



Escuela de  
Humanidades  
EH\_UNSAM

Lic. en Psicopedagogía

2021

# **El Valor de la Capacitación Virtual en Contexto de Pandemia**

Sistematización de Experiencia en Capacitación Virtual de los  
Instrumentos H.O.M.E y MIRAr

Fecha de presentación

Julio - 2021

Autor: Psp. Ruben A. Maidana

Tutora: Mter. Claudia A. Viñuela Ortíz

DNI: 23355777

[rubenpsicopedagogo@gmail.com](mailto:rubenpsicopedagogo@gmail.com)

# ÍNDICE

<b>1- INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>02</b>
1.1. Área y tema.....	02
1.2. Palabras Clave.....	02
1.3. Presentación.....	02
1.4. Relevancia y Justificación.....	04
1.5. Supuestos.....	05
1.6. Objetivos.....	06
• 1.6.1. Objetivo General.....	06
• 1.6.2. Objetivos Específicos.....	06
<b>2- MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>07</b>
2.1. Capacitación/ Capacitación Virtual.....	07
2.2. Instrumente HOME.....	08
2.3. Instrumento MIRAr.....	10
2.4. Desarrollo Infantil.....	11
2.5. Familia.....	14
2.6. Jardín Maternal.....	15
<b>3- METODOLOGÍA.....</b>	<b>17</b>
3.1. Tipo de Diseño.....	17
3.2. Objeto de la Sistematización.....	18
3.3. Eje de la Sistematización.....	18
3.4. Fuentes.....	18
3.5. Instrumentos.....	18
3.6. Análisis de los datos.....	19
<b>4- ANÁLISIS.....</b>	<b>20</b>
4.1. Relato de la experiencia.....	20
• 4.1.1. Capacitación MIRAr “Primera Parte”.....	20
• 4.1.2. Capacitación MIRAr “Segunda Parte”.....	25
• 4.1.3. Capacitación HOME.....	26
4.2. Presentación de los Resultados.....	28
• 4.2.1. Respuesta de capacitadores.....	29
• 4.2.2. Respuesta de capacitandos.....	34
<b>5- DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>41</b>
<b>6- BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>45</b>
<b>7- ANEXO.....</b>	<b>48</b>
7.1. Grilla de Sistematización.....	49
• 7.1.1. Capacitación MIRAr “Primera Parte”.....	49
• 7.1.2. Capacitación MIRAr “Segunda Parte”.....	50
• 7.1.3. Capacitación HOME.....	51
7.2. Consentimiento y Cuestionario.....	52
• 7.2.1. Cuestionario para Capacitador.....	53
• 7.2.2. Cuestionario para Capacitandos.....	55
• 7.2.3. Currículum Vitae.....	57

# **1- INTRODUCCIÓN**

## **1.1. ÁREA Y TEMA**

Capacitación virtual dictada por la cátedra "Práctica e intervención temprana en instituciones" de la Lic. en Psicopedagogía, Escuela de Humanidades de la UNSAM (Universidad Nacional de San Martín) cohorte 2020, en contexto de pandemia (Covid-19). La misma fue dirigida a los estudiantes de 5to año y a las autoridades y Equipo Técnico de la Dirección de Educación del Municipio de Junín, Provincia de Buenos Aires.

El siguiente TFE (Trabajo Final de Egreso) buscará sistematizar la experiencia vivida, entre los meses de agosto y noviembre de 2020, en la capacitación virtual de los instrumentos H.O.M.E (Home Observation for Measurement of the Environment) y MIRAr ( Monitoreo de Interacciones Receptivas en salas de Argentina). Ambos pretenden evaluar los contextos del desarrollo infantil; el primero se administra en los hogares y el segundo, en instituciones educativas y de cuidado (jardines maternales), donde concurren niños/as menores de 3 años.

## **1.2. PALABRAS CLAVE:**

CAPACITACIÓN VIRTUAL- PANDEMIA 2020- INSTRUMENTO HOME-  
INSTRUMENTO MIRAr- DESARROLLO INFANTIL- JARDÍN MATERNAL-

## **1.3. PRESENTACIÓN**

El proceso de sistematización de experiencias llevado a cabo en este TFE, está basado en la capacitación a distancia de los instrumentos HOME y MIRAr dirigida a los estudiantes de 5to año de la carrera de Psicopedagogía de la UNSAM y a las autoridades y Equipo Técnico de la Dirección de Educación del Municipio de Junín de la Provincia de Buenos Aires. Entre ellos se encontraban los siguientes profesionales: Psicopedagogas, Orientadoras Sociales, Orientadoras Educativas y Docentes. Esta experiencia se desarrolló en el marco de la Cátedra "Práctica e Intervención temprana en Instituciones" que corresponde al esquema curricular de la Licenciatura en Psicopedagogía de la UNSAM. Integraron esta cohorte un grupo de 45 estudiantes.

La presente sistematización se basa en la descripción de la experiencia de capacitación colaborativa llevada a cabo entre los meses de agosto y noviembre del año 2020. La misma fue realizada de manera virtual en contexto de ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio), a raíz de la situación de pandemia vivida por la enfermedad de Coronavirus llamada COVID-19, la cual es causada por el virus SARS-CoV-2. Esta situación epidemiológica conlleva que a mediados de marzo de 2020 el Sr. Presidente de la Nación el Dr. Alberto Fernández, en común acuerdo con la OMS (Organización Mundial de la Salud), anunciara el estado de “cuarentena” para todas y todos los que habitasen en Argentina. Solo podían salir a trabajar aquellas y aquellos considerados esenciales, como ser: personal de fuerzas de Seguridad y personal de Sanidad, entre otros.

Cabe destacar que, en este contexto epidemiológico de ASPO, las instituciones educativas a nivel nacional, y el nivel superior en particular, debieron adecuar sus propuestas de continuidad pedagógica mediante la modalidad virtual. Por tal razón se tuvieron que planificar instancias de capacitación en modalidades diferentes a la presencial, imponiéndose el modelo de capacitación virtual.

El proceso de sistematización buscará generar conocimiento que permita mejorar las prácticas habituales de los profesionales que participaron en la capacitación virtual, con el fin de enriquecer sus aprendizajes para futuras capacitaciones. Este proceso se llevará a cabo, recabando información de los obstáculos y beneficios que experimentaron los capacitadores y capacitandos, mediante un análisis crítico y reflexivo durante y luego de la capacitación virtual. La información será relevada a partir de la vivencia de la experiencia, los registros audiovisuales grabados, y para enriquecer el análisis, se utilizará el completamiento de un cuestionario enviado con el fin de “escuchar las voces” de aquellos que participaron de la capacitación.

El término “capacitandos” mencionado en el párrafo anterior, será utilizado en este trabajo para referenciar tanto a los estudiantes como a los profesionales que recibieron la capacitación. Este vocablo fue empleado por Violeta Gunset (2006) en la XIII Jornada de investigación y III Encuentro de investigadores de la Facultad de Psicología UBA.

#### 1.4. RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN

Evaluar y encontrar herramientas que ayuden a modificar prácticas habituales y normalizadas ante nuevos contextos y/o nuevos escenarios, requiere de honestidad intelectual y autocrítica sobre ellas.

Una de las formas de abordar los planes de mejora, es a través de los dispositivos de capacitación. Cuando las capacitaciones se orientan a trabajar en torno a las necesidades de los profesionales de la educación, se constituyen en estrategias fundamentales para el acompañamiento, por cuanto: “permiten mejorar la calidad del rendimiento educativo (...) atendiendo a las necesidades regionales en un contexto de cambios socioculturales y económicos globales y turbulentos” (Müller, 2006).

No debemos olvidar que en el esquema de capacitador/ capacitando, intervienen dos modalidades y universos, ambos en el caso del presente trabajo, integrados por profesionales de la educación.

La virtualidad puede convertirse en una experiencia educativa altamente productiva y gratificante, tanto para el estudiante como para el tutor, se realiza de una manera adecuada, se asume una posición proactiva y muy receptiva y se comprende que el tutor no es más que otro elemento de ese engranaje virtual y no su actor principal. (Moreira, 2014, p.129)

El seguimiento y la evaluación de la capacitación ha sido tradicionalmente uno de los elementos más complejos y controvertidos por su concepción y puesta en práctica... ¿quién supervisa al capacitador?: parodiando el concepto citado de las sátiras de Décimo Juvenal, quien a fines del Siglo I, principio del Siglo II, menciona: ¿Quién vigilará a los vigilantes?, ¿Quién guardará a los guardianes? (Marcial, 1991). Queda entonces el mayor desafío, revisar la práctica del Capacitador.

El desafío es también, crear herramientas que acompañen a los profesionales capacitadores, quienes instruyen los saberes teóricos/ prácticos; y a los que reciben dicha capacitación, quienes también vienen de prácticas habituales de aprendizaje, con modalidad presencial.

El objetivo de este trabajo pretende contribuir al análisis y mejora del proceso de enseñanza aprendizaje con modalidad virtual. “La evaluación de las prácticas y los resultados siguen

siendo fundamentales si se pretende obtener los mejores rendimientos y beneficios de un sistema de capacitación” (Cabrera, 2005).

Respecto al contenido principal de la capacitación, resulta posible pensar que el mismo efectuará un aporte significativo respecto a la importancia que reviste el hecho de brindar a los niños/as experiencias estimulantes desde edades tempranas, en el marco de la evaluación de los contextos institucionales donde participan.

Resulta relevante además sistematizar esta capacitación virtual, ya que la misma ofrece información y genera conocimientos acerca de instrumentos de evaluación psicopedagógica. Se pretende que los resultados de este trabajo contribuyan a profesionales que tengan la responsabilidad de gestionar políticas públicas respecto al desarrollo infantil, con la intención de mejorar la calidad de los jardines maternales cualificando las prácticas profesionales de quienes trabajan con niños/as cuyas edades oscilan entre los cuarenta y cinco días de vida y los dos años. Es fundamental que, a partir de recabar información de los obstáculos y beneficios de quienes fueron los protagonistas (capacitadores y capacitandos), se dé a conocer esta experiencia para quienes participen en futuras capacitaciones virtuales, herramienta que se impone como muy valiosa a partir de la pandemia que estamos atravesando.

Finalmente puede agregarse que: “La incorporación de la tecnología en los procesos educativos se vislumbra como algo más que una moda, y toma cada vez más relevancia en la oferta académica de las instituciones de educación (Moreira, 2014, p.122).

## **1.5. SUPUESTOS**

a- Tanto los capacitadores como los capacitandos deben modificar o adecuar sus prácticas en cuanto a la manera de dar y recibir las capacitaciones virtuales a diferencia de las capacitaciones presenciales.

b- El aprendizaje que adquieren los capacitadores y los capacitandos en esta capacitación virtual, les permite enriquecer sus conocimientos respecto a las capacitaciones virtuales futuras en las que puedan participar.

c- Quienes han recibido la capacitación de la escala HOME adquirieron conocimientos, a los efectos de enriquecer la mirada profesional en los hogares, contextos naturales de los niño/as, donde éstos se desarrollan y aprenden.

d- Quienes han recibido la capacitación del instrumento MIRAr adquirieron conocimientos a los fines de poder evaluar la experiencia cotidiana áulica, así como acompañar y asesorar a docentes a cargo de salas maternas.

## **1.6. OBJETIVOS**

### **1.6.1. OBJETIVO GENERAL:**

El objetivo general de este TFE es, mediante un proceso de sistematización, recabar información sobre los obstáculos y beneficios que experimentaron los capacitadores y capacitandos, durante y luego de la capacitación virtual a los fines del aprendizaje de dos instrumentos de evaluación del desarrollo infantil en contextos naturales de participación.

### **1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- 1- Analizar el impacto que causó la capacitación virtual en los capacitadores en cuanto al uso de la tecnología, mediando dicha capacitación.
- 2- Analizar el impacto que causó la capacitación virtual en los capacitandos en cuanto al uso de la tecnología, mediando dicha capacitación.
- 3- Efectuar una interpretación crítica y analítica respecto a la experiencia vivida durante y luego de la capacitación de los instrumentos HOME y MIRAr realizada a través de un entorno virtual, focalizando en los obstáculos y beneficios de la modalidad virtual de capacitación.

## **2- MARCO TEÓRICO**

El núcleo principal de este TFE es sistematizar la experiencia de “capacitación virtual” en contexto de pandemia; recabar información sobre los obstáculos y beneficios que experimentaron los capacitadores y capacitandos, durante y luego de la capacitación. Dado que el contenido de dicha capacitación son dos instrumentos de evaluación observacional para mejorar la práctica docente/ psicopedagógica y que éstos suponen un conocimiento específico sobre el desarrollo infantil del niño/a en contextos naturales (hogar- jardín), merece que se fundamenten no sólo los conceptos en relación a la capacitación/ capacitación virtual, sino además brindar información sobre cada instrumento, así como conceptos fundantes de Desarrollo Infantil, Familia, y Jardines Maternales.

### **2.1. CAPACITACIÓN/ CAPACITACIÓN VIRTUAL.**

La capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades.

Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos. (Chiavenato, 2009, p.85)

Según la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2018) las capacitaciones presenciales y virtuales, juegan un papel fundamental para el éxito de proyectos y tareas, dado que todos los que la reciben adquieren conocimientos, habilidades, herramientas y actitudes para interactuar en el entorno en el que trabajan.

Haciendo referencia al uso de los diferentes métodos que puedan implementarse en la capacitación virtual, se dice que facilitan al trabajo del capacitador, siempre y cuando tenga en su conocimiento una serie de destrezas adicionales y del establecimiento de un nuevo orden de prioridades frente a las anteriores, donde la presencialidad era la única opción. Para Julio Cabrera (2005) en la capacitación virtual deben cumplirse ciertas competencias que le

permitan al capacitador realizar una adecuada exposición del contenido, entre ellas se mencionan las siguientes: tener el conocimiento técnico operativo de los equipos tecnológicos, disponer de internet de banda ancha o paquete de datos móviles y estar en un ambiente adecuado para llevar adelante la capacitación, esto le permitirá al capacitador transmitir el contenido que preparó para el escenario virtual. Las competencias mencionadas les otorga a los capacitandos un efecto positivo, dado que “los ambientes virtuales por sí solos son fríos y solitarios. Es por tal razón que el papel del tutor es crucial para evitar este efecto negativo” (Moreira, 2014, p.124).

En la modalidad de capacitación virtual se pueden encontrar ventajas y desventajas:

- **Ventajas:** que no haya barreras geográficas. Permite una reducción significativa de los costos en cuanto a la no necesidad de traslado, al no generar gasto de alojamiento, en ahorro de comidas y al tratarse de modo virtual, ahorro en la bibliografía del formato papel. Otra ventaja podría ser que al no depender de un espacio físico “grande” se pueda capacitar a un número significativamente mayor de participantes.
- **Desventajas:** las capacitaciones virtuales exigen mayor organización y fuerza de voluntad, dificulta el contacto directo entre los capacitadores y capacitandos, reduce las posibilidades de socializar. Además depende del suministro de energía eléctrica. Otra de las desventajas, tal como lo sostienen en el artículo “Noticias ONU (2021)- Mirada Global Historias Humanas”, es que estudios recientes dejan de manifiesto que, a pesar de que el 84% de las personas cuentan con un dispositivo móvil, sólo el 69% tiene Internet. Queda claro entonces que no solo se necesita de dispositivos electrónicos para conectarse, sino también tener conexión a internet de banda ancha o paquete de datos móviles para participar en una capacitación virtual.

Los elementos mencionados anteriormente de ventajas y desventajas, son fundamentales para que el proceso de capacitación se realice, es relevante tomar en cuenta estas variables para el éxito a prima facie de dicha capacitación.

## **2.2. INSTRUMENTO HOME**

La escala HOME (Home Observation for Measurement of the Environment) creada por Caldwell y Bradley (1984), procura facilitar la obtención de una serie de indicadores sobre la calidad y variedad de experiencias de estimulación que brinda al niño/a su contexto familiar,

mediante una entrevista semi-estructurada, realizada a la familia en su propio hogar, en presencia de su hijo o hija. Además, a través de la observación permite detectar el perfil de fortalezas y debilidades para definir qué aspectos de la crianza deberían ser acompañados, estimulados o enriquecidos por eventuales intervenciones. Esta escala cuenta con cuatro versiones organizadas por edades: bebés (0 a 2 años), preescolares (3 a 5 años), Escolares (6 a 10 años) y adolescentes (11 a 15 años). Dicha escala dispone de una versión en castellano elaborada en la Universidad de Sevilla por la Dra. M. Carmen Moreno, que fue la que se utilizó para esta capacitación, tomando como central la versión de 0 a 2 años (Moreno, 1989).

A continuación se presentan las características del instrumento:

Mide la calidad del contexto familiar que rodea al niño. Consta de un manual y una hoja de cotejo, con 55 ítems divididos en 8 subescalas. Los ítems se puntúan con 0 (-) y 1 (+) denotando ausencia o presencia de lo estipulado en el ítem. Se aplica directamente en el hogar del niño y se registra la información entregada por la madre o el adulto a cargo del niño en la hoja de registro. Algunos ítems son puntuados por observación directa del entrevistador. (Bustos, Herrera & Mathiesen, 2001)

El acrónimo H.O.M.E (Observaciones del Hogar para la Medición de Ambiente) refiere a:

- Hogar: Permite apreciar el comportamiento y desarrollo del niño/a en su contexto natural en el que éste crece. La visita en el hogar provee cierta riqueza y complejidad que no se da en una encuesta estanca a los padres.
- Observación: La puntuación durante la visita es a través de la observación relevada y también se puntúa por reporte directo de los padres. Se deben observar minuciosamente las pequeñas transacciones entre los niños/as y los padres/ cuidadores para determinar la naturaleza de la relación.
- Medición: El instrumento fue diseñado para aportar mediciones sistemáticas del ambiente dentro del hogar. El instrumento utiliza el sistema más simple de medición, por medio de ítems binarios, si los eventos frecuentemente ocurren (+) o no ocurren (-). En todo proceso de investigación es fundamental preservar una adecuada y objetiva descripción del ambiente que permita relacionar aspectos del desarrollo del niño/a en su medio.

- Ambiente: Reviste mucha importancia debido que, durante los primeros años de vida del niño/a, el hogar y la familia constituyen su medio ambiente cercano; su ambiente de participación directa y cotidiana.

El instrumento HOME fue utilizado en diversos estudios transculturales, también fueron realizadas adaptaciones locales y administrado en la observación de grupos escolares. A partir de la década de los '90 la escala HOME, ha sido utilizada con poblaciones, en las cuales existían varios factores de riesgo: exposición a estrés familiar y soportes sociales inadecuados, depresión parental, estrés crónico, empobrecimiento de los recursos neuro-psicológicos, ambiente hogareño caótico y en dificultades parentales en situación de crianza. Seguidamente se mencionan, con citas para profundizar la lectura, algunos lugares donde se llevó a cabo la implementación del instrumento HOME: Argentina (Lobería, 2002); Chile (Bustos et al., 2001) y Uruguay (López Boo, Mateus, Sorio, Garibotto & Berón, 2018).

### **2.3. INSTRUMENTO MIRAR**

El instrumento MIRAr (Monitoreo de Interacciones Receptivas en salas de Argentina) fue construido durante el año 2017 a partir de un estudio poblacional que se llevó a cabo en 95 EPI (Espacios de Primera Infancia) del Conurbano Bonaerense, con el apoyo y financiamiento del BID (Banco Interamericano de Desarrollo) al Plan Nacional de Primera Infancia. (SENAF / BID, 2019)

En dicho estudio se relevó información obtenida a través de la visita a cada uno de los EPI, la conversación con sus coordinadores, educadores, la observación de las salas donde concurren niños/as entre los cuarenta y cinco días y los dos años que transitan una etapa crucial para el desarrollo infantil. Dicha observación, a cargo de profesionales capacitados a tal fin, se organizó a partir de la administración de listas de observación de procesos, de la administración de la escala ITERS-R (Infant/Toddler Environment Rating Scale, Revised) de (Cryer, Harms, & Clifford, 2000) y asimismo, se evaluó en su desarrollo con la PRUNAPE (Prueba Nacional de Pesquisa) de Lejarraga & Cols (2010) a aquellos niños/as cuyos padres/cuidadores primarios lo consintieron y a una submuestra de niño/as con la subescala de Comunicación Receptiva de la Escala "Bayley III", escala creada en el año 1969 por Nancy Bayley. Dicha escala es de aplicación individual, se implementa en el rango de edad que va desde los 15 días hasta los 42 meses y dependiendo de la edad del niño se estima qué se toma, de manera completa, entre 30 a 90 minutos (Bayley, 2006).

El objetivo del instrumento MIRAr es medir la calidad de las interacciones y los aprendizajes, brindando asistencia técnica a los CDI (Centro de Desarrollo Infantil) y proporcionando retroalimentación a las educadoras en cuanto desempeño de su función como también en los diversos programas centrados en los niños/as para orientar y mejorar sus prácticas.

Hace ya más de 30 años la Convención Internacional sobre los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (1989), estableció una nueva mirada sobre la infancia. Durante los últimos años la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia, el Ministerio de Salud y Desarrollo Social y el Banco Interamericano de Desarrollo, trabajaron sobre la creación de este instrumento como herramienta para la identificación de fortalezas y desafíos a los fines de acompañar a educadores e instituciones de asistencia y educación a la primera infancia a alcanzar óptimos niveles de calidad en la oferta de servicios.

Dicho instrumento permite realizar mediciones confiables y factibles; siendo culturalmente adaptado, económicamente viable para ser escalado a nivel nacional, pudiendo proveer información valiosa a la política pública provincial y municipal.

Según López Bóo, Venegas y De la Paz (2019) desde la Subsecretaría de Primera Infancia de la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia, del Ministerio de Salud y Desarrollo Social, se implementó el MIRAr en el marco de la Estrategia Nacional de Primera Infancia. Este instrumento ha posibilitado realizar el primer diagnóstico de situación a nivel nacional durante el año mencionado, siendo administrado en 550 CDI en todas las provincias de nuestro país. La información que arrojó dicho estudio en el que se realizó un diagnóstico de situación en CDI de todo el país, constituye un puntapié para generar procesos de transformación y la trazabilidad de programas de mejora.

Dado que los instrumentos HOME y MIRAr, contenido principal de esta capacitación, tienen por objetivo evaluar los contextos naturales en donde los niños/as se desarrollan y aprenden en sus primeros años de vida, es importante hacer mención al concepto de desarrollo infantil.

## **2.4. DESARROLLO INFANTIL**

Tal como afirma Horacio Lejarraga (2004) el desarrollo infantil es un proceso de cambio caracterizado por su complejidad, en el cual el niño/a aprende a manejar y a llevar adelante el

emprendimiento de actividades que resultan ser cada vez más complejas. Dicho proceso se halla determinado por factores intrínsecos, así como también, bajo la influencia de factores extrínsecos. Consiste en un proceso multidimensional, en el cual es posible identificar la habilidad que posee el sujeto de moverse y coordinar, la posibilidad de pensar, la capacidad de establecer relaciones con otros, de adquirir confianza en sí mismo y la habilidad de expresar sus emociones (Proshansky, 2009).

En relación al mencionado proceso, la primera infancia constituye un período crucial y representa una etapa en la que los niños/as requieren atención, oportunidades para explorar e interacciones adecuadas, dado que el cerebro es moldeado por las primeras experiencias de vida, constituyéndose las mismas en la base de lo que será el desempeño del sujeto en relación a la adquisición de capacidades cognitivas, psicológicas y sociales (Martínez, 2016).

Conforme UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia) 2015, las experiencias sensoriales tempranas generan impacto sobre los procesos de desarrollo del cerebro, por lo cual, es un período altamente vulnerable a los desafíos presentados por el entorno. Resulta posible afirmar que se trata de un momento en el que se lleva a cabo la construcción de aprendizajes que serán utilizados en etapas posteriores.

El cerebro humano se encuentra en proceso de transformación a lo largo de toda la vida, pero las fases tempranas de maduración, tales como aquellas que se corresponden con el desarrollo fetal y con la infancia, resultan ser las más importantes (Martínez, 2016).

Durante los períodos que se denominan críticos, la presencia o la carencia de estímulos adecuados manifiesta efectos decisivos sobre el desarrollo ulterior. La ausencia de éstos puede presentar como consecuencia efectos adversos en el desarrollo cerebral, dado que produce alteraciones en su organización y dificulta la configuración de estructuras funcionales que conformarán la base fisiológica requerida para que el aprendizaje se produzca. No obstante, son más frecuentes al desarrollo de habilidades de aparición temprana en el desarrollo los denominados “períodos sensibles”, períodos de tiempo que se constituyen en una ventana de oportunidad para que una o más habilidades del niño/a se vean favorecidas. “Existen períodos específicos, llamados períodos ventana, en los que se requieren determinados estímulos para el óptimo desarrollo de algunas áreas cerebrales. Esta estimulación adecuada depende del establecimiento de un vínculo temprano satisfactorio” (UNICEF, 2012).

Hay regiones del cerebro implicadas en procesos cognitivos y otras dedicadas al procesamiento de las emociones, audición y en la visión. Si un niño/a está bien

emocionalmente es socialmente competente. Esto ejercerá influencia de modo más positivo y productivo en el aprendizaje. El cerebro es flexible y plástico desde el nacimiento. En la medida en que va creando su sistema de circuitos y su consecuente refinamiento, se produce la pérdida progresiva de dicha flexibilidad. La plasticidad es la capacidad que presenta el cerebro de adaptarse o cambiar en respuesta a la actividad o a la experiencia, siendo máxima en los primeros años de vida del ser humano (Martínez, 2016).

Entonces, para que se desarrolle el potencial genético con el que los niños/as nacen, es imprescindible que los estímulos ambientales recibidos en dicho período colaboren en el proceso. Es decir, el desarrollo se encuentra influenciado por el contexto. Las influencias del ambiente son bidireccionales, ya que el niño/a influye sobre éste y viceversa. El ambiente puede ser definido como aquellas circunstancias o condiciones que rodean al individuo, y como la suma de condiciones sociales y culturales que impactan en la vida de un individuo o comunidad (Bronfenbrenner, 1987).

Un cerebro estimulado genera mayores conexiones a nivel neuronal y, por consiguiente, una mayor capacidad de adaptación al entorno circundante. Será la experiencia, aquella que determine qué conexiones neuronales serán preservadas y cuáles se eliminarán (Martínez, 2016). En función de tal aspecto, resulta posible pensar el rol fundamental que desempeñan tanto la estimulación cognitiva como afectiva durante este período de particular relevancia (Bin, 2007).

El niño/a se encuentra inserto en un determinado contexto, y el entorno más cercano está conformado fundamentalmente por la familia. Tal aspecto puede ser pensado a partir de las ideas que presenta Urie Bronfenbrenner (1987), quien ofrece una comprensión ecológica del desarrollo humano, concibiendo al ambiente en términos de estructuras que incluyen y trascienden al niño/a, e identifica distintos sistemas. Uno de ellos corresponde al Microsistema, concepto mediante el cual alude a la relación que establece el sujeto con su entorno directo; por otra parte, hace referencia al Mesosistema, aludiendo a la conexión entre los entornos cercanos (escuela-hogar-barrio). El Exosistema es definido como aquel que afecta al niño/a de forma indirecta, por ejemplo, el trabajo de los padres. Y, por último, el Macrosistema, aspecto que incluye los valores, las costumbres y las leyes.

Al ser el desarrollo un fenómeno multidimensional del cual son partícipes aspectos biológicos, psicológicos, socioculturales y ambientales, tanto las carencias en cuanto a recursos materiales como sociales condicionan las oportunidades de desarrollo integral del

niño/a. Se trata entonces de un fenómeno que depende por un lado, de los recursos con los que cuenta un hogar, en sentido amplio, y por otro de las estructuras de oportunidades que se configuran desde los Estados, estableciendo relaciones de corresponsabilidad con la sociedad civil y el mercado.

## **2.5. FAMILIA**

Considerando que la escala HOME, uno de los instrumentos presentes en esta capacitación, supone la observación del hogar, a continuación se hará mención al concepto de familia.

Cabe mencionar que hoy cuando hablamos de “familia”, lo hacemos desde una concepción amplia, pudiendo ofrecerse una clasificación posible: Familia biparental con hijo/a/s: conocida como familia nuclear o “tradicional”; Familia sin hijo/a/s: formada por adultos sin descendientes; Familia homoparental: formada por pareja homosexual (dos hombre o dos mujeres); Familia reconstituída o compuesta: conocida como ensamblada; Familia monoparental: un adulto con uno o más niños/as; Familia de acogida: una pareja o un solo adulto acoge al niño/a temporalmente; Familia adoptiva; una pareja o solo un adulto adopta legalmente al niño/a; Familia extensa: conviven junto con abuelos, tíos, primos y otros parientes consanguíneos o afines (Iranzo, 2020).

Presentado el concepto amplio de familia, en los párrafos siguientes se nombrará solo “familia” haciendo referencia a la diversidad de configuraciones familiares que hoy encontramos en el mundo social.

La familia, al constituir el entorno inmediato del niño/a, ejerce influencia en el desarrollo socioafectivo del infante en tanto que las normas, los valores y las habilidades, se aprenden durante la infancia. Es ella la que socializa al niño/a, otorgándole la posibilidad de interiorización de elementos básicos de la cultura y de desarrollo de las bases de su personalidad. Durante la primera infancia, las experiencias negativas, tales como la falta de cuidados, influyen en etapas vitales posteriores. Si se piensa el desarrollo como el enlace entre la disponibilidad que porta cada ser humano y las oportunidades que su medio ambiente le brinda para efectuar el despliegue de sus potencialidades, resulta fundamental tomar en consideración el modo en el que las prácticas de crianza y las características que tal medio ecológico en el que el niño/a se está desarrollando, pueden promover o no la producción de dicho despliegue (Lejarraga, 2004). El contexto familiar constituye el entorno natural del

niño/a, el cual se presenta como una oportunidad permanente para la construcción de aprendizajes.

Cada grupo familiar se caracteriza por presentar valores y dinámicas diferentes. Retomando la concepción sistémica de Urie Bronfenbrenner (1987), el Exosistema impacta indirectamente en el desarrollo infantil, tal como sucede en el caso de las situaciones de empleo parental, dado que, en ciertas ocasiones, el ingreso al Sistema Educativo a edades tempranas puede ser pensado como un facilitador de las actividades laborales y familiares, ejerciendo influencia en el desarrollo. Podemos pensar en un niño/a social o necesariamente social en tanto las condiciones de crianza posicionan a la familia frente al requerimiento del cuidado de otros adultos en espacios institucionales, que constituyen ambientes en los que los niños/as participan actualmente de modo activo.

La familia desempeña un rol fundamental en la efectivización de los derechos de los niños/as. El trabajo en primera infancia implica la necesidad de aproximación a las políticas públicas que garantizan los derechos de los sujetos, así como también el replanteo del concepto de “infancia”. (Diker, 2009).

## **2.6. JARDÍN MATERNAL**

Debido a que el instrumento MIRAr, otro de los instrumentos presente en esta capacitación, supone la observación áulica de los niños/as, siendo el aula uno de los contextos naturales donde éstos se desarrollan y aprenden, se presentan a continuación algunas conceptualizaciones acerca del Jardín maternal.

Los jardines maternales son instituciones educativas que atienden las necesidades integrales de los niños/as desde los 45 días y hasta los 3 años de edad, son el primer ciclo del nivel inicial. El jardín maternal, además del cuidado, ejerce acciones educativas y pedagógicas a fin de contribuir con el desarrollo de los niños/as. Cabe mencionar que: “este nivel tiene carácter optativo y es abierto a la incorporación de niños en toda su extensión, siendo exclusiva decisión familiar el momento de ingreso” (Duprat, 1991, p. 13).

En el caso concreto de Junín, existen 12 servicios de jardines maternales en 8 instituciones; cuatro de ellos funcionan doble turno. Cabe destacar que son de carácter municipal y se articulan con otros jardines provinciales de su zona. Estos jardines municipales pasaron del

área Municipal de Desarrollo social a Educación y se apoyan en los lineamientos curriculares de la provincia de Buenos Aires.

Hace alrededor de 30 años surgió el primer jardín de infantes en Junín. El mismo comenzó con la idea de acompañar a las familias; este acompañamiento se manifestaba bajo el concepto de guardería. Dicho concepto hoy, se sigue trabajando en los jardines a través de reuniones de padres y usando los medios de comunicación local, debido que todavía el concepto de “guardería” no fue desarraigado en su totalidad. Se hace hincapié en la revalorización de que no sólo son espacios de cuidado, sino espacios de enseñanza aprendizaje que permite a los niños/as adquirir nuevos conocimientos, fortaleciendo el desarrollo infantil, aprovechando las edades tempranas de los niños/as.

Por otra parte puede conocerse que, la Ley N° 26.206 (2006) de Educación Nacional indica que las actividades pedagógicas estarán a cargo del personal docente titulado, conforme lo establezca la normativa vigente en cada jurisdicción. Dichas actividades pedagógicas serán supervisadas por las autoridades educativas. Estos docentes, a su vez, tendrán como derecho y obligación la capacitación y actualización integral para el desempeño de sus funciones.

Finalmente, ante la situación de pandemia que estamos atravesando, es oportuno mencionar que:

El Nivel Inicial, desde las múltiples modalidades en las que se ha ido desarrollando, tanto en la presencialidad como en la distancia que hoy impone el contexto sanitario, sigue haciendo escuela. Dice presente día a día para sostener el vínculo pedagógico con el compromiso de seguir aportando a la formación de niñas y niños. (Portal ABC, 2021)

### **3- METODOLOGÍA**

Los autores Alberto y Guerra, manifiestan que la sistematización de experiencias, está bajo la modalidad de investigación y se define como “un proceso de reflexión crítica y participativa de la experiencia vivida en nuestras prácticas socioculturales y educativas” (2011, p. 4).

La sistematización de experiencias, como punto metodológico, tiene el objetivo principal de producir conocimientos teóricos; busca un análisis crítico y reflexivo de la realidad vivida y pretende enriquecer las prácticas para contribuir a su pleno perfeccionamiento (Alberto, 2011).

Para que las futuras capacitaciones virtuales sigan enriqueciendo a los que participan en ella, es conveniente entre otras cosas, llevar a cabo un proceso de sistematización que permita aportes críticos y reflexivos de la experiencia vivida, puesto que: “Sistematizar es detenerse, mirar hacia atrás, ver de dónde venimos, qué es lo que hemos hecho, qué errores hemos cometido, cómo los corregimos para orientar el rumbo, y luego generar nuevos conocimientos” (Unday, 2017).

La sistematización de experiencias, de la manera que se haga, siempre tendrá que poner acento en la *interpretación crítica del proceso vivido*. No se fijará tanto en los resultados como la *evaluación*, ni pretenderá abordar cualquier temática o problemática como la *investigación*. Si bien ayudará a dar seguimiento a la experiencia, no es en sí misma un mecanismo de monitoreo, sino un aporte crítico al mismo. (Jara, 2007, p. 7)

#### **3.1. TIPO DE DISEÑO**

El presente trabajo asume el diseño metodológico de una Sistematización de experiencia en capacitación con modalidad virtual. El trabajo adoptará un enfoque cualitativo, ya que el proceso de sistematización se hará mediante un análisis crítico y reflexivo y se tomará en cuenta la voz de los capacitadores y de los capacitandos.

### **3.2. OBJETO DE LA SISTEMATIZACIÓN**

El objeto de este trabajo es, a partir de sistematizar la experiencia de capacitación transitada, definir y analizar los obstáculos y beneficios de la modalidad virtual de capacitación, en los instrumentos HOME y MIRAr.

### **3.3. EJE DE LA SISTEMATIZACIÓN**

A partir de los interrogantes planteados para la realización de este TFE, se propuso realizar la sistematización de experiencia vivida en la capacitación virtual colaborativa de los instrumentos HOME y MIRAr en torno a los cinco momentos fundamentales: El punto de partida; las preguntas iniciales; la recuperación del proceso vivido; la reflexión de fondo; los puntos de llegada; estos cinco momentos fundamentales son los que sostienen Alberto y Guerra (2011) en la XV Conferencia Científica Internacional - Instituto Superior de Arte, llevada a cabo en La Habana – Cuba, donde hacen mención a los estudios del Dr. Oscar Jara<sup>1</sup>.

### **3.4. FUENTES**

Para lograr la obtención de información requerida para la sistematización, se utilizaron fuentes primarias (capacitadores y capacitandos) a los fines de recabar información. Además se tuvo en cuenta “la voz de los capacitadores y capacitandos”, para que ayudara a ampliar el análisis crítico y reflexivo de lo ocurrido durante la experiencia de capacitación virtual.

### **3.5. INSTRUMENTOS**

Como instrumento para llevar a cabo el proceso de sistematización, además de haber vivido la experiencia propia como capacitando, se utilizó el material audiovisual grabado de los distintos encuentros de la capacitación virtual, material que fue desgrabado y transcrito para analizarlo.

También se preparó un cuestionario, para tener en cuenta “la voz de los capacitadores y los demás capacitandos” que participaron en los encuentros de capacitación. Dicho cuestionario se confeccionó mediante una herramienta de google llamada “Google Forms”. El mismo

---

<sup>1</sup> Educador popular peruano, autor de múltiples textos sobre “Educación Popular y Sistematización”.

incluye un apartado inicial con el consentimiento informado, cuyo fin es dejar registro del acuerdo de participación. Se prepararon dos modelos de cuestionario, uno para capacitadores con 20 (veinte) preguntas y otro para capacitandos con 24 (veinticuatro).

Tanto la información recabada a partir de la desgrabación del material audiovisual obtenido a lo largo de la experiencia a sistematizar y también, la voz de los capacitadores y de los capacitandos, serán las dos vías de acceso a la información para su posterior descripción y análisis crítico-reflexivo.

### **3.6. ANÁLISIS DE LOS DATOS**

Se analizó el proceso durante el transcurso de la capacitación virtual de los instrumentos HOME y MIRAr dictado por la cátedra "Práctica e intervención temprana en instituciones" dictada por la UNSAM (Universidad Nacional de San Martín) cohorte 2020 en contexto de pandemia (Covid-19), dirigida a los estudiantes de 5to año y a las Autoridades y Equipo Técnico de la Dirección de Educación del Municipio de Junín, Provincia de Buenos Aires.

Para el análisis de los datos se tuvieron en cuenta los tres encuentros de capacitación y devoluciones de los cuestionarios enviados a los capacitadores y capacitandos, los cuales permitieron sumar información para el análisis crítico-reflexivo del proceso de sistematización.

Como estructura organizativa del análisis se tuvieron en cuenta los cinco momentos fundamentales que mencionan Alberto y Guerra (2011), a los que se hizo referencia en puntos anteriores.

## **4- ANÁLISIS**

### **4.1. RELATO DE LA EXPERIENCIA**

A continuación, procedo con el relato de la experiencia vivida entre los meses de Agosto y Noviembre de 2020, realizando una interpretación crítica y reflexiva de los hechos que sucedieron durante la capacitación virtual de los dos instrumentos de evaluación Psicopedagógica “MIRAr y HOME”. Las dos capacitaciones se realizaron en tres encuentros, participaron diferentes profesionales del área de educación de Junín y estudiantes (psicopedagogos/as) de 5to año de la carrera, Lic. en Psicopedagogía de la UNSAM.

Cabe mencionar que en el caso de la capacitación del instrumento MIRAr, se llevó a cabo a lo largo de dos encuentros, a diferencia de la capacitación del HOME que se realizó en un solo encuentro.

#### **4.1.1. Capacitación MIRAR “Primera Parte”.**

La primera parte se llevó adelante el 17 de septiembre de 2020 y tuvo una duración de 02:23:48 hs. Participaron 60 (sesenta) profesionales, entre ellos se encontraban: capacitadoras 2 (dos), capacitandos: autoridades y profesionales de los equipos técnicos de Junín 13 (trece) y estudiantes de 5to año de la carrera de Psicopedagogía, 45 (cuarenta y cinco).

La capacitadora comenzó el encuentro, reconociendo a los profesionales por sus roles y por estar integrando una política pública a nivel local y municipal en Junín, Provincia de Buenos Aires. El reconocimiento fue por buscar sumar instrumentos que mejoren la calidad de la oferta de servicios que llevan adelante, respecto a la primera infancia de los niños/as y sus familias.

Luego se mencionó, que el instrumento que íbamos a ver era justamente para monitorear las propias prácticas y mejorar la calidad de servicio y para instaurar cualquier propuesta de política pública e institucional que pretenda realmente un trabajo de calidad. Esto se utilizó a modo introductorio esperando a que más profesionales se sumen a la capacitación.

Se nos pidió que dijéramos si veíamos bien el video que se iba a compartir ya que anteriormente hubo algunos problemitas al querer compartir pantalla.

El video que se iba a presentar duraría alrededor de 8 minutos, informándose la importancia de poner atención a los conceptos que se proponen en el mismo, que tienen que ver con la presentación que se detalló al inicio de este relato. *En estos primeros minutos se observan cámaras apagadas de los capacitandos, algunos con foto de perfil y otros directamente en “negro”*<sup>2</sup>.

Comenzó a escucharse el audio del video pero no la imagen (la capacitadora pide paciencia para poder verlo juntos), por segunda vez sale el audio sin video (la capacitadora dice: lo practique pero ahora no me sale, vamos de nuevo), tercera vez y no se puede visualizar. *Las expresiones de los capacitandos que tenían las cámaras encendidas, parecían entender la situación, ya que muchas veces pasa que uno lo prepara y después las cosas no salen como uno desea.* Luego del minuto 3, se logró ver y escuchar el video (video de: Políticas efectivas de desarrollo infantil, subtulado al español), el mismo trató la extrema importancia de cómo preparamos o cómo desarrollamos la capacidad humana de los individuos para que trabajen el desarrollo infantil temprano. Mencionando la importancia que reviste que los profesionales se sigan capacitando para mejorar sus prácticas habituales.

Luego de la presentación del video, la capacitadora menciona que quiere transmitir una idea para luego dar inicio a la capacitación de instrumento MIRAr, y expresó lo siguiente: en las últimas investigaciones, por lo menos en las últimas décadas, hablando de América Latina y tiene que ver con el MIRAr, han demostrado y al menos no son suficientes los aspectos que llamamos estructurales respecto a la oferta de servicios de espacios de cuidados y espacios educativos para los niños/as menores de tres años.

El instrumento apunta a obtener una fotografía de situación, un diagnóstico de situación, respecto a la calidad de la oferta interactiva que reciben los niños/as en esos espacios de primera infancia.

Al haber pasado 20 minutos de introducción, se da comienzo a la presentación del instrumento MIRAr. Dicha presentación se realiza con el apoyo de una presentación en PPT (PowerPoint), a partir del procedimiento de compartir pantalla, lo cual se produjo sin ningún problema operativo/ tecnológico. El PPT tuvo 91 diapositivas, la primera dejaba expresa la idea de: “MIRAr la/s -Primera/s Infancia/s”.

---

<sup>2</sup> Se utilizará la letra “cursiva” a los fines de sumar elementos de análisis a los enunciados que describen el proceso.

*Detalles a tener en cuenta, como;*

- *Capacitador: cuando se presentan diapositivas en una capacitación virtual, una de las dificultades es que al compartir pantalla una parte de la diapositiva la ocupan las 4 (cuatro) imágenes de los que están conectados (en el caso de la plataforma ZOOM), eso puede dificultar la visión de los capacitandos que quieran reproducir luego esa grabación. Ese efecto crea una barrera ya que si se pretende utilizar la grabación como registro, no se pueden observar los demás capacitandos a diferencia de una capacitación presencial donde solo alcanza con levantar la vista. Otra de las dificultades que se puede apreciar en la capacitación virtual es que mientras el capacitador lleva adelante lo que tiene preparado, se ve interrumpido cuando tiene que admitir el ingreso a otros capacitandos que se conectan más tarde (porque se les haya cortado la señal de internet o por otras situaciones y tengan la necesidad de volver a entrar a la sala virtual).*
- *Capacitando: sí, se puede visualizar a los demás conectados, variando en las pantallas de la plataforma en la que uno esté conectado, sea computadora, celular, tablet, etc.*

La capacitadora nos hace recordar que nos había mandado con anterioridad (unos días antes) el manual y el protocolo del instrumento, para que tengamos la posibilidad de llegar a la capacitación con una lectura previa que ayude a comprender mejor el contenido de los ítems. Comienza desglosando el acrónimo MIRAr “Monitoreo de Interacciones Receptivas (en salas) en Argentina” y explica el surgimiento del trabajo de validación del instrumento, cuál es el objetivo y que está compuesto por un listado de 32 ítems o constructos de observación, divididos en 9 categorías o aspectos a observar. (A quien le interese ampliar su conocimiento respecto al instrumento MIRAr, encontrará información específica en el marco teórico de este trabajo o bien, puede profundizar su lectura a través de la bibliografía citada).

Se observa a uno/a de los capacitandos, que por encontrarse en un ambiente con otras personas y seguramente teniendo otras obligaciones en ese momento, se distrae hablando con alguien, saliendo del foco de la capacitación e inclusive termina apagando su cámara. Al minuto 32 de la grabación, sólo quedan en pantalla la capacitadora y la JTP (Jefe de Trabajos Prácticos) en medio de la presentación de un cuadro con los 32 ítems del instrumento, la capacitadora pregunta ¿hasta acá se entendió? y dice: después vamos a volver igual pero “alguien dígame que sí por favor” aparece una voz... “sí profe” y atrás otras diciendo que sí.

Al presentarse la misma situación al minuto 38 la capacitadora le pide a la JTP que si hay alguna pregunta en el chat, se lo haga saber porque ella al compartir pantalla solo visualiza cuatro espacios de los conectados, como había dicho en párrafos anteriores, por tal razón nos anuncia que si tenemos alguna pregunta habilitemos el micrófono y preguntemos con total libertad.

En el apartado de “Tarea del Observador” la capacitadora para entrar en tema pregunta ¿Es lo mismo ver, mirar, que observar? Escucha varias opiniones de los capacitandos y anota los conceptos principales que cada uno dijo, luego concluye: la visión y el ver supone la habilidad fisiológica, la capacidad del ojo humano para ver; el mirar está cargado de subjetividad; el observar presupone una organización previa de la percepción, la capacitadora da ejemplos para que fijemos bien el concepto. Este instrumento “MIRAr” es un organizador. La capacitadora sigue desarrollando conceptos específicos del contenido del instrumento.

Al preguntar nuevamente la capacitadora, si todo iba bien, una participante comenta que a medida que escuchaba iba anotando preguntas para hacerlas luego. *Parecería ser el anterior, un buen recurso para no interrumpir a quien está exponiendo y a su vez no distraer al resto de los capacitandos.*

La capacitadora hace un comentario: Es muy gracioso porque yo me miro a mi misma, miro para abajo porque ahora tengo los “cuadraditos” abajo, pero necesito la mirada del otro entonces me termino mirando a mí “me doy la charla a mí misma, es una cosa loquísima esta” necesito el ojo del otro. Trato de mirar la cámara pero es imposible, necesito la mirada del otro. *Ante esta situación, con el hecho de tener que hablar a una lente “cámara” y verse uno mismo en la pantalla, puede resultar un obstáculo para quien brinda la capacitación de modo virtual a diferencia de la capacitación presencial, como en un aula, auditorio, etc. donde el capacitador tiene al frente a los capacitandos.*

Mientras transcurre la capacitación y se presentan ítem por ítem el instrumento, la capacitadora prefiere avanzar más rápido para dejar tiempo a las preguntas que surjan, ya que los ítems en el protocolo están bastante claros y el mismo ofrece una especie de “machete” a los fines que, quien implemente la técnica, pueda apoyarse en esa lectura.

Para que sea la elocución más fluida, respetando siempre la cuestión de género, la capacitadora deja en claro que hará mención a “niños, educadores, docentes, etc”. haciendo referencia que si se detiene en hablar en un lenguaje inclusivo, dificultará su fluidez verbal.

En el transcurso de la capacitación, el sonido- “llamado de un gato” hace levantar a la capacitadora de su asiento y un instante del plano de visión a los fines de abrirle la puerta a la mascota. *Acá se puede inferir que en la virtualidad pueden haber distractores en el ambiente particular que hacen interrumpir la capacitación.* (Causa gracia a los capacitandos: “a cualquiera le puede suceder”- se escucha-). Se sigue con la capacitación, ante una explicación específica que ejemplifica la capacitadora:... “Sería mucho mejor que una profesional/ psicopedagoga de un jardín, pueda observar en otro jardín, no en el que ella trabaja; para tener una mirada más objetiva.” Una de los capacitandos dice: “esto me aclara una de las preguntas que tenía anotada”. *Es muy rico que la capacitadora a cada ítem que explica, utilice ejemplos para que todos comprendamos mejor, cómo puntuar. La capacitadora busca constantemente atraer la atención de los que estamos conectados, haciendo preguntas que llevan a desilenciarnos y contestar.*

Unos minutos antes de las dos horas que transcurre la capacitación, haciendo referencia al tiempo que estamos conectados mirando la pantalla, la capacitadora acuerda seguir un poco más y luego retomar los demás ítems en una segunda parte. ¡Continuamos un rato más!

La capacitadora, a partir de la categoría de “Práctica de Salud”, nos dice: por lo general el personal actúa para reducir la propagación de gérmenes y hace mención de lo exigente que es la escala Iters-r en cuestiones del cuidado de la salud en las instituciones de la primera infancia. Ante estos comentarios en este punto en particular, la capacitadora se ve obligada a realizar comentarios que hablen de la situación de pandemia que todos estamos viviendo. Sigue, de querer cada capacitando implementar este instrumento, deberá ponerlo en contexto de lo que pueda venir a futuro. Los ítems en esta categoría suelen puntuar bajo en las provincias y zonas más vulnerables.

A las 2.07 hs. se abre espacio exclusivo para las preguntas, si bien en todo momento la capacitadora dio lugar para que podamos “interrumpirla” y preguntar. De 25 (veinticinco) cámaras que capta la imagen grabada en pantalla, solo 17 (diecisiete) rostros se pueden visualizar, hay 5 (cinco) espacios “cuadrados” en negro y 3 (tres) con foto de perfil. *Esto de que el capacitador no pueda ver a todos o por lo menos a la mayoría de los conectados, me hace pensar lo difícil que debe ser hablarle a la pantalla, no teniendo la mirada del resto de los capacitandos.*

Finalmente la capacitadora presenta el protocolo del instrumento, explicando la estructura del mismo, siempre otorgando la posibilidad a que preguntemos si tenemos alguna duda. Se

cierra la capacitación compartiendo del chat los comentarios y escuchando palabras de agradecimiento por esta primera parte de la capacitación. *No se hicieron preguntas, tampoco comentarios respecto al instrumento ni a la capacitación en sí misma.*

#### **4.1.2. Capacitación MIRAr “segunda parte”.**

La segunda y última parte de la capacitación virtual del instrumento MIRAr, se llevó a término el 1 de octubre del mismo año, con una duración de 02:22:41 Hs. y se dictó en el séptimo encuentro convenido con los profesionales de Junín. Volvieron a participar los mismos 60 (sesenta) profesionales que participaron en la primera parte.

Comienza la segunda parte de la capacitación del instrumento MIRAr, iniciando con la imagen en pantalla de “Mafalda”, por la pérdida física de Quino. La capacitadora vuelve a sugerir que si tenemos alguna pregunta mientras ella está hablando, la frenemos y preguntemos desilenciando los micrófonos. Durante los primeros minutos de haber comenzado la capacitación, retomando desde el ítem 15, la capacitadora sigue admitiendo capacitandos. *Podría pensarse para futuras capacitaciones virtuales que cada capacitador designe a otro para que admita participantes. Trasladando esto a la capacitación presencial sería, designar a otro para que abra la puerta para que ingresen los capacitandos cuando ya empezó la capacitación.*

En un momento se escuchan ruidos y eso hace que la capacitadora pregunte si alguien quiere preguntar o quiere decir algo y... nadie contesta. *Sobre este episodio, el hecho del descuido de que alguien que esté dentro de la capacitación virtual no silencie su micrófono, genera distracción y puede sacar de foco a la capacitadora y/o a los demás capacitandos. Hay que tener en cuenta que quien realiza la presentación en pantalla o genera la invitación del encuentro, puede mutear si detecta que alguno tiene abierto el micrófono pero, de todos modos, interrumpe la “normal” presentación del contenido.*

Alrededor de los cincuenta minutos un capacitando habilita el micrófono (seguramente sin darse cuenta) y se escuchan sonidos que nada tiene que ver con la capacitación, eso hace que la capacitadora diga: “sí escucho, hay alguien que está desilenciado”; luego de identificar quien era que tenía el micrófono encendido, ella procede a silenciarlo.

Rescato una frase que menciona la capacitadora al hablar de un ítem que involucra el trato del cuerpo a cuerpo con los niños, haciendo referencia a la pandemia: “Ahora la distancia de los cuerpos..., esto nos va a cambiar la vida”.

Transcurrido un poco más de la mitad de la capacitación, la capacitadora anuncia que luego de presentar unos tips y sugerencias que contribuyan para la buena administración del instrumento, presentará unos videos para abrir un espacio de intercambio entre todos. Expone algunas observaciones, relatos de algunas docentes de jardines maternos para que podamos focalizar mejor en lo que veremos de los videos.

A la 1:40 hs., termina con la presentación del PPT. Al querer presentar los videos, nuevamente se presentan inconvenientes operativos tecnológicos que hace que se escuche el audio y no podamos visualizar las imágenes. Ante este inconveniente se abre el espacio para preguntas. Entre las preguntas y respuestas, surge un tema muy interesante “según mi criterio”, que habla de la importancia que puede ofrecer la pandemia para que los espacios educativos puedan acercarse más a las familias, viéndose interrumpido lo pedagógico hay que aprovechar de reforzar los lazos.

Mientras tanto, se intentaba compartir el video, una sugerencia de parte de la JTP y de otra capacitando, se logra compartir el video y la capacitadora expresa que recibió la enseñanza y ya aprendió cómo hacerlo. La intención de presentar esos videos es para que pudiéramos, a modo de prueba según lo aprendido, puntuar lo que observamos. Ver los videos nos permitió conocer cómo puntuar algunos ítems del instrumento MIRAr, a través de lo observado en niños/as y docentes dentro del espacio áulico.

Finalmente, luego del intercambio que se mantuvo entre capacitadora y capacitandos, respetando el tiempo acordado, se dio cierre a la segunda y última parte de la capacitación del Instrumento MIRAr. *En esta segunda parte, tampoco se hicieron preguntas, ni comentarios respecto al instrumento ni a la capacitación en sí misma.*

#### **4.1.3. -Capacitación HOME**

La capacitación virtual de la escala HOME fue dictada el 15 de Octubre de 2020, duró 01:57:03 Hs. y sucedió en el noveno encuentro. Participaron 60 (sesenta) profesionales en total. La misma cantidad que en los dos encuentros anteriores.

Al comienzo de esta capacitación, la capacitadora comparte en pantalla un PPT (en esta oportunidad sin ningún problema operativo tecnológico) en el cual en la primera diapositiva, nos muestra el significado del acrónimo de la escala H.O.M.E; es un inventario, nos da su traducción al castellano: “Observación del Hogar para la Medición del Ambiente”. Lo que mide este instrumento es la calidad de estimulación del microambiente familiar. En este caso la capacitación se basó en la versión de 0 a 2 años, ya que existen otras versiones para otros rangos de edad. (A quien le interese ampliar su conocimiento respecto a la escala HOME, encontrará información específica en el marco teórico de este trabajo o bien, puede profundizar su lectura a través de la bibliografía citada).

La capacitadora comenta que luego de una charla que tuvieron con una alumna (psicopedagoga y Estimuladora Temprana, perteneciente al Equipo de Orientación Maternal de Junín) que estaba realizando un curso de posgrado en la UNSAM, surge la idea ante las necesidades locales, de armar la capacitación de los dos instrumentos ya que estos permiten operar en los dos ambientes “jardín-hogar”.

Durante la capacitación se nos pide que mantengamos en mano el protocolo de la escala que se nos había enviado de manera anticipada. *El haber tenido el protocolo a la vista y acompañar cada ítem junto a la apoyatura visual de la pantalla, sumada la explicación verbal, permitió según mi juicio, obtener mayores beneficios a la hora de seguir la enseñanza de la puntuación de la escala HOME.*

La capacitadora al ir presentando el PPT ejemplifica cada concepto que va desarrollando. *En mi caso particular, que haya dado ejemplos, me permitió crear una idea más significativa del concepto que se está presentando.*

En medio de la capacitación surge una pregunta de parte de una capacitando, la capacitadora responde de inmediato. De repente surge un comentario, el cual hace referencia a que podría modificarse la puntuación en un ítem, la capacitadora menciona que sí puede hacerse ese cambio (ver grilla de sistematización -Capacitación HOME-). *Queda demostrada, según mi criterio, la importancia de que los capacitadores sean flexibles en cuanto estructura mental para aceptar las sugerencias de los capacitandos. Además, comparto la idea de muchos que consideran que una pregunta o un comentario de cualquier otro participante, posiblemente pueda aclarar dudas de quienes no preguntan, sea por vergüenza o simplemente porque no tuvieron la inquietud.*

Otra de las preguntas fue, si existe una escala de este estilo más actualizada, la capacitadora cita a Robin McWilliams, quien trabaja con “entrevistas basadas en rutinas”, herramienta utilizada en el marco de abordajes centrados en la familia'; desde ese marco presentó varios conceptos sobre el tema. Además también sugirió un sitio “[www.ectacenter.org](http://www.ectacenter.org)” el cual brinda mucha información y herramientas, por ejemplo: guías de práctica para profesionales, guías de práctica para principiantes, guías de práctica para familias, etc. *Los conocimientos que tiene la capacitadora sobre el tema, le permitieron contestar, desarrollar y ampliar conceptos que despiertan el interés de quienes recibimos la capacitación.*

Luego de todo lo mencionado anteriormente, se da por finalizada la capacitación de la escala HOME, último instrumento de los dos que se presentaron a profesionales de Junín y a estudiantes, también profesionales, de 5to año de la carrera de Lic. en Psicopedagogía de la UNSAM.

## **4.2. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En este espacio, se arrojan los resultados de los cuestionarios enviados a los capacitadores y capacitandos que estuvieron presentes en la capacitación virtual de los instrumentos HOME y MIRAr, entre los meses de Agosto y Noviembre de 2020 en contexto de pandemia.

Respecto al envío de los cuestionarios, de un total de 60 (sesenta) participantes, se recabaron 55 (cincuenta y cinco) devoluciones. Esto quiere decir que, los resultados del completamiento de dichos cuestionarios, de quienes vivenciaron la experiencia de capacitación virtual, fue del 91.7 %.

En cuanto a la confección del cuestionario, se prepararon dos modelos, uno para capacitadores y otro para capacitandos.

En el caso del modelo para capacitadores, con un total de 20 (veinte) preguntas, las secciones fueron las siguientes:

- Respecto a los capacitandos;
- Respecto a la capacitación;
- Conectividad y tecnología y;
- Una última pregunta “para finalizar” que decía: ¿Tienes alguna sugerencia o comentario sobre un tema específico que no se te haya preguntado?

En el caso del modelo para capacitandos, con un total de 24 (veinticuatro) preguntas, las secciones fueron las siguientes:

- Respecto a los capacitadores;
- Respecto a la capacitación;
- Conectividad y tecnología y;
- Una última pregunta “para finalizar” que decía: ¿Tienes alguna sugerencia o comentario sobre un tema específico que no se te haya preguntado?

A continuación se presentan las respuestas a cada pregunta que contestaron los capacitadores y capacitandos.

#### **4.2.1. Respuesta de capacitadores:**

Las siguientes respuestas que se detallan a continuación, hacen referencia al completamiento del cuestionario que respondieron las 2 (dos) capacitadoras que llevaron adelante la capacitación virtual de los instrumentos HOME y MIRAR.

Para la pregunta 1 que decía, “si el perfil profesional de los capacitandos les permitió encarar la capacitación sin tener que repasar los conceptos previos”.

SI: 2 capacitadoras (100%)

Pregunta 2: “si creían que hubiese sido diferente el modo de dar el contenido en la capacitación si se trataba de otro tipo de profesionales (como por ejemplo de salud o de otras áreas), que reciban la capacitación”.

- De manera unánime las respuestas coinciden que sí. Tratándose de un grupo homogéneo en cuanto perfil profesional de cada capacitando, siempre es necesario adecuar la modalidad y objetivos para tal fin, así todos pueden asimilar la enseñanza.

Pregunta 3: “si creían que los capacitandos podrían sostener la misma atención durante la capacitación virtual a diferencia de una presencial, teniendo en cuenta que era otro el escenario y, qué distractores piensan que podrían tener”.

Respondieron:

- Las capacitaciones virtuales mediadas por entornos tecnológicos, suponen diferencias respecto a las presenciales, puede ocurrir distractores propios de características

particulares y dependerá del contexto en el cual se encuentre cada uno de los participantes (dinámica del hogar, conexión a internet o datos móviles, dispositivos electrónicos disponibles).

Pregunta 4: “¿Según tu experiencia, observas alguna diferencia en cuanto la participación de los capacitandos entre una capacitación virtual y una capacitación presencial?”.

Respondieron:

- Sí, una diferencia corresponde a que la interacción que observamos en la presencialidad tiene otras características que no se dan desde el entorno virtual. La modalidad de capacitación virtual tiende a limitar la participación de los capacitandos, creemos que los motivos pueden ser: desconocimiento del manejo de la plataforma para participar (uso del chat, pedir la palabra, disponibilidad y/o manejo del micrófono y/o la cámara); delays de conexión, pueden sentir vergüenza de mostrarse en su entorno natural y también la diferencia en cuanto participación puede estar vinculada al esfuerzo que requiere sostener la atención a través de un dispositivo electrónico.

Pregunta 5: “si habían realizado otra capacitación virtual”.

SI: 2 capacitadoras (100%)

Pregunta 6: “si no hubiese sido por la situación vivida de pandemia hubieran elegido la modalidad virtual para dar esta capacitación”.

- Una capacitadora respondió que “sí”, porque dada la distancia, de esta forma fue accesible a todos los profesionales de Junín.
- Otra de las capacitadoras respondió que “no”. Si bien la trasmisión de los contenidos a la modalidad de educación virtual pudo adaptarse, en este caso, la experiencia presencial que tuvo anteriormente, posibilita enriquecer el intercambio, consultas y mostraciones que cualificaron la propuesta de capacitación.

En la 7: “según sus criterios, marquen las ventajas que correspondan a una capacitación virtual”.

A continuación se presentan los resultados, expresados en porcentaje, a cada respuesta que brindó cada capacitadora:

- No hay barreras geográficas. 100%
- Los costos son menores en cuanto al traslado. 100%
- Los costos son menores en cuanto al alojamiento. 100%

- Los costos son menores en cuanto a la comida. 100%
- Los costos son menores en cuanto a la bibliografía en formato papel. 100%

Pregunta 8: “qué otras ventajas o beneficios estuvieron presentes en esta capacitación virtual”.

Según las capacitadoras, otras ventajas fueron:

- El acceso a información de manera coordinada entre la universidad y el personal de los jardines comunitarios que favoreció la realización de propuestas colaborativas; suspender las distancias y acercar la posibilidad de encuentro y formación profesional, compartir espacios de intercambio y aprendizaje con personas que viven en lugares muy distantes, como fueron en este caso las profesionales de Junín y de todos los demás participantes que desde sus hogares o lugares de origen pudieron recibir, gracias a la virtualidad, la capacitación de los instrumentos HOME y MIRAr.

La 9 decía: “según sus criterios, marquen las desventajas que correspondan a una capacitación virtual”.

A continuación se presentan los resultados, expresados en porcentaje, a cada respuesta que brindó cada capacitadora:

- Exige mayor organización y fuerza de voluntad. 0%.
- Dificulta el contacto directo con los capacitandos. 100 %.
- Reduce las posibilidades de socializar. 100 %.
- Requiere de conexión a internet de banda ancha o datos móviles. 100 %.
- Requiere de equipos tecnológicos. 100 %.
- Depende del suministro de energía eléctrica. 100 %.

Pregunta 10: “qué otras desventajas u obstáculos estuvieron presentes en esta capacitación virtual”.

Según las capacitadoras, otras desventajas fueron:

- Exceso de tiempo de exposición a las pantallas; en un principio, el manejo de la plataforma al compartir videos en pantalla (obstáculo que fue superado en las subsiguientes presentaciones).

Pregunta 11: “si pudieron dar los contenidos en el tiempo que se propusieron”.

SI: 2 capacitadoras (100%)

- Las dos capacitadoras respondieron que sí, pudieron dar los contenidos dentro de los tiempos estipulados, respetando la planificación acordada entre capacitandos y capacitadores.

Pregunta 12: “si influyó de algún modo la cantidad de personas que participaron en la capacitación”.

- Para ninguna de las dos capacitadoras influyó la cantidad de personas que participaron de la capacitación, dado que fue de acuerdo a lo planificado. También dijeron que intentaron dar espacios a que quien lo solicitara, pudiera participar con opiniones o consultas.

Pregunta 13: “si preferían que los participantes tengan encendidas sus cámaras mientras estaban llevando adelante la capacitación”.

SI: 2 capacitadoras (100%)

- Manifestaron: si no encienden sus cámaras, parecería estar hablándole a una pantalla con solo íconos “rectangulitos”. Además dijeron que, la no presencialidad de la propuesta de capacitación supone la dificultad de monitoreo mutuo entre el capacitador y los capacitandos. Monitorear la gestualidad, la mirada, las iniciativas de comunicar, consultar o dudar de los capacitandos, permite al capacitador, modalizar el curso de la capacitación, reorientar la clase, moderar los tiempos, abrir espacios para dudas, retomar conceptos.

Pregunta 14: “si esta capacitación les aportó conocimientos necesarios para seguir realizando futuras capacitaciones virtuales”.

SI: 2 capacitadoras (100%)

- Agregaron: cada experiencia docente nos provee nuevas enseñanzas; así sea técnicas, de manejo de los dispositivos mediatizadores de la capacitación virtual, como en este caso.

Pregunta 15: “qué modificarían para una próxima capacitación virtual”.

Respondieron:

- Entre algunas técnicas de participación, harían mayor énfasis inicialmente en señalar que lo capacitandos se sientan en la libertad de moderar la comunicación, todas las

veces que lo necesiten, no suponiendo ello la interrupción de la capacitación, si no la contribución a una óptima asimilación de lo transmitido, pudiendo superar, obstáculos de conexión, de inadecuada audición, de no comprensión del contenido propuesto, u otros motivos posibles.

- También comentaron que, si bien, en esta capacitación se dieron esos espacios, en futuras capacitaciones virtuales, insistirán en hacer "altos" en el curso de la capacitación, para monitorear que se va siguiendo el curso de los contenidos propuestos.

Pregunta 16: “si tuvieron problemas de conexión durante la capacitación”.

NO: 2 capacitadoras (100%)

Pregunta 17: “si tuvieron problemas o fallas en los dispositivos que utilizaron”.

NO: 2 capacitadoras (100%)

Pregunta 18: que decía, “si tuvieron que invertir en algún dispositivo electrónico para llevar adelante la capacitación”.

NO: 2 capacitadoras (100%)

Pregunta 19: “si tuvieron que capacitarse o solicitar ayuda para utilizar el dispositivo electrónico para llevar adelante la capacitación virtual”.

NO: 2 capacitadoras (100%)

Pregunta 20 (a modo de cierre): “si tenían alguna sugerencia o comentario sobre un tema específico que no se le haya preguntado”.

Respondieron lo siguiente:

- Virtualizar las propuestas educativas, usualmente pensadas y planificadas para ser llevadas adelante en un entorno presencial, supone desafíos necesarios.
- La pandemia nos instó a incorporar modos alternativos de continuar con los procesos educativos, valiéndonos de la mediatización de diversos entornos virtuales. Ello supuso ventajas y desventajas. El análisis y abordaje de las mismas nos permite ir adaptando las propuestas didácticas, para cumplir con los objetivos, considerando las posibilidades y limitaciones que cada modalidad nos impone.

#### **4.2.2. Respuesta de capacitandos:**

Las siguientes respuestas que se presentan a continuación, hacen referencia al completamiento del cuestionario que respondieron 53 capacitandos que participaron en la capacitación virtual de los instrumentos HOME y MIRAR.

Para la pregunta 1 que decía: “si creían que los capacitadores fueron claros y precisos en transmitir el contenido de la Escala HOME”.

SI: 52 capacitandos (98.1%)

NO: 1 (1.9%)

Pregunta 2: “si creían que los capacitadores fueron claros y precisos en transmitir el contenido del instrumento MIRAr”.

SI: 53 capacitandos (100%)

Pregunta 3: “si consideraban que la entrega digitalizada de manera anticipada de los manuales y protocolos de los dos instrumentos, les ayudó para un mejor y claro entendimiento en la posterior comprensión de la capacitación”.

SI: 52 capacitandos (98.1%)

NO: 1 (1.9%)

Preguntas 4: “Si creían que el tiempo era suficiente en el que los capacitadores desarrollaran los contenidos de la escala HOME”.

SI: 44 capacitandos (90.6%)

NO: 5 (9.4%)

Preguntas 5: “Si creían que el tiempo era suficiente en el que los capacitadores desarrollaran los contenidos del instrumento MIRAr”.

SI: 47 capacitandos (88.7%)

NO: 6 (11.3%)

Pregunta 6: “si habían asistido en otra oportunidad a una capacitación virtual”.

SI: 33 capacitandos (62.3%)

NO: 20 (37.7%)

Pregunta 7: “Si tienen que participar o preguntar en una capacitación virtual, les avergüenza hablar frente a la cámara”.

SI: 22 capacitandos (41.5%)

NO: 31 (58.5%)

Pregunta 8: “Tuvieron que modificar o adecuar sus prácticas habituales de capacitarse para recibir esta capacitación con modalidad virtual”. En caso que la respuesta sea sí, se les pidió que escribieran... ¿en qué aspecto?

NO: 36 capacitandos (67.9%)

SI: 17 (32.1%)

- Estas modificaciones o adecuaciones que tuvieron que hacer, hicieron referencia a: tener que aprender a utilizar la plataforma y organizar el espacio a un ambiente cómodo y adecuado; aprender a sostener la atención frente a la pantalla; tomar apuntes en la computadora; recurrir en otro momento a las grabaciones por cortes de conexión durante la capacitación virtual.

Pregunta 9: “si pudieron sostener la misma atención durante esta capacitación a diferencia de una capacitación virtual, teniendo en cuenta que era otro el escenario, y cuáles eran los distractores”.

SI: 13 capacitandos (24.5%)

NO: 40 (75.5%)

- Los distractores fueron: ruidos externos y ambientales; cansancio postural, visual y mental; recibir mensajes en el celular; la mala conectividad a internet; interferencias por micrófonos abiertos durante la capacitación; ver movimientos en el entorno de los demás participantes; mascotas en el hogar; familia conectada a otros zooms; la falta de contacto con un otro y la soledad de la pantalla a veces hace que uno se distraiga.

Pregunta 10: “si no hubiese sido por la situación de pandemia, hubieran elegido la modalidad virtual para recibir esta capacitación”.

SI: 16 capacitandos (30.2%)

NO: 37 (69.8%)

- Sí porque: se puede recibir la capacitación en el hogar y más si vives lejos; son instrumentos que se pueden aprender mediante la virtualidad; han tomado otras capacitaciones virtuales; más allá del ASPO pudieron capacitarse.
- No porque: son muchas horas frente a una pantalla; cuesta sostener la atención; mejor debate e intercambio en la presencialidad; vergüenza por participar; la temática de la capacitación amerita conocer mucho de la gestualidad corporal para llevar a cabo las tomas.

Pregunta 11: “si consideraban que el modo de capacitación virtual les había resultado un obstáculo en su aprendizaje para la administración futura de las técnicas de los dos instrumentos”.

NO: 47 capacitandos (88.7%)

SI: 6 (11.3%)

- No porque: se abrieron espacios de preguntas; la capacitación quedó grabada y se puede recurrir a ella en cualquier momento; el protocolo de los instrumentos son claros y sencillos; los contenidos fueron transmitidos con claridad; al tener el material anticipado me permitió seguir el hilo de las capacitaciones; se presentaron videos que posibilitó poner en juego lo aprendido.
- Sí porque: en lo presencial se puede supervisar la práctica y corregir errores; al ser virtual perdí el entusiasmo; por vergüenza no pude esclarecer las dudas; no pude sostener la atención.

Pregunta 12: “si recomendarían la modalidad virtual para que otros profesionales reciban la capacitación que ellos recibieron”.

SI: 46 capacitandos (86.8%)

NO: 7 (13.2%)

- No porque: en la presencialidad sería mucho más rica para intercambiar conocimientos; porque es más agotador estar frente a una pantalla y no se puede sostener la misma atención debido a los distractores del ambiente donde uno se conecta.
- Sí porque: es una alternativa para llegar a una mayor cantidad de destinatarios y brinda la posibilidad de proseguir en el camino de la formación profesional; muchos si no

fuera por la virtualidad no podrían realizarla porque viven muy lejos; son técnicas esenciales para tenerlas en cuenta a la hora de desempeñarnos como profesionales.

Pregunta 13: “si creían que esta capacitación enriqueció sus saberes y amplió su campo laboral para trabajar con niños/as”.

SI: 50 capacitandos (94.3%)

NO: 3 (5.7%)

- Sí porque: son herramientas que enriquecen la mirada y amplían los conocimientos previos de los profesionales que trabajan con niños/as en ese rango de edad; queda el material para recurrir cuando uno lo necesite; colaboran o viabilizan la implementación de formas de intervención en los procesos de desarrollo y crianza desde una perspectiva ecológica; brinda estrategias de observación al niño/a incluyendo al adulto; permite trabajar sobre las fortalezas y debilidades de los niños/as en diferentes contextos.
- No porque: fue básica la información y no fue un campo de interés para algunos.

Pregunta 14: “en el caso de elegir otra capacitación, elegirías la modalidad virtual para capacitarse”.

SI: 38 capacitandos (71.7%)

NO: 15 (28.3%)

- Sí porque: es más cómodo por no viajar; hay que amoldarse; optimiza el tiempo; por ahorrar en viaje y comida; aún en virtualidad se puede establecer un feedback; permite estar con personas de otro lugar.
- No porque: la presencial es más enriquecedora; ocurren muchos estímulos distractores y cuesta prestar atención; no se da el intercambio que se da de manera presencial.

Pregunta 15: “si consideraban novedosos los temas abordados de los dos instrumentos”.

SI: 48 capacitandos (90.6%)

NO: 5 (9.4%)

- Sí porque: fueron temas que si bien uno podía observar desde una entrevista; el tener un instrumento como guía y organizador lo hizo novedoso; los instrumentos que conocía eran para evaluar indicadores cognitivos y no conocía instrumentos que evalúen lo contextual; estamos acostumbrados a ver tests que evalúan habilidades del

niño/a, así que estos dos instrumentos que se centran en otros puntos, resultan muy novedosos.

- No porque: no llamó la atención ese campo; no resultaron novedosos ni interesantes los temas, pero sí importante para la práctica.

En la 16: “según sus criterios, marquen las ventajas que correspondan a una capacitación virtual”.

Se presenta a continuación la cantidad de participantes y el porcentaje del resultado de los que consideran que son ventajas en una capacitación virtual:

- No hay barreras geográficas. 50 capacitandos (94.3%).
- Los costos son menores en cuanto al traslado. 46 (86.8%).
- Los costos son menores en cuanto al alojamiento. 22 (41.5%).
- Los costos son menores en cuanto a la comida. 17 (32.1%).
- Los costos son menores en cuanto a la bibliografía en formato papel. 33 (62.3%).

Pregunta 17: “qué otras ventajas o beneficios consideran que estuvieron presentes en esta capacitación virtual”.

- Respondieron: que fue gratuita; el ahorro de tiempo por no haber viajado; que quede grabada; las preguntas podían realizarse por el chat; que puedan participar muchas personas sin que haya una cantidad estipulada; la predisposición de los capacitadores; la pandemia permitió tener un tiempo extra; el intercambio; poder recibir la capacitación desde un dispositivo móvil; la anticipación del material de lectura digital y optar por imprimirlo; enriquecer el trabajo específico con los niños/as de nuestros Jardines Maternales Municipales y la capacitación específica que cada profesional se "llevó puesta"; capacitarnos en un momento en que no se podía tener contacto con otros y compartir experiencias.

En la 18: “según sus criterios, marquen las desventajas que correspondan a una capacitación virtual”.

Se presenta a continuación la cantidad de participantes y el porcentaje del resultado de los que consideran que son desventajas en una capacitación virtual:

- Exige mayor organización y fuerza de voluntad. 19 capacitandos (35.8%).
- Dificulta el contacto directo con el capacitador. 29 (54.7%).
- Reduce las posibilidades de socializar. 33 (62.3%).

- Requiere de conexión a internet de banda ancha o datos móviles. 45 (84.9%).
- Requiere de equipos tecnológicos. 30 (56.6%).
- Depende del suministro de energía eléctrica. 22 (41.5%).

Pregunta 19: “qué otras desventajas u obstáculos consideran que estuvieron presentes en esta capacitación virtual”:

- Respondieron: que no todos enciendan las cámaras; tener que compartir computadora, tablet, etc. con la familia; ruidos externos y del ambiente donde uno se conecta; fallas en la conectividad; no poder ver a todos los que están conectados; poco feedback; interferencias por micrófonos abiertos; el horario que se interpuso con el trabajo y no paraban de sonar los teléfonos; vergüenza para participar o preguntar.

Pregunta 20: “si tuvieron problemas de conexión durante la capacitación”.

NO: 29 capacitandos (54.7%)

SI: 24 (45.3%) respondieron que “sí”.

Pregunta 21: “si tuvieron problemas o fallas en los dispositivos que utilizaron para conectarse”.

NO: 35 capacitandos (66%)

SI: 18 (34%)

Pregunta 22: “si tuvieron que invertir en algún dispositivo electrónico para poder acceder a la capacitación”.

NO: 44 capacitandos (83%)

SI: 9 (17%)

Pregunta 23: “si tuvieron que capacitarse o solicitar ayuda para utilizar el dispositivo electrónico para conectarse a la capacitación virtual”.

NO: 50 (94.3%)

SI: 3 (5.7%)

Pregunta 24 (a modo de cierre): “si tenían alguna sugerencia o comentario sobre un tema específico que no se le haya preguntado”.

- Respondieron lo siguiente: Valorar el hecho de que una capacitación enriquecedora y súper útil fue brindada en una Universidad pública; algunas de las preguntas de “sí -

no” debería tener la opción de “a veces”; no considero que las posibilidades de socialización sean una desventaja de la tecnología, hemos tenido la experiencia de utilizar distintas plataformas que nos permiten establecer contacto, ya sea mediante video, audio o texto; quizás hubiese preguntado algo sobre cómo todo esto de la virtualidad afectó a cada uno en esos momentos en los que la conexión se perdía y no lograban volver o cómo lo solucionan; creo que es importante fomentar el uso de la tecnología en capacitaciones presenciales para poder aprovechar sus ventajas.

## **5- DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Si bien en ningún momento en este TFE se pensó en hacer distinciones respecto a los dos grupos de capacitandos que participaron en esta capacitación virtual, estudiantes de 5to año UNSAM y personal de equipos técnicos de Junín, vale aclarar que no se encontraron diferencias significativas en el análisis crítico-reflexivo que se realizó durante y luego de la capacitación, ni tampoco se vieron diferencias reflejadas en las devoluciones que enviaron los participantes de ambos grupos, que completaron el cuestionario.

Existe bibliografía que pone en perspectiva la discusión "Virtualidad" vs "Presencialidad". Este trabajo se llevó a cabo mediante el proceso de sistematización de experiencia vivida sobre la capacitación virtual de los instrumentos HOME y MIRAr. A continuación se ofrecen las discusiones y conclusiones que se espera sean útiles para quienes quieran participar en futuras capacitaciones virtuales.

Uno de los puntos principales que la mayoría de los participantes manifestaron como desventaja u obstáculo, es el gran esfuerzo que hay que hacer para concentrarse y sostener la atención debido a los distractores que pueden presentarse en el ambiente donde uno se conecta, distractores que afectan a capacitadores y capacitandos. Éstos pueden ser: ruidos externos e internos; fallas en la conectividad de internet; cansancio postural, visual y mental por estar frente a la pantalla; recibir mensajes en el celular; interferencias por micrófonos abiertos y ver movimientos en el entorno de los demás participantes, como pueden ser las mascotas que conviven en el hogar de cada uno. Otro distractor, tanto para los capacitadores como para los capacitandos, es el tener que admitir a quienes se conecten tarde o porque se quedan sin señal y tienen que volver a conectarse.

Sin embargo, cabe destacar que no solo mencionaron las desventajas sino que también fueron contundentes las respuestas respecto a las ventajas/ beneficios a la hora de elegir una capacitación virtual. Los mismos son: que no hayan barreras geográficas; que los costos sean menores en cuanto al traslado; que los costos sean menores en cuanto a la bibliografía en formato papel; que puedan participar muchas más personas sin que haya una cantidad estipulada; capacitarse en momentos en que no se puede tener contacto con otros; ahorro de tiempo por no haber viajado; que la capacitación haya quedado grabada; poder recibir la capacitación desde un dispositivo móvil y en el caso particular de esta capacitación, que haya sido gratuita.

Por otra parte cabe mencionar que, si bien 36 de los 53 capacitandos dijeron que no tuvieron que adecuar o modificar sus prácticas habituales para capacitarse en la modalidad virtual, mediante las respuestas del cuestionario quedó de manifiesto que tuvieron que aprender a utilizar la plataforma en la que se conectaron y organizar el espacio, creando un ambiente cómodo y adecuado para poder sostener la atención frente a la pantalla.

Otro dato llamativo es que, 24 de 53 capacitandos manifestaron sentir vergüenza para participar o preguntar durante la capacitación virtual, el relato fue, por estar con la cámara encendida frente a todos los demás. El hecho que los capacitandos no enciendan las cámaras, puede ocasionar un obstáculo para quienes capacitan, como comentaron las capacitadoras, ya que se encontraban hablándole a la pantalla vacía o mirándose ellas mismas; además manifestaron que se encontraban limitadas respecto a poder observar las expresiones de los participantes. Ello disminuye la posibilidad de corregir o redirigir eventualmente el ritmo y/o la dinámica de la capacitación. Es posible que la imposibilidad de "estar presentes" con la cámara encendida tenga que ver también con intentar no perder fidelidad en la conexión y priorizar escuchar y continuar conectados. Suele ocurrir que el apagar la cámara, permite sostener mejor la conexión. También se podría pensar que, a pesar de que algunos hayan mencionado que no podían encender las cámaras por cuestiones de mala conexión, otros preferirían tenerla "apagada" por no mostrarse en su entorno natural donde estaba conectado/a.

En cuanto a la participación de las capacitadoras, la gran mayoría de los capacitandos manifestaron que transmitieron los contenidos, de los dos instrumentos, de forma clara y precisa, también la mayoría consideraron que fue suficiente el tiempo en el que lo desarrollaron. Si bien existieron algunos inconvenientes de índole operativo-tecnológico en cuanto a compartir videos, donde salía el audio y no la imagen, pudieron aprender los pasos para compartir material audiovisual y así resolverlo en las últimas presentaciones. Otros datos interesantes que resaltan quienes recibieron la capacitación, son que las capacitadoras: hayan utilizado ejemplos a la hora de presentar nuevos conceptos; haber compartido manuales y protocolos de los instrumentos de manera anticipada; constantemente buscaron atraer la atención de los capacitandos, abriendo espacios e invitando a preguntar o a que expresen comentarios. Queda de manifiesto que, el conocimiento y la experiencia que los capacitadores tengan en el área/ tema, objeto de la capacitación, es fundamental, no obstante lo cual, en el caso de las capacitaciones virtuales también lo es, la habilidad para propiciar espacios de expresión, aclaración de dudas, y de participación de los capacitandos. La insistencia en la

búsqueda de este feedback, tiende a asegurar que los contenidos a compartir durante la capacitación virtual, son comprendidos por los capacitandos.

La modalidad de capacitación virtual se impuso como una necesidad para la continuidad educativa en el marco de la pandemia 2020/2021. No obstante, a la hora de elegir la modalidad virtual para capacitarse en tiempo de pandemia, entre otras dificultades, debe tenerse en cuenta que si el hogar carece de banda ancha o no cuenta con paquete de datos móviles en los dispositivos para conectarse, esto puede ocasionar un gran obstáculo ante la imposibilidad de salir del hogar (como fue el ASPO 2020) en busca de internet libre y gratuita o de lugares donde presten servicios para conectarse.

### **A modo de conclusión:**

A pesar de la contradicción en la respuesta de los capacitandos al decir que no hubiesen elegido la modalidad virtual para capacitarse (si hubiesen tenido la posibilidad de “elegir”) por los desafíos u obstáculos que encontraron, la mayoría coinciden en que es una muy buena opción de capacitarse y la volverían a elegir.

Otro punto a considerar en futuras capacitaciones virtuales, es respecto a los participantes que tengan la cámara apagada, por el motivo que fuese, podrían pensarse estrategias docentes, desde los capacitadores, a través del uso de preguntas e intervenciones, tendientes a alentar a los capacitandos a que puedan preguntar sus dudas. Sin embargo, los mismos participantes que manifestaron sentir vergüenza son los que encontraron muchas ventajas y beneficios a la hora de elegir una capacitación virtual. No obstante, cabe la reflexión de si estos mismos capacitandos “tímidos”, que han sentido vergüenza de preguntar en el contexto de la capacitación virtual, lo hubiesen hecho en un contexto presencial; donde también hay capacitandos que eligen no participar consultando o pidiendo la palabra.

A modo de sugerencia para futuras capacitaciones virtuales, por el hecho que puede distraer a los capacitadores o capacitandos cuando se tiene que admitir a integrantes que por diferentes razones tienen que conectarse más tarde o tienen que volver a conectarse nuevamente por pérdida de conexión, se podría pensar en que el capacitador designe a otro para que admita y no sea él, quien tenga que hacerlo.

Finalmente, puede decirse que el resultado de este trabajo de sistematización y exploración, pudo abordar los supuestos iniciales y responder a los objetivos trazados. Mediante un análisis

crítico y reflexivo del proceso vivido, sumado al aporte brindado por capacitadores y capacitandos, queda de manifiesto que esta capacitación virtual, sobre dos instrumentos de evaluación psicopedagógica, aportó conocimientos útiles y necesarios; también enriqueció los saberes teóricos de la mayoría de los profesionales que participaron y colaboró en mejorar las prácticas habituales de quienes trabajan y acompañan a niños/as en edades tempranas.

Tanto capacitandos como capacitadores pudieron beneficiarse de la participación en la misma, así como visualizar y aprender a sortear los obstáculos propios de la modalidad y/o de la experiencia transitada.

Se espera que este TFE contribuya de manera significativa a todos y todas quienes a futuro brinden o reciban alguna capacitación virtual, herramienta que hoy se impone por necesidad y tal vez permanezca como modalidad elegida como opción educativa de formación o actualización profesional. Además se espera que dicha modalidad, aporte continuidad pedagógica sin rescindir la excelencia académica, posibilitando un óptimo proceso de enseñanza aprendizaje. Ha sido la intención de este trabajo, sistematizar la experiencia vivida y abrir un camino de exploración y profundización sobre el tema, esperando sea motivo de interés para otros profesionales del campo psicopedagógico y educativo.

## **6- BIBLIOGRAFÍA**

- Alberto, M., Guerra, I. (2011).** La sistematización de experiencias. Alternativa Investigativa participativa de las prácticas culturales. En *15° Conferencia Científica Internacional Instituto Superior de Arte*, La Habana.
- Bayley, N. (2006).** *Bayley-III: Bayley Scales of infant and toddler development. Third edition.* San Antonio, TX: Pearson.
- Bin, L; Díaz, Alejandra M. (compiladoras) (2007).** *Atención, memoria y Resiliencia.* Aportes a la clínica psicopedagógica. Buenos Aires. Ed. Lugar.
- Bradley, R; Caldwell, B. (1984).** H.O.M.E. *Home observation for the measurement of the environment.* University of Arkansas at Little Rock, Arkansas, USA.
- Bronfenbrenner, U. (1987).** *La ecología del desarrollo humano.* Ed. Paidós, Bs. As.
- Bustos, C., Herrera, M<sup>a</sup>. O. & Mathiesen, M. E. (2001).** *Calidad del ambiente del hogar: inventario home como un instrumento de medición.* Estudios pedagógicos, 27, 7-22.  
Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052001000100001](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052001000100001)
- Cabrera Rodríguez, Julio (2005).** Evaluación de la capacitación y de su impacto en el desempeño individual y organizacional. Recuperado de:  
[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/24726/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/24726/Documento_completo.pdf?sequence=1)
- Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (1989).** Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Cryer, D., Harms, T., & Clifford, D. (2000).** Escala Iters. Carolina del Norte, Estados Unidos.
- Dámari Expósito Unday, Dr.C. Jesús Alberto González Valero (2017):** Sistematización de experiencias como método de investigación. Gac Méd Espirit vol.19 no.2 Sancti Spíritus may.-ago. 2017. Recuperada de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1608-89212017000200003#:~:text=La%20sistematizaci%C3%B3n%20de%20experiencias%20es,h echo%20de%20ese%20modo1.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000200003#:~:text=La%20sistematizaci%C3%B3n%20de%20experiencias%20es,h echo%20de%20ese%20modo1.)
- Diker, G. (2009).** *Qué hay de nuevo en las nuevas infancias.* 1ª ed. Los Polvorines. Universidad Nacional de General Sarmiento. Buenos Aires.
- Diseño Curricular para la Educación Inicial (2012).** Primer ciclo; coordinado por Adriana Corral. 1a ed. La Plata. Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, Argentina.

- Experiencia de la aplicación y criterios para la interpretación de dos versiones del Inventario HOME para infantes de 0 a 3 años de vida.** Salud Mental vol.33 no.1 México ene./feb.2010. Recuperada de:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-33252010000100007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252010000100007)
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (UNICEF, 2012).** *Desarrollo emocional. Clave para la primera infancia.* Fundación Kaleidos, abril de 2012. Recuperada de:  
[http://files.unicef.org/ecuador/Desarrollo\\_emocional\\_0a3\\_simples.pdf](http://files.unicef.org/ecuador/Desarrollo_emocional_0a3_simples.pdf)
- Gunset, V.; Canigia, M. L.; Prado, M.; Córdoba Vázquez, R. (2006).** Entre la protección y la apertura: Representaciones de los docentes en un proceso de capacitación. XIII Jornadas de investigación y III Encuentro de investigadores en Psicología. Buenos Aires: Facultad de Psicología UBA.
- Iranzo, Anna Gil (2020).** *Diversidad familiar: los diferentes tipos de familia actuales.* Centro sanitario de Psicología Clínica Canvis. Barcelona - España. Recuperado de:  
<https://www.canvis.es/es/diversidad-familiar-tipos-de-familia-actuales/>
- Jara, Oscar. (2007).** Paulo Freire y el desafío y Pasión por aprender. A propósito del texto: “No hay docencia sin discencia.” Artículo. Biblioteca Virtual Sistematización. Alforja, 2007.
- Lejarraga, H. (2004).** Desarrollo del niño en contexto. Buenos Aires: Paidós
- Lejarraga, H; y Cols. (2010).** PRUNAPE. Prueba Nacional de Pesquisa.
- Ley N° 26206.** *Ley Nacional de Educación.* Argentina, 14 de diciembre de 2006.
- López Boo, F; Mateus, M.; Sorio, R.; Garibotto, G.; Berón, C. (2018).** *Medición de la calidad del entorno familiar de los niños pequeños en Uruguay.* Nota Técnica del BID N° IDB-TN-1550. Recuperado de:  
[https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Medici%C3%B3n\\_de\\_la\\_calidad\\_del\\_entorno\\_familiar\\_de\\_los\\_ni%C3%B1os\\_peque%C3%B1os\\_en\\_Uruguay\\_Gradientes\\_socioecon%C3%B3micos\\_en\\_el\\_inventario\\_HOME\\_es\\_es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Medici%C3%B3n_de_la_calidad_del_entorno_familiar_de_los_ni%C3%B1os_peque%C3%B1os_en_Uruguay_Gradientes_socioecon%C3%B3micos_en_el_inventario_HOME_es_es.pdf)
- López Boo, F.; Ferro, V.; De la Paz, M. (2019).** *Calidad de procesos y desarrollo infantil en los Espacios de Primera Infancia del Gran Buenos Aires: Validación de una lista corta de monitoreo de centros infantiles.* DOI: <http://dx.doi.org/10.18235/0001898>
- Marcial, Marco Valerio (1991).** *Epigramas Completos.* Editorial: Cátedra, Ediciones, Madrid.
- Martínez, M-Morga, S. M. (2016).** Desarrollo y plasticidad del cerebro. Revista de Neurología, 6.

- Moreira-Segura, Cristian; Delgadillo-Espinoza. Brenda. (2014).** *La virtualidad en los procesos educativos: reflexiones teóricas sobre su implementación.* Tecnología en Marcha. Vol. 28, N° 1, Enero- Marzo. Pág. 121- 129.
- Moreno, M. Carmen. (1989).** *Escala H.O.M.E. (Home Observation for Measurement of the Enviroment; Caldwell y Bradley, 1984) y C.V.C (Cuestionario de la vida Cotidiana).* Dpto. de Psicología Evolutiva y de la Educación. C/ Camilo José Cela s/n. 41018 Sevilla. España.
- Noticias ONU. 5 Abril 2021- Asuntos económicos (2021).** Mirada global Historias humanas. “*Estás en mute*”: *Porque el acceso a internet no es suficiente para la digitalización inclusiva de América Latina y el Caribe*”. Recuperado de :  
<https://news.un.org/es/story/2021/04/1490462>
- Müller, M. (2006).** *Aprender para ser.* Buenos Aires. Ed. Bonum.
- Portal ABC. (2021).** Dirección Provincial de Educación Inicial. Recuperado de:  
[http://abc.gob.ar/secretarias/niveles/educacion\\_inicial](http://abc.gob.ar/secretarias/niveles/educacion_inicial)
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2018).** Recuperada de:  
<https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-lostrabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel,trabajo%20que%20se%20les%20encomienda>.
- Proshansky, Harold. (2009).** *Influencias de las experiencias en el medio ambiente sobre el desarrollo y la conducta humanas.* Canadá: Saunders.
- Proyecto Lobería 1997- 2001. (2002).** *Una experiencia comunitaria para favorecer el desarrollo integral de los niños.* Centro de Atención Temprana del Desarrollo Infantil. CEAT N° 1. Dirección de Educación Especial Provincia de Bs. As.
- Raineri, F., Confalone Gregorian, M., Barbieri, M., Zamorano, M., Gorodisch, R. y Orti, Z. (2015).** *Determinantes sociales y ambientales para el desarrollo de los niños y niñas desde el periodo de embarazo hasta los 5 años.* Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)
- San Martín de Duprat, H; Malajovich A. (1991).** *Pedagogía del Nivel Inicial - Buenos Aires.* Ed. Plus Ultra.
- SENAF / BID. (2019).** *Manual de Administración MIRAr, mimeo.* Ministerio de Desarrollo Social, Buenos Aires, Argentina.

## **7- “ANEXO”**

## 7.1. GRILLA DE SISTEMATIZACIÓN

### 7.1.1. Capacitación MIRAr "primera parte" - 17/9/2020: Duración 02:23:48 Hs.

Participantes 60 (sesenta).

<b>Nombre y rol de los participantes</b>	<p>-Capacitadoras: Claudia y Monica.</p> <p>-De Junín. Equipo de conducción: Orlanda y María José. Equipo de Orientación Maternal: María Luz, María Belen y Valentina. Equipo Psicopedagógico: Johanna G, Johanna P, Carolina, Rocio, Jeanette, Noelia y Yamila. Equipo Pedagógico: Elisa.</p> <p>-Estudiantes 5to año UNSAM (psicopedagogos/as): Nicolas, Valentina, Ailen C, Ailen P, Ailín, Candelaria, Carla C, Carla L, Daniela C, Daniela S, Denise, Emiliene, Eugenia P, Eugenia R, Fiorella, Florencia P, Florencia C, Gabriela, Gimena, Jimena, Julieta, Leidy, Lia, Lorena, Lucila, Mara, Maria F, Marisol, Martina, Micaela S, Micaela E, Micaela M, Oriana, Priscila, Rocio A, Rocio B, Rocío U, Sabrina, Sandra, Sofía, Victoria P, Victoria V, Brenda, Carolina y Ruben.</p>
<b>Objetivo</b>	<p>-Capacitar a las Autoridades y Equipo Técnico de la Dirección de Educación del Municipio de Junín y a los estudiantes de 5to año de la UNSAM para que puedan administrar la técnica del instrumento MIRAr.</p>
<b>Temas tratados</b>	<p>-A modo introductorio se habló sobre la importancia de que los profesionales sean recompensados tanto en lo emocional como en lo económico y reciban capacitaciones permanentemente.</p> <p>-Presentación del instrumento MIRAr y el paso a paso de cómo administrar la técnica.</p> <p>-Cómo hacer para que el Instrumento sirva para monitorear las propias prácticas y causar mejor oferta de servicio.</p>
<b>Preguntas</b>	<p>-¿Es lo mismo ver, que mirar, que observar?</p> <p>Los capacitandos: ver y mirar son más superficiales a diferencia que el observar es más profundo. La observación es una percepción consciente. Ver y mirar es subjetivo y observar es más objetivo.</p> <p>La capacitadora: El ver supone la capacidad y habilidad fisiológica, el mirar está cargado de subjetividad y el observar presupone una organización previa de la percepción. -¿La técnica la aplica alguien externo a la institución? La idea es que la administre alguien con mayor distancia, también se puede tomar de a dos.</p> <p>-¿con respecto a la primera aplicación, suponet junio, puedo volver a evaluar noviembre? La primera vez que lo aplican en los doce jardines, van a obtener un diagnóstico de situación, eso le da un mapa de como están los jardines (info macro), arman la estrategia y trabajan la capacitación sobre las debilidades apoyándose en las fortalezas, terminan la capacitación y en cuatro cinco meses vuelven a administrar la técnica para ver qué efecto tuvo la capacitación de ustedes. Por eso sirve de diagnóstico de situación y como herramienta de monitoreo.</p>
<b>Comentarios</b>	<p>-Para la presentación del video (compartir pantalla), existieron dificultades en la operatividad de parte del capacitador, luego de algunos intentos se pudo exponer el mismo. -El capacitador al no ver si algún capacitando levanta la mano para preguntar, por el hecho de que no visualiza a todos en su pantalla, ofrece que quién quiera hablar habilite el micrófono y pregunte directamente.</p> <p>-Las restantes categorías del instrumento MIRAr se trabajarán en la segunda parte de la capacitación.</p>

### 7.1.2. Capacitación MIRAr "segunda parte" - 1/10/2020: Duración 02:22:41 Hs.

Participantes 60 (sesenta).

<b>Nombre y rol de los participantes</b>	<p>-Capacitadoras: Claudia y Monica.</p> <p>-De Junín. Equipo de conducción: Orlanda y María José. Equipo de Orientación Maternal: María Luz, María Belen y Valentina. Equipo Psicopedagógico: Johanna G, Johanna P, Carolina, Rocio, Jeanette, Noelia y Yamila. Equipo Pedagógico: Elisa.</p> <p>-Estudiantes 5to año UNSAM (psicopedagogos/as): Nicolas, Valentina, Ailen C, Ailen P, Ailín, Candelaria, Carla C, Carla L, Daniela C, Daniela S, Denise, Emiliene, Eugenia P, Eugenia R, Fiorella, Florencia P, Florencia C, Gabriela, Gimena, Jimena, Julieta, Leidy, Lia, Lorena, Lucila, Mara, Maria F, Marisol, Martina, Micaela S, Micaela E, Micaela M, Oriana, Priscila, Rocio A, Rocio B, Rocío U, Sabrina, Sandra, Sofía, Victoria P, Victoria V, Brenda, Carolina y Ruben.</p>
<b>Objetivo</b>	-Finalizar con la Capacitación del instrumento MIRAr
<b>Temas tratados</b>	<p>-Continuidad explicativa de los ítems que aplica el instrumento MIRAr.</p> <p>-Presentación de videos de educadores y niños/as para que los participantes, a modo de práctica, puedan observar diferentes momentos e interpretar cómo puntuarían los ítems del MIRAr.</p>
<b>Preguntas</b>	<p>-¿En la parte del protocolo abajo donde dice observación, tenemos que poner que cosa son relevantes de cada ítems a parte de la puntuación? No, hay cosas que son organizadores para ustedes, hay gente que tiene todo en mente y después lo puntúa, hay gente que quiere hacerse como apuntes, se anotan frases por ejemplo que después le sirva como guía de puntuación.</p> <p>-¿Cómo puntuamos de manera objetiva el ítem 31 donde dice "el personal se muestra positivo y tolerante con los niños/as durante el juego"? ¿Cómo puntuamos eso objetivamente? ¿porque para mí puede ser una actitud alegre y relajada no se si la intención del educador es esa!</p> <p>Capacitadora: No es con el único ítem que le va a pasar que no saben cómo puntuar, 1 - 0, traten de mirarle la expresión a los/as niños/as, cómo lo sienten ellos, en realidad una resuena bastante bien, apoyense en la gestualidad de los niños/as.</p> <p>-¿Una vez que estén los resultados del MIRAr, hay algo que se recomienda, sobre compartirlo o no con los docentes o debe quedar en cada equipo? No, eso queda en cada equipo y a parte te da posibilidades de construir dispositivos de acompañamiento de coaching de capacitación en servicio, jornadas entre los docentes y además te da un material riquísimo para trabajar con la familia.</p>
<b>Comentarios</b>	<p>Al intentar reproducir videos en pantalla compartida, se presentaron inconvenientes tecnológicos que con ayuda de algunos participantes se lograron ver.</p> <p>-Luego de un rico intercambio entre capacitadores/ capacitandos, se da por finalizada la capacitación del instrumento MIRAr.</p>

### 7.1.3. Capacitación HOME - 15/10/2020: Duración 01:57:03 Hs. Participantes 60

(sesenta).

<p><b>Nombre y rol de los participantes</b></p>	<p>-Capacitadoras: Claudia y Monica.          -De Junín. Equipo de conducción: Orlanda y María José. Equipo de Orientación Maternal: María Luz, María Belen y Valentina. Equipo Psicopedagógico: Johanna G, Johanna P, Carolina, Rocio, Jeanette, Noelia y Yamila. Equipo Pedagógico: Elisa.          -Estudiantes 5to año UNSAM (psicopedagogos/as): Nicolas, Valentina, Ailen C, Ailen P, Ailín, Candelaria, Carla C, Carla L, Daniela C, Daniela S, Denise, Emiliene, Eugenia P, Eugenia R, Fiorella, Florencia P, Florencia C, Gabriela, Gimena, Jimena, Julieta, Leidy, Lia, Lorena, Lucila, Mara, Maria F, Marisol, Martina, Micaela S, Micaela E, Micaela M, Oriana, Priscila, Rocio A, Rocio B, Rocío U, Sabrina, Sandra, Sofía, Victoria P, Victoria V, Brenda, Carolina y Ruben.</p>
<p><b>Objetivo</b></p>	<p>-Capacitar a las Autoridades y Equipo Técnico de la Dirección de Educación del Municipio de Junín y a los estudiantes de 5to año de la UNSAM para que puedan administrar la técnica de la Escala HOME, en su versión de 0 a 2 años (hasta que cumple 3).</p>
<p><b>Temas tratados</b></p>	<p>-Presentación de la Escala HOME y el paso a paso de cómo administrar la técnica.          -Debemos como profesionales, conocer las fortalezas y las debilidades en la crianza de los niños/as en el hogar.</p>
<p><b>Preguntas</b></p>	<p>-En la Subescala II. Aceptación del comportamiento del niño/a, donde en el ítem 15 dice "la madre responde que en no más de 1 ocasión se castigó físicamente al niño/a en la última semana" se puntúa negativo. ¿Si nos dicen una sola vez, ya se puntúa como negativo, a pesar de que dice no más de 1? sí, yo ahí lo pondría negativo, está muy bien lo que decis porque te estás apegando lo que dice la escala, pero nos dijo el Autor de esta Escala que claramente podemos adecuar todo lo que necesitamos de la Escala para que pueda reflejar la realidad de la consideración de la primera infancia en nuestro país, fundamentalmente en base a las normas jurídicas, así que podríamos sacarle el "no más de".          -¿Hay otras escalas así como el HOME tan detalladas, más actuales? La entrevista basada en rutinas de Mac Willians es muy interesante, supone todo un entrenamiento, de alguna manera viene a sistematizar sumamente rica, la indagación respecto de la vida familiar ligada al desarrollo de la primera infancia.</p>
<p><b>Comentarios</b></p>	<p>-Esta vez al compartir pantalla, a diferencia de otras oportunidades, no hubo inconveniente alguno.          -Al finalizar la capacitación, los capacitando manifestaron con gratitud, la clara exposición del contenido y lo valiosa que resulta la Escala Home, como instrumento de intervención.          -Capacitando: la capacitación fue muy valiosa en relación a la necesidad de repensar el instrumento para poder aplicarlo acá en Junín y aplicar algunas variables en lo social, más profundizadas.</p>

## 7.2. CONSENTIMIENTO Y CUESTIONARIO

### Cuestionario Post Capacitación Virtual

#### Instrumentos MIRAr y HOME. (Lic. en Psicopedagogía UNSAM, 2020).

Consentimiento Informado:

El presente cuestionario se utilizará como insumo para la confección de mi TFE (Trabajo Final de Egreso), el cual es condición necesaria para la obtención del título de Licenciado en Psicopedagogía que otorga la Universidad Nacional de San Martín.

El objetivo principal de este TFE es recabar información de los obstáculos y beneficios que experimentaron los capacitadores y capacitandos, durante y luego de la capacitación virtual de los instrumentos HOME y MIRAr. Mediante el proceso de sistematización se buscará, a partir de un análisis crítico y reflexivo, generar conocimiento que permita mejorar las prácticas de los profesionales, con el fin de enriquecer sus aprendizajes para futuras capacitaciones virtuales.

Se asegurará la confidencialidad en el tratamiento de la información que forme parte de la investigación; tu participación es voluntaria. Cabe destacar que los datos no serán empleados con propósitos distintos a los que amerite este trabajo, ni utilizados por personas ajenas al estudio. Una vez finalizada la investigación y aprobado el trabajo, se ofrece el acceso al trabajo finalizado.

En caso de presentarse alguna duda o inconveniente con relación al cuestionario o al proceso de sistematización en sí mismo, podrás contactarte a través de la casilla de correo por la cual recibiste el link de participación del cuestionario.

¡¡Muchas gracias por tu participación y colaboración!!

- Luego de haber leído el consentimiento informado. Marca la siguiente casilla para poder participar del cuestionario.
- En total acuerdo
- Fecha: Día - mes - año
- Nombre y apellido
- Profesión

### 7.2.1. CUESTIONARIO PARA CAPACITADOR

Responde por favor los siguientes ítems que se presentan a continuación...

#### RESPECTO A LOS CAPACITANDOS

1- ¿El perfil profesional de los capacitandos, te permitió encarar la capacitación sin tener que repasar conceptos previos? Si - NO

2- ¿Crees que hubiese sido diferente el modo de dar el contenido en la capacitación tratándose de otro tipo de profesionales (como ser profesionales de la salud o de otras áreas) que reciban la capacitación? Si - No ¿Por qué?

3- ¿Crees que los capacitandos pueden sostener la misma atención durante esta capacitación a diferencia de una capacitación presencial, teniendo en cuenta que es otro el escenario? ¿Qué distractores crees que puedan tener? Respuesta narrativa

4- ¿Según tu experiencia, observas alguna diferencia en cuanto la participación de los capacitandos entre una capacitación virtual y una capacitación presencial? Si - No ¿Cuál?

#### RESPECTO A LA CAPACITACIÓN

5-¿Has realizado anteriormente otra capacitación virtual? Si - No

6- ¿Si no hubiese sido por la situación vivida de pandemia, hubieras elegido la modalidad virtual para dar esta capacitación? Si - No ¿Por qué?

7- Marca las ventajas que correspondan a una capacitación virtual según tú criterio (puedes marcar más de una opción)

- No hay barreras geográficas
- Los costos son menores en cuanto al traslado
- Los costos son menores en cuanto al alojamiento
- Los costos son menores en cuanto a la comida
- Los costos son menores en cuanto a la bibliografía en formato papel.

8- ¿Qué otras ventajas o beneficios crees que estuvieron presentes en esta capacitación virtual? Respuesta narrativa

9- Marca las desventajas que correspondan a una capacitación virtual según tú criterio (puedes marcar más de una opción)

- Exige mayor organización y fuerza de voluntad
- Dificulta el contacto directo con los capacitandos
- Reduce las posibilidades de socializar
- Requiere de conexión a internet de banda ancha o datos móviles
- Requiere de equipos tecnológicos
- Depende del suministro de energía eléctrica

10-¿Qué otras desventajas u obstáculos crees que estuvieron presentes en esta capacitación virtual? Respuesta narrativa

11- ¿Crees que pudiste dar los contenidos en el tiempo que te propusiste? Si - No ¿Por qué?

12- ¿Influyó de algún modo la cantidad de personas que participaron en la capacitación? Si - No ¿Por qué?

13- ¿Preferís que los participantes tengan encendidas sus cámaras mientras estás llevando adelante la capacitación? Si - No ¿Por qué?

14- ¿Esta capacitación te aportó conocimientos necesarios para seguir realizando futuras capacitaciones virtuales? Si - No ¿Cuáles?

15- ¿Qué modificarías para una próxima capacitación virtual? Respuesta narrativa

#### CONECTIVIDAD Y TECNOLOGÍA

16- ¿Tuviste problemas de conexión durante la capacitación? Si -No

17- ¿Tuviste algún problema o falla en el dispositivo que utilizaste? Si - No

18- ¿Tuviste que invertir en algún dispositivo electrónico para poder llevar adelante la capacitación? Si - No

19- ¿Tuviste que capacitarte o solicitar ayuda para utilizar el dispositivo electrónico para llevar adelante la capacitación virtual? Si - No

#### PARA FINALIZAR

20- ¿Tienes alguna sugerencia o comentario sobre un tema específico que no se te haya preguntado?

## 7.2.2. CUESTIONARIO PARA CAPACITANDOS

Responde por favor los siguientes ítems que se presentan a continuación...

### RESPECTO A LOS CAPACITADORES

1-¿Crees que los capacitadores fueron claros y precisos en transmitir el contenido de la escala HOME? Si - No

2-¿Crees que los capacitadores fueron claros y precisos en transmitir el contenido del instrumento MIRAr? Si - No

3-¿Consideras que la entrega digitalizada de los manuales y protocolos de los instrumentos HOME y MIRAr de manera anticipada, ayudó para un mejor y claro entendimiento en la posterior comprensión de la capacitación? Si - No -

4-¿Crees que fue suficiente el tiempo de duración en que los capacitadores desarrollaron el contenido de la escala HOME? Si - No

5-¿Crees que fue suficiente el tiempo de duración en que los capacitadores desarrollaron los contenidos del instrumento MIRAr? Si - No

### RESPECTO A LA CAPACITACIÓN

6-¿Habías asistido en otra oportunidad a una capacitación virtual? Si - No

7-¿Si tenés que participar o preguntar en una capacitación virtual, te avergüenza hablar frente a la cámara? Si - No

8-¿Tuviste que modificar o adecuar tus prácticas habituales de capacitarte, para recibir esta capacitación con modalidad virtual? ¿En qué aspecto? Respuesta narrativa

9-¿Crees que pudiste sostener la misma atención durante esta capacitación a diferencia de una capacitación presencial, teniendo en cuenta que es otro el escenario? ¿Cuáles son los distractores que tuviste durante la capacitación? Respuesta narrativa

10-¿Si no hubiese sido por la situación vivida de pandemia, hubieras elegido la modalidad virtual para recibir esta capacitación? Si - No ¿Por qué?

11-¿Consideras que el modo de capacitación virtual resultó un obstáculo en tu aprendizaje para la administración de las técnicas futuras de los dos instrumentos? Si - No ¿Por qué?

12-¿Recomendarías la modalidad virtual para que otros profesionales reciban la capacitación que tú recibiste? Si - No ¿Por qué?

13-¿Crees que esta capacitación enriqueció tus saberes y amplía tu campo laboral para trabajar con niños/as de cuarenta y cinco días a dos años? Si - No ¿Por qué?

14-¿En el caso que puedas elegir otra capacitación, elegirías la modalidad virtual? Si - No ¿Por qué?

15-¿Consideras novedosos los temas abordados, tanto de la capacitación del instrumento MIRAR como los de la escala HOME? Si - No ¿Por qué?

16- Marca las ventajas que correspondan a una capacitación virtual, según tu criterio (puedes marcar más de una opción)

- No hay barreras geográficas
- Los costos son menores en cuanto al traslado
- Los costos son menores en cuanto al alojamiento
- Los costos son menores en cuanto a la comida
- Los costos son menores en cuanto a la bibliografía en formato papel.

17-¿Qué otras ventajas o beneficios crees que estuvieron presentes en esta capacitación virtual? Respuesta narrativa

18- Marca las desventajas que correspondan a una capacitación virtual, según tu criterio (puedes marcar más de una opción)

- Exige mayor organización y fuerza de voluntad
- Dificulta el contacto directo con el capacitador
- Reduce las posibilidades de socializar
- Requiere de conexión a internet de banda ancha o datos móviles
- Requiere de equipos tecnológicos
- Depende del suministro de energía eléctrica

19-¿Qué otras desventajas u obstáculos crees que estuvieron presentes en esta capacitación virtual? Respuesta narrativa

#### CONECTIVIDAD Y TECNOLOGÍA

20-¿Tuviste problemas de conexión durante la capacitación? Si - No

21-¿Tuviste algún problema o falla en el dispositivo que utilizaste para conectarte? Si - No

22-¿Tuviste que invertir en algún dispositivo electrónico para poder acceder a la capacitación? Si - No

23-¿Tuviste que capacitarte o solicitar ayuda para utilizar el dispositivo electrónico para conectarte a la capacitación virtual? Si - No

#### PARA FINALIZAR

24-¿Tienes alguna sugerencia o comentario sobre un tema específico que no se te haya preguntado? Respuesta narrativa

### 7.2.3. Currículum Vitae

## MAIDANA, RUBEN ANTONIO

### DATOS PERSONALES

D.N.I.: 23355777

C.U.I.L.: 20-23355777-4

Fecha de nacimiento: 09/03/1974

Estado civil: Casado - hijos: 3 (tres)

E-mail: rubenpsicopedagogo@gmail.com

Domicilio: Belgrano (52) 5588 San Martín, Buenos Aires CP: 1650

Tel.: 011-2083-6702

Cel.: 011-4159-7623

### EXPERIENCIA LABORAL

- Clínica Fleni (Fundación para la Lucha contra las enfermedades Neurológicas en la Infancia).

Periodo Trabajado: Desde: 1998 “**Actual Empleo**”.

Tarea Desempeñada: Encargado en el área de “Ingeniería y Obras”.

- Particular: Armado y Reparación de Computadoras.

Periodo Trabajado: Desde: 2001 hasta: 2016.

Tarea Desempeñada: Armado, reparación de PC y redes informáticas.

- Sanatorio de la Trinidad (Palermo)

Periodo trabajado: Desde: 1995 hasta: 1996.

Tarea desempeñada: Oficial en el área de mantenimiento.

- Sanatorio Jockey Club (San Isidro)

Periodo trabajado: Desde: 1993 hasta: 1994.

Tarea desempeñada: Oficial en el área de mantenimiento.

## **EDUCACIÓN**

- Educación Universitaria: Universidad Nacional de San Martín. Escuela de Humanidades. Título: Psicopedagogo. Comienzo de la carrera 2016
  - Entrega del TFE (Trabajo Final de Egreso) en Universidad Nacional de San Martín, para obtención del título “Licenciado en Psicopedagogía” (Julio 2021).
- Educación Secundaria: Escuela Modelo de Bella Vista. Título: Bachiller con orientación en administración de empresas e informática.
- Educación Primaria: Escuela N° 19 “Pablo Pizzurno”. Beccar - San Isidro.

## **FORMACIÓN COMPLEMENTARIA**

- Técnico Electricista - Instituto Politécnico San Martín. (Matrícula otorgada por Copime).
- Técnico en Armado, Reparación de PC y Redes informáticas - Instituto Politécnico San Martín.