagogía se preocupa por el ser, es decir, en conocer y educar al niño, cuánto más vale preocuparse por la persona que está a cargo de ese conocimiento de él, mientras permanece bajo sus cuidados. Después de todo, el mismo padre de la pedagogía Juan Amos Comenio resume en una sola frase *“enseñar todo a todos y totalmente”* en su obra *Didáctica Magna (Comenius, 1986)*. Por lo que el modelo no puede pretender menos, que propiciar aprendizajes básicos del arte de convivir con niños y por supuesto, enseñarles en el día a día lo que su naturaleza les demande.

“No se puede formar a quien no se conoce”
(Ortiz & Mariño, 2013).

Desarrollo en gestión del talento

Al considerar un modelo dirigido a niñas que ya ejercen su puesto dentro de una institución, se requiere pensar en la importancia de una adecuada gestión. Por gestión del talento se entiende el *“conjunto de experiencias organizadas de aprendizaje (intencionales y con propósito), proporcionadas por la organización dentro de un periodo específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano”* (Chiavenato, 2002). Además, las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, invierten esfuerzos y tiempo para brindar bienes a la organización y obtener no solo recursos de subsistencia sino además méritos personales. Ahora bien, la organización que entiende que las personas son el elemento básico para el éxito empresarial, invierte en la formación y desarrollo de ellas. Por tanto, las personas y las organizaciones son codependientes, estos elementos por separados no podrían existir, ambos son proporcionalmente exitosos en la medida que invierten en el otro (Chiavenato, 2009).

Sobre las razones conceptuales por la que una buena administración del capital humano agrega valor a una empresa, este modelo viene a impulsar acciones y riesgos por los que no suelen optar otros centros de cuidado infantil. Considera a la niña como un elemento importante, no solo por sus funciones sino por su valía como persona. Rescata perfiles básicos, por perfiles específicos, altamente capacitados y comprometidos con su ambiente laboral. Y finalmente, promueve un cambio transversal en todas las áreas de la vida de la niña, en donde el desarrollo es congruente y evidente.



Fuente: Chiavenato, 2002.

► Tendencia del modelo

El modelo fue elaborado bajo dos tendencias de la formación de docentes, la primera propuesta de una tendencia hermenéutica-reflexiva por De Lella (2003) y el segundo por modelo naturalista propuesto por Chávez (2008), ya que juntos reúnen características de la calidad que se busca fomentar en la formación y desarrollo de las niñeras en los CCID.

Modelo naturalista

El modelo naturalista requiere la comprensión del desarrollo del niño, la preparación del ambiente y la investigación experimental del docente en la práctica (Liston y Zeichener, 1990). Mismos elementos que están contemplados en el diseño del modelo. Primero, se realiza una evaluación diagnóstica de las condiciones de la gestión del talento y el ambiente físico a través de una observación institucional. Dichos instrumentos, contienen criterios específicos tomados de la Dirección de Regulación, Acreditación y Certificación de Establecimientos de Salud (DRACES). Esto con el propósito de detectar las condiciones de calidad para los cuidados infantiles dentro de la institución.

Así mismo, el contenido de los módulos contempla fundamentos pedagógicos de la atención a la primera infancia. Y a la vez, fundamentos psicológicos de las características de cada etapa del desarrollo del niño. *“La formación se centra en conocer al niño y, a partir de ello, crear una pedagogía que responda a las necesidades e interés de los niños”* (Loya Chávez, 2008). Finalmente, los módulos del enfoque psicológico promueven pautas metodológicas para desarrollar un sentido crítico en la niñera para identificar espacios de mejoramiento y enriquecer su práctica profesional durante sus labores diarias.

Modelo hermenéutico-reflexivo

Este modelo permite el diálogo entre los supuestos prácticos y teóricos y los sujetos: estudiantes, educadores y autoridades del centro. (De Lella, 2003). Esta tendencia es evidente en las competencias genéricas de los módulos, con destrezas a desarrollar basadas en un carácter de investigación, crítica y reflexiva acerca del desempeño. Igual de importante es mencionar la forma de concluir cada sesión de trabajo a través de la autoevaluación, proponiendo este estilo como el único método de evaluación del proceso formativo.

De hecho, esta tendencia introspectiva encamina un proceso mayor y profundo sobre la gestión del talento, por las implicaciones de liderazgo que, aunque no se abarca en el modelo, inician a desarrollarse como parte de un ciclo reflexivo constante. Por lo que debe considerarse el impacto a largo plazo que esto generará en el actuar de un equipo de colaboradoras más comprometidas y competentes en su labor.

► Requisitos previos al desarrollo del modelo

El modelo de formación y desarrollo para niñeras es un instrumento que demanda un estado de la institución sólido y en condiciones administrativas estables. De esta manera, el modelo no encontrará impedimentos para su efectiva implementación, puesto que en un marco ético es necesario estar solvente de todos los requerimientos que cualquier CCID debe cumplir para su correcto funcionamiento. Adjunto se encuentran la Guía de Observación Institucional 1 y 2, las cuales contienen criterios administrativos y operativos, para una precalificación de la institución en el modelo a ejecutarse.

Si faltase alguno de los lineamientos prescritos el modelo no podrá desarrollarse. De ser necesario, será referido con las autoridades y especialistas correspondientes para estar al corriente de dichos aspectos. Así pues, se garantiza un óptimo funcionamiento de los servicios de estimulación oportuna y cuidados infantiles en el Centro, a los cuales se le agregará valor con un proceso de formación y desarrollo para las colaboradoras de la empresa.

Metodologías específicas

Si la institución cuenta con una metodología específica de enseñanza, la fase de Observación Institucional deberá ampliarse de acuerdo con los criterios que rijan dicha metodología. En los Anexos encontrará dos instrumentos de observación más, uno para la metodología del sistema Montessori y otro para los centros que trabajan la inclusión educativa.

Al finalizar la observación institucional y habiendo quedado comprobado que esta cumple con los criterios establecidos en los instrumentos que así correspondan, el modelo será puesto en marcha. En adelante se explican los detalles del proceso formativo para niñeras.

MODELO PSICOPEDAGÓGICO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PARA NIÑERAS

Competencia general

Desarrollar destrezas y habilidades acerca de los cuidados en la primera infancia a las niñeras que ya laboran en centros de cuidado infantil diario, desde un ámbito psicopedagógico para un mejor desempeño de sus funciones.

Beneficios

A continuación, se consideran otras ventajas de la aplicación del modelo en el centro:

Sensibilización sobre la importancia de conocer las características psicológicas y pedagógicas para atender a la primera infancia en Guatemala.

Exhortar la gestión del talento para futuros procesos de formación y desarrollo en el Centro con estrategias actuales, pertinentes y con validez.

Motivar a las colaboradoras de la organización para autoevaluar su desempeño constantemente con estándares de alta calidad.

Obtener un medio preventivo de regulación y monitoreo interno, sobre las prácticas profesionales de las niñeras en sus labores diarias.

Socialización del modelo a otros CCID para mejorar los servicios y atender la demanda de cuidados a la primera infancia.

Especificaciones

Modalidad

Presencial. Se requiere el 80% de asistencia de la niñera al proceso formativo.

Duración

1 semestre
En total son 25 sesiones de trabajo, de 60 minutos cada una.

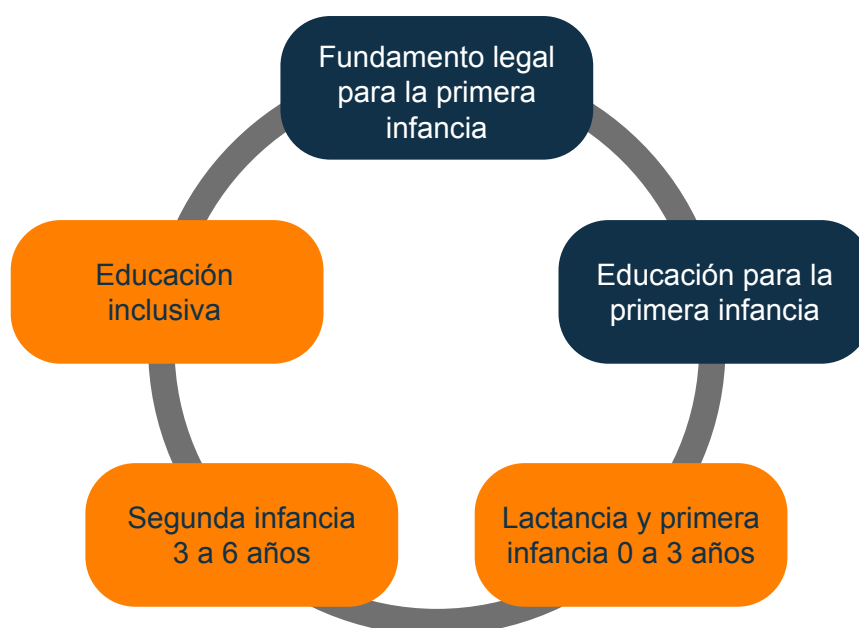
(La programación de las fechas son a convenir con la administración del Centro.)

Acreditación

Se entrega un diploma que confirma que la niñera cumplió con el proceso formativo y desarrolló los aprendizajes para cada área de conocimiento determinado. No es un grado académico.

➤ Módulos

La estructura general del modelo comprende dos áreas preparatorias, la primera desde un enfoque pedagógico y la segunda bajo fundamentos psicológicos. Como se hizo mención anteriormente, este proceso comprende un ámbito psicopedagógico y por tanto debe estar amparado por ambas disciplinas. En total, el modelo se desarrolla en cinco módulos, los primeros dos módulos pertenecen a fundamentos teóricos de la Pedagogía, siendo identificados en color azul; los siguientes tres módulos, comprenden conceptos de la Psicología los cuales se encuentran identificados en color anaranjado.



Entre cada módulo se especifica la competencia, indicadores de logro, contenido, estrategias, duración y una e-grafía, disponible en la versión digital de este documento, para que el Director tenga fácil acceso a las fuentes de consulta a utilizarse en cada módulo. Seguidamente, se presentan los módulos.

► Competencias específicas

El modelo plantea el desarrollo de cinco competencias genéricas que en síntesis constituyen los aprendizajes esperados al finalizar el proceso formativo. Se entiende que cualquier proceso de formación es gradual y requiere de cimientos sólidos que permitan al aprendiz, avanzar progresivamente en el fortalecimiento de un perfil integral. Por esta razón las competencias de este modelo de formación conciernen a un nivel de habilidades y destrezas de los saberes conceptuales y procedimentales básicos para el ejercicio profesional de las niñeras. No obstante, el impacto de desarrollar este modelo en la comunidad interesada habilita perfiles con potenciales competencias para el saber ser y saber convivir.

Una competencia es *“la capacidad que adquiere una persona para afrontar y dar solución a problemas de la vida cotidiana y generar nuevos conocimientos”* (Dirección General de Gestión de Calidad Educativa, 2010). Constituye la interacción de la persona, un contexto y una especialidad para manifestar las habilidades y destrezas en la resolución de problemas de la vida cotidiana, esto produce nuevos conocimientos. En este proceso formativo se ejercitan las habilidades y destrezas de las niñeras para resolver situaciones del cuidado infantil en la vida real. Además de facultarla para aprender nuevos saberes y actualizar su desempeño para profesionalizarse. Las competencias que se proponen para el final de este proceso son:

Identifica la normativa internacional y nacional que respalda los Derechos de la primera infancia para el ejercicio de su profesión.

Analiza la estructura curricular del nivel de educación inicial en Guatemala para entender las necesidades de los niños en la primera y segunda infancia.

Diferencia los hitos del desarrollo de 0 a 3 años para implementar ejercicios acordes a la edad del niño.

Diferencia los hitos del desarrollo de 0 a 3 años para implementar ejercicios acordes a la edad del niño.

Considera la diversidad como un factor oportuno para sensibilizar a la comunidad respecto a la educación inclusiva.

► Metodología

El proceso formativo como bien se hizo la aclaración en los fundamentos del modelo, estará centrado en la persona con estrategias que favorezcan el desarrollo de las competencias establecidas. En la implementación de los módulos se plantea el uso de metodología activas, que según Labrador y Andreu (2008) son todas aquellas estrategias que se utilizan para promover la participación de quien aprende. Permite además construir en los participantes un rol protagónico para un aprendizaje autónomo (Rué, 2007). Algunas estrategias que propician el aprendizaje por descubrimiento, indagación, trabajo colaborativo y autoaprendizaje son:

► **Exposición en sesión:**

El facilitador o experto presenta los fundamentos generales para el desarrollo de cada tema. Esto le permite aclarar puntos principales, aclarar dudas y orientar puntualmente los nuevos saberes.

► **Lectura guiada o estructurada:**

El trabajo se realiza en grupos y el facilitador divide el texto en secciones, entregándola a diferentes grupos. Se explica la forma de presentar la síntesis del contenido, para la comprensión total del documento al final de la plenaria.

► **Investigación en grupo:**

A partir de un tema general, se divide temas específicos para cada grupo y se lleva a cabo el estudio de este. Al finalizar, el grupo prepara un informe grupal y comunica los hallazgos de su investigación.

► **Lluvia de ideas (Brainstorming):**

En un ambiente de libertad de pensamiento y espíritu creativo, se generan ideas y soluciones diversas sobre una pregunta o tema central. Mientras más ideas se planteen, mejor; debe promoverse la innovación y flexibilidad para modificar las ideas.

► **Organizadores gráficos:**

Son representaciones visuales que explican una estructura lógica del algún material educativo. Entre este tipo de organizadores se mencionan:

Cuadro sinóptico:

Presenta la estructura global de una temática y sus múltiples relaciones. La información está organizada en uno o varios temas centrales. Respeta un orden lógico de acuerdo con las variables, de esa forma las etiquetas principales se colocan de izquierda a derecha, de arriba hacia abajo.

Cuadro comparativo:

Este cuadro facilita identificar las semejanzas y diferencias de dos o más hechos. Se enumeran ambos criterios y al final del cuadro se elaboran las conclusiones.

Cuadro SQA:

Permite indagar los conocimientos previos, para contrastar con los nuevos conocimientos. El cuestionamiento se realiza en el orden de cada sigla, “S” lo que sé, “Q” lo que quiero aprender y “A” lo que aprendí.

Cuadro PNI:

Es una estrategia que permite plantear el mayor número de ideas posibles, considerando aspectos positivos, negativos e interesantes.

Cuadro QQQ:

Este cuadro permite entender las partes de un todo a través de un razonamiento crítico, creativo e hipotético. A partir de tres preguntas ¿Qué veo?, ¿Qué no veo? y ¿Qué infiero?

Diagrama de llaves:

La información se organiza en orden jerárquico y establecen relaciones entre conceptos o ideas. Dependiendo el tipo de diagrama el orden puede ir de arriba hacia abajo o bien, de abajo hacia arriba como en el diagrama de árbol.

Mapa mental:

Expresa pensamientos a través de una imagen central y a partir de esta, surgen ideas secundarias de forma ramificada. Todas las ramas tienen una imagen relacionada a la descripción para conectar las ideas.

Mapa conceptual:

Es una estructura organizada en diferentes niveles, se constituye por conceptos, proposiciones y palabras de enlace, mas no de definiciones. Es inclusivo en la medida que se construyen relaciones con las palabras de enlace (verbos, adverbios, preposiciones, conjunciones etc.) esto permite explicar mejor el tipo de relación conceptual. Generalmente este tipo de gráfico es presentado en elipses u óvalos, llamados nodos y los nexos se identifican en etiquetas lineales o flechas.

Entre otras formas de organizar un tema con estilo creativo, se mencionan los siguientes ejemplos: mapa de sol, de araña, diagramas de Venn, mapa de ciclos o secuencias cronológicas, de cajas, mapa de pulpo, espina de pez etc.

➤ **Debate:**

Es una disputa abierta llevada a cabo por un equipo defensor y otro de contraparte. Se requiere una previa inmersión en el tema para asumir una postura asignada por el moderador. Durante el desarrollo del debate es necesario preguntas guía, reglas del uso de la palabra, roles de líder, secretario y comunicador.

➤ **Discusión guiada:**

Se introduce el tema de manera general y los participantes exponen lo que saben de éste. Se abre el diálogo mediante preguntas abiertas, mientras tanto pueden hacerse anotaciones de aportes relevantes u otras preguntas que surjan a partir de un comentario. El cierre de la discusión se hace resumiendo lo esencial de la actividad y se deja un espacio para opiniones finales.

➤ **Taller:**

Es la aplicación de los conocimientos adquiridos para una tarea específica. Es producto de los aportes de cada participante. Se desarrolla en un ambiente flexible y libre, aunque puede asignarse roles entre los miembros del equipo.

➤ **Simulación o juego de roles:**

Consiste en la representación de una situación de la vida real, cada miembro del equipo asume un rol con la finalidad de plantear soluciones al problema evidenciado.

➤ **Estudio de caso:**

Se desarrolla en la descripción o simulación de un suceso real, puede apoyarse de documentación o demás referencias para analizar el problema. Se entrega un reporte escrito de las causas y efectos del asunto, así como las propuestas para resolverlo.

➤ **TIC:**

Esta metodología comprende el uso de tecnologías de la información y comunicación.

* Nota: Esta es una alternativa sugerida para aquellos Centros que tienen los medios tecnológicos para ampliar el aprendizaje de las niñas, en otros canales innovadores.

En cada módulo se indican las estrategias sugeridas para la sesión de trabajo, en la sección de metodología. En un espacio diseñado intencionalmente para aprender, se espera que las participantes se involucren en el proceso de enseñanza aprendizaje, con un carácter proactivo, con sentido de participación, cooperación y reflexión.

MÓDULO I

► Fundamento legal para la primera infancia

El primer módulo constituye la normativa internacional acerca de los Derechos de la primera infancia y la normativa vigente en nuestro país. Incluye el conocimiento de las políticas más importantes que resguardan y velan por la niñez guatemalteca. Ninguna niñera puede formarse sin el previo conocimiento del fundamento legal que implica prestar sus servicios de cuidadora a cualquier institución. No solo, para salvaguardar su perfil profesional de prácticas que puedan ir en contra de los derechos del menor, sino para probar que la empresa a la que pertenece se ampara también bajo los parámetros ya establecidos por la ley.

COMPETENCIA	INDICADOR DE LOGRO	CONTENIDO	DURACIÓN	METODOLOGÍA
Identifica la normativa internacional y nacional que respalda los derechos de la primera infancia para el ejercicio de su profesión.	<p>Justifica la importancia del conocimiento de la normativa internacional.</p> <p>Describe al menos tres referencias de la normativa nacional.</p> <p>Reafirma las razones por la que respetar la normativa nacional.</p>	<p>Normativa Internacional y nacional de los Derechos de la Primera Infancia:</p> <ul style="list-style-type: none">- Convención Sobre los Derechos del Niño- Constitución de la República de Guatemala- Ley de Educación- Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (PINA)- Ley de Educación Especial para las Personas con Capacidades Especiales	2 sesiones	<p>Lecturas guiadas</p> <p>Estudio de caso</p> <p>Cuadro comparativo</p> <p>Cuadro SQA</p>

E-GRAFÍA

Asamblea Nacional Constituyente. (14 de enero de 1986). Constitución Política de la República de Guatemala. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/mla/sp/gtm/sp_gtm-int-text-const.pdf

Congreso de la República de Guatemala. (12 de enero de 1991). Ley de Educación Nacional. Obtenido de https://www.mineduc.gob.gt/estadistica/2012/data/Conozcanos/Ley_Educacion_Nacional.pdf

Congreso de la República de Guatemala. (2003). Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (PINA). Obtenido de <http://medicina.usac.edu.gt/adolec/27-03.pdf>

Naciones Unidas. (2015). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

UNICEF Comité Español. (mayo de 2015). Convención sobre los Derechos del Niño. Obtenido de

<https://www.unicef.es/sites/unicef.es/files/comunicacion/ConvencionsobrelosDerechosdelNino.pdf>

MÓDULO II

► Educación para la primera infancia

A partir de este módulo, se exponen los fundamentos curriculares respectivos del nivel de educación inicial. Se presentan los elementos básicos de dicha organización para dar sentido al quehacer de la niñera en el día a día. Se espera que las niñeras reconozcan, justifiquen y valoren la importancia de conocer los lineamientos primarios para atender en excelentes condiciones a los niños en estas etapas. Y para aquellas niñeras que tengan una formación de nivel medio como maestra de preprimaria, se requiere que participe de dos sesiones más de este módulo, para orientar aspectos técnicos de la educación inicial y las prácticas profesionales.

COMPETENCIA	INDICADOR DE LOGRO	CONTENIDO	DURACIÓN	METODOLOGÍA
Analiza la estructura curricular del nivel de educación inicial en Guatemala para entender las necesidades de los niños en la primera y segunda infancia.	Comprende las características del currículo del nivel inicial.	Currículum Nacional Base: <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de educación inicial. - Áreas curriculares. - Perfil de egreso del niño. 	2 sesiones	Exposición en sesión *Plataforma del CNB en línea
	Se esfuerza por utilizar una planificación por competencias.	Maestras de preprimaria: Planificación por competencias <ul style="list-style-type: none"> - Competencias. - Indicador de Logros - Contenidos declarativos, procedimentales y actitudinales. - Evaluación. 	2 sesiones	Cuadro sinóptico Mapa mental Cuadro QQQ
	Identifica el perfil de egreso del niño en el nivel inicial.			

E-GRAFÍA

Dirección General de Gestión de Calidad Educativa. (2009). Orientaciones para el Desarrollo Curricular Nivel Inicial de 0 a 3 años 11 meses. Obtenido de <http://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/fileExplorer/fileExplorer.asp?r=/PDF%20ODEC%20TODOS%20LOS%20NIVELES/1.%20ODEC%20%20Preprimaria>

Dirección General de Gestión de Calidad Educativa. (junio de 2010). El Currículo organizado en competencias. Obtenido de Planificación de los Aprendizajes: [https://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/fileExplorer/fileExplorer.asp?r=/PDF%20DOCUMENTOS%20DE%20APOYO/PDF_%20\(M%C3%93DULOS\)%20EI%20curr%C3%ADculo%20organizado%20en%20competencias/PDF_MODULOS](https://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/fileExplorer/fileExplorer.asp?r=/PDF%20DOCUMENTOS%20DE%20APOYO/PDF_%20(M%C3%93DULOS)%20EI%20curr%C3%ADculo%20organizado%20en%20competencias/PDF_MODULOS)

Dirección General de Gestión de Calidad Educativa (2004). Currículum Nacional Base Nivel Inicial. Obtenido de https://web.oas.org/childhood/ES/Lists/Recursos%20%20Planes%20Nacionales/Attachments/432/1.%20CNB_%20Nivel%20%20Inicial_.pdfpdf

MÓDULO III

► Lactancia y primera infancia 0 a 3 años

En adelante se prepara a la niñera desde un ámbito psicológico, respecto al conocimiento de las características del desarrollo del niño. La primera parte comprender la lactancia e infancia de 0 a 3 años, para ambas etapas se contemplan tres áreas de desarrollo generales: motor, cognitivo y psicosocial. Cada área está apoyada por estrategias metodológicas que la niñera puede emplear directamente durante el cuidado de los niños. A partir de esta etapa formativa, las competencias del saber conocer se complementan con las competencias del saber hacer.

COMPETENCIA	INDICADOR DE LOGRO	CONTENIDO	DURACIÓN	METODOLOGÍA
Diferencia los hitos del desarrollo de 0 a 3 años para implementar ejercicios acordes a la edad del niño.	Reconoce las áreas de desarrollo generales del niño.	Desarrollo motor: - Reflejos primarios - Capacidades sensoriales tempranas - Hitos del desarrollo motor Pautas metodológicas	2 sesiones	Exposición en sesión Lectura guiada Organizadores gráficos
	Asocia los elementos teóricos con momentos de aplicación en su contexto.	Desarrollo cognitivo - Enfoque piagetiano: etapa sensoriomotora - Desarrollo del lenguaje Pautas metodológicas	2 sesiones	Investigación en grupo Taller
	Aplica pautas metodológicas de las áreas del desarrollo para estimular al niño de 0 a 3 años.	Desarrollo psicosocial - Las emociones - El apego - Socialización - Autorregulación Pautas metodológicas	2 sesiones	

E-GRAFÍA

Consejo Nacional de Fomento Educativo. (2010). Guía de estimulación y psicomotricidad en la educación inicial.

Obtenido de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/106809/guia-edu-inicial.pdf>

Dirección General de Gestión de Calidad Educativa. (2009). Orientaciones para el Desarrollo Curricular

Nivel Inicial de 0 a 3 años 11 meses. Obtenido de <http://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/fileExplorer/fileExplorer.asp?r=/PDF%20ODEC%20TODOS%20LOS%20NIVELES/1.%20ODEC%20%20Preprimaria>

Papalia, D. E., Wendkos, S., & Duskin, R. (2009). Psicología del Desarrollo. Obtenido de De la infancia a la adolescencia: <http://www.ceum-morelos.edu.mx/libros/libropsicologia.pdf>

UNICEF. (diciembre de 2011). Ejercicios de Estimulación Temprana. Obtenido de

<http://files.unicef.org/mexico/spanish/ejercicioestimulaciontemprana.pdf>

MÓDULO IV

Segunda infancia 3 a 6 años

El cuarto módulo permite el conocimiento de las características del desarrollo general del niño, también en tres áreas: física, cognitiva y psicosocial, junto a estrategias metodológicas para trabajar en edades de esta segunda infancia, 3 a 6 años. Incluso, es necesario abordar un tema de prevención contra la violencia infantil, por lo que se contemplan sesiones para detectar maltrato infantil en cualquiera de sus formas. Gradualmente el desarrollo de las competencias del saber conocer y saber hacer abren paso a un nivel de metacognición más grande: saber ser. El ciclo de aprendizaje de las niñeras se fortalece a medida que ejercitan nuevas pautas metodológicas y reflexionan en el proceso.

COMPETENCIA	INDICADOR DE LOGRO	CONTENIDO	DURACIÓN	METODOLOGÍA
Diferencia los hitos del desarrollo de 3 a 6 años para implementar ejercicios acordes a la edad del niño.	Reconoce las áreas de desarrollo generales del niño.	Desarrollo físico <ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento - Nutrición - Salud bucal - El sueño - Desarrollo artístico - Habilidades motoras gruesas y finas - Lateralidad 	3 sesiones	Exposición en sesión
	Asocia los elementos teóricos con momentos de aplicación en su contexto.	Desarrollo cognitivo <ul style="list-style-type: none"> - Enfoque piagetiano: Etapa preoperacional - Desarrollo del lenguaje: Vocabulario, gramática, sintaxis y pragmática 	2 sesiones	Lectura guiada
	Aplica pautas metodológicas de las áreas del desarrollo para estimular al niño de 3 a 6 años.	Desarrollo psicosocial <ul style="list-style-type: none"> - Autoestima - Género - El juego - Disciplina ante conductas disruptivas 	2 sesiones	Investigación en grupo
		Maltrato y abuso sexual infantil: <ul style="list-style-type: none"> - Abuso físico* - Abuso sexual* - Abuso emocional y psicológico* - Desatención, abandono o negligencia* *Indicadores físicos, emocionales, conductuales y de los cuidadores.	2 sesiones	Organizadores gráficos
				Taller

E-GRAFÍA

Consejo Nacional de Fomento Educativo. (2010). Guía de estimulación y psicomotricidad en la educación inicial. Obtenido de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/106809/guia-edu-inicial.pdf>

Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo (DICADE). (2005). Orientaciones para el desarrollo curricular nivel de Educación Pre-Primaria. Guatemala: Ministerio de Educación. Obtenido de <https://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/fileExplorer/fileExplorer.asp?r=/PDF%20DEC%20TODOS%20LOS%20NIVELES/1.%20DEC%20%20Preprimaria>

Organización Mundial de la Salud. (2009). Prevención del Maltrato Infantil . Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44228/9789243594361_spa.pdf;jsessionid=54EFEF72ECE0F90B6EC1DECA8B8EF252?sequence=1

Papalia, D. E., Wendkos, S., & Duskin, R. (2009). Psicología del Desarrollo. Obtenido de De la infancia a la adolescencia: <http://www.ceum-morelos.edu.mx/libros/libropsicologia.pdf>

Puerta, M., Colinas, I., Díaz, M., & Martínez, R. (2007). Detección y Prevención del Maltrato Infantil desde el Centro Educativo. Obtenido de Guía para el profesorado: http://www.madrid.org/dat_norte/WEBDATMARCOS/supe/convivencia/materiales/guia_protocolo_maltrato.pdf

UNICEF. (diciembre de 2011). Ejercicios de Estimulación Temprana. Obtenido de <http://files.unicef.org/mexico/spanish/ejercicioestimulaciontemprana.pdf>

Vainstein, N., & Rusler, V. (marzo de 2011). Maltrato Infantil. Obtenido de <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL004917.pdf>

MÓDULO V

► Educación inclusiva

El último módulo es una propuesta alternativa para promover espacios de sensibilización al factor de diversidad. Es prudente formar a la niñera en los principios básicos para atender a la población con Necesidades Educativas Especiales (NEE) asociadas o no a discapacidad. Con seguridad este proceso al terminar, habilita capacidades de reflexión y autocrítica del desempeño de cada niñera para mejorar las prácticas futuras. Esperando así, una transformación notoria de las competencias de la niñera para el beneficio superior del niño.

COMPETENCIA	INDICADOR DE LOGRO	CONTENIDO	DURACIÓN	METODOLOGÍA	
Considera la diversidad como un factor oportuno para sensibilizar a la comunidad respecto a la inclusión educativa.	Identifica las NEE asociadas y no asociadas a discapacidad de los niños bajo su cuidado.	NEE Asociadas a Discapacidad: - Discapacidad - Mitos - Inclusión educativa	2 sesiones	Exposición en sesión Cuentos Inclusivos guiados	
	Toma conciencia de las adecuaciones necesarias para una inclusión educativa.	Discapacidad física - Pautas metodológicas	1 sesión	Lluvia de ideas	
	Se esfuerza por desarrollar prácticas inclusivas en la comunidad educativa.		Discapacidad intelectual - Pautas metodológicas	1 sesión	Cuadro QQQ
			Discapacidad psicosocial - Pautas metodológicas	1 sesión	Cuadro PNI
			Discapacidad sensorial - Pautas metodológicas	1 sesión	Diagrama
			NEE no asociadas a discapacidad: - Problemas de aprendizaje - Problemas del habla - Superdotación	2 sesiones	Taller

E-GRAFÍA

- Federación Vasca de asociaciones en favor de las personas con discapacidad intelectual (FEVAS). (2009). Guía de materiales para la inclusión educativa. Obtenido de https://fevas.org/?wpfb_dl=33
- Foro Educativo. (2007). *La inclusión en la educación cómo hacerla realidad*. Lima. Obtenido de [file:///C:/Users/Claudia%20Hern%C3%A1ndez/Downloads/educacion_inclusiva_peru%20\(1\).pdf77](file:///C:/Users/Claudia%20Hern%C3%A1ndez/Downloads/educacion_inclusiva_peru%20(1).pdf77)
- Ministerio de Educación. (2006). Manual de Atención a las Necesidades Educativas Especiales en el aula. Guatemala: Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo (DICADE). Obtenido de https://www.mineduc.gob.gt/DIGEESP/documents/manual_de_discapacidades.pdf
- Ministerio de Educación. (2011). Material de apoyo a docentes regulares. Guatemala: Dirección General de Educación Especial. Obtenido de <https://www.mineduc.gob.gt/DIGEESP/documents/Material%20de%20Apoyo.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional Constituyente. (14 de enero de 1986). Constitución Política de la República de Guatemala. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/mla/sp/gtm/sp_gtm-int-text-const.pdf
- Chávez, H. L. (2008). Los modelos pedagógicos en la formación de profesores. *Revista Iberoamericana de Educación*, 2-8.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc Braw-Hill.
- Comenius, J. A. (1986). *Didáctica Magna*. Madrid: AKAL. Recuperado el 17 de Diciembre de 2019, de http://www.terras.edu.ar/biblioteca/11/11DID_Fernandez_Enguita_Unidad_1.pdf
- Comisión Paritaria de Reforma Educativa. (1998). *Diseño de Reforma Educativa*. Obtenido de <http://www.funsepa.net/guatemala/docs/Diseno%20de%20la%20Reforma%20Educativa%20web.pdf>
- Congreso de la República de Guatemala. (12 de enero de 1991). *Ley de Educación Nacional*. Obtenido de https://www.mineduc.gob.gt/estadistica/2012/data/Conozcanos/Ley_Educacion_Nacional.pdf
- Congreso de la República de Guatemala. (2003). *Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (PINA)*. Obtenido de <http://medicina.usac.edu.gt/adolesc/27-03.pdf>
- Consejo Nacional de Fomento Educativo. (2010). *Guía de estimulación y psicomotricidad en la educación inicial*. Obtenido de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/106809/guia-edu-inicial.pdf>
- De Lella, C. (2003). *Formación Docente*. Obtenido de *El modelo hermenéutico y la práctica profesional*: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Formación%20Docnte%20El%20modelo%20hermen_utico-reflexivo%20Cayetano%20De%20Lella%20decisio5_saber3.pdf
- Díaz, F., & Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: McGRAW-HILL.
- Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo (DICADE). (2005). *Orientaciones para el desarrollo curricular nivel de Educación Pre-Primaria*. Guatemala: Ministerio de Educación. Obtenido de <https://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/fileExplorer/fileExplorer.asp?r=/PDF%20ODEC%20TODOS%20LOS%20NIVELES/1.%20ODEC%20%20Preprimaria>
- Dirección General de Acreditación y Certificación -DIGEACE-. (enero de 2008). *Manual para la Elaboración de Proyectos Educativos Institucionales-PEIs-*. Obtenido de <http://www.mineducchimal.gob.gt/descargas/Manual%20PEIs.pdf?i=1>
- Dirección General de Gestión de Calidad Educativa. (2009). *Orientaciones para el Desarrollo Curricular Nivel Inicial de 0 a 3 años 11 meses*. Obtenido de <http://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/fileExplorer/fileExplor20TOer.asp?r=/PDF%20ODEC%20DOS%20DOS%20LOS%20NIVELES/1.%20ODEC%20%20Preprimaria>
- Dirección General de Gestión de Calidad Educativa. (junio de 2010). *El currículo organizado en competencias*. Obtenido de *Fundamentos del Currículo*: [https://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/fileExplorer/fileExplorer.asp?r=/PDF%20DOCUMENTOS%20DE%20APOYO/PDF_%20\(M%20C3%2093DULOS\)%20EI%20currículo%20organizado%20en%20competencias/PDF_MODULOS](https://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/fileExplorer/fileExplorer.asp?r=/PDF%20DOCUMENTOS%20DE%20APOYO/PDF_%20(M%20C3%2093DULOS)%20EI%20currículo%20organizado%20en%20competencias/PDF_MODULOS)
- Dirección General de Gestión de Calidad Educativa. (junio de 2010). *El Currículo organizado en competencias*. Obtenido de *Planificación de los Aprendizajes*: [https://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/fileExplorer/fileExplorer.asp?r=/PDF%20DOCUMENTOS%20DE%20APOYO/PDF_%20\(M%20C3%2093DULOS\)%20EI%20currículo%20organizado%20en%20competencias/PDF_MODULOS](https://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/fileExplorer/fileExplorer.asp?r=/PDF%20DOCUMENTOS%20DE%20APOYO/PDF_%20(M%20C3%2093DULOS)%20EI%20currículo%20organizado%20en%20competencias/PDF_MODULOS)

- Dirección General de Gestión de Calidad Educativa -DIGECADE-. (2004). Currículum Nacional Base Nivel Inicial. Obtenido de https://web.oas.org/childhood/ES/Lists/Recursos%20%20Planes%20Nacionales/Attachments/432/1.%20CNB_%20Nivel%20%20Inicial_.pdf
- Federación Vasca de asociaciones en favor de las personas con discapacidad intelectual (FEVAS). (2009). Guía de materiales para la inclusión educativa. Obtenido de https://fevas.org/?wpfb_dl=33
- Foro Educativo. (2007). La inclusión en la educación cómo hacerla realidad. Lima. Obtenido de [file:///C:/Users/Claudia%20Hern%C3%A1ndez/Downloads/educacion_inclusiva_peru%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Claudia%20Hern%C3%A1ndez/Downloads/educacion_inclusiva_peru%20(1).pdf)
- Jara Vásquez, A. (2011). ¿Modelo educativo o modelo pedagógico? Obtenido de <https://pedroboza.files.wordpress.com/2008/10/2-1-modelos-educativos-y-pedagc3b3gicos.pdf>
- Labrador, M., & Andreu, M. (2008). Metodologías activas. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Méndez, M. (12 de agosto de 2019). Instrumento de evaluación No. 07 Entrevista a Experto. (B. Salinas, Entrevistador)
- Ministerio de Educación. (3 de noviembre de 2005). El nuevo Currículum, su orientación y aplicación. Obtenido de <http://www.mineduc.gob.gt/DIGECUR/documents/CNB/PDF%20DOCUMENTOS%20DE%20APOYO/EI%20Nuevo%20Curriculum.pdf>
- Ministerio de Educación. (2006). Manual de Atención a las Necesidades Educativas Especiales en el aula. Guatemala: Dirección de Calidad y Desarrollo Educativo (DICADE). Obtenido de https://www.mineduc.gob.gt/DIGEESP/documents/manual_de_discapacidades.pdf Ministerio de Educación. (2008). Currículum Nacional Base Nivel Inicial. Guatemala.
- Ministerio de Educación. (15 de julio de 2010). Acuerdo Ministerial No. 1171-2010. Obtenido de <https://www.mineduc.gob.gt/digeesp/documents/Acuerdo%20Ministerial%201171-2010%20Reglamento%20de%20Evaluaci%C3%B3n.pdf>
- Ministerio de Educación. (2011). Material de apoyo a docentes regulares. Guatemala: Dirección General de Educación Especial. Obtenido de <https://www.mineduc.gob.gt/DIGEESP/documents/Material%20de%20Apoyo.pdf>
- Ministerio de Educación. (28 de junio de 2013). Currículo Nacional Base Guatemala. Obtenido de El currículum de la Formación Docente: http://cnbguatemala.org/wiki/EI_curr%C3%ADculum_de_la_Formaci%C3%B3n_Docente
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
- Naciones Unidas. (2015). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2009). Prevención del Maltrato Infantil . Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44228/9789243594361_spa.pdf;jsessionid=54EFEF72ECE0F90B6EC1DECA8B8EF252?sequence=1
- Ortiz, E., & Mariño, M. d. (2013). Una comprensión epistemológica de la psicopedagogía. Cinta moebio, 22-30.
- Papalia, D. E., Wendkos, S., & Duskin, R. (2009). Psicología del Desarrollo. Obtenido de De la infancia a la adolescencia: <http://www.ceum-morelos.edu.mx/libros/libropsicologia.pdf>
- Pimienta, J. H. (2012). Estrategias de enseñanza-aprendizaje. PEARSON.
- Puerta, M., Colinas, I., Díaz, M., & Martínez, R. (2007). Detección y Prevención del Maltrato Infantil desde el Centro Educativo. Obtenido de Guía para el profesorado: http://www.madrid.org/dat_norte/WEBDATMARCOS/supe/convivencia/materiales/guia_protocolo_maltrato.pdf

Rué, J. (2007). Enseñar en la universidad. El EEES como reto para la educación superior. Madrid: Narcea.

Secretaría de Bienestar Social. (14 de febrero de 2019). Inicia el primer taller de niñeras del 2019. Obtenido de <https://www.sbs.gob.gt/sbs-inicia-el-primer-taller-de-nineras-del-2019/>

Silva, J., & Maturana, D. (27 de agosto de 2016). Una propuesta de modelo para introducir metodologías activas en educación superior. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000100117#B23

UNICEF. (diciembre de 2011). Ejercicios de Estimulación Temprana. Obtenido de <http://files.unicef.org/mexico/spanish/ejercicioestimulaciontemprana.pdf>

UNICEF Comité Español. (Mayo de 2015). Convención sobre los Derechos del Niño. Obtenido de <https://www.unicef.es/sites/unicef.es/files/comunicacion/ConvencionsobrelosDerechosdelNino.pdf> Vainstein, N., & Rusler, V. (Marzo de 2011). Maltrato Infantil. Obtenido de <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL004917.pdf>

FUENTES DE IMÁGENES

Freepik.es. (octubre de 2019). Obtenido de <https://www.freepik.es/>

Google Imágenes. (octubre de 2019). Obtenido de <https://www.google.com/imghp?hl=es>

ANEXOS

Guía de observación institucional 1

Observador: _____
Fecha: _____
Centro: _____
Dirigido a: _____
Objetivo: Identificar la validez y autorización que respalda al Centro de Cuidado Infantil como apto para el ejercicio de sus funciones.

Indicaciones: Marque de 1 a 4 según corresponda al criterio observado.

Área administrativa						
No.	Descripción	Muy evidente (4)	Evidente (3)	Poco evidente (2)	No evidente (1)	Observaciones
1.	Licencia Sanitaria para Centro de Cuidado Infantil del Departamento de Regulación, Acreditación y Control de Establecimientos de Salud del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.					
2.	Autorización de Centros de Cuidado Infantil Diario del Departamento de Regulación de Centro de Cuidado Infantil Diario DRCCID- de la Secretaría de Bienestar Social.					
3.	Autorización de Contratos individuales de trabajo de la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo.					
Área de la gestión del talento						
No.	Descripción	Muy evidente (4)	Evidente (3)	Poco evidente (2)	No evidente (1)	Observaciones
Selección y reclutamiento						
1.	Requisitos de aplicación a plazas.					
2.	Ficha interna de datos generales.					
3.	Documentación del interesado: Fotocopia de DPI, Currículum Vitae, Constancia de Estudios, Antecedentes Penales y Policiales, Certificación de RENAS, Tarjeta de Salud.					

Organización de las personas						
4.	Perfil del colaborador.					
5.	Reglamento Interno de trabajo para colaboradores.					
6.	Descriptores de puesto.					
7.	Calendarización y horarios de colaboradores.					
8.	Planificación de actividades (anual, mensual, semanal y diaria).					
9.	Evaluaciones de desempeño.					
Sistema de recompensas						
10.	Programa de Incentivos laborales.					
11.	Sistema de bonificaciones.					

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones:

Guía de observación institucional 2

Observador: _____
Fecha: _____
Centro: _____
Dirigido a: El ambiente físico
Objetivo: Identificar las condiciones físicas del centro para brindar atención a niños entre 0 a 4 años.

Indicaciones: Seleccione el criterio de acuerdo con lo observado. Si es necesario, anote comentarios en el espacio correspondiente.

No.	Descripción	Sí	No	Observaciones
Áreas/ambientes				
1.	Área de clínica médica.			
2.	Área administrativa.			
3.	Área de juegos, patio o jardín.			
4.	Salones de clase.			
5.	Sala cuna.			
6.	Salón de personal.			
7.	Salón de usos múltiples.			
8.	Comedor.			
9.	Cocina.			
10.	Área de depósito de desechos.			
11.	Sanitarios para niños y personal.			
Mobiliario y equipo				
12.	Ambientes rotulados.			
13.	Señalización de rutas de evacuación.			
14.	Condiciones de orden y limpieza generales.			
15.	Áreas provistas de mobiliario y equipo apropiado.			
16.	Paredes en buen estado, sin grietas ni humedad y pintura de color claro.			
17.	Techados o terrazas sin grietas o humedad.			
18.	Pisos uniformes.			
19.	Puertas en buen estado y con seguridad.			
20.	Ventanas con vidrios y sistema de seguridad.			
21.	Servicios sanitarios provistos de lo necesario.			
22.	Extintidor instalado y con carga actual.			
23.	Protección de tomacorrientes.			
24.	Muebles asegurados a la pared.			
25.	Juegos seguros y en buenas condiciones.			

26.	Insumos de limpieza almacenados fuera del alcance de los niños.			
27.	Manuales de seguridad, desastres, limpieza entre otros.			
Personal del Centro				
28.	Director (a).			
29.	Médico de planta.			
30.	Médico de llamada.			
31.	Administrador (a).			
32.	Maestras de Preprimaria.			
33.	Niñeras con certificado.			
34.	Niñeras sin certificado.			
35.	Cocinera.			
36.	Seguridad.			
37.	Piloto de bus.			
38.	Psicólogo (a).			
39.	Trabajador social.			

Adaptación: Departamento de Regulación, Acreditación y Control de Establecimientos de Salud (DRACES) 2019.

**Guía de observación metodología específica A
Inclusión educativa**

Observador: _____
Fecha: _____
Centro: _____
Dirigido a: _____
Objetivo: _____

Indicaciones: Marque de 1 a 4 según corresponda al criterio observado.

No.	Descripción	Muy evidente (4)	Evidente (3)	Poco evidente (2)	No evidente (1)	Observaciones
Administración						
1.	Personal administrativo con especializaciones en necesidades educativas especiales asociadas o no a discapacidad.					
2.	Personal docente y de niñeras con especializaciones en necesidades educativas especiales asociadas o no a discapacidad.					
3.	Programas y planes de estudio con adecuaciones curriculares.					
Infraestructura inclusiva						
4.	Principios de inclusión en el diseño de la infraestructura.					
5.	Espacios amplios (aulas, pasillos, patio etc.).					
6.	Puertas y cerraduras al alcance.					
7.	Lavabos bajos con repisas.					
8.	Baño con suficiente espacio para silla de ruedas.					
9.	Gradas y rampas con pasamanos.					
10.	Material educativo de acuerdo con la necesidad: cognitiva, motora, sensorial visual o auditiva, psicosocial. Por ejemplo, libros en braille, rotulación en lenguaje de señas, rutinas visuales etc.					

11.	Mobiliario sólido y estable con ajustes necesarios (escritorios, mesas, repisas, estantes).					
Ambiente inclusivo						
12.	Comunidad educativa sensibilizada al factor de diversidad en la educación (directores, niñeras, niños y padres de familia).					
13.	Campañas de sensibilización a la población.					
14.	Organización de niños por exclusión.					
15.	Organización de niños por segregación.					
16.	Organización de niños por integración.					
17.	Organización de niños por inclusión.					

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones:

**Guía de observación metodología específica B
Método Montessori**

Observador: _____
Fecha: _____
Centro: _____
Dirigido a: _____
Objetivos: _____

Indicaciones: Marque de 1 a 4 según corresponda al criterio observado.

No.	Descripción	Muy evidente (4)	Evidente (3)	Poco evidente (2)	No evidente (1)	Observaciones
Administración						
1.	Personal administrativo certificado en metodología Montessori.					
2.	Personal docente y de niñeras certificado en metodología Montessori.					
Ambiente Montessori						
3.	Principio de libertad del movimiento en la organización del mobiliario.					
4.	Mesas blancas y sillas sólidas.					
5.	Sillones de madera de brazo y butacas de mimbre.					
6.	Lavabos bajos con repisas para jabón, cepillos y toalla.					
7.	Armarios bajos, con cortinas, puertas y cerraduras al alcance.					
8.	Biblioteca o espacio de lectura.					
9.	Jardín o huerto.					
10.	Pizarras, cuadros familiares, históricos y/o religiosos.					

Salón Montessori:						
11.	Material del área de vida diaria.					
12.	Material del área sensorial.					
13.	Material del área de matemáticas.					
14.	Material del área de lenguaje.					
15.	Organización de grupos de acuerdo con desarrollo y no edad cronológica.					
16.	Organización de actividades en entornos naturales (horario).					

Fuente: Adaptación Montessori, El Método de la Pedagogía Científica, 1938; p.47,48.

Observaciones:

Autoevaluación

Nombre: _____
Fecha: _____
Centro: _____

¡En hora buena! El proceso de formación y desarrollo para niñeras ha terminado, nos complace saber que el final de este ciclo formativo es el inicio de un mayor crecimiento profesional. Por favor, conteste la siguiente Autoevaluación respecto al proceso y experiencia en esta iniciativa.

Indicaciones: Marque la casilla que mejor se adecúe a su respuesta.

No.	Indicador por evaluar	Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre
1.	Asistí a las sesiones de trabajo.				
2.	Cumplí con el horario establecido para cada sesión.				
3.	Participé activamente en las sesiones de trabajo.				
4.	Completé los registros semanales con compromiso y responsabilidad.				
5.	Reflexioné auténticamente en cada módulo para ampliar mis aprendizajes.				
6.	Identifiqué áreas a mejorar en mi desempeño laboral.				
7.	Demostre iniciativa para tomar decisiones del cambio de comportamiento en mi puesto de trabajo.				
8.	Me siento motivada a continuar mi proceso de formación y desarrollo profesional.				

Fuente: Elaboración propia.

Reflexiones:

Mis aprendizajes:
Mis retos:
Mi compromiso:

Comentario:



EDU

FACULTAD DE
EDUCACIÓN