

ACTA GENERAL
JORNADA LIBERADA FORTALECIENDO NUESTRO AMBIENTE COMO EQUIPO

FECHA: Bogotá, 03/10/2025.

HORA: 12:50 pm

LUGAR: JARDIN INFANTIL SALAMANDRA

TEMA: ACTA GENERAL JORNADA LIBERADA FORTALECIENDO NUESTRO AMBIENTE COMO EQUIPO

ASISTENTES: Talento Humano jardín salamandra

OBJETIVO: Fortalecer el ambiente y las relaciones que se construyen en los equipos de los servicios y modalidades de educación inicial, promoviendo relaciones colaborativas, el bienestar emocional y profesional, y la construcción de espacios seguros, respetuosos y participativos entre los adultos.

ORDEN DEL DÍA:

- 1) Saludo.
- 2) Tema.
- 3) Objetivo.
- 4) Desarrollo de la reunión
- 5) Firma de asistencia.

DESARROLLO:

La jornada liberada comenzó con unas palabras de bienvenida a las maestras por parte de la coordinadora **Yeni Morales**, quien resaltó la importancia el bienestar emocional y profesional, y la construcción de espacios seguros, respetuosos y participativos entre los adultos.

MOMENTO 1

Para este momento se realiza la lectura en voz alta de la historia “El mundo”, Libro de los abrazos de Eduardo Galeano: mundo Un hombre del pueblo de Neguá, en la costa de Colombia, pudo subir al alto cielo. A la vuelta contó. Dijo que había contemplado, desde allá arriba, la vida humana. Y dijo que somos un mar de fueguitos. El mundo es eso –reveló–. Un montón de gente, un mar de fueguitos. Cada persona brilla con luz

propia entre todos los demás. No hay dos fuegos iguales. Hay fuegos grandes y fuegos chicos y fuegos de todos colores. Hay gente de fuego sereno que ni se entera del viento, y gente de fuego loco que llena el aire de chispas. Algunos juegos, juegos bobos no alumbran ni queman; pero otros arden la vida con tantas ganas que no se puede mirarlos sin parpadear, y quien se acerca, se enciende.

A continuación, se propone que cada participante reflexione sobre la pregunta: ¿Qué le apporto diariamente al equipo para fortalecer el ambiente del equipo (cuál es mi fuego)?

Se realiza una pequeña asamblea donde cada una de las personas del talento humano expresa su sentir, mientras una persona va tomando nota de los aspectos más relevantes de cada equipo y captándolo en una cartelera donde se pudo evidenciar lo siguiente

- Maestras/Auxiliares "Mi fuego es la calma para gestionar la frustración de los niños, que se irradia al equipo." "Traigo la creatividad para buscar soluciones diferentes." "Mi fuego es la escucha activa para una compañera que necesita desahogarse."

Escucha Activa, Paciencia y Calma, Creatividad Pedagógica, Alegría Contagiosa.

- Nutrición/Servicios "Mi fuego es la energía que damos a todas con los alimentos bien hechos." "Traigo la organización y el orden de la cocina para que la jornada fluya." "Mi fuego es la sazón y el cuidado, un momento de placer y pausa."

Cuidado Nutricional, Organización/Orden, Energía y Sabor.

- Administrativas "Mi fuego es la planeación y el soporte logístico para que el jardín funcione sin problemas." "Traigo la puntualidad y el cumplimiento de procesos para dar seguridad."

Soporte Logístico, Puntualidad y Cumplimiento.

- Vigilante "Mi fuego es la seguridad y la protección del espacio. Soy un punto de calma al inicio y final del día." "Traigo la atención a los detalles y la prevención de riesgos." Seguridad y Prevención, Atención a los Detalles.

En conclusión: El jardín infantil no funciona solo con la enseñanza; requiere la sinfonía de la calma pedagógica, el orden administrativo, la energía nutricional y la seguridad en el acceso. La calidad del ambiente depende de que todos los fuegos ardan.

MOMENTO 2

En este momento se invita a que cada persona identifique las situaciones y/o acciones cotidianas que generan malestar o inconformidad en el equipo del jardín infantil y se plasmen en un cuadro o figura, identificando las posibles soluciones.

Tema	Situaciones/Acciones Cotidianas que Generan Malestar (Sin nombrar personas)	¿Cuál podría ser la Solución? (Acción Positiva, Colectiva y Concreta)
Comunicación	Sentir que la información (ej. cambios en el menú, llegada de niños, temas administrativos) no fluye de manera uniforme a todos los roles (pedagógico, cocina, administrativa).	Crear un "Tablero Único de Novedades" o un <i>check-list</i> diario visible en un punto común donde todos los roles deban revisar y firmar al inicio de la jornada.
Comunicación	Usar mensajes cortos o tonos en chats de texto que se malinterpretan o resultan agresivos (ej. "Toca hacer esto ya").	Establecer una "Regla de Comunicación Empática" en el chat: antes de enviar, leerlo con la intención de agradecer o pedir por favor (ej. "Por favor, ¿podrías hacer esto?" o "Gracias por tu ayuda con...").
Falta de Respeto	Interrumpir constantemente a una compañera (maestra, administrativa, cocinera) cuando está hablando en una reunión o dando una indicación.	Comprometernos a la "Regla de los 3 Segundos": esperar 3 segundos después de que alguien termina de hablar para dar espacio y asegurar la escucha completa.
Falta de Respeto	Desvalorizar o restar importancia a las dificultades de un rol diferente (ej. una maestra minimiza el estrés de cocina o la administrativa el trabajo con los niños).	Implementar el "Día de la Sombra" (Shadowing): Rotar roles de forma breve (15 min) para observar el trabajo de otra área (ej. la administrativa observa la hora del juego, la maestra la logística de cocina) y reconocer el esfuerzo.
Gestos Negativos	Poner los ojos en blanco, suspirar fuerte o hacer gestos de fastidio cuando una compañera pide ayuda, hace una pregunta o comenta un problema.	Designar un "Espacio/Compañera de Desahogo" donde se puedan expresar frustraciones en privado (sin el equipo presente) para evitar desbordarse con gestos frente a los demás.

Gestos Negativos	Tener una actitud corporal cerrada (brazos cruzados, espalda dada) durante las reuniones o momentos de conversación que transmite rechazo o desinterés.	Incluir un "Acuerdo de Actitud" en las reuniones: Comprometernos a tener una postura corporal de "Apertura y Disposición" (manos libres, contacto visual, sentarse hacia el centro).
-------------------------	---	---

En conclusión el equipo de talento humano debemos trabajar en lo siguiente

Gestión de la Emoción: Los gestos y la falta de respeto son temas cargados. Se recuerda que el objetivo es crear un sistema preventivo para que esos gestos y faltas de respeto no sean necesarios, porque las soluciones ya están en marcha.

Conexión con el Propósito: Al cerrar se deja la reflexión "Si nosotras no nos escuchamos con respeto, ¿qué estamos enseñando a los niños con nuestros gestos y nuestra comunicación?"

MOMENTO 3

A partir de las situaciones identificadas, se establece un consenso con el equipo sobre las acciones concretas a las que se comprometen para fortalecer el ambiente y las relaciones en cada una de las unidades de servicio. Como parte de este proceso, se propone la creación de una herramienta visible de seguimiento que permita analizar el cumplimiento de los compromisos pactados. La periodicidad del seguimiento será definida por el equipo, pudiendo ser semanal, quincenal o mensual, según las necesidades y dinámicas internas.

A partir de las soluciones identificadas en el mapeo, el equipo llega a un consenso en las siguientes acciones.

Problema Mapeado	Compromiso Colectivo (Acción en Positivo)	Propósito
Comunicación/Flujo de Info (Tablero Único)	1. Centralizamos la información: Nos comprometemos a revisar y registrar las novedades administrativas y operativas en el "Tablero Único de Novedades" al inicio de cada jornada.	Garantizar que todos los roles (cocina, vigilancia, maestras) manejen la misma información.
Comunicación/Tono (Regla Empática)	2. Cuidamos la forma: Utilizamos siempre el "por favor" y el "gracias" en la comunicación escrita y verbal	Modelar el respeto y evitar malinterpretaciones en

	para asegurar que el tono sea respetuoso.	los chats o interacciones rápidas.
Gestos Negativos (Postura/Actitud)	3. Practicamos la apertura: Durante las conversaciones y reuniones, asumimos una postura corporal abierta (sin brazos cruzados) y evitamos gestos que transmitan fastidio o desinterés.	Crear un ambiente donde la compañera se sienta escuchada y valorada al hablar.
Falta de Respeto/Valoración (Interrupción/Roles)	4. Respetamos el turno y el rol: Permitimos que cada compañera finalice su idea sin interrupción y valoramos la dificultad inherente a cada rol (administrativo, cocina, pedagógico).	Fortalecer la confianza y el reconocimiento mutuo entre la diversidad de roles del equipo.

MOMENTO 4

A partir de las situaciones identificadas, se establece un consenso con el equipo sobre las acciones concretas a las que se comprometen para fortalecer el ambiente y las relaciones en cada una de las unidades de servicio. Como parte de este proceso, se propone la creación de una herramienta visible de seguimiento que permita analizar el cumplimiento de los compromisos pactados. La periodicidad del seguimiento será definida por el equipo, pudiendo ser semanal, quincenal o mensual, según sus necesidades y dinámicas internas.

Se diseña la matriz para ubicarla en la sala de descanso o comedor. El equipo acuerda que la revisión se hará de forma quincenal por una dupla rotativa (ej. la Administrativa y una Maestra Auxiliar).

Acciones a las cuales nos comprometemos	Se cumplió al 100%		Se cumplió parcialmente	No se cumplió
Pensar antes de herir				
Utilizar la regla de los 3 segundos				
Dialogar con el equipo de convivencia				

Cierre y Proyección

Acción de Celebración: Se propone un "Agradecimiento Silencioso": Todas cierran los ojos y piensan en una compañera (de un rol diferente) a la que le agradecen algo que

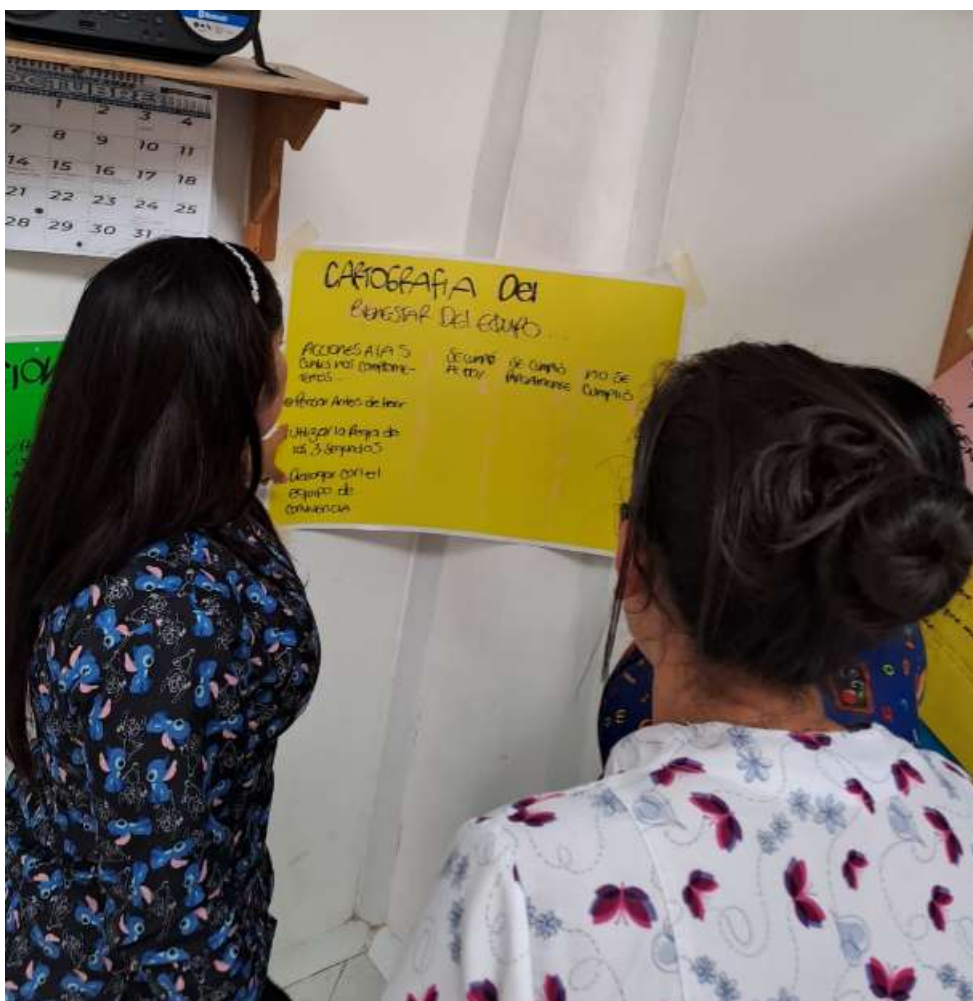
haya hecho hoy. Luego, con los ojos abiertos, se dan un aplauso grupal por la honestidad y el compromiso demostrado.

¿Qué aprendizajes, experiencias o estrategias compartirían con otros equipos de la localidad?

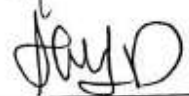
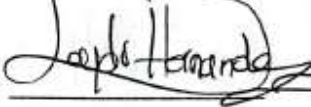
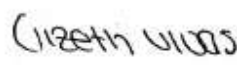
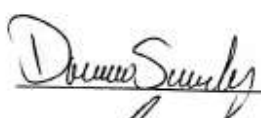
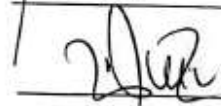
Compartiríamos la estrategia de mapear problemas sensibles (gestos, respeto) y convertirlos inmediatamente en acuerdos de acción positiva. El gran aprendizaje es que para mejorar el ambiente de trabajo, primero debemos comprometernos a mejorar la forma en que nos cuidamos y comunicamos entre adultas.

Reflexión Final: El respeto y la comunicación entre nosotras son el cimiento invisible que permite la calidad de la educación que ofrecemos a los niños.

EVIDENCIA





Nombres y Apellidos	Cargo o Tipo de vinculación	Dependencia	Firma
Yeni Patricia Morales Martínez	Responsable del servicio	J.I Salamandra	
Paola Duque Umbarila	Profesionales y técnicas de Atención a P.I	J.I Salamandra	
Carmen Alexandra Velandia	Profesionales y técnicas de Atención a P.I	J.I Salamandra	
Marcela Maldonado	Profesionales y técnicas de Atención a P.I	J.I Salamandra	
Leydi Yoana Hernández	Profesionales y técnicas de Atención a P.I	J.I Salamandra	
Darlin Sayda Mosquera Vaca	Profesionales y técnicas de Atención a P.I	J.I Salamandra	
Lizeth Paola Vivas Quiñones	Profesionales y técnicas de Atención a P.I	J.I Salamandra	
Diana Sirley Sierra Chisco	Profesionales y técnicas de Atención a P.I	J.I Salamandra	
Mayurly Parra Sierra	Profesionales y técnicas de Atención a P.I	J.I Salamandra	
Diana Elizabeth Morales Martínez	Profesionales y técnicas de Atención a P.I	J.I Salamandra	
Jeimmy Alexandra Muñoz	Auxiliares de Atención P.I	J.I Salamandra	
Claudia Viviana Félix Jimenez	Auxiliares de Atención P.I	J.I Salamandra	

Laura Nataly Vélez	Apoyo Administrativo	J.I Salamandra	
María Aleyda Perea	Personal Aseo e Higiene	J.I Salamandra	María Aleyda Perea
Katherine Juliette Herrera Rodríguez	Personal Aseo e Higiene	J.I Salamandra	Katherine H.
Genny Alexandra Parra Sierra	Personal Aseo e Higiene	J.I Salamandra	Genny Parra
Maribel Rincón Herrera	Personal Servicio de Alimentos	J.I Salamandra	Maribel Rincón
Olga Lucia Quina Pérez	Personal Servicio de Alimentos	J.I Salamandra	Olga Quina
María Teresa Puentes	Personal Servicio de Alimentos	J.I Salamandra	María T. Puentes

ELABORADO POR: Yeni Patricia Morales Responsable del servicio
Leidy Paola Duque u Profesional de atención a primera infancia