



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

Gestión educativa y fortalecimiento de las Redes Pedagógicas
Una propuesta de Ruta organizativa en la Línea de Desarrollo Humano y Formación
Situada MOVA Secretaría de Educación, Alcaldía de Medellín.

Alejandra Mesa Arenas.

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora

Luz Bibiana Marín Flórez, Magíster (MSc) en Antropología Social.

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Medellín, Antioquia, Colombia
2026.



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Cita

(Mesa Arenas, 2026.)

Referencia

Estilo APA 7 (2020)

Mesa Arenas, A. (2026). *Gestión educativa y fortalecimiento de las Redes Pedagógicas, una propuesta de Ruta organizativa en la Línea de Desarrollo Humano y Formación Situada MOVA* Secretaría de Educación, Alcaldía de Medellín [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Agradecimientos

Agradezco a mi asesora Bibiana por su paciencia, acompañamiento y fortaleza ante la vida, a Oscar Rincón y Carlos Guevara por hacer de mi práctica un lugar amoroso e inspirador, a Nidia Salinas por su confianza al elegirme y recordarme la importancia de llevar la esencia y nuestra convicción a todos los lugares.

Tabla de contenido

Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
1 Contexto Institucional	15
1.1 ¿Qué significa MOVA?	16
1.2 Componentes estratégicos de MOVA	16
1.2.1 Redes	16
1.2.2 Investigación	17
1.2.3 Formación	17
1.2.4 Transferencias	17
1.3 Redes del Componente de la práctica II Y III	22
1.3.1 Red de maestros y maestras por la equidad de género	22
1.3.2 Red de maestrxs defensores de la diversidad	24
1.3.3 Red de etnoeducación	24
1.3.4 Red de yoga	24
1.3.5 Red Teatro y semillero de teatro	24
1.3.6 Red de emisoras escolares	25
1.3.7 Red de metodologías participativas	25
1.3.8 Red de Danza	25
1.3.9 Red de Directivos/as docentes	25
1.4 Redes a cargo de otros y otras profesionales de MOVA	26
1.4.1 Red de artística	26
1.4.2 Red de Matemáticas	26
1.4.3 Red de filosofía	26

1.4.4 Red educación inicial segundo ciclo.....	26
1.4.5 Red de educación religiosa	26
1.4.6 Red de Ciencias Naturales	27
2 Naturaleza del proyecto.....	28
3 Línea de intervención	29
4 Objetivos	30
4.1 Objetivo general	30
4.2 Objetivos específicos.....	30
5 Situación diagnóstica.....	31
5.1 Antecedentes.	32
6 Intencionalidades	36
6.1 Intencionalidad Institucional	36
6.2 Intencionalidad Profesional.....	36
6.3 Intencionalidad de los involucrados	37
7 Concepción del sujeto	38
7.1 Involucrados	38
8 Condicionantes	39
9 Consolidantes	40
10 Fundamentación teórica	42
10.1 Teoría del Desarrollo organizacional	42
10.2 Referentes conceptuales	46
10.2.1 Redes pedagógicas	46
10.2.2 Gestión educativa.....	47
11 Fundamentación metodológica	49
11.1 Metodología	49

11.2 Método	50
11.3 Técnicas.....	51
12 Consideraciones Éticas.....	54
13 Resultados	56
13.1 Estado actual de las Redes pedagógicas.....	56
13.1.1 Red de Maestros y Maestras por la Equidad de Género	57
13.1.1.1 Trayecto de la Red de Maestros por la Equidad de Género	58
13.1.1.2 Actualidad, formaciones y retos de la Red de Género	58
13.1.2 Red de Maestros y Maestras protectores de la diversidad sexual.....	59
13.1.2.1 Actualidad, formaciones y retos de la Red de Diversidad	60
13.1.3 Red de emisoras escolares y Radio MOVA.....	61
13.1.3.1 Actualidad, formaciones y retos de la Red de Emisoras	62
13.1.4 Red de Yoga.....	64
13.1.4.1 Actualidad, formaciones y retos de la Red de Yoga	65
13.1.5 Grupo de Teatro	67
13.1.6 Red de Etnoeducación REDMAET	68
13.1.6.1 Actualidad, formaciones y retos de la Red.....	69
13.2 Ruta de Gestión	70
13.2.1 Planeación estratégica.....	71
13.2.1.1 Acciones organizativas y de gestión en la línea de Formación situada y Desarrollo Humano.	71
13.2.1.1.1 Roles institucionales.....	71
13.2.2 Acompañamiento y fortalecimiento en la línea de Formación situada y Desarrollo Humano.....	78
13.2.2.1 Encuentros formativos.....	79
Indicadores de seguimiento y evaluación.....	80

13.2.2.1.1 Sugerencias.....	82
13.2.2.2. Encuentros territoriales.	82
13.2.2.3 Ruta Metodológica de los Encuentros formativos	83
13.2.2.4 Intervención en territorio.....	83
13.2.2.5 Identificación de nuevos liderazgos.	84
13.2.2.6 Estrategias para la participación.....	84
13.2.2.7 Diagnóstico participativo	85
13.2.2.8 Participación flexible y situada	85
13.2.2.9 Vinculación desde las trayectorias y los afectos	86
13.2.2.10 Reconocimiento simbólico y material	87
13.2.2.10.1 Reconocimiento simbólico	87
13.2.2.10.2 Reconocimiento material.....	88
13.2.2.10.3 Reconocimiento colectivo	88
13.2.2.11 Indicadores	88
14 Conclusiones	90
Referencias	93

Lista de Tablas

Tabla 1 Indicadores de los encuentros formativos.	81
Tabla 2 Indicadores de reconocimiento.	88

Lista de figuras

Figura 1 Imagen de Medellín, MOVA.....	18
Figura 2 Desarrollo organizacional.....	44
Figura 3 Radio MOVA.....	63
Figura 4 Termometro comunicativo.....	78

Siglas, acrónimos y abreviaturas

DO	Desarrollo Organizacional.
FUB	Formulario único de beneficiarios-
I.E.S	Instituciones Educativas.
MOVA	Centro de Innovación de Maestro.
MSc	Magister Scientist.
PTA	Programa todos aprender.
REDMAET	Comunidad Académica de Maestros Etnoeducadores. Distrital.
Sec.	Secretaría.
UdeA	Universidad de Antioquia.

Resumen

El presente informe sintetiza la experiencia de práctica profesional desarrollada en la Secretaría de Educación de Medellín, en el Centro de Innovación del Maestro – MOVA, específicamente en la Línea de Formación Situada y Desarrollo Humano. El proceso permitió analizar las dinámicas organizativas que sostienen las Redes Pedagógicas y reconocer la necesidad de consolidar una estructura de gestión que fortalezca su continuidad y proyección institucional.

Por tal razón, se propone el acompañamiento a encuentros formativos, acciones territoriales y procesos de articulación comunicativa y operativa por medio del diseño de una Ruta de Gestión compuesta por dos estrategias complementarias. La primera orientada a la planeación estratégica y organización interna de la línea; la segunda enfocada en el fortalecimiento y sostenibilidad de las Redes, integrando herramientas como la participación flexible y situada, la identificación de liderazgos, la vinculación de trayectorias y afectos y, reconocimiento simbólico y material de los liderazgos docentes.

Asimismo, se establecieron indicadores de seguimiento y evaluación que permiten valorar la participación, recurrencia, satisfacción e incidencia formativa de los procesos desarrollados. Desde el Trabajo Social, esta propuesta representa un aporte al desarrollo organizacional en el ámbito educativo público, promoviendo una gestión estructurada, participativa y coherente con el enfoque de desarrollo humano que orienta las acciones de MOVA.

Palabras clave: gestión educativa, Redes Pedagógicas, fortalecimiento organizacional, estrategias de participación.

Abstract

This report systematizes the professional internship experience carried out at the Secretaría de Educación de Medellín, specifically at the Centro de Innovación del Maestro – MOVA, within the Situated Training and Human Development Line. The process made it possible to analyze the organizational dynamics that sustain the Pedagogical Networks and to recognize the need to consolidate a management structure that strengthens their continuity and institutional projection.

Through the accompaniment of training sessions, territorial actions, and processes of communicative and operational articulation, a Management Route composed of two complementary strategies was designed. The first strategy is oriented toward strategic planning and the internal organization of the line; the second focuses on strengthening and sustaining the Networks, integrating tools such as flexible and situated participation, identification of leadership, engagement through trajectories and affective bonds, and symbolic and material recognition of teacher leadership.

Likewise, monitoring and evaluation indicators were established to assess participation, recurrence, satisfaction, and the formative impact of the processes developed. From a Social Work perspective, this proposal represents a contribution to organizational development in the field of public education, promoting a structured and participatory management approach consistent with the human development framework that guides MOVA's actions.

Keywords: Educational management, Pedagogical Networks, organizational strengthening, articulation strategies

Introducción

La práctica profesional en Trabajo Social constituye un proceso formativo que articula la fundamentación teórica con la intervención social, en este caso, posibilitó desarrollarla en un escenario público institucional, educativo y organizacional, el cual integró diversos enfoques de las Ciencias Sociales y Humanas para dar respuesta a las demandas de la agencia y de la población vinculada a ella.

Por lo tanto, el presente informe sistematiza la experiencia de prácticas de excelencia, desarrollada en MOVA, Centro de Innovación del Maestro, adscrito a la Secretaría de Educación de la Alcaldía de Medellín, específicamente en la Línea de Desarrollo Humano y Formación Situada. Allí la intervención se orientó desde las acciones de gestión, acompañamiento y fortalecimiento de las Redes Pedagógicas de maestros y maestras.

En este sentido, el documento inicia con una contextualización institucional que presenta a MOVA como centro de formación docente y escenario de práctica profesional; posteriormente, se destaca los apartados que exponen la naturaleza del proyecto, donde se describe el surgimiento de la propuesta, igualmente, el objeto de intervención identifica debilidades y problemáticas relacionadas con los procesos de gestión y participación de las Redes, lo que hace posible un campo nuevo de acción. Así mismo, se desarrollan los objetivos que orientaron la práctica, en conjunto con los referentes conceptuales que permitieron comprender las Redes y la Gestión Educativa y, se tiene la metodología empleada para la recolección de información.

En el apartado de resultados, se analizan las prácticas organizativas y los procesos formativos de las Redes, evidenciando algunas debilidades de participación y gestión; es por esto que, a partir de esa identificación, se construyen dos nodos de resultados: el primero alude a la sistematización de las redes como punto de partida para su reconocimiento y consolidación; y en segundo lugar, se encuentra la formulación de una Ruta de gestión, orientada a organizar y proyectar acciones concretas dentro de la Línea.

Con lo anterior, la Ruta se estructura en dos estrategias fundamentales: la planeación estratégica, enfocada en todas aquellas acciones operativas y comunicativas y, la segunda se refiere el acompañamiento y fortalecimiento de las Redes Pedagógicas que aborda procesos relacionados con la formación, visibilización, impacto territorial y participación de las Redes. Finalmente, el informe presenta las conclusiones, las cuales recogen la importancia del Trabajo Social en los

procesos de gestión y acompañamiento educativo, así como los aprendizajes y aportes construidos a lo largo de la práctica profesional.

1 Contexto Institucional

El presente proyecto tuvo el propósito de contribuir al fortalecimiento y acompañamiento de las Redes en MOVA, Centro de Innovación del Maestro de la Secretaría de Educación de la Alcaldía de Medellín, esto por medio de la construcción de una sistematización y un manual de seguimiento y acompañamiento a las Líneas de Formación Situada y Desarrollo Humano. Por lo tanto, es importante mencionar que, la práctica en este centro correspondió al nivel II y III de prácticas profesionales del Departamento de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia, en la modalidad intensiva de las prácticas de excelencia que ofrece la Alcaldía de Medellín y la Gobernación de Antioquia.

Con lo anterior, dichas prácticas tuvieron como requisito la construcción de un proyecto de intervención el cual comprende la inserción, el diagnóstico, la planificación, ejecución y evaluación del proceso durante los 6 meses de duración, lo que implica un accionar eficaz para el cumplimiento del cronograma y objetivos propuestos.

Por esta razón, vale mencionar que el momento de inserción y diagnóstico permite reconocer e identificar el Centro de prácticas, sus actores, sus programas, proyectos, misión y visión, para esto se hizo necesario una revisión documental que permitiera conocer la creación de MOVA y los procesos actuales que permiten que al día de hoy haya prácticas de excelencia y formaciones a maestros y maestras.

De esta manera, MOVA, Centro de Innovación del Maestro, es un lugar que permite el encuentro, la formación y la transformación de maestros para impactar el Distrito de Medellín con un énfasis fundamental en el Plan de Desarrollo sobre Ciencia, tecnología e innovación lo que lo hace un lugar único en América Latina. MOVA en su página se describe como: “un espacio físico de encuentro para el diálogo y cooperación entre maestros, directivos docentes y agentes educativos de la ciudad, el país y el mundo” (Secretaría de Educación de Medellín, s.f., párr. 7).

Así mismo, MOVA nace de la política pública de formación de maestros y maestras del Acuerdo 19 de 2015 y actualmente responde al Plan de Desarrollo Territorial Distrito de Medellín 2024-2027, cuyos indicadores son fundamentales para que MOVA se plantee retos actuales como Centro de Innovación para la oferta de su comunidad educativa.

1.1 ¿Qué significa MOVA?

Las siglas MOVA ponen en el centro al maestro cuyas habilidades y que hacer les permite circular conocimientos, reflexiones y transformaciones educativas, además, les brinda el reto de ser maestros novedosos que implementan nuevas tecnologías y el abordaje de metodologías atractivas para los y las estudiantes. Entonces MOVA finalmente significa Maestros movilizadores de Prácticas Innovadoras.

De ahí, que MOVA comprenda cuatro componentes estratégicos que le permitan lograr sus objetivos como Centro para impactar el Distrito de Medellín en el sector educativo, además, estos componentes son pensados para una educación contextualizada, generadora de conocimiento, transformadora y novedosa donde los maestros sean los actores que movilicen estas acciones para los y las estudiantes de Medellín. A continuación, los cuatro componentes que conforma a MOVA según la Secretaría de Educación (s.f.):

1.2 Componentes estratégicos de MOVA

1.2.1 Redes

Las Redes pedagógicas de Educadores de MOVA está compuesta por 21 nodos o grupos de maestros que se reunían en espacios de encuentro entre pares, en los cuales la experiencia del maestro, la maestra y directivos docentes, son el motor que impulsa la reflexión, el conocimiento, la creación e interacción de comunidad académica que gira alrededor de los saberes de los maestros, maestras y directivos docentes en las escuelas. Sus estrategias son:

- Promoción de lectura, escritura y oralidad
- Grupos de proyección
- Fortalecimiento de Redes
- Espacios colaborativos

1.2.2 Investigación

Generación de nuevos conocimientos y saberes en el ámbito educativo que sean pertinentes y valiosos para nuestro contexto. Sus estrategias son:

- Formalización técnica y operativa
- Fortalecimiento académico

1.2.3 Formación

Permite mejorar las habilidades y conocimientos de los y las maestras del Distrito para impulsar su transformación e impacto en las aulas. Sus estrategias son:

- Experiencias formativas de corta duración
- Experiencias formativas de larga duración

1.2.4 Transferencias

Moviliza y reconoce la labor docente a través de diversas actividades que convocan y comparte las experiencias de ellos y ellas. Sus estrategias son:

- Gestión de intercambios
- Diseño y ejecución de eventos académicos
- Mentorías para convocatorias
- Premios a la Calidad Educativa

En este sentido, la política pública también dispone en MOVA unas Líneas de formación que posibilitan la realización de los cuatro componentes descritos anteriormente, para esto, la secretaría de Educación comprende los ámbitos del ser, el hacer, el investigar y el reflexionar en el ámbito educativo para brindar una formación integral a los y las maestras.

Figura 1*Imagen de Medellín, MOVA*

Nota. Fuente <https://www.medellin.edu.co/redes-mova/>

De esta manera, cada línea de formación tiene proyectos que les permite trabajar sobre las cuatro líneas estratégicas y poner en marcha una planificación que se articule al Plan de Desarrollo que le permita a las Instituciones Educativas avanzar a la transformación social y cultural en temas como interculturalidad, medio ambiente, inclusión, diversidad, género, así mismo, se progresa en investigación con postulaciones y mapeo de experiencias significativas, en Innovación con el uso de herramientas TICS y en la reflexión del ser y hacer.

Además, es importante mencionar que MOVA, como Centro de Innovación, pero también de Formación de maestros y maestras debe tener un ejercicio pedagógico y metodológico orientado por unos principios que le permitan concebir a los y las sujetas de una manera integral con capacidad de agenciamiento para la construcción y transformación. De esta manera, el acuerdo 19 del 2015 dispone los siguientes principios:

- **En virtud del principio Ser para dialogar** se concibe que la subjetividad de los agentes educativos, docentes y directivos docentes se forma, confronta y expande en la interacción permanente con otros, mediante el diálogo, siendo este un proceso de aprendizaje que favorece la generación conjunta de saberes.
- **En virtud del principio Saber para crear**, se reconoce a los agentes educativos, docentes y directivos docentes como intelectuales que producen, apropian y circulan el saber bajo los retos que impone cada contexto, constituyéndose en una experiencia educativa significativa y creativa que le posibilita nuevas opciones para afrontar problemáticas cotidianas.
- **En virtud del principio Crear para innovar**, se basa en la formulación de las preguntas, la indagación y la investigación que se originan en situaciones específicas orientadas a transformar significativamente los contextos y las realidades. En este sentido, este principio incluye la reconsideración de prácticas pedagógicas en función de nuevas problemáticas, la renovación de discursos y saberes de agentes educativos, docentes y directivos docentes como motivador de acciones transformadoras.
- **En virtud del principio Reconocer para vivir juntos**, se parte de la aceptación y respeto del otro y de la diversidad, para poder vivir juntos, pero iguales y diferentes. Se trata de uno de los aspectos más sensibles propuesto por la Unesco (1997) para la educación del siglo XXI y que responde al manejo de la alteridad como un aspecto de primer orden en las prácticas de enseñanza y aprendizaje.

Respecto a estos principios, el centro son los y las maestras como sujetos políticos, e integrales que posibilitan diálogos y reflexiones para movilizar acciones que permitan cambiar situaciones de los contextos educativos y así haya un efecto en otras esferas sociales como los hogares y la ciudadanía.

Por otra parte, la presente práctica profesional II y III se enmarca en la línea de formación situada donde específicamente se realizó un trabajo con las Redes Pedagógicas, las cuales pretenden ser un espacio de encuentro con sus pares para dialogar, discutir y formarse en temas que respondan a las necesidades de sus contextos educativos, así mismo, construyen herramientas que les permitan mejorar la problemática de sus Instituciones y poderlas replicar en otras o compartir el conocimiento a otros docentes que les rodea.

En el mismo sentido, MOVA comprende 22 Redes Pedagógicas de las cuales 9 de ellas son responsabilidad de la profesional y Tutora Nidia Salinas y en su momento de la practicante de excelencia Alejandra Mesa, las demás líneas están bajo el cargo de otras y otros profesionales como Diana y Carlos Cueto. Las Redes pedagógicas, además, se conforman bajo nodos temáticos u objetivos a realizar para que a partir de ello los encuentros estén compuestos por actividades, talleres y propuestas pedagógicas y metodológicas.

Con lo anterior, es importante definir la Red Pedagógica desde las construcciones de los documentos de MOVA que permiten identificar el que hacer de las Redes, allí se menciona:

La red de Educadores de MOVA estaba compuesta por 22 Redes que la integraban, divididas estas por nodos o grupos de maestros que se reunían en espacios de encuentro entre pares, en los cuales la experiencia del maestro, la maestra y directivos docentes, son el motor que impulsa la reflexión, el conocimiento, la creación e interacción de comunidad académica que gira alrededor de los saberes de los maestros, maestras y directivos docentes en las escuelas (Secretaría de Educación & Alcaldía de Medellín, 2020, p. 1)

Por lo tanto, cada Red es diversa y con unas especificidades distintas, pero todas responden a una metodología propuesta por MOVA y la Secretaría de Educación, como un horizonte que guía las acciones de las Redes, por esto, Secretaría de Educación & Alcaldía de Medellín (2020) menciona que:

La metodología utilizada en las Redes pedagógicas es la Práctica reflexiva (PR) entendida como una metodología de formación en la cual, los elementos principales de partida son las experiencias de cada docente en su contexto y la reflexión sobre su práctica (p. 1)

Esta metodología propone también que las Redes sean contextualizadas y realicen una lectura de su realidad educativa para estar continuamente retroalimentando, proponiendo y respondiendo a los fenómenos sociales, ya que la Escuela es un microespacio que refleja la realidad social de afuera y no se desconecta de los espacios macrosociales.

Cabe mencionar, que el 27 de marzo del 2025 en las reuniones de MOVA se escribió un documento por parte de la coordinadora académica, donde se asignan los roles que debe cumplir un dinamizador de la Red que, en este caso es asignado a la profesional Nidia Salinas y la practicante, por lo que algunas de las funciones fueron:

- Apoyar al maestro o maestra de apoyo en la elaboración del plan de trabajo y ejecución de las actividades.
- Organizar y citar a las reuniones periódicas y eventos de la Red, en trabajo conjunto con el maestro o maestra de apoyo.
- Enviar carta a los rectores de los maestros y maestras participantes
- para informar que participan de manera activa de la Red y sea más
- fácil gestionar permisos si así se requiere.
- Apoyar la realización de talleres, seminarios y sesiones de
- capacitación que estén acordes a las temáticas tratadas en la Red.
- Actuar como enlace entre los maestros/maestras y la Secretaría de
- Educación.

Este documento en construcción también comprende las funciones para los y las coordinadoras de Redes pedagógicas que son maestros dedicados y especializados en el área de la Red donde se estipula las siguientes tareas:

- Entender que la Red pedagógica es un espacio de la Secretaría de Educación y MOVA-Centro de innovación del Maestro, conformada por los maestros y las maestras del Distrito.
- Coordinar las actividades de la Red.
- Trabajar de manera articulada con todos los maestros y las maestras que integran la Red, permitiendo la interacción, participación, aportes y trabajo en equipo, facilitando la comunicación y el intercambio de experiencias entre los integrantes de cada Red.

- Elaborar el plan de trabajo con el apoyo del dinamizador de la Red, teniendo en cuenta los aportes de los integrantes.
- Programar y organizar reuniones periódicas y eventos de la Red, en trabajo conjunto con el dinamizador y en consenso con el grupo.
- Asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Red.
- Tener comunicación permanente con el dinamizador de la Red.
- No generar discordia entre los maestros y maestras participantes y la Secretaría de Educación, ser más un mediador entre situaciones que puedan generar inquietud en los participantes de la Red, para encontrar soluciones pertinentes.
- Tener presente que los trabajos conjuntos que se construyan desde la Red deben quedar en la Secretaría de Educación, entregándolos directamente al dinamizador de la Red para ser custodiados por el Centro de Innovación del Maestro - MOVA, y compartiendo dichos trabajos, aportes o construcciones conjuntas con todos los maestros y maestras de la Red.

De igual forma, las funciones se estipulan para las personas participantes y las acciones a realizar como reuniones, proyectos, talleres, capacitaciones, seguimiento y evaluación, sin embargo, de manera concreta se propone:

- Participar activamente en las actividades y reuniones citadas desde la Red.
- Compartir experiencias, recursos y buenas prácticas con sus pares.
- Colaborar en proyectos y actividades conjuntas.

Con lo anterior, se exponen los roles de las Redes Pedagógicas como horizonte de acción, dejando claro la necesaria intervención de la persona dinamizadora y del/la docente de apoyo y la necesaria interacción cercana, la comunicación asertiva, la planificación y la participación en cada estrategia para que tanto la Línea de Formación Situada y Desarrollo Humano sea prolíficas en sus propuestas, construcciones, participación e incidencia.

1.3 Redes del Componente de la práctica II Y III

1.3.1 Red de maestros y maestras por la equidad de género

Fomentar espacios que permitan la reflexión del género, las matrices de poder, la orientación sexual, la identidad de género y las opresiones históricas.

1.3.2 Red de maestrxs defensores de la diversidad

Actualizar los manuales de convivencia de las Instituciones Educativas del Distrito, donde se visibilice la población LGBTIQ+

1.3.3 Red de etnoeducación

Consolidar un espacio de encuentro reflexivo, investigativo y creativo donde los docentes fortalezcan la práctica etnoeducativa desde una perspectiva intercultural, crítica, antiracista y situada; a través del diálogo de saberes, la Red transforma las dinámicas escolares promoviendo la integración de saberes ancestrales, culturales y pedagógicos, enriqueciendo así procesos educativos más inclusivos y comprometidos con la diversidad étnica, cultural y territorial del Distrito de Medellín.

1.3.4 Red de yoga

El propósito principal de la red pedagógica de Yoga es integrar y aplicar los principios y prácticas del Yoga y la espiritualidad en el ámbito personal, a través de la conexión mente – cuerpo-espíritu, para promover el bienestar, mejorar la flexibilidad, reducir el estrés, facilitar estados de calma y paz interior.

Se busca armonizar al maestro consigo mismo y con sus entornos próximos, fomentándose así, una vida más consciente y saludable.

1.3.5 Red Teatro y semillero de teatro

Fortalecer el recurso del arte dramático como una herramienta pedagógica y artística, promoviendo espacios para la formación de docentes, directivos docentes y agentes educativos a través de la expresión teatral, para enriquecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, fomentando la creatividad, el pensamiento crítico y la construcción de comunidad en el ámbito educativo.

1.3.6 Red de emisoras escolares

Fomentar la educación, la investigación y el aprendizaje a través de la radio; en plataformas que los estudiantes puedan desarrollar habilidades en comunicación, producción y tecnología; y a su vez, se apoyen en el currículum escolar, mediante la creación de contenido educativo y cultural. Radio MOVA pretende ser la voz del maestro, desde un ámbito científico e investigativo permanente, el sitio de radio que confluya en esa cadena radial de emisoras escolares del Distrito de ciencia Innovación y Tecnología de Medellín.

1.3.7 Red de metodologías participativas

Orientar procesos de aprendizaje y enseñanza bajo los principios de las metodologías participativas, con la finalidad de brindar estrategias y herramientas que les permitan a los docentes, hacer de la exploración del conocimiento, un proceso participativo, motivador y situado con la realidades y necesidades de los y las estudiantes.

1.3.8 Red de Danza

Fomentar espacios de encuentro para los y las maestras del Distrito que se interesen en el aprendizaje de la danza como medio de expresión que permite además, mover, ejercitar y liberar. La danza como práctica cultural permite la transmisión del folklore y la visibilización de las construcciones musicales y corporales de diferentes pueblos y regiones, por lo tanto, compartirla tiene efectos de transformación y aprendizaje en las instituciones educativas.

1.3.9 Red de Directivos/as docentes

Fortalecer el encuentro entre directivos docentes en el marco del direccionamiento de las instituciones educativas y la oportunidad de aunar esfuerzos y compartir experiencias entre instituciones de educación en el distrito.

1.4 Redes a cargo de otros y otras profesionales de MOVA

1.4.1 Red de artística

Generar en MOVA escenarios de exposición y arte para el disfrute y desarrollo de la imaginación de los y las maestras, como parte del proceso de articular y compartir las experiencias significativas del área.

1.4.2 Red de Matemáticas

La Red de Matemáticas es un espacio abierto para la reflexión teórica, metodológica y didáctica dirigida a los maestros de la ciudad de Medellín, en especial, a quienes imparten educación en el área de Matemáticas, con el fin de socializar experiencias que contribuyan a la transformación educativa de las Instituciones de Educación Básica y Media, permitiendo la participación activa de todos los asistentes

1.4.3 Red de filosofía

Generar comunidades académicas en la Educación de la filosofía para el diseño de estrategias didácticas y metodológicas en el aula de clase.

1.4.4 Red educación inicial segundo ciclo

La red de educación inicial pretende activar y establecer la comunidad de aprendizaje en entorno a la Práctica pedagógica de las maestras y maestros que acompañan el proceso de desarrollo y aprendizaje los niños y las niñas de la ciudad de nivel preescolar.

1.4.5 Red de educación religiosa

Orientar procesos en torno a la enseñanza de la educación religiosa con herramientas didácticas que le permitan al docente el impacto y la transformación a través de temas como la

ética, la historia de las religiones, la identidad y la dimensión espiritual como componente fundamental en la vida del ser humano.

1.4.6 Red de Ciencias Naturales

Fortalece el encuentro entre docentes en el marco del direccionamiento de las instituciones educativas y la oportunidad de aunar esfuerzos y compartir experiencias pedagógicas.

2 Naturaleza del proyecto

Este proyecto de intervención estuvo enmarcado en la Práctica Profesional II y III de Trabajo Social, bajo la modalidad de práctica intensiva, la cual inició el 10 de febrero del 2025 y finaliza el 10 de julio del 2025, esta se desarrolló en el Centro de Innovación del Maestro (MOVA), en la línea de Desarrollo Humano y Formación Situada en Redes, esto con el fin de aportar a la formación de maestros y maestras del distrito de Medellín para que respondan adecuadamente a los contextos educativos y puedan transformar aquellas problemáticas que allí se presentan, así como potenciar habilidades y procesos que ya están dentro de las Instituciones Educativas.

De esta manera, el proyecto de intervención se orientó en fortalecer las Redes pedagógicas a través de estrategias de apoyo y acompañamiento que fomenten la participación, la reflexión colectiva y construcción en la Línea de formación situada MOVA, para que, quienes son partícipes de este proceso ya sean profesionales nuevos y practicantes, tengan unas orientaciones de trabajo guiadas a la permanencia, la participación y el diálogo continuo con las Redes pedagógicas lo que a su vez permite la mejora y el avance de ellas.

De esta manera, el objetivo nació de la necesidad por acompañar la participación de las Redes lo que implicó un proceso operativo, comunicativo e inmersivo de los encuentros de cada una; dicha participación garantiza la existencia de las Redes pero también la motivación para que otros y otras maestras se sumen a las apuestas pedagógicas, investigativas y metodológicas de las Redes y así mismo aporten a la transformación de la educación por medio de las herramientas y formaciones de MOVA como Centro de Innovación.

3 Línea de intervención

La línea del proyecto se enmarcó en la Formación Situada de Redes Pedagógicas y Desarrollo Humano en MOVA, las cuales proporcionan encuentros y espacios de formación integral para los y las maestras del área metropolitana con el fin de que sus conocimientos y experiencias sean posibilitantes para la co/construcción con sus pares y la transferencia a otros y otras en sus contextos institucionales.

Así mismo, la línea de intervención de la práctica II y III corresponde al área de la gerencia y la administración social, la cual es pensada para el bienestar de quienes hacen parte de lo público y privado, pero también, desde el alcance de los objetivos propuestos de cada programa y proyecto como de su implementación efectiva, en este caso Formación situada tiene un impacto social significativo en tanto la docencia comparte sus conocimientos y los pone al servicio de otros y otras. Barranco Expósito (2004) define esta línea como: “la intervención profesional que se realiza en los procesos de organización, coordinación, dirección y animación del personal hacia la consecución de los objetivos y obtención de resultados de calidad”. (p. 85)

Por lo tanto, el trabajo social desde la gerencia en MOVA pretende mejorar procesos de participación en la línea de Formación Situada, con el fin de contribuir a la formación docente como uno de los objetivos principales del Centro de Innovación del Maestro, pero también a establecer una comunicación y vinculación con los y las maestras que asisten a las mismas para que haya un acompañamiento nutrido y fortalecido que cumpla con la misión y visión del Centro.

Además, esta línea de intervención permite fortalecer procesos que tienen que ver con la organización de la información y el método de las Redes, lo que facilita la planificación, la ejecución y la evaluación de ellos y a su vez agiliza la contextualización y adaptación de practicantes o profesionales nuevos que lleguen a la Línea de Formación Situada MOVA.

4 Objetivos

4.1 Objetivo general

Fortalecer el acompañamiento de las Redes Pedagógicas en la Línea de formación situada MOVA, garantizando la participación de los actores educativos y una gestión eficiente que potencie sus procesos formativos y organizativos.

4.2 Objetivos específicos

- Identificar el estado actual de las Redes pedagógicas respecto a sus niveles de participación, procesos de formación y planificación, como también de sus necesidades en el marco de la línea de Formación situada.
- Diseñar una ruta de gestión que fortalezca el acompañamiento a las Redes Pedagógicas, promoviendo la planificación, organización y evaluación de sus procesos formativos.
- Proponer estrategias que motiven la participación de las y los maestros y su proyección en los contextos educativos donde actúan.

5 Situación diagnóstica

En el marco de la Línea de formación situada, las Redes Pedagógicas pertenecen al componente de formación continua de los maestros y maestras para dialogar, proponer y construir iniciativas que puedan llevar a cada uno de sus entornos educativos y así, responder a las necesidades contextuales como a la transformación de las problemáticas que viven, por esta razón, cada Red Pedagógica se configura bajo metodologías y dinámicas distintas que las hace diversas desde su objeto misional; sin embargo, en cuestiones de gestión, las Redes deben tener una guía general operativa que permita garantizar la participación de maestros y maestras en cada red, de ahí que, los momentos de intervención profesional bajo la responsabilidad de la práctica profesional II y III cobren relevancia al identificar, diagnosticar, intervenir y proponer Rutas alternas de gestión y acompañamiento.

En este sentido, la intervención profesional en Trabajo Social está compuesta por cuatro momentos, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. El primero permite reconocer el contexto Institucional, pero, además, contribuye a identificar las necesidades de esta en tanto las actividades como sus lógicas se van entendiendo en el transcurso del tiempo, para Escalada (2004) el diagnóstico es retador y a su vez fundamental, por lo que comenta:

El análisis de la situación es un momento complejo que nos desafía a conocer lo que está sucediendo en una determinada representación de la realidad que denominamos situación, incluyendo lo que está sucediendo a quienes están actuando sobre y dentro de los límites de esa realidad (p.76)

De ahí que, el objeto de intervención corresponda a la debilidad en los procesos de gestión de las Redes pedagógicas, lo que limita la participación y la motivación de los y las docentes. Esta problemática se identifica en la inducción de práctica II, III, debido a la falta de sistematización de las actividades en las Redes, lo que no facilitó un rastreo documental previo para su reconocimiento; por lo tanto, el diálogo con los y las coordinadoras de las Redes fue fundamental para tener una contextualización de sus encuentros y finalidades.

Así mismo, no había de manera concreta y/o escrita una planificación y seguimiento de las Redes lo que también dificultó en un principio conocer y concebir el rol de apoyo o

acompañamiento dentro de ellas, además, es necesario mencionar que, pese a que hay una ruta operativa no escrita para los practicantes que llegan a esta línea, ha sido necesario pensar formas otras para generar espacios de participación de maestros ya que la problemática tiene como consecuencia la baja asistencia en los encuentros de cada Red y por tanto menos impacto en la Instituciones Educativas (I.E.S)

De esta manera, el presente diagnóstico invita a generar diversas acciones que permita el fortalecimiento de las Redes en su gestión y participación para que así, cualquier persona que llegue a ellas tenga claro las acciones que se movilizan y cómo se realizan. Por lo tanto, el rol del Trabajo Social en este escenario se ha pensado desde la gestión para la mejora de procesos organizacionales para que, a partir de las tres fases que restan: planificación, ejecución y evaluación, se logre construir una propuesta que apunte a la transformación del objeto de intervención y así aportarle a MOVA el fortalecimiento de sus procesos como centro pedagógico.

5.1 Antecedentes.

Cuando se habla de debilidades de gestión es necesario mencionar que son problemas que también acontecen por una debilidad estructural o por una conexión entre procesos que ha permeado en este caso, las Redes pedagógicas, entonces, un buen funcionamiento generalizado contribuye a que los distintos procesos se realicen eficazmente, si uno de ellos falla es porque hay otros elementos que le anteceden y ocasiona efectos en una de las partes.

De esta manera, cuando se habla de debilidades estructurales se refiere a las falencias que tiene una organización o entidad pública cuyas causas se deben también a dinámicas políticas y gubernamentales, Sigüenza (2020) menciona:

La debilidad administrativa y organizacional es el producto del estancamiento de la Administración Pública, aunque hay avances en aspectos políticos, económicos, financieros, jurídicos y sociales, se necesitan herramientas para mejorar el desempeño organizacional, implementando la innovación (p.2).

Con esto, se explica que las falencias que tiene MOVA como centro de Innovación del maestro, se debe también a la gestión y administración de su secretaría y así mismo, de la Alcaldía

de Medellín; dado que cada año disminuye el recurso para algunas de las líneas ofertadas en MOVA, especialmente las de Desarrollo Humano y Formación Situada, siendo esto, una necesidad para que operen y accionen las Redes Pedagógicas, los eventos que ofertan y garantizar la participación en las mismas, con las condiciones dignas para el maestro que dirige la Red y para quienes empiezan a ser parte de ella.

Al respecto, vale mencionar que la Línea de formación Situada y Desarrollo Humano no tuvo presupuesto para sus Redes y eventos en el primer semestre del 2025-1 por diversas razones administrativas de la Secretaría de Educación y MOVA, lo que generó un descontento por los maestros de apoyo de las Redes Pedagógicas, algunas incluso mencionaban desistir de su rol en diversas conversaciones dadas en la práctica, además tuvo como consecuencia la limitación de las acciones que se habían propuesto en Enero para cada línea.

De esta manera, aunque la participación de los y las maestras no dependen únicamente de los acontecimientos administrativos dentro de Secretaría de Educación y específicamente MOVA, el incumplimiento de las acciones por el presupuesto, la desmotivación, las garantías de los encuentros, las gestión y desorganización de los espacios al igual que de la permanencia de sus integrantes sí afectó la participación de algunos, desistiendo del proceso.

Sin embargo, la mayoría de maestros y maestras que apoyan la Red mostraron una disposición leal incluso a las Redes Pedagógicas, pues pese a sus descontentos no solo con la Secretaría de educación sino también con otras secretarías que acompañan el proceso, siguen allí por vocación, esfuerzo, gusto y esperanza de lo que las Redes pueden posibilitar en los contextos educativos.

Por lo tanto, siendo este un sistema interconectado, las soluciones deben apuntar a que las líneas de formación aun con el déficit presupuestal y las problemáticas estructurales de lo público funcionen en lo posible como verdaderas Redes en tanto se tejen y conectan mutuamente para su sostenibilidad, solidaridad y permanencia.

Así, para que las líneas de MOVA estén en permanente mejora y construcción requiere de una planeación y evaluación constante, con el fin de comprender si las acciones pensadas, la metodología y el método está dando el efecto esperado, con esto no se pretende decir que las líneas de MOVA no estén movilizadas, sino que, sus debilidades responden también a un debilitamiento de la planificación y la evaluación.

Es por esto que, la planificación estratégica es fundamental cuando se habla de temas organizacionales, siendo esta, un pilar para el cumplimiento de los objetivos lo que, además, permite que las políticas públicas que se pensaron sean coherentes a su ejecución, para Vera Calderón et al. (2024) este concepto es:

La planificación estratégica es un proceso fundamental tanto en organizaciones públicas como privadas, ya que permite definir la dirección y las prioridades de una entidad en un entorno altamente dinámico y competitivo. Este enfoque sistemático y deliberado implica la formulación de objetivos a largo plazo, la identificación de recursos necesarios y el diseño de estrategias para alcanzar dichas metas (p. 196).

En consecuencia, si la planificación es la base de un buen funcionamiento, sus fallas pueden ser la causa de problemáticas como: debilidad en la gestión, desorientación de los objetivos de las Redes, falta de motivación, rigidez, poca flexibilidad, falencias en la sistematización de las experiencias de las Redes y falta de enfoque lo que a su vez pueden ser la raíz del mismo problema, formando un círculo de causa y efecto.

En este sentido, es importante profundizar en la sistematización de las Redes pedagógicas ya que en el momento de la realización de la práctica pedagógica uno de los obstáculos fue la falta de información de las Redes como primer acercamiento documental, por lo que tomó tiempo conocerlas en sus objetivos, retos y acciones planeadas.

Al respecto se analiza que la falta de sistematización de estas no solo va desde la planeación estratégica sino también de un debilitamiento en los procesos de gestión del conocimiento y cultura de la organización de su producción de experiencias, que, puede transformarse por medio de planeaciones que reiteren la importancia de este aspecto para la identificación, conocimiento y visibilización de las Redes Pedagógicas. Para Goldar y Chavieta (2021) la sistematización busca la reflexión de las prácticas educativas y el reconocimiento de las voces de sus sujetos para que se encamine a la transformación social. Por lo tanto, la sistematización de las Redes Pedagógicas puede ser un insumo para MOVA en su gestión de información y las Redes, así como movilizar proyectos nuevos, estrategias, acciones de réplica en otras Instituciones y promover el reconocimiento para la Línea de Investigación Educativa de MOVA.

Así pues, el sentido de sistematizar los encuentros, sus proyectos y reflexiones, tiene la intención que de lo creado allí esté en la secretaría de educación, también porque a la luz de los impactos que hace cada docente y que salen de las estrategias y herramientas acordadas en cada Red existen unas experiencias fundamentales de registrar y sistematizar, pues es en dicha información donde queda la revelación de las trasformaciones en los centros educativos.

Por otra parte, la evaluación como parte de un plan operativo y de intervención permite identificar si las acciones pensadas y ejecutadas están realizándose bien y si responden a los objetivos; también, permite reconocer si estos apuntan a las necesidades que el contexto está pidiendo o si se debe haber un ajuste y flexibilización del proceso para atender el objeto al que se quiere transformar. De esta forma, evaluación es necesaria para “planificar la evolución, transformación, crecimiento o reducción racional de cualquier organización. Todo esto hace necesario que evaluemos múltiples aspectos distintos que consideramos fundamentales para el normal desenvolvimiento de una organización” (Pérez Velasco & Fernández Ríos, 1985, párr. 3).

Con lo anterior, cuando se realizó el diagnóstico en MOVA, se encontró que no realizan una evaluación continua de los procesos, únicamente se responde al indicador de gestión: cantidad de maestros formados y número de formaciones o cantidad de maestros que participan en las Redes por número de encuentros de cada red. Al respecto, la Universidad Nacional de Colombia había realizado una evaluación y dejó recomendaciones de metodologías y acciones para retroalimentar la gestión en MOVA pero esta, solo se quedó en ese punto.

En este sentido, es importante señalar que en las conversaciones dadas con los y las coordinadoras de 9 Redes se logró recopilar que la Red más antigua de MOVA es la de religión y posteriormente la de matemáticas, algunas de ellas han mostrado experiencias significativas a través de eventos, así mismo, algunos maestros/as han ganado el premio SER MEJOR por lo que evidencia el impacto de las Redes en las instituciones pero también, en cómo el reconocimiento a maestros a través de lo se extiende nacionalmente e internacionalmente.

Lo anterior, permite reconocer el trabajo de las Redes y la importancia de que se sistematice todas las experiencias y vivencias en ellas para que así, se enriquezca los contenidos y la información de las mismas a manera de contextualización, recopilación significativa y gestión de datos en MOVA, lo que consecutivamente está ligado a la necesidad de un acompañamiento continuo de seguimiento y evaluación.

6 Intencionalidades

6.1 Intencionalidad Institucional

MOVA, Centro de Innovación del maestro como un espacio que posibilita el encuentro de docentes, su formación y construcción constante que, pretende también, crear una comunidad que contribuya a la ciencia tecnología e innovación, es decir, maestros y maestras cocreadores de iniciativas que lleven al aula prácticas pedagógicas diversas para la transformación social y del Distrito de Medellín.

Con lo anterior, la intención fundamental de MOVA es formar maestros que se articulen con diferentes actores para potenciar una mejor educación en Colombia, de tal manera que las experiencias significativas y el compartir del conocimiento inspire otros/as docentes a la unión de las apuestas multidisciplinarias que desde MOVA se brinda, de igual forma, se pretende un impacto que sea eco no solo nacional sino internacional para el tejido de otras miradas innovadoras y sociales que se piensan la educación como posibilitador de desarrollo humano en los diferentes aspectos de la vida, es por esto que MOVA trasciende como espacio de formación para maestros y complejiza su público para aportarle a su componente humano, emocional y profesional.

6.2 Intencionalidad Profesional

Desde la práctica profesional II y III en modalidad intensiva se pretende fortalecer el acompañamiento de las Redes Pedagógicas donde la calidad de la gestión permita un incremento en la participación de maestros y maestras en la Redes pero también, que cada dinamizador de las mismas se sienta apoyado en el proceso voluntario que realizan desde la pasión y el compartir, por esta razón, el acompañamiento que allí se propone es operativo, humano y formativo, en tanto el eje principal es la participación y la creación de talleres de formación a maestros y maestras que permitan desde el Trabajo Social aportar a una mirada crítica de la educación y las IES como espacio y reflejo microsocial, además de aportes metodológicos y teóricos que permitan abordar en las aulas los temas de género, etnoeducación, racialización, violencias y discriminaciones para pensar las matrices de poder y abogar por unas acciones conscientes de la humanidad y la dignidad del otro y la otra. Así mismo, desde lo humano se propone atender al maestro con una escucha

activa y una comunicación continua para que este manifieste sus dificultades, frustraciones, ilusiones, deseos y retos en el proceso que dinamizan.

6.3 Intencionalidad de los involucrados

La docencia del Distrito de Medellín e incluso directivos y directivas docentes de otros municipios aledaños, buscan en el Centro de Innovación del maestro responder a las necesidades contextuales de sus Instituciones Educativas, por lo tanto, manifiestan la importancia de escuchar el abordaje y acompañamiento de otros pares ante diversas situaciones para co-construir herramientas que les permitan enfrentar diferentes situaciones en sus aulas, así como buscan en profesionales, Instituciones y Organizaciones que participan y brindan en MOVA una formación humana, social, crítica, innovadora y creativa para la educación desde el saber interdisciplinario, intercultural e interinstitucional .

No obstante, el maestro en MOVA también busca abrir escenarios donde pueda poner a disposición de otros y otras sus aprendizajes, conocimiento e ideas para la orientación de acciones transformadoras no solo para las aulas sino también para la vida de sus colegas, de igual forma, a través de la investigación y la sistematización de prácticas que posibilitaron cambios en sus centros educativos se presentan a concursos que posibilitan presupuestos para sus aulas por medio de iniciativas pedagógicas presentadas; esto también contribuye en su crecimiento profesional en tanto esto les permite acceder a becas, diplomados y realizar alianzas profesionales con otras entidades e instituciones .

7 Concepción del sujeto

7.1 Involucrados

MOVA concibe a los y las maestras como actores políticos y transformadores que pueden promover entornos educativos diversos, dignos y seguros que le permitan al estudiantado desarrollarse integralmente, por esta razón, MOVA ve en el maestro un líder que orienta acciones para la transformación socioeducativa y vincula gracias a las reflexiones y aprendizajes obtenidos, saberes y prácticas emancipadoras y constructivas donde se construya y se visibilice los talentos y habilidades de cada estudiante, así mismo, MOVA reconoce al docente como humano y cambiante que no solo necesita formación sino también, apoyo, empatía y comprensión debido a los escenarios complejos a los que se enfrenta, por lo tanto, el centro al ofrecer a través de la Línea de Desarrollo Humano, cursos integrales para el ser, el sentir y el vivir, piensa en el maestro como actor que sostiene la vida y que debe ser sostenido, cuidado y atendido en espacios de esparcimiento, tranquilidad y formación para su cotidianidad.

8 Condicionantes

El presente campo de práctica tiene fortalezas y debilidades que le permiten ser un espacio en construcción permanente, por lo tanto, los condicionantes que pueden dificultar el cumplimiento del objetivo primario de esta práctica así como el resto de actividades que hacen parte del rol esperado y profesional allí, están relacionados con asuntos de organización, entendida esta como la posibilidad de una planeación consciente y una metodología direccionadora de procesos pedagógicos, así mismo, la ausencia en el mismo acompañamiento de la practicante donde sus Redes dentro de MOVA son difíciles de fortalecer, puede dificultar también el acompañamiento a otros y otras.

Cabe mencionar, que el presupuesto de MOVA fluctúa en tanto la Alcaldía revisa, quita, pone, agrega a las necesidades que considera pertinentes y por ende algunas de las líneas se quedan sin presupuesto alguno, dificultando la continuidad de estas y agotando a los y las maestras que allí mantienen brindando desde la autonomía y la voluntad su acompañamiento.

Por último, algunos otros condicionantes tienen que ver con el espacio de la oficina de la línea de formación situada y Desarrollo humano, ya que esta, se ve perjudicada cuando hay formaciones, dificultando la concentración, el silencio, la temperatura dentro del espacio, la comodidad y el internet, así mismo cuando esta está sin ninguna formación, se percibe una falta de acompañamiento por parte del equipo al ser una oficina aislada por completo de los otros procesos.

9 Consolidantes

El Centro de Innovación del Maestro – MOVA, ubicado en Medellín, se consolida como un espacio estratégico para la formación y el desarrollo profesional docente. Su propuesta va más allá de la capacitación tradicional, al ofrecer un entorno que promueve la innovación pedagógica, el pensamiento crítico y el intercambio de saberes entre educadores y educadoras. En este sentido, MOVA se presenta como un campo de práctica ideal para las y los maestros en formación, ya que brinda condiciones materiales, humanas y pedagógicas que favorecen una experiencia formativa integral, crítica y transformadora. A continuación, se presentan algunas de las principales fortalezas que lo posicionan como un escenario privilegiado para la construcción de prácticas educativas contextualizadas y pertinentes.

Infraestructura adecuada y accesible: MOVA cuenta con una infraestructura moderna, cómoda y funcional que facilita el desarrollo de actividades formativas, encuentros pedagógicos y espacios de experimentación docente. Sus instalaciones están diseñadas para promover el intercambio de saberes y el trabajo colaborativo.

Oferta continua de formación docente: El centro ofrece una programación constante de talleres, cursos y seminarios orientados a la actualización pedagógica, el fortalecimiento de competencias profesionales y el abordaje de temáticas relevantes como equidad de género, innovación educativa, derechos humanos y metodologías activas.

Disponibilidad de recursos tecnológicos: MOVA pone a disposición equipos como computadores, proyectores y conectividad, lo que permite a los practicantes desarrollar actividades con apoyo tecnológico y enriquecer sus prácticas desde una perspectiva digital e innovadora.

Acompañamiento pedagógico: El centro cuenta con un equipo de docentes y formadores comprometidos y con amplia experiencia, quienes acompañan los procesos de formación desde una mirada crítica, reflexiva y situada, promoviendo el crecimiento profesional de las y los maestros en formación.

Ambiente propicio para la reflexión y la innovación: MOVA se proyecta como un espacio de pensamiento pedagógico vivo, donde se fomenta la construcción colectiva de conocimiento, el diálogo de saberes y la posibilidad de experimentar nuevas formas de enseñar y aprender, lo que enriquece la experiencia de práctica.

10 Fundamentación teórica

10.1 Teoría del Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional desde el trabajo social, es una teoría que reconoce las entidades y organizaciones de manera compleja, que busca continuamente mejorar capacidades organizativas y desarrollo humano; por lo que centra su atención en los climas organizacionales, en la planificación de acciones que permitan cumplir con las metas propuestas y que su ejecución y evaluación esté orientada a lo mismo para que facilite los procesos de adaptación, transformación y desarrollo de la entidad, lo cual se logra trabajando con los y las sujetas.

De esta manera, esta teoría fundamenta la intervención social en tanto MOVA, es un espacio público de la Secretaría de Educación que, estructuralmente tiene unas funciones administrativas de acuerdo con su política pública y cuya concordancia con los objetivos de su secretaría cumplen con el desarrollo de la calidad educativa de Antioquia, por lo tanto, MOVA como lugar de formación de maestros tiene un desarrollo organizacional donde su equipo primario está conformado por aproximadamente quince personas en función de contratistas y vinculados que tienen a cargo diversas líneas.

En consecuencia, las prácticas profesionales en MOVA, al comprender acciones operativas de las Redes Pedagógicas, realizar un acompañamiento de estas y apoyar en los procesos de ejecución, hacen parte de la Línea de gerencia y gestión social y a su vez permite fundamentarse en la teoría desarrollo para concebir este Centro como un lugar complejo, con capacidades y posibilidades de transformación para la mejora de su funcionamiento y objetivo principal: la formación de maestros.

Por lo tanto, la teoría de Desarrollo Organizacional (DO) busca que las organizaciones respondan a necesidades específicas y se adapten a los contextos en los que se crean, para Beer (1980, citado en Hernández et al., 2011) el DO tiene tres principios importantes “1) incrementar la congruencia entre la estructura, los procesos, la estrategia, las personas y la cultura de la organización, 2) desarrollar soluciones nuevas y creativas para la organización y 3) desarrollar la capacidad de la organización de renovarse por sí misma” (p. 8) así mismo, el DO es definido como “un método sistemático, integrado y planeado para mejorar la efectividad de la empresa y está

diseñado para resolver problemas que obstaculizan la eficiencia de operación en todos los niveles” (Koontz & O’Donell 1987, citado por Hernández et al., 2011, p.8).

Con lo anterior, esta teoría permite que la intervención vaya encaminada a la congruencia de los objetivos de MOVA pero también de sus indicadores, cuyo impacto más allá de la formación de maestros, ya que necesita de una participación continua para garantizar su aprendizaje y construcción, de ahí que ese indicador no solo deba ser cuantitativo sino apreciarse en lo cualitativo, en tanto este se pregunta por la formación, por cómo se llega a los maestros y maestras y qué tipo de acompañamiento reciben en su proceso complementario de formación en desarrollo humano o áreas básicas del currículo.

Además, esta teoría prevalece en la contemporaneidad ya que su objeto se centra en la importancia del cambio y la transformación para adaptarse a los contextos dinámicos de la sociedad, lo que implícitamente hace que las organizaciones se piensen en las necesidades a las que debe responder y cómo desde su misión puede apuntar a dar respuestas urgentes e innovadoras; esto, implica un trabajo en las relaciones humanas de la organización y las funciones de los mismos ya que los sujetos y las acciones que realizan permiten que se movilice nuevas formas, para Hernández et al (2011) el DO se centra en:

Las características de acción de determinados grupos, en renovar las relaciones humanas, en los factores económicos y de costos, en las relaciones entre grupos, en el desarrollo de los equipos humanos y en el liderazgo. Se centra casi siempre en los valores, las actitudes, las relaciones y el clima organizacional. En conclusión, el DO se dirige más hacia las personas que a los objetivos, la estructura o las técnicas de la organización (p.12).

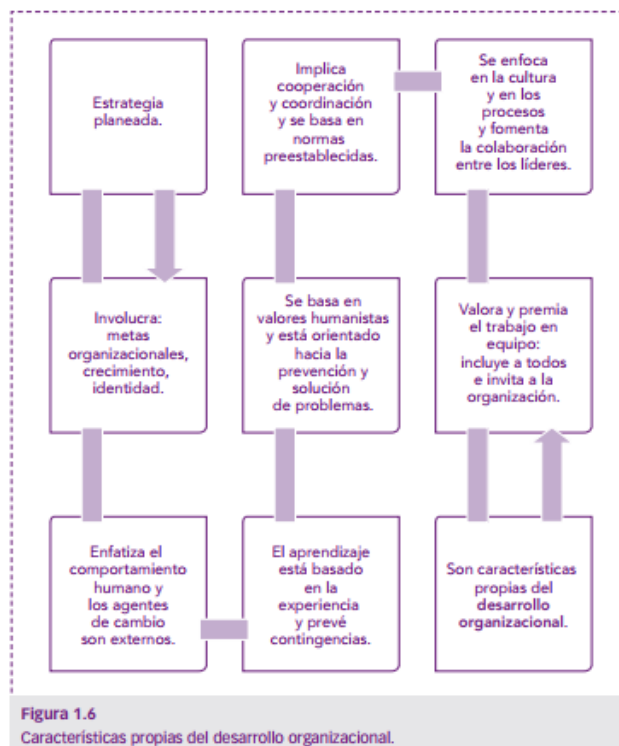
Lo anterior, explica por qué esta teoría no es alejada al trabajo social ya que su mirada está en las interacciones humanas y las relaciones que hay dentro de la organización como de aquellas tareas que ejecutan diariamente, las cuales van guiando el proceso administrativo, es por esto que, lo operativo es fundamental para comprender acciones concretas y el método de las líneas de formación en MOVA, además, el foco está en la participación y acompañamiento, es decir, los y las sujetas que asisten pero también los y las coordinadoras que intervienen en las Redes.

Por la misma línea, el Desarrollo organizacional, sugiere dos tipos de cambio dentro de la organización: el cambio planeado y el campo de acción, ambos centrados en las personas; el

primero corresponde a revisar esos objetivos que apunten a lo humano y el segundo al trabajo con las personas. Es importante mencionar que uno de los autores destacables del DO, se ha pensado esta teoría desde la participación, Hernandez et al. (2011) mencionan la importancia del trabajo en equipo y la cercanía para la efectividad organizacional, sin embargo, su vista hacia la autoridad y el control se aleja un poco de la criticidad de la que una profesión como Trabajo Social parte, aun así, sus aportes son significativos en tanto da miradas hacia la participación que posteriormente son enriquecidos.

De igual forma, el DO a través de la participación tiene unas características que comprenden la cooperación, la colaboración y la organización para una eficacia en la planificación y ejecución de la organización, por lo tanto, la siguiente gráfica, plantea las características del Desarrollo organizacional de manera consecutiva y correlacionada, lo que permite entenderla como una teoría humana e interconectada.

Figura 2
Desarrollo organizacional



Nota. Fuente https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf

Por otra parte, es fundamental ubicar los valores del DO para que sean coherentes con los principios del trabajo social y que estos se complementen y guarden una cohesión en la intervención; de esta manera el Desarrollo Organizacional plantea:

Respeto por la gente: Los individuos se consideran responsables, conscientes e interesados y deben ser tratados con dignidad y respeto.

Confianza y apoyo: La organización efectiva y saludable se caracteriza por la confianza, la autenticidad, la apertura y el clima de apoyo.

Igualdad de poder: Las organizaciones efectivas dejan de enfatizar la autoridad y el control jerárquicos, por lo que permiten la libertad de ideas y el ejercicio de las mismas.

Confrontación: Los problemas no deben esconderse debajo de la alfombra, sino deben ser confrontados abiertamente.

Participación: Mientras más gente afectada por un cambio participe en las decisiones que lo rodean, más comprometidos estarán en poner en práctica esas decisiones. (Hernández et al., 2011, p. 19)

Esto refleja, que los valores dentro de una organización son fundamentales en tanto motivan, atraen y crean relación de pertenencia e identidad, cuando las personas están siendo coherentes con lo que son y con su trabajo, hay una concordancia entre sus valores identitarios y lo que hacen, además, cuando las relaciones de poder son pensadas desde lugares que permitan el diálogo y los aportes grupales ya se rompe con jerarquías de trabajo que imposibilitan el apoyo y la unificación.

Por último, es importante mencionar que, esta teoría permite una concepción integral de la organización y los sujetos, donde la cultura, los comportamientos y las actitudes son fundamentales para construir organización y deconstruir aquellas formas que se han insertado y que no benefician tanto a las personas que la conforman como al ente organizacional; para esto, no se debe perder de vista la mirada crítica del trabajo social para comprender la organización como una parte del sistema económico, político, cultural y social y que su influencia tiene impacto a niveles micros y macros de la sociedad, por lo que la intervención debe estar percatándose de no realizar un trabajo organizacional que sirva a intereses hegemónicos sino que se ponga a servicio de las personas; es decir, “Hoy, el Trabajo Social se plantea la organización de grupos humanos para transformar situaciones problemas, buscando elevar la calidad de vida de la población con la que trabajamos,

en una sociedad más solidaria” (Kisnerman, 1998 p. 104), por lo que apuntar a una organización, participación y ejecución efectiva permite construir puentes de transformación.

10.2 Referentes conceptuales

Los presentes referentes conceptuales, orientan la intervención y permiten comprender el objeto, así como explicar el fenómeno y generar información que arroje resultados de los conceptos y/o categorías que permitan un análisis del mismo para proponer, solucionar y construir nuevas rutas; de igual forma, estos referentes permiten un punto de partida para luego, enriquecerse con las construcciones de los y las sujetas como de la intervención misma.

Así mismo, estos conceptos son fundamentales junto con la teoría y el enfoque para orientar la práctica y entenderlos como históricos en tanto representan un logro colectivo en la educación de Colombia y la construcción de sujetos políticos en lo social, esto, haciendo referencia especialmente a la Red Pedagógica y la participación

10.2.1 Redes pedagógicas

Si bien el concepto de Redes pedagógicas se definió en la contextualización desde la construcción de MOVA, vale complementar su concepto para comprender las Redes como diversas, dialógicas y transformadoras, para esto MOVA también define sus Redes como:

La base del trabajo en la REM, parte del proceso experimental, de compartir información, de permitir una acción conjunta y posibilitar a sus integrantes nuevas maneras de integrarse, frente a proyectos comunes, que optimizan los procesos de aprendizaje a partir de las experiencias compartidas, las acciones e iniciativas novedosas de sus miembros y la posibilidad de que, estas se conviertan en hechos significativos, metodología llamada Práctica Reflexiva “PR”. (MOVA, 2020 p.2)

Sin embargo, es importante traer a coalición la mirada de otras autoras como Martínez Pineda (2012) que comenta:

Podemos precisar que la noción de red pedagógica surge en Colombia y en América Latina para referirse a grupos o colectivos de maestros que se convocan voluntariamente, especialmente para reflexionar sobre su rol, sus propias prácticas, sus realidades y su devenir. Para pensarse y construirse como sujetos de saber, y desde estas conexiones e interacciones configurar otros modos de ser maestro. Formas de organización de los educadores que les posibilita adelantar acciones colectivas, crear vínculos, establecer contactos y alianzas, crear lazos afectivos, entramados sociales que dinamizan el trabajo conjunto y dotan de nuevos sentidos y significados el trabajo pedagógico. (p.2)

Con estos, se puede entender que las Redes Pedagógicas son como una suma de esfuerzos que, en este caso, realizan los maestros para crear conjuntamente iniciativas, pero además para dialogar sobre lo que ya está construido, retroalimentarlo o cambiarlo de ser necesario para que las I.E contemplen un desarrollo integral de los y las estudiantes y sus aulas sean escenarios diversos, seguros y de aprendizaje.

Las Redes pedagógicas, cumplen una función fundamental para la educación ya que permite la reflexión de su praxis pedagógica por medio de la interacción con sus pares, además de los ejercicios, conversatorios y talleres que les permite re-pensarse como sujetos políticos en contextos de alto impacto a poblaciones como lo son las Instituciones Educativas, entonces, la existencia de las Redes contribuye a la permanencia, el encuentro, la autopercepción y la transformación.

10.2.2 Gestión educativa

Este concepto es pensado desde la educación ya que se centra especialmente la formación de maestros, por lo que se enlaza con las acciones de la secretaría de educación; esta gestión implica que las Redes respondan contextualmente a sus instituciones, pero también a los retos que la localidad-Distrito de Medellín está solicitando. La gestión de MOVA implica además una planeación rigurosa, evaluación y ejecución para que se realicen actividades aun cuando otros procesos de contratación están suspendidos.

De esta manera, la gestión educativa pretende que a través de diversos actores el funcionamiento y mejora de los procesos sea posible, es decir, “se concibe como el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas

pedagógicas, su ejecución y evaluación” (Botero Chica, 2009, p. 2), así mismo, se complementa con la acción de los sujetos, como lo dicen Molina Montalvo y Salazar Saldaña (2023) “Las organizaciones educativas se conforman por diversidad personal: docentes, administrativos, alumnos (...), quienes deben cumplir un papel para el sostenimiento y prevalencia de las instituciones y de la misma organización”. (p. 51)

De esta manera, se entiende que la gestión educativa trasciende de las acciones administrativas y la maximización de recursos ya que en su proceso conecta a los sujetos e incluso pretende adoptar construcciones horizontales que permita una democracia organizacional donde el poder tenga diversas voces. Gestionar entonces sería “una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que desearíamos que fueran adoptados de manera participativa y democrática” (Villamayor & Lamas 1998, citado por Huergo (s.f), p.2).

Es por esta razón, que Huergo (s.f) menciona que la gestión como concepto es planificación al enfrentarse a escenarios retadores que permite el movimiento organizacional y el desarrollo de habilidades creativas y comunicacionales para dar soluciones a las problemáticas y abordar los desafíos como posibilidades que permiten crecer en conjunto con las personas que están dentro de la organización

11 Fundamentación metodológica

11.1 Metodología

La metodología presente en este proyecto de práctica profesional II y III se realizó desde la línea de intervención organizacional con un enfoque participativo, esta decisión permite que esta metodología sea pensada para contribuirle a la organización a fortalecer sus procesos por medio de técnicas y métodos que permitan la realización de la intervención profesional.

De esta manera, la metodología fusiona la propuesta práctica con la teórica, para que sea un hacer fundamentado y con intencionalidad para la transformación de los contextos sociales, según Rozas (1998) el proceso metodológico se compone de tres momentos, inserción, el diagnóstico y la planificación donde se identifica el campo problemático y se orientan una serie de acciones que se alimentan y retroalimentan en todos los momentos, lo que permite ir y volver para construir una intervención pertinente y coherente.

Así mismo, la metodología está compuesta por enfoques y principios que le dan sentido a los métodos que se aplican en la intervención, estos entendidos como una serie de pasos planificados que permiten llegar a los objetivos; Torres (1985), define el método como “un procesos sistemáticos y racionalizados para el conocimiento científico de la realidad y su transformación, son recursos indispensables en la gestión profesional, que permiten avances y resultados satisfactorios en el desarrollo de los propósitos y funciones predeterminadas” (p.184).

Es por esta razón, que integrar un conjunto de métodos implica pensar en los objetivos del proyecto de intervención y dejar que cobren vida en la praxis profesional, es decir, cada actividad y paso que guía la intervención permite que las actividades y las metas se logren a profundidad y que, el proceso sea organizado, lógico y crítico.

Por lo tanto, el enfoque que permitió que la gestión en MOVA fuera un proceso de co-construcción metodológica y acorde al trabajo con maestros y maestras fue el participativo, ya que involucra a los y las sujetas en toda la intervención, permitiendo que cada etapa fuera colaborativa y dialógica para buscar soluciones efectivas para las Redes pedagógicas, pero también, para que su rol sea contribuir a que esas transformaciones se den.

De esta manera, el enfoque participativo tiene ventajas para la intervención y a su vez para el clima organizacional, ya que permite que los y las maestras se sientan parte de los procesos de MOVA, y así, se construya un sentido de pertenencia, entonces, esta propuesta se define como:

Aquel en el que la perspectiva de cada uno es considerada. Esto no significa que las personas no puedan desafiar las suposiciones de los otros, o no puedan argumentar sobre cuál de las estrategias podría ser la mejor. Esto significa, sin embargo, que las ideas de cada uno son respetadas, y no se asume que los profesionales o los más formados automáticamente saben qué es lo mejor. Todos en el momento presente participan en el proceso de planificación y tiene algún rol en la toma de decisiones (Caja de Herramientas Comunitarias, s.f., p. 7)

Con lo anterior, se identifica que el enfoque participativo permite mejorar la calidad de los resultados y que estos sean sostenibles en el tiempo, en este caso, que las Redes Pedagógicas no solo dependan de quien coordina las Redes sino de los y las dinamizadoras, del compromiso de los docentes como del o la practicante que esté para apoyarles, lo que ayudará a que sea un proceso de fortalecimiento que tiene en cuenta varios actores y así, garantizar su sostenibilidad.

También es importante mencionar que, la metodología más allá de estar compuesta por un método se configura a partir de varias dimensiones que le dotan de finalidades, es por esta razón que las 5 dimensiones: operativa, epistemológica, ideológica política, ética y contextual que plantea Cifuentes (2009) permite comprender que las dimensiones aportan con técnicas e instrumentos para la ejecución de la intervención, problematiza la relación de los actores con él o la profesional, como las estrategias y los principios con los que se carga la intervención como ejercicio político. Por último, sitúa una intervención centrada en leer y reconocer los contextos, los sujetos, sus formas, necesidades, problemáticas entre otras dinámicas que los hacen movibles y cambiantes.

11.2 Método

Se partió del método integrado de trabajo social, ya que es un método alejado de concepciones tradicionales y propone diversas formas de diagnosticar, planear, ejecutar y evaluar,

así mismo, su objeto de intervención es fundamental para proponer acciones que orienten a su transformación.

Por esta razón, el método se sitúa desde varios autores y autoras que a menudo coinciden con 3 momentos de la intervención, otros le agregan la inserción o evaluación, lo cual es fundamental en un proceso de intervención para estudiar y conocer cómo va el proceso y si está generando impactos de bienestar para los sujetos en los que se está pensando. En este sentido, Torres (1985), menciona que el método integrado de intervención busca un enfoque común para abordar las demandas sociales. Este se divide en varios momentos: inmersión o inserción e intervención, cada uno con etapas operativas como: investigación -diagnóstico, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.

En segundo lugar, Rozas (1998) menciona el momento de inserción, como aquel que permite identificar el objeto de intervención, esta, como fase inicial permite contextualizarse y adentrarse en el campo y la realidad social; en segundo lugar, se tiene la planificación definida por Barranco Expósito (2004) como “la acción organizada y desarrollada por los trabajadores sociales” (p. 79), es decir, es un proceso donde se elabora un conjunto de acciones intencionadas para lograr los objetivos propuestos, en tercer lugar, la fase de ejecución es toda la praxis que permite hacer tangible la planificación y a su vez poner en escena lo teórico y metodológico para el hacer.

Por último, se tiene el momento de seguimiento y evaluación, que es transversal en toda la intervención, este, permite que el o la profesional sean críticos en el proceso y se retroalimente constantemente, así mismo, los sujetos permiten que este seguimiento le dé a la intervención una posibilidad de flexibilidad y circulación. Vale mencionar que en MOVA, el seguimiento y evaluación son fundamentales ya que es un proceso que falta fortalecer y el cual requiere una dedicación constante para que este sea riguroso y de indicios de otras problemáticas y sus posibles soluciones.

11.3 Técnicas

Las técnicas en el proceso de intervención permiten la recolección de información y también, contribuyen a generar procesos participativos y creativos, además, generan un diálogo y una interacción que lleva la intervención a una escala vinculante donde el poder jerárquico se rompe y se vuelve una técnica dinámica, intencionada y rigurosa que le permita al método

realizarse con una coherencia práctica y fundamentada, para Cifuentes (s.f) “las Técnicas posibilitan operacionalizar los métodos, permiten la comprensión y transformación de realidades concretas” (p. 15) es decir, las técnicas permiten abordar situaciones para construir conjuntamente transformaciones.

De esta manera, las técnicas que orientaron el proceso fueron en primer lugar, la entrevista semiestructurada, la cual permitirá indagar sobre el estado de las Redes Pedagógicas en el momento de contextualización, pero también de planificación, por lo tanto, definir una entrevista semiestructurada es fundamental para comprender que es flexible de acuerdo a la persona a quien se le hace y los cambios que vayan sugiriendo los y las sujetas, de ahí que, esta técnica se defina como una entrevista que:

recolecta datos de los entrevistados a través de un conjunto de preguntas abiertas. Para saturar los datos, es decir, para recolectar información suficiente para entender el área de interés, este tipo de entrevista requiere una muestra relativamente grande de participante (Tejero González, 2021 p.65).

En segundo lugar, se tiene la técnica de revisión documental, la cual permite recopilar a través de diversas fuentes primarias y secundarias, información que permita tener una comprensión cronológica del objeto de estudio para identificar el objeto (Reyes & Carmona Alvarado, 2020). Esta técnica es fundamental en el momento de inserción para contextualizar la organización, comprender los roles, sus objetivos y formaciones, así como identificar qué hacían las Redes Pedagógicas y las áreas que las conforman, sin embargo, esta técnica es transversal ya que permite la fundamentación teórica continua cuando algo nuevo dentro de la praxis aparece y es retador.

De igual forma, la técnica del grupo focal, tiene como intención el encuentro con los coordinadores/as de Red para dialogar sobre cómo han vivido y sentido el acompañamiento de MOVA y la Línea de formación situada en sus procesos de Redes y proyectos y así proponer soluciones y alternativas; el grupo focal permite una circulación de la palabra y así mismo la propuesta de abordaje de un tema en específico, es decir “consiste en plantear preguntas a un grupo de personas e invitarlas a debatir la pregunta o el tema. Los debates de los grupos focales suelen guiarse por una serie de preguntas abiertas preparadas de antemano por el investigador” (Kalpokas,

& Hecker, 2023, párr. 6). Por tal razón, esta técnica es fundamental para profundizar las especificidades de cada Red y trabajar sobre esos aspectos de manera colectiva.

En este sentido, el instrumento que guio el grupo focal fue la DOFA ya que es una herramienta que permite identificar varios aspectos del grupo y dinamizar los diálogos, para esto, la Universidad de los Andes (2023), abarca 4 aspectos que se deben tener en cuenta con esta técnica:

- **Debilidades:** se refieren a los aspectos internos de la situación que pueden afectar negativamente el resultado.
- **Oportunidades:** son factores externos que pueden ser beneficiosos para el resultado.
- **Fortalezas:** son aspectos internos que pueden contribuir positivamente al resultado.
- **Amenazas:** son factores externos que pueden afectar negativamente el resultado.

La DOFA es una herramienta muy útil porque trabaja sobre las fortalezas y no los errores, cambiando así la manera en la que se abordan las problemáticas donde no se centra en las falencias sino en las oportunidades, desde las capacidades y habilidades de cada persona y en este caso, de las Redes como una comunidad interrelacionada.

12 Consideraciones Éticas

La dimensión ética en trabajo social es transversal en todo el ejercicio de intervención profesional ya que orienta la acción y la dota de principios y valores que permiten darle sentido al enfoque y la teoría, de igual forma, permite establecer límites profesionales y reconocer los procesos con los que cada uno/a tiene capacidad de trabajar, como también, orientar su quehacer al rompimiento patrones de poder y la desnormalización de aquello que va en contra de los derechos humanos.

De esta manera, el código de ética profesional es aquel que de manera legal y consensuada por la comunidad disciplinar orienta el ejercicio profesional, allí se establece en el capítulo 4 unos principios básicos, de los cuales se toman las siguientes:

a) Justicia. Es dar a cada uno lo que le corresponde, sin discriminación y reconociendo la diversidad étnica y cultural. Así, los trabajadores sociales están llamados a asumir el compromiso de promover la justicia social para los sujetos, en particular, y para la sociedad, en general.

b) Dignidad. Se refiere al valor inherente y único que merece todo ser humano. Corresponde a los trabajadores sociales el respeto de este principio en las relaciones con los sujetos.

c) Libertad. La autodeterminación de las personas en la toma de decisiones y acciones, sin que sus actos afecten los derechos de otras. Los trabajadores sociales deben desplegar acciones para promover la participación con el fin de evitar o superar condiciones de sometimiento y dominación.

d) Igualdad. Hace referencia a los mismos derechos y oportunidades para todas las personas, sin discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua, religión, opinión pública o filosófica. Por tanto, los trabajadores sociales orientarán su intervención hacia el acceso y goce efectivo de derechos y la reducción de desigualdades, buscando garantizar la supresión de todas las formas sociales, económicas, culturales y políticas de exclusión e inequidad.

e) Respeto. Consideración debida a los otros por su condición de seres humanos. En el ejercicio profesional los trabajadores sociales deben actuar reconociendo los derechos de los sujetos, sus opiniones, las diferencias culturales y las diversas miradas de la realidad social.

La importancia de los principios del código de ética radica en tener una relación desde la dignidad con las personas involucradas en la intervención y que cada decisión sea consensuada, sentida y comunicada para un abordaje correcto en todos los momentos del proyecto. De igual

forma, la ética brinda al trabajo social la oportunidad de pensar y repensar su práctica, también, sus posiciones ideológicas y políticas frente al mundo profesional y personal, dotando de herramientas para la toma de decisiones que conflictúan al profesional, de ahí que, la intervención esté cargada de fundamento teórico y metodológico para que haya una solidez argumentativa y crítica que permita hacer frente a cada situación.

13 Resultados

Este apartado presenta la intervención realizada y construida en el marco de la práctica de excelencia II y III en la Línea de Desarrollo Humano y Formación Situada MOVA, Alcaldía de Medellín, es por esto que, gracias a la experiencia y los aprendizajes obtenidos se construye una sistematización de las Redes y una Ruta de gestión inspirada en las acciones realizadas pues, al tener que posicionar la profesión y la intervención crítica se encontró debilidades que fundamentaron la construcción de una respuesta urgente para la gestión organizativa de la Línea.

Por lo tanto, los resultados se presentan en dos apartados: el primero corresponde al estado actual de las Redes para visibilizarlas y hacer una corta sistematización de ellas, lo cual, fue logrado a través de la inmersión y acompañamiento que se tuvo en ellas, ya que como practicante acompañé todos y cada uno de los encuentros de las Redes, así mismo, se aportó en cada uno de ellos tanto a nivel formativo como en todos los procesos operativos, logísticos y de acompañamiento en territorio que ellas requerían.

Por otra parte, se tiene el segundo apartado, corresponde a la Ruta de gestión, la cual se construye con acciones realizadas de manera propia y voluntaria dentro de la Línea, ya que en medio de la intervención se encontró momentos de confusión en los procesos y desdibujamiento de la profesión que movilizó acciones innovadoras desde las propuestas que fueran posibles. Por esta razón, la Ruta se compone de la planeación estratégica que habla de aquellas acciones realizadas en lo operativo y de aquellas que faltaron realizarse, representando una manera de configurar los roles. También esta Ruta se compone del acompañamiento y fortalecimiento de las Redes que es todo lo referido a las formaciones de la Red, a mejorar su participación debilitada y los vínculos en ellas, así como el interés por sus reconocimientos y apuestas territoriales en el Distrito.

13.1 Estado actual de las Redes pedagógicas

En el marco de la Línea de Formación Situada MOVA, la Redes Pedagógicas han constituido un espacio estratégico de creación y construcción entre pares, la retroalimentación de temas y el conocimiento de otros, contribuyen a la transferencia entre docente y el impacto en las

Instituciones Educativas con proyectos diversos que significan experiencias y posibilidades otras de vivir la escuela para los y las estudiantes.

Actualmente, las Redes Pedagógicas se conciben como diversas y autónomas en su proceso formativo, en tanto la metodología es cambiante según el tiempo, energía y conocimientos que tiene el o la dinamizadora de la Red, aun así, cada una de las Redes tienen unos acuerdos establecidos desde el inicio de semestre con la Coordinadora de la Línea, con el fin de respetar la institucionalidad, cumplir los objetivos misionales de estos espacios y dar cumplimiento a los objetivos, los horarios y las entregas pactadas entre coordinadora y dinamizador/a.

Así mismo, las Redes pedagógicas evidencian distintos niveles de participación siendo los temas y el objetivo de cada Red una posibilidad, pero también un reto en relación con la asistencia y la convocatoria a maestros del distrito, así mismo, la difusión de la información y la recepción de esta es un eje fundamental para la promoción de los encuentros de cada Red lo que las hace distintas en su funcionamiento, capacidad de autogestión y participación.

Con lo anterior, algunas Redes como etnoeducación, yoga y diversidad muestran un avance significativo en procesos de planificación y participación política, la cual se ve reflejada en los impactos que tienen en las IES para visibilizar y movilizar el trabajo, de igual forma, estas Redes propenden por el cuidado del otro ya sea desde un enfoque crítico y de bienestar integral para la transformación de la educación y quienes son actores en ella. A continuación, se presenta el estado actual de cada Red con los puntos más significativos de su proceso actual:

13.1.1 Red de Maestros y Maestras por la Equidad de Género

Esta Red se configura como un espacio formativo y de encuentro entre docentes del Distrito que buscan transformar la educación desde una perspectiva de género, visibilizando las violencias, las desigualdades, las relaciones de poder y los roles establecidos y normalizados socialmente; esta Red se apoya de las teóricas feministas y su proyecto político para aportar a que Instituciones Educativas sean seguras y libres de violencias.

13.1.1.1 Trayecto de la Red de Maestros por la Equidad de Género

La Red nace con Secretaría de las Mujeres en su línea Educativa, algunas mujeres que aún permanecen en la Red y han vivido el trasegar de ella son Luz Montoya, Doriela, Luz Marina Rodríguez, maestras que han permanecido en los ires y venires de la Red y se han quedado porque creen en la apuesta colectiva y política de ella. La Red de género posterior a la construcción de MOVA, se traslada a generar espacios de encuentros allí donde el equipo primario o base que la conformaba se fue desvinculando por diversos motivos con MOVA, su organización y con la vinculación de Secretaría de las Mujeres con la Secretaría de Educación.

Con este panorama, en el 2024 se invita a Asdrúbal, dinamizador docente de la Red para que sea un actor clave en la recuperación y movilización de la Red, por lo que Asdrúbal identifica las personas que conformaron el grupo en un principio y las contacta por llamada, posibilitando un encuentro conjunto para dialogar sobre la Red y a posibilidad de fortalecerla. Teniendo en cuenta que esta Red tenía un grupo de whatsapp antiguo que no respondía eficientemente a las convocatorias, reuniones y llamados, en esta reunión se propone crear un nuevo grupo con las personas comprometidas de la Red lo cual posibilitó un mejor trabajo en el 2025.

Con lo anterior, en lo continuo del 2024 el dinamizador trabajó con Sandra de la Secretaría de educación una maleta literaria de género para promover textos bases y contextualizados de feminismo en los centros educativos para trabajar la desmitificación de tabúes y roles de género; esta propuesta fue presentada a varios directivos/as docentes y maestros, pero se generó un principal compromiso con el Núcleo 922 para este trabajo el cual hasta la fecha está en incumplimiento.

13.1.1.2 Actualidad, formaciones y retos de la Red de Género

En el año 2025 la Red de Género reactivó sus encuentros desde el mes de febrero, posibilitándole a los y las maestras del Área metropolitana nutrirse en temas que posibilitaran las reflexiones respecto a las brechas de género existentes, por esta razón se planificó durante 6 meses un encuentro mensual de diálogos, ponencias y talleres de género, además, se tuvo la compañía de la secretaria de las mujeres y docentes investigadores universitarios que han estado especializados en el tema.

En este sentido, algunos de los temas tratados en ese semestre fueron la carga mental de las mujeres la cual correspondió a la tesis doctoral del docente dinamizador de la Red Asdrubal; también, se tuvo la deconstrucción de estereotipos de género a cargo de la docente/investigadora Jenny en conjunto con la abogada Elvigia Cardona, representando la Universidad Luis Amigó, así mismo, se tuvo los aportes de la investigación cuerpos que narran vulvas que resisten de la practicante que acompañó este proceso.

No obstante, la secretaría de las mujeres realizó el último encuentro, únicamente para las personas integrantes de la Red, allí se trabajó con las apuestas realizadas en el aula, los sentires de cada docente respecto al panorama de género en los colegios, los retos y desafíos que están enfrentando. Cabe mencionar que hubo varias reuniones con la secretaría de las mujeres en todo lo relacionado con la Red, el fin de estas era la intención de tejer en conjunto y no repetir acciones en las Instituciones Educativas, para esto se debían planificar acciones en conjunto e integrar un equipo sólido tanto en la secretaría como en la Red que permitiera la continuación de los procesos.

Con lo anterior, se consensuó que para el segundo semestre del 2025 la Red sería parte de un ciclo formativo de la secretaría de las Mujeres sobre género, además, la Red trabajaría al mismo tiempo la maleta literaria de género para la apropiación de los libros propuestos por parte de sus docentes e impartirlo en otras instituciones, además, se continuaría ofreciendo formaciones en masculinidades, violencia epistémica entre otros que permita a diferentes maestros replicar el tema con facilidad para que, sean llevados a las aulas.

Finalmente, la Red de Género es fundamental para visibilizar las problemáticas de violencia y las relaciones de poder dentro de las Instituciones educativas, de igual forma, es significativa en tanto pretende evitar la reproducción de machismos por parte de los mismos docentes y los y las estudiantes, de esta manera, la persistencia del enfoque de género en las aulas aportaría nuevas interacciones que den espacio a romper desigualdades sociales, tabúes, estereotipos y comportamientos normalizados.

13.1.2 Red de Maestros y Maestras protectores de la diversidad sexual

Esta Red a cargo de la maestra Adriana Patricia ha realizado los procesos formativos cada mes en torno a la construcción de las mesas arcoíris en las Instituciones Educativas y la sensibilización de la población LGTBIQ+ respecto a sus derechos, visibilizando qué significa la

identidad de género, la orientación sexual y la expresión de género, con ayuda también de personas que son y fueron partícipes de la mesa de diversidad.

Con lo anterior, Adriana hace uso del arte realizado por sus estudiantes respecto a la libertad de ser y hacer, evidenciando que estas reflexiones son posibles y permiten sensibilizar y cocrear en las intuiciones educativas, por lo que propone metodologías diversas, coloridas, ambientadas e incluso narrativas, pues tratándose de su amor por la literatura, la dinamizadora encuentra en los cuentos infantiles la posibilidad de enseñarle a los infantes que los colores y los juegos son para todos; también, sus poemas y sus escritos le han llegado a otros maestros y otro público que le permite hablar con sensibilidad, desde el cuerpo y la experiencia lo que es ser una persona LGTBQ+

Cabe destacar que, la Red ha venido trabajando arduamente y este reconocimiento fue posicionado en los galardones León Zuleta como una Red que contribuye a la formación de maestros y maestras en torno a la deconstrucción de estereotipos de género y la pedagogía de la población para prevenir y eliminar las violencias estructurales. Este galardón visibiliza y reconoce el liderazgo de las personas que trabajan, se identifican y se posicionan políticamente respecto a las sexualidades e identidades disidentes, es decir, sujetos que apuestan constantemente por la transformación cultural de Colombia y por el cuidado de la vida.

13.1.2.1 Actualidad, formaciones y retos de la Red de Diversidad

La Red presentó un cronograma cuyos encuentros pensaron en julio 24, Agosto 21, Sep 11 -25, Octubre 23 y Noviembre 13- 27 el cual pretende continuar en las reflexiones sobre los mitos y estereotipos de la población para visibilizar las fortalezas, retos y posibilidades que se tiene en torno al tema, así mismo, Adriana en cada encuentro brinda herramientas metodológicas que permite que los y las maestras trabajen en sus IES y construyan proyectos diversos y adaptados a sus contextos, para que posibiliten lugares seguros y libres para la existencia, así mismo, la gerencia de diversidad trabaja en conjunto con la Red aportando en los talleres de manera teórica y práctica, haciendo seguimiento de las temáticas y las actividades.

Sin embargo, dentro de los desafíos que presenta la Red se encuentra que no está consolidada con un grupo representativo constante, su dinámica es de rotación de maestros y maestras, únicamente la dinamizadora Adriana es sujeta permanente y quien lidera e imparte las

formaciones, esto, aunque la hace flexible, también demuestra que no hay una presencia activa de los y las docentes, lo que dificulta construcciones de proyectos más amplios, nuevas voces de las que emerjan nuevas reflexiones, experiencias y produce un agotamiento también en quien lidera. Por lo tanto, es conveniente que, dentro del acompañamiento se procure buscar perfiles de docentes que puedan vincularse a la Red desde el interés, la constancia y disposición de construir y posibilitar nuevos caminos.

13.1.3 Red de emisoras escolares y Radio MOVA.

Esta Red nace con una formación de emisoras escolares por parte de RESCUE cuyo público era estudiantes y maestros para manejar herramientas de radio; este contrato contaba con una apertura de 10 emisoras para la comuna 1,2 y 3 con cupos para 40 jóvenes y 10 maestros, por lo tanto, RESCUE en su intencionalidad de acompañar dotó de paquetes e insumos para las emisoras. Fue a partir de ese proceso que Oscar Rincón y Carlos Guevara fueron invitados a participar y crear la emisora de MOVA hace dos años, ocupando el rol de locutor con la voz de Oscar y Carlos como director técnico y comentarista, así mismo, se creó la Red escolar con diferentes maestros que tuvieran esta apuesta o quisieran crearla en sus I.E.S.

De esta manera, la red de Emisoras Escolares tiene como finalidad compartir con los maestros y maestras el poder de la Radio, cómo usarla y qué se necesita para el proceso de creación de un programa, esto para que la docencia lleve a sus aulas y a toda su institución la importancia de la voz y la radio para comunicar, debatir y comprometerse socialmente a una apuesta que favorezca a toda una comunidad, pero también, para visibilizar problemáticas, compartir experiencias y co-crear maneras de entender el mundo, esta Red y el programa radial es un posibilitador para llevar la voz a otros lugares y otros corazones y que así, resuene y movilice; en palabras de Oscar Rincón, el rol de la Red de Emisoras y la Radio es:

Permitir interactuar e identificar el contexto de las diferentes instituciones educativas que se vinculan con ella, así mismo el considerar este asunto como una forma de visibilizar las diferentes experiencias y prácticas que se dan con sus respectivas particularidades, de igual forma el observar las escuelas hegemónicas y el para que una emisora en tiempos donde la transformación en la educación se da de manera constante y permanente. La posición

política es a partir de la palabra y sus puntos de vista. (Oscar Rincón, comunicación personal, julio 1 del 2025).

De ahí que la Red cumple su propósito de ser situada y contextualizada pues la radio no llega a ser homogénea, no solo por la voz de los sujetos sino también por los contextos en los que están sumergidos, cuando una radio habla de paz sitúa una necesidad fundamental dentro de la problemática de conflicto intraurbano, así como al hablar de arte y animales pone en manifiesto intereses y formas en que la juventud de ahora busca construir espacios seguros donde puedan existir.

13.1.3.1 Actualidad, formaciones y retos de la Red de Emisoras

Los encuentros de la Red se realizan de manera mensual brindando formación en emisoras escolares; en el año 2025 se apostó por brindar herramientas de edición, construcción de parrillas y grabación general, por lo tanto, eran talleres teóricos y prácticos para los y las maestras; esto se logró con el insumo potente y autogestionado de Radio MOVA, gracias a los equipos radiales que dispusieron, así como la dinamización de Oscar y MOVA que permiten una metodología vivencial y constructivista, de esta manera los encuentros pasados y los que estuvieron planificados en el 2025-2 fueron los siguientes:

- Febrero 13: Presentación y celebración del día Mundial de la Radio
- Marzo 13: Podcast, grabación y edición.
- Abril:24: Edición.
- Mayo 22: II encuentro de Radio y periodismo juvenil.
- Junio 12: derechos de autor
- Julio 24: libretos
- Agosto 21: parrilla de programación y periodismo juvenil.
- Septiembre 18: Voces ciudadanas
- Octubre 23: Salida a un medio de comunicación.
- Noviembre 13: Cierre de la Red de Emisoras Escolares 2025.

Por otra parte, Radio MOVA tiene una parrilla todos los martes de 9 a 12, su programación pretende visibilizar experiencias docentes, hablar sobre educación, así como conmemoraciones históricas que son fundamentales para la transformación social, además, Radio MOVA ha tenido una apuesta artística desde el conocimiento musical, haciendo de esto, una propuesta artística, crítica y política de acuerdo con los temas que planifican para cada parrilla, siendo esta un complemento de los diálogos y las reflexiones que allí se presentan. Cabe resaltar que, algunos martes Radio MOVA no está al aire, debido a los encuentros territoriales que hacen los dos compañeros del equipo para fortalecer los procesos radiales de otros Colegios y así, contribuir a que la emisora se vuelva una herramienta pedagógica poniendo la voz del estudiantado en una posición fundamental, crítica y emancipadora.

Cabe resaltar que Radio MOVA es un programa reciente y su audiencia es limitada, por lo tanto, se construyó una página bloguera que registra cada uno de los programas transmitidos desde el día 0 hasta la fecha, también, posee un registro fotográfico de sus encuentros para dar visibilidad de las acciones realizadas tanto en la Red como de la emisora, de esta manera se presenta el diseño de Radio MOVA:

Figura 3
Radio MOVA



Nota. Fuente <https://redemisorasescolaresmedellin.blogspot.com/>

En lo que respecta a los retos de Radio MOVA, hay una necesidad de poder posicionarse dentro de la secretaría de educación y que, comunicaciones de la misma dependencia aporte en su visibilización y reconocimiento pues, esta apuesta aporta reflexiones urgentes en torno a la educación, nombra las acciones y proyectos hechos en las Instituciones para que otros y otras maestras se inspiren y reconozcan que hay una comunidad de docentes que construye y moviliza, así mismo, compartir otras emisoras escolares permite el acercamiento de las experiencias estudiantiles y las propuestas que tienen, forja el pensamiento crítico y expande una mirada de la educación desde quienes la viven para el resto del mundo.

13.1.4 Red de Yoga

Esta Red es pensada para el bienestar integral del/la docente, su cuerpo y su mente por lo que se ubica en la línea de Desarrollo Humano, donde sus encuentros son dedicados a brindar herramientas teóricas en una primera instancia y posteriormente llevarlos a la práctica del yoga para que, por último, cada una comparta su experiencia meditativa y de movimiento en conexión con aquello que le sucede y le atraviesa.

Con lo anterior, la Red se inicia gracias al convenio entre MOVA y el sindicato USCTRAB de Medellín gracias a la profesora Sandra que venía encaminando esta línea y desarrollando estrategias humanas, conscientes, emocionales, sensibles y humanizantes a través del yoga, de tal manera, lo compartía con su sindicato y en convenio con MOVA se extendió a los demás maestros y maestras del área metropolitana.

De esta manera, la idea de la Red es llevar a las aulas de clase la capacidad de gestionar las emociones, de respirar en los momentos de estrés y conflictos para hacer consciente la incomodidad y expresarla a través del diálogo, así mismo, busca la conexión con el cuerpo para identificar y reconocer cuándo necesita parar, cuando está enfermo o necesitado de algo que requiera ser atendido; por esta razón, esta Red ha tenido impacto en diversas I.E.S dada la transferencia de las mujeres mayoritariamente que han estado y perdurado en la Red.

13.1.4.1 Actualidad, formaciones y retos de la Red de Yoga

La Red en el primer semestre del 2025-1 se enfocó en dar una nueva apertura al yoga con ejes temáticos introductorios dado que había nuevas personas empezando el proceso, además, la iniciación corporal era fundamental por lo que los primeros acercamientos constaban de ejercicios de mindfulness sencillos y posiciones de yoga básicos que, tenía en cuenta las capacidades de cada integrante en cuanto a flexibilidad y disposición. En este sentido, los ejes temáticos que se abordaron fueron los siguientes:

Introducción al yoga:

Se aborda el yoga como disciplina espiritual y de movimiento que concede la posibilidad de realizar una búsqueda de sí mismx y de una plenitud por medio de la respiración y la consciencia corporal gracias al movimiento y la concentración de estos como forma de resolver y responsabilizarse de los malestares corporales que devienen del estrés mental y cotidiano de las labores que se ejercen en la vida, especialmente al ser docente.

Además, se abarca la tipología de yoga kundalini cuyo enfoque es la respiración (pranayama) y el movimiento (asana) que conecta dentro de la espiritualidad con la fuerza interior y universal, así mismo, esta práctica contribuye al bienestar físico y psicológico al disminuir la ansiedad y el estrés y permitir una gestión emocional gracias a la consciencia plena de lo corpóreo.

Ejercicios de masería:

Son ejercicios conformados por 11 posiciones asanas que permite la apertura, canalización y direccionamiento de la energía, dichas posturas son introductorias, fáciles e indispensables para conectarse con el yoga y la meditación a través de la respiración consciente.

El prana o hálito de vida:

En esta temática hay una aproximación teórica y práctica más amplia del prana donde la respiración es vista como una energía vital que mantiene el equilibrio y la función orgánica, por lo que esta es dividida a través de 5 Vayus o vientos energéticos (prana vayu, apana vayu, samana vayu, vyana vayu y udana vayu) cada uno se aborda con tiempos distintos y movimientos como llamado a la tranquilidad y la emoción.

Mindfulness:

En esta red es fundamental trabajar el mindfulness como una práctica que permite adentrarse al mundo de la yoga y la respiración, dado que el desconectarse a menudo resulta siendo una capacidad compleja para las personas, debido a los contextos de productividad y alerta en los que cada sujetos está inmerso, así mismo las problemáticas sociales a las que un/a maestra se ve enfrentada en el aula, así como el manejo grupal de estudiantes puede afectar su salud mental, es por esto que el mindfulness con su atención plena permite enfocar la atención primordialmente en objetos y sensaciones del entorno que les permita estar en el aquí y el ahora.

Con lo anterior, es importante mencionar que el mindfulness tiene un sustento científico significativo en la reducción del estrés y la ansiedad por lo que tiene directa repercusión en diversas áreas cerebrales entre ellas Velázquez-Paniagua et al. (2025) enuncia lo siguiente:

la corteza cingulada anterior y el estriado, vinculados al control de la atención. Asimismo, involucran las áreas prefrontales y límbicas, que, junto con el estriado, desempeñan un papel esencial en la regulación emocional. Finalmente, en regiones como la ínsula, la corteza prefrontal medial, la corteza cingulada posterior y el precúneo, que están asociadas con la autoconciencia (Tang YY, Leve LD citado por Velázquez-Paniagua et al., 2025, p. 15)

De esta manera, el mindfulness disminuye el cortisol lo que permite una reducción del estrés, para que las personas tengan respuesta positiva ante problemas y situaciones que requieren una mayor disposición de energía, igualmente, reduce la depresión al tener una mayor capacidad de contemplación del presente y del contexto.

En conclusión, las prácticas que integra la Red de yoga brindan bienestar al docente, aportando a su tranquilidad y manejo emocional, lo que posibilita una mejor disposición en la resolución de conflictos y el trabajo en equipo que se trasmite a los colegas y al estudiantado, así, este efecto se refleja en jóvenes que aprenden a identificar y expresar sus emociones de manera sana para con ellos mismos, los y las otras.

13.1.5 Grupo de Teatro

Fernando un profesor de Teatro, egresado de la Universidad de Antioquia lidera la Red de Teatro y el grupo escénico MOVA, su iniciativa es hacer del cuerpo una expresión viva que genera conexiones y lenguajes corpóreos, permitiendo nuevas perspectivas y posibilitando reflexiones de las problemáticas sociales en Colombia, además, crea diversos personajes que representa tanto personas reconocidas, como aquellas de la cotidianidad, teniendo como efecto en el público una identificación que causa mayor impacto, el fin de estas puestas en escena más allá del pensamiento crítico, pretende animar a los y las maestras a que utilicen el teatro como herramienta fundamental que une el cuerpo, el diálogo y la experiencia para interiorizar temas y vivir el aula como un escenario lleno de posibilidades.

Con lo anterior, es importante mencionar que, el grupo escénico está conformado por 5 docentes más, estos son actores que encarnan la voz de fabulas y cuentos sonoros para que sean llevados a los salones como técnica didáctica que brinda moralejas que contribuyen a poner temas de valores, compañerismo y ética dentro de los espacios educativos.

Por otra parte, dentro de las acciones realizadas en el grupo de teatro, se destaca la obra fragmentada en unión con la Red de filosofía MOVA que, aunque pertenece a otra línea, ha funcionado de manera articulada para hacer teatro y posicionar las preguntas existenciales de la vida, los dilemas y conflictos del ser humano, al igual que los temores y heridas culturales y sociales que persisten en la realidad colombiana.

Así mismo, se destaca la disciplina de los actores maestros, las actrices maestras y el director Fernando, al encontrarse cada sábado para ensayar los próximos estrenos que tendrán ya sean obras o las producciones artísticas de otra índole, igualmente al ser un grupo pequeño, se pudo observar que es unido, comprometido, flexible y creativo, permitiéndose ahondar por diversas temáticas y públicos.

Por otra parte, la Red de Teatro, en el segundo semestre del 2025, abriría una convocatoria para conformar un nuevo grupo sólido, con deseos de aprender las técnicas de teatro, el manejo de la voz, la expresión corporal entre otras herramientas para formar actores pero también para construir mejores maestros y maestras, pues, les aporta a proyectar sus voces y evitar el desgaste, a atrapar la atención mediante el uso del cuerpo, evitando una expresión recta y rígida ante ellos, lo cual es vinculante para la apertura del diálogo y la participación; con esto, se espera una

convocatoria amplía de ciclos formativos y un grupo consolidado que contribuya al desarrollo de la Red.

En este sentido, la Red en la actualidad no se encuentra conformada, puesto que, la proyección de reactivarla y reconstruirla se ha visto afectadas por los temas presupuestales destinados a la Línea de Desarrollo Humano lo cual, también afecta el progreso y consecución del Grupo de Teatro MOVA.

13.1.6 Red de Etnoeducación REDMAET

Esta Red nace aproximadamente tres años atrás a partir de la alianza con el observatorio etnoeducativo Villa Afro, realizado en la Institución Educativa Villa del Socorro por parte de la maestra Marcelina con el fin de aportar a la no discriminación y la eliminación de violencias interseccionales en la educación, así mismo, esta apuesta fue parte del premio ser mejor de la Secretaría de Educación, lo que posibilitó su reconocimiento e impacto como estrategia; de esta manera, Villa Afro llega a MOVA orientando acciones para la creación de la Red de Etnoeducación, siendo este observatorio un ejemplo de las posibilidades que tienen los maestros y maestras para aportar a una etnoeducación en Colombia.

Por lo tanto, la maestra Marcelina comparte su conocimiento con conceptos básicos como raza, etnoeducación, interseccionalidad, discriminación, aporofobia, xenofobia entre otros términos que permiten un acercamiento teórico al problema social y así, generar reconocimiento de las violencias constituidas y normalizadas en el contexto educativo, también los encuentros tienen una metodología práctica y dialógica, donde los y las maestras que la conforman, realizan actividades de identificación y deconstrucción de las discriminaciones principalmente orientadas por Marcelina a través de casos, preguntas orientadoras entre otras formas, así mismo, este espacio se constituye por una comunicación horizontal donde los y las maestras comparten sus experiencias y las dan a conocer para generar alternativas y soluciones a lo que acontece en el aula de clases.

Con lo anterior, dentro de la metodología de la Red se encuentra la importancia de ejecutar en cada institución educativa a la que el docente pertenecía unas rutas y acciones construidas como Red para trabajar los temas anteriores con los y las estudiantes, visibilizando las voces de ellxs sobre sus experiencias de discriminación, así como reflexiones en torno a las temáticas. Es de esta forma que, se co-construyen eventos para MOVA donde se exponen esas estrategias realizadas en

cada I.E para otros y otras maestras del Distrito, lo cual sirve como impacto indirecto ya que se comparten las experiencias significativas y la importancia de la continuación y replica de equipos, proyectos y estrategias que vayan en la vía de la no discriminación cuyo propósito es prevenir las violencias interraciales.

También, la Red se ampara gracias a un trabajo previo con la secretaría de salud, la gerencia étnica, la secretaría de convivencia, docentes del PTA (programa todos para aprender) y otras Redes como la de artística y teatro, estas alianzas permiten tener unas acciones institucionales encaminadas a los objetivos de la educación en el Área Metropolitana y los del Gobierno Nacional, en lo que respecta al tema del racismo y las transiciones urgentes por sociedades interculturales que reconozcan la diversidad pluriétnica y plurilinguista en Colombia.

13.1.6.1 Actualidad, formaciones y retos de la Red

En el primer semestre del 2025 la Red de Etnoeducación realizó el Foro de Afrocolombianidad con el fin de visibilizar las apuestas educativas de los y las maestras de la Red en sus intuiciones educativas y las investigaciones de algunos de ellos y otros invitados que desentrañan el racismo en los espacios académicos/universitarios, escolares y de la ciudad, así mismo, se planificó a comienzos del semestre otro conjunto de acciones como el simposio y la semana de la afrocolombianidad; todos ellos se llevaron a cabo, especialmente el simposio se destacó por la gran representación de estudiantes ya que, fueron ellos quienes lideraron las ponencias, compartiendo danzas, actividades realizadas y reflexiones que construyeron con sus maestras.

En los que respecta la semana de la afrocolombianidad, se tuvo actividades programadas en diversos días para cada institución, con sus guías orientadoras que permitiera llevar a cabo una metodología en conjunto, así mismo, se realizó visitas territoriales a las Instituciones que lo necesitaban y tenían una mayor representación de población afrocolombiana, teniendo como cierre ponencias artísticas e invitados especiales en MOVA.

Al respecto, es necesario destacar que la Red de Etnoeducación es de las pocas con una planificación semestral organizada, sus temas son programados con antelación pero no son votados o concertados de manera participativa con los demás docentes ya que tampoco es una Red que cuente con docentes cien por ciento activos sino que su participación es variada y diversa pero

activa, puesto que en los encuentros llegan aproximadamente de 20 a 15 docentes, así mismo, la Red y la gerencia étnica a presentado ciertas acciones desarticuladas, lo cual ha generado tensiones dentro de la secretaría y quien lidera la Red; por esta razón dentro de los ejes de trabajo en el segundo semestre y el 2026 sería trabajar en el reconocimiento y la unidad de la gerencia con la Red lo que beneficia a las comunidades por las que trabajan, también se recomienda que la Red al ser de etnoeducativa no aborde únicamente el racismo sino que también converja con acciones a las poblaciones étnicas como las Émberas que han migrado a la ciudad.

13.2 Ruta de Gestión

Entendiendo que la Ruta de gestión es un proceso que permite poner en escena las acciones planificadas y metodológicas de un rol específico, esta ruta, sirve como insumo base para las personas que llegan a acompañar la Línea de formación situada y Desarrollo Humano, poniendo en escena no solo acciones operativas sino acompañamientos comunicativos y constructivos para las Redes Pedagógicas.

Por consiguiente, esta Ruta de gestión, tuvo en cuenta dos estrategias que abarcan distintas acciones, la primera es la planeación estratégica que abarca a groso modo los procesos operativos que son necesarios para planificar los encuentros en la línea de Desarrollo Humano y Formación situada, así como trabajar continuamente por la gestión de sus recursos, la difusión de la información, la comunicación constante con los y las maestras, la organización y recopilación de lo que en las Redes se construye.

La segunda estrategia comprende cinco acciones que buscan el análisis diagnóstico de las Redes para propiciar espacios de vinculación permanente y de participación, lo que demanda un compromiso de los y las profesionales que lideran el proceso, trascendiendo de su planificación y gestión para requerir su continua presencia que acompañe al docente que orienta cada Red Pedagógica.

De esta manera, la Ruta Gestión es un camino que abre por primera vez una posibilidad de planificación y acompañamiento, las cuales son pensadas desde acciones ya realizadas y desde otras nuevas que permitan mejorar la participación de las Redes Pedagógicas. Cabe mencionar que esta Ruta no es rígida y le brinda a MOVA un camino que puede contemplarse de otras formas y

realizarse de maneras distintas, es decir, esta ruta puede modificarse para que sea acorde a las transformaciones de cada Red.

Sin embargo, la importancia de la presente Ruta radica en integrar unas acciones primarias para orientar el futuro y a su vez, posibilite la creación de nuevas Rutas que fortalezcan el desarrollo organizacional de MOVA mediante la planificación, el seguimiento y la evaluación constante de sus procesos, lo que permitirá garantizar la calidad de los servicios ofrecidos por la Secretaría de Educación; por lo tanto, la estrategias que se presentan a continuación pretenden responder a este propósito:

13.2.1 Planeación estratégica

Se trata de una primera estrategia que abarca los procesos operativos y logísticos que incluye el trabajo en la Línea con el fin de posibilitar acciones situadas para las formaciones de los y las maestras ya sean en MOVA o en territorio, por ende, garantizar la participación desde la ejecución de procesos organizados permite que las Redes sigan existiendo y tengan un desarrollo oportuno, así mismo el acompañamiento propende la sistematización de los encuentros para que haya un seguimiento de sus actividades, temáticas y construcciones, facilitando el acompañamiento y la memoria como de cada Red.

13.2.1.1 Acciones organizativas y de gestión en la línea de Formación situada y Desarrollo Humano.

13.2.1.1.1 Roles institucionales.

El establecimiento de los roles en una organización permite que cada acción diagnóstica, planificadora y ejecutora se lleve a cabo de manera organizada, pues, los miembros tienen tareas claras y pertinentes de acuerdo a sus aptitudes, habilidades y formaciones, además, hace que en la facultad que tiene cada uno para contribuir se redistribuya el peso de toda una línea de trabajo y por lo tanto las cargas no queden asignadas más a una persona que a otra.

Cabe mencionar que, los roles usualmente obedecen a una jerarquía que, establece el poder de manera desigual, marcando relaciones de trabajo basadas en las sobre cargas, inclusive en las

violencias basadas en género, la ansiedad y el estrés, por lo tanto, establecer roles a través de la orientación pertinente de los líderes, de una comunicación eficaz y un respeto continuo por la existencia del otro/a, contribuye a que la retroalimentación y la guía de manera asertiva y coherente con la perspectiva de desarrollo humano que se tiene en MOVA. Es así, como se concibe lo siguientes roles dentro de la línea de formación situada:

- **Rol de Coordinación de la línea:**

Tiene como función principal orientar y supervisar las acciones relacionadas con la línea de trabajo de desarrollo humano, comparte la información entre otros y otras coordinadoras de líneas y asegura acciones articuladoras con ellas; así mismo, facilita la coherencia de los objetivos del plan de desarrollo y las propuestas tanto del Secretario de educación, el director ejecutivo de MOVA, la coordinadora de MOVA, como de todo el equipo primario que responde a las necesidades de las Instituciones Educativas y los docentes.

Así mismo, la coordinadora de línea por asignación, lleva el presupuesto de la línea y da cuenta de los procesos que se llevan a cabo, de ahí que, tenga una ardua responsabilidad de llevar con organización la data que recopila los encuentros y proyectos de cada Red Pedagógica, así como los eventos que se realizan y su respectiva planificación, lo que obliga en este rol, el desarrollo de una línea de trabajo con cronogramas establecidos semestralmente que permitan a cada miembro de la línea y las Redes tener claro el cumplimiento de las metas y objetivos.

- **Rol de Practicante de línea con énfasis en las Redes Pedagógicas:**

Deberá apoyar las Redes Pedagógicas aportando a su formación desde la profesión que realiza, siendo una participante con voz activa, lo que posibilita orientar acciones metodológicas, prácticas y teóricas en los y las maestras con la debida confirmación de la coordinadora, por lo que, el acompañamiento y la comunicación oportuna y planificada de ambos roles es fundamental para desarrollar adecuadamente las metas semestrales propuestas. En este sentido, la oportunidad está basada en brindar talleres en las Redes acordes a las temáticas de cada una y proponer modalidades de trabajo que se tejan en conjunto con la coordinadora y los maestros/as de apoyo de cada Red.

Así mismo, el o la practicante deberá ejercer el rol de dinamizador, ya que es la persona que brinda acompañamiento continuo en las Redes y asiste a los encuentros, por ende, tiene el rol comunicativo entre las Redes a cargo y los directivos docentes, lo que indica que deberá ser el

puente que visibilice los procesos y envíe cartas que den cuenta de los encuentros y eventos que las Redes realizan.

Cabe resaltar que, en la línea de desarrollo humano se vio difuso el rol de practicante especialmente el de trabajo social, además, se tuvo cargas dentro de los roles que ocasionaron estrés y desmotivación, es por esto, que se plantea la necesaria claridad de las responsabilidades y el acompañamiento; con el fin de que él o la profesional en práctica a cargo pueda llevar a la realidad institucional y pública todo lo que ha construido en su vida universitaria.

Con lo anterior, se estable las siguientes responsabilidades y técnicas facilitadoras que permiten esclarecer límites y visibilizar las tareas cotidianas y operativas dentro del lugar de trabajo entre la coordinadora de la línea y la practicante:

1. Planificación de plan de trabajo de línea:

Personas a cargo: Coordinadora de línea.

- Planificar una reunión de plan de trabajo con cada maestro y maestra de apoyo de la red con el fin de establecer fechas y conocer cómo será su método y metodología para trabajar.
- Establecer reuniones semanales entre de los y las practicantes y la coordinadora, preferiblemente los lunes y los viernes, con el fin de dialogar sobre las acciones que se realizarán y se realizaron en la semana.
- La coordinadora de la línea deberá gestionar el presupuesto de los eventos.
- Asistir a las reuniones del equipo primario MOVA.

2. Gestión de cronograma:

Personas a cargo: Coordinadora de línea y practicante:

- Planificar el cronograma de trabajo mensual y semestral en Google calendar o One drive para agendar eventos importantes y encuentros de las Redes.
- Una vez se tiene el cronograma, realizar conjuntamente los formularios de separación de espacios para garantizar el orden y el lugar en el que se llevará a cabo cada uno de ellos.
- Establecer reuniones semanales entre de los y las practicantes y la coordinadora, preferiblemente los lunes y los viernes, con el fin de dialogar sobre las acciones que se realizarán y se realizaron en la semana.

- Realizar relatorías de las reuniones más importantes para llevar un registro, esto, lo puede realizar cualquier persona participante y compartirla posteriormente vía correo electrónico.
- Poner el cronograma semestral en un tablero visible para la coordinadora y la practicante.
- Una vez que las Redes concretan la modalidad de trabajo los maestros y maestras que la consolidan, se deberá realizar nuevamente una reunión donde el maestro de apoyo lleve su plan de trabajo configurado y los temas que se darán, teniendo en cuenta que, pueden impartirlo los docentes que la conforman y la practicante, de ahí que cada tema lleve una asignación y planificación antelada.

3. Actividades operativas de las Redes:

Personas a cargo: practicante.

- Pasar el FUB en cada encuentro con el fin de tener la información de cada participante de la Red ya que al ser procesos formativos los maestros no son constantes, sino que su participación varía.
- Brindar el material que la Red requiere para su formación tanto listas de asistencia como elementos lúdicos pedagógicos.
- Añadir a grupo de whatsapp los nuevos integrantes.
- Tomar fotografías y escanear las listas de asistencia para así, pasarlas a las carpetas de las formaciones correspondientes.
- Preparar los talleres asignados.
- Compartir vía whatsapp en cada grupo de Red la convocatoria a los encuentros pactados.

Rol de maestro de apoyo.

Tiene como tarea servir de líder en la Red, por lo que su función radica en motivar, sostener y orientar, para que sea un referente para los y las docentes, de igual manera, este rol es un puente comunicativo entre la secretaría de educación y los maestros de las instituciones, también entre la Línea de Desarrollo humano y las Redes pedagógicas.

En este sentido, el o la maestra de apoyo podrá idear planes de trabajo y proponer ideas que permitan orientar los contenidos pedagógicos y metodológicos de la Red, teniendo en cuenta que al ser un tejido colectivo su liderazgo es participativo y consensuado, así mismo, este rol debe

inspirar el impacto en las Instituciones por lo que su comunicación, su creatividad, su manejo conceptual, su experiencia y liderazgo es fundamental para hacer que otros docentes conformen una red sólida y se sientan parte de ella, es por esto que, las responsabilidades a adquirir son las siguientes según construcciones de MOVA (2025):

- Coordinar las actividades de la Red.
- Trabajar de manera articulada con todos los maestros y las maestras que integran la Red, permitiendo la interacción, participación, aportes y trabajo en equipo, facilitando la comunicación y el intercambio de experiencias entre los integrantes de cada Red.
- Elaborar el plan de trabajo con el apoyo del dinamizador de la Red, teniendo en cuenta los aportes de los integrantes.
- Programar y organizar reuniones periódicas y eventos de la Red, en trabajo conjunto con el dinamizador y en consenso con el grupo.
- Asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Red.
- Tener comunicación permanente con el dinamizador de la Red.
- No generar discordia entre los maestros y maestras participantes y la Secretaría de Educación, ser más un mediador entre situaciones que puedan generar inquietud en los participantes de la Red, para encontrar soluciones pertinentes.
- No generar espacios de beneficio personal dentro de los encuentros de la Red.
- Tener presente que los trabajos conjuntos que se construyan desde la Red deben quedar en la Secretaría de Educación, entregándolos directamente al dinamizador de la Red para ser custodiados por el Centro de Innovación del Maestro - MOVA, y compartiendo dichos trabajos, aportes o construcciones conjuntas con todos los maestros y maestras de la Red.

Al respecto, es importante mencionar que las responsabilidades del maestro de apoyo fueron planteadas por la coordinadora de MOVA en el año 2025, con el propósito de retroalimentar los liderazgos existentes en las Redes; esto, surge de la identificación de que algunas de ellas operan de manera distinta y no articulada, por lo tanto, se pretende un funcionamiento similar en la configuración de red pero, conservando su esencia, su temática diversa, sus propuestas innovadoras y las interacciones y participaciones que surjan allí.

Rol de practicante de línea con énfasis en comunicaciones.

Debido a la necesaria insistencia en la difusión de la información, la práctica II y III demostró que esta labor sobrepasa el acompañamiento que se tiene con las Redes, por lo que establecer dos roles garantizaría el debido funcionamiento y, proporcionaría mayor insistencia, confirmación y expansión de la información; un pilar fundamental para garantizar la participación en las Redes.

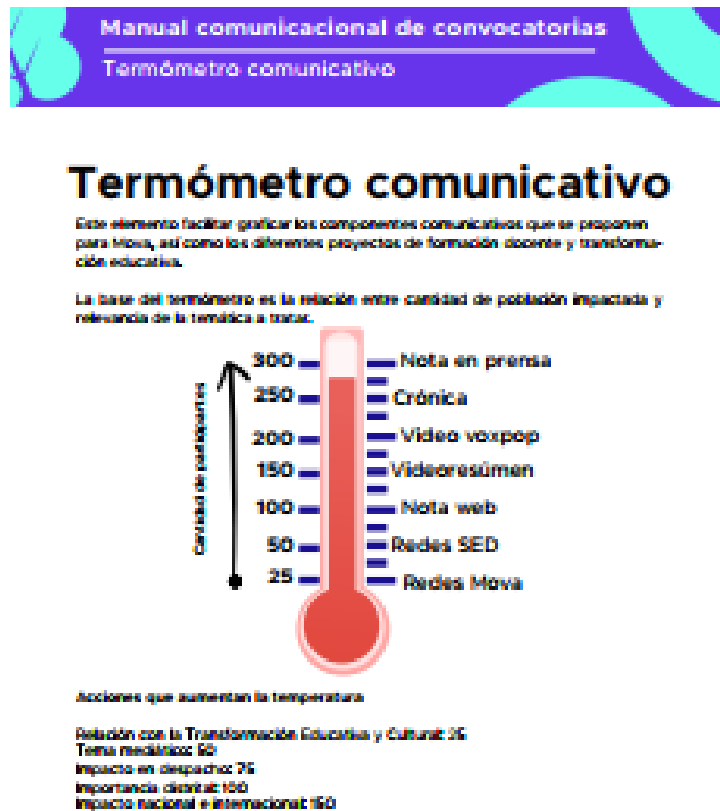
Por esta razón, el apoyo en comunicaciones requiere una vinculación más fuerte con la comunicadora social de MOVA Liliana, así mismo, la redacción de correos masivos y la creatividad en ellos, permitiría interactuar con los docentes del distrito de manera llamativa, también apoyar en la realización de videos de las Redes conservando los formatos de MOVA contribuiría a perfilar las Redes, lo que contribuiría a su reconocimiento y visibilidad; es por esto que se plantea las siguientes responsabilidades:

- Articularse de manera permanente con el equipo de Comunicaciones de MOVA para la gestión, solicitud de piezas gráficas que acompañen la difusión de encuentros, eventos y procesos formativos de la Línea de Formación Situada y Desarrollo Humano, garantizando que los mensajes respeten la diversidad, los enfoques pedagógicos y las voces de las Redes Pedagógicas.
- Elaborar propuestas de contenido comunicativo como insumo para el equipo de Comunicaciones de MOVA, aportando desde el Trabajo Social a una comunicación ética, situada y no instrumental.
- Redactar y difundir correos electrónicos institucionales creativos, claros y pertinentes, dirigidos a docentes, directivos docentes y actores vinculados a las Redes Pedagógicas, fortaleciendo la participación, el sentido de pertenencia y la apropiación de los procesos formativos.
- Diseñar, redactar y compartir mensajes informativos y convocatorias a través de grupos de WhatsApp de las Redes Pedagógicas, cuidando el lenguaje, la claridad del mensaje y el respeto por los tiempos y dinámicas de los y las maestras, desde una comunicación cercana y horizontal.

- Apoyar la producción y gestión de contenidos audiovisuales (registro de videos cortos, testimonios, procesos formativos y experiencias significativas de las Redes), en articulación con el equipo de Comunicaciones de MOVA, respetando los principios éticos del consentimiento informado y el cuidado de la imagen de los y las participantes.
- Realizar la encuesta de satisfacción de los encuentros de las redes, solicitar que sea llenada y realizar el análisis de esta para que la practicante de las redes vincule esa información a nuevas acciones.

Lo anterior, debe vincularse al manual de comunicaciones de MOVA que tiene una guía para orientar a la persona encargada de estas tareas, sin embargo, según las indicaciones, estas invitaciones guardan formalidad y pierden a su vez la creatividad posibilitadora de vinculación, por lo tanto, podría concertarse con diálogo y comunicación una manera efectiva y diferente de llevar un sello de cada Red, que sea representativa e innovadora para atraer nuevos y nuevas docentes a los encuentros de estas.

En coherencia con esto, se incorpora el termómetro comunicativo como una herramienta que orienta la toma de decisiones respecto a la construcción y difusión de la información, teniendo en cuenta, su impacto, alcance y modalidad, por lo que esta perspectiva, trasciende de la difusión de la información para la vinculación y, permite realizar diagnósticos previos en el que se le da valor a la información y los significantes, teniendo en cuenta que las memorias de lo trabajado y la construcción de proyecto es una parte fundamental de la gestión de la información de la Red; a continuación se presenta el termómetro como propuesta de comunicaciones MOVA realizado en el año 2024 para las líneas que acompañan las Redes Pedagógicas:

Figura 4*Termómetro comunicativo.*

Nota. Fuente. (Alcaldía de Medellín, 2024.) [Documento Interno]

13.2.2 Acompañamiento y fortalecimiento en la línea de Formación situada y Desarrollo Humano

Se propone el acompañamiento como segunda estrategia dentro de la Ruta de gestión la cual, abarca 5 pilares fundamentales: los encuentros formativos, encuentros territoriales, identificación de liderazgos, participación y el reconocimiento simbólico; lo que representa una modalidad de intervención y seguimiento, que responde a la construcción y retroalimentación del conocimiento en las Redes, los impactos que deben generar en las Instituciones del distrito, así como las participación e interacción que debe tejerse y articularse para la sostenibilidad de cada grupo, por lo tanto, esta estrategia ha tomado en cuenta cada objetivo de las Redes para hacerlas tangibles en la intervención profesional de Trabajo Social y de quienes lideran la Línea de Desarrollo Humano y Formación Situada.

13.2.2.1 Encuentros formativos.

Los encuentros formativos son aquellas acciones orientadas desde la secretaría de educación en el ya mencionado Acuerdo 19 del 2015, estos se configuran como un eje central en la Ruta de Gestión de la Línea de Formación Situada y Desarrollo Humano, por lo tanto, son espacios que propician la reflexión y la construcción de acciones que tengan réplica en las Instituciones Educativas con los y las estudiantes; de ahí que, no sean únicamente contenidos y conceptos transmitidos lo que representa los encuentros, sino la capacidad de construir en colectividad desde el saber previo y el conocimiento teórico, el diálogo, la participación y el reconocimiento de problemáticas contemporáneas percibidas en el aula, pues esto, permitiría abrir paso a soluciones y prácticas replicables y de alto impacto en las I.E.S.

De esta manera, es necesario aplicar los enfoques de derechos humanos, la interseccionalidad, el enfoque de género, el enfoque intercultural y afro para compartir y llevar a cabo los talleres pertinentes que requiere la comunidad, debido a que aporta una mirada contextualizada y de justicia social en la educación, además, los y las invitadas que sean llevadas en las Redes son pertinentes para refrescar la mirada y brindar reflexiones nuevas y metodológicas que se asocien a las temáticas para que los y las maestras se retroalimenten y construyan una propuesta conjunta para la transformación de subjetividades en los y las estudiantes.

Principios metodológicos de los encuentros.

- Participación activa por parte de todos los integrantes de la Red.
- Cuidado y respeto por la palabra.
- Reconocimiento de los conocimientos y experiencias pedagógicas de los docentes.
- Comunicación clara, asertiva y coherente con los objetivos de la Red
- Construir un espacio seguro y de concertación para las ideas innovadoras, los proyectos y las sugerencias de la Red.

Tipos de encuentros formativos en Red.

Encuentros pedagógicos: enfocados en el desarrollo de temáticas y fortalecimiento de saberes **específicos** de la Red Pedagógica.

Encuentros de reflexión y cuidado: fortalecen el vínculo en la Red, ya que se basa en el Desarrollo Humano y las habilidades sociales.

Encuentros de planeación colectiva: permite la toma de decisiones del cronograma, las temáticas y los proyectos que cada Red llevará a cabo.

Encuentros de memoria: orientados a recuperar los aprendizajes, las reflexiones, experiencias, acciones realizadas y resultados de los proyectos y los encuentros en la Red y las Instituciones Educativas.

Estructura metodológica de los encuentros:

Momento de apertura y encuadre: indispensable que al ser una Red consolidada se pregunte por el cómo se encuentran, se recuerden los acuerdos y se rompa el hielo con alguna actividad breve que permita la conexión con el espacio y las personas que se encuentran allí, así mismo, se asigna la persona que hará la relatoría del encuentro para la memoria que se requiere en la posteridad y se firman las listas protocolarias de asistencia.

Momento de desarrollo: corresponde a las actividades acordadas según el cronograma, los diálogos sugeridos, los proyectos en construcción y las personas encargadas de dinamizarlo, así mismo, este momento es el que da vida al enfoque participativo donde cada voz y reflexión es importante para la temática de la Red.

Momento de cierre: síntesis, compromisos, evaluación.

Indicadores de seguimiento y evaluación.

Los indicadores cualitativos y cuantitativos son fundamentales para una gestión de calidad, estos no pretenden realizarse como mecanismo de control sino como la posibilidad de tener una lectura crítica de los procesos y de identificar si ha habido una mejora en el fortalecimiento de las redes y su sostenibilidad.

Así mismo, estos indicadores son fundamentales en el seguimiento y evaluación para retroalimentar y trabajar sobre las capacidades y las debilidades en las Redes, pues actualmente ningún proceso de ellas cuenta con indicadores y seguimiento, lo que dificultó avanzar y encontrar soluciones de trabajo; al respecto solo existe el indicador de participación para mostrar ante la secretaría de educación que las Redes son activas

Tabla 1*Indicadores de los encuentros formativos.*

Dimensión	Indicadores	Sentido en la Ruta de Gestión
Participación	- Número de docentes asistentes por encuentro. - Porcentaje de asistencia recurrente. Formula: $\# \text{de docentes esperados en cada encuentro} / \text{total de docentes participantes} * 100$). Importante pactar cantidad de encuentros y medirlos a cuánto tiempo, ejemplo 6 meses o menos. - Nivel de participación activa (intervenciones, trabajo grupal, construcción colectiva). - Permanencia a lo largo del proceso formativo.	- Permite analizar el nivel de vinculación, apropiación y sentido de pertenencia de los y las docentes a la Red Pedagógica.
Pertinencia pedagógica	- Correspondencia entre temáticas y necesidades expresadas por la Red. - Aplicabilidad de los aprendizajes en las Instituciones Educativas. - Nivel de satisfacción frente a contenidos y metodologías Escala de medición: satisfecho, muy satisfecho, neutral, insatisfecho, muy insatisfecho. - Reconocimiento del saber previo docente.	- Evalúa si el encuentro responde a una formación situada, contextualizada y construida colectivamente.

Dimensión	Indicadores	Sentido en la Ruta de Gestión
Calidad metodológica	-Uso de metodologías participativas y dialógicas. - Diversidad de estrategias pedagógicas. - Adecuación del manejo del tiempo. - Clima relacional y ambiente de respeto y cuidado.	-Valora la calidad del proceso formativo más allá del contenido, enfatizando el cuidado de los vínculos y la horizontalidad.

13.2.2.1.1 Sugerencias.

Se sugiere a la Coordinadora Nidia Salinas conversar con cada docente encargado de la Red para que obligatoriamente posibilite dentro de su dinámica y cronograma la construcción y aportes de la practicante de excelencia en las formaciones, debido a que algunos no posibilitan la intervención en las mismas.

13.2.2.2. Encuentros territoriales.

Los encuentros territoriales representan acciones pedagógicas y situadas donde se visibiliza las Redes, las traslada de MOVA a las instituciones educativas del Distrito respondiendo a las necesidades de fortalecimiento en sus dinámicas y problemáticas, es decir, se brinda herramientas conceptuales y metodológicas a los docente que les permita identificar la capacidad instalada, la importancia de acciones articuladas entre su equipo de trabajo y de la consciencia social y territorial que solicita apertura, disposición y trabajo conjunto para que el colegio sea un lugar seguro y de transformación continua para el estudiantado.

Por esta razón, las características principales de estos encuentros es que sean abordados bajo la temática que está trabajando la Red semestralmente, bajo estos proyectos se traslada acciones de intervención en las Instituciones Educativas, por ende, deben ser participativas,

didácticas y contextualizadas al territorio y contexto social; también requiere de una participación numerosa de docentes para intervenir a la mayor parte de docentes posibles por I.E.

Con lo anterior, se propone la siguiente ruta metodológica, la cual, guarda similitud con los encuentros formativos de la Red, pero requiere de una gestión planificadora distinta y de una identificación del territorio previa para que se realice una intervención acorde a las necesidades que demandad el centro educativo.

13.2.2.3 Ruta Metodológica de los Encuentros formativos

Planeación de la Red: se refiere al acuerdo dentro del cronograma de Redes, el cual debe estipular si va a realizar encuentros territoriales, cuántos y en que fechas aproximadas.

Planeación del encuentro territorial y diagnóstico : son todas aquellas acciones orientadas a cumplir con la ejecución del encuentro, aquí es importante conversar con él o la directiva docente si fue quien solicitó la intervención o con la maestra que la pide para que sirva de enlace al maestro/a de apoyo con ese directiv@, esto, permitiría un diálogo diagnóstico sobre las necesidades que tiene la institución acerca de ese tema o fenómeno y las situaciones que se han presentado en los últimos meses.

De igual forma, esta planeación requiere que sea tenido en cuenta los materiales para el encuentro y la solicitud para desplazar al practicante y la maestra de apoyo de la Red a la Institución Educativa, debido a que no es permitido otro uso vehicular sino únicamente el de MOVA Secretaría de Educación.

13.2.2.4 Intervención en territorio

- **Momento de apertura y encuadre:** se refiere a la presentación de la maestra de apoyo y practicante, contextualización de la Red Pedagógica a la que pertenece y Mova y a la actividad de acercamiento al público docente.
- **Momento de desarrollo:** se aborda la temática a tratar bajo metodologías activas, participantes y dialógicas que permita transitar del saber previo, al saber construido y las acciones que pueden posibilitar seguir trabajando el tema en la I.E.
- **Momento de cierre:** síntesis, evaluación, agradecimiento.

- **Operativización y sistematización:** Recordar que, las acciones operativas deben repetirse en territorio para constatar los ejercicios allí realizados, por lo tanto, las fotos y la lista de asistencia es fundamental, al igual que su posterior sistematización.

13.2.2.5 Identificación de nuevos liderazgos.

Teniendo en cuenta la importancia de vincular docentes comprometidos, que inspiren y lleven su conocimiento a las redes pedagógicas, se pudo identificar que hasta ahora no hay un rastreo de los maestros que hicieron parte de las redes y ganaron el premio SER MEJOR de la Alcaldía de Medellín, esto, es importante en tanto ellos al tener experiencias significativas, así como haber construido y culminado proyectos educativos, podrían ser actores potenciales en las redes pedagógicas, tanto los que no se han vinculado a ellas como aquellos que estuvieron y dejaron de participar; esto, no quiere decir que quienes no se han ganado dicho premio tienen menos capacidad de movilizar una Red Pedagógica, sino que este o esta maestra ganadora puede también aportar un plus desde esa vivencia y los contactos y vínculos que generó a partir de ello.

Por esta razón y al encontrar dicho vacío de sistematización se encuentra la importancia de que, en conjunto con la Línea de Investigación de MOVA se brinde los datos y la sistematizaciones que han realizado para identificar estos docentes potenciales, contactarles y hacer todo un proceso de recolección y sistematización de la información, ya que si han participado en la Red y los proyectos surgieron desde conocimiento tejidos en ella, esto contribuiría a posicionarla, visibilizar e incentivar a los y las maestras.

13.2.2.6 Estrategias para la participación

Estas estrategias están pensadas para trabajar en el fortalecimiento capacidades y participación en las Redes Pedagógicas de la Línea de Desarrollo Humano y Formación Situada, esto, es fundamental para generar constancia en los docentes y lograr una consolidación e impacto de trabajo; lo que evitaría una rotación continua donde ningún docente se vincule, es decir, aunque las Redes sean abiertas posibilitando ingresos nuevos, la importancia de un grupo base que trabaje de manera continua es fundamental para la perdurabilidad y sostenimiento de las Red; de ahí que

se proponen las siguientes técnicas y herramientas participativas que permitan hacer posible la estrategia de participación.

13.2.2.7 Diagnóstico participativo

Esta técnica permite conocer las realidades, motivaciones, intereses y tensiones de los y las docentes antes de iniciar la formación, con el fin de situarles como sujetos sintientes, en continuo movimiento y que también, como el estudiantado, presenta necesidades y solicitudes de nuevas metodologías de aprendizaje que permitan hacer el proceso enriquecedor y divertido, no como un peso laboral más, sino de ser, hacer y saber. En este sentido, la necesidad de aplicar encuestas, realizar entrevistas y/o talleres que permitan el reconocimiento de gustos, formas de aprendizaje y sondeo de intereses en las Redes Pedagógicas.

13.2.2.8 Participación flexible y situada

Esta herramienta tiene la función de garantizar una formación que se adapte a las realidades laborales, familiares y territoriales de los y las docentes, ya que, la mayoría de las redes se ofrecen en la tarde, imposibilitando la asistencia de quienes pertenecen a esa jornada laboral, por ende, ofrecer modalidades presenciales, virtuales, asincrónicas y ajustar los horarios; permitiría descentralizar los encuentros.

Es así como aboga por una participación flexible, situada y diferenciada, donde las personas puedan aportar de maneras diversas en las Redes, pues quienes no puedan participar consecutivamente en la presencialidad, podrían tener la posibilidad de conectarse de manera asincrónica a la Red realizando ejercicios de sistematización y memoria de la Red, puliendo aquellas propuestas de proyectos e iniciativas, con propuestas de intervención en territorio o difusión que lidera en este caso las practicantes a cargo.

Así mismo, se puede ofrecer modalidades combinadas para más encuentros y avanzar rápidamente en los procesos, proponiendo unos virtuales y otros presenciales e intercambiar los horarios en mañana y tarde para las personas de ambas jornadas puedan participar en la Red, esto hace que las Redes funcionen con distintas modalidades de trabajo que les permita trascender de la

presencialidad como manera única de abordaje, sin embargo, sí implica un compromiso y un grupo solido capaz de liderar y orientar roles y actividades.

Por esa línea, algunas de las acciones que facilitan la micro vinculación de esos docentes sería realizar encuentros cortos virtuales en semanas de altas cargas, hacer capsulas informativas grabadas, subir material bibliográfico y carpetas de trabajo a nubes como Google drive y one drive, incluso preparar presentaciones donde haya exponentes en modalidad virtual y personas presenciales participantes en la presencialidad.

No obstante, el seguimiento y evaluación de esta alternativa es fundamental para identificar si es funcional y contribuye al desarrollo de la Red, por ende, se puede realizar revisiones y conversas sobre la alternativa, los avances de quienes se conectan en esta modalidad, realizar mensajes personalizados cuando alguien se ausenta por periodos de tiempo prolongados e incluir estos puntos dentro de las encuestas de satisfacción propuestas en la Ruta de gestión si así se decide.

Ahora bien, ¿cómo se conecta esta herramienta con la Ruta de gestión? La manera de pensar herramientas y técnicas que mejoren la calidad de las Redes se vincula a la importancia de articulación entre ellas, por ende, esta estrategia hace parte de la ruta en tanto se vincula con los indicadores de participación docente en las Redes Pedagógicas, impacta la sostenibilidad de ellas y reduce el nivel de deserción y rotación de los y las participantes.

13.2.2.9 Vinculación desde las trayectorias y los afectos

Pensar las Redes Pedagógicas desde el Desarrollo Humano, permite verlas desde una perspectiva de trayectoria y afectos, donde los sujetos que se hacen parte de ellas son importantes para la existencia de la Red, cada uno tiene una historia de vida, un lugar en su I.E tiene cargas y conflictos, además abrir espacios para escenarios nuevos de justicia y transformación educativa no es fácil y representa de manera significativa una responsabilidad; reconocer dichas situaciones permite construir vínculos duraderos en la Red donde cada integrante la vea también como un espacio seguro donde pueden aportar, ser y hacer.

Con lo anterior, esta herramienta reconoce trayectorias traducidas en experiencias docentes que aportan al espacio, vivencias no profesionales que se vinculan con abrirse al otro y ser conocido/a pero también exponer otras habilidades, brinda un sentido de pertenencia por la historia de vida de quienes allí participan, aporta a la memoria colectiva. Desde los afectos se reconoce un

sujeto sintiente que puede expresar sus emociones y construye un espacio de cuidado y respiro de la vida laboral.

Por lo tanto, la forma de materializarla sería realizar mínimo dos veces al semestre un encuentro dedicado a compartir como colegas, a realizar actividades para fortalecer lazos grupales que incluya trabajar en equipo y reconocer las habilidades del otro/a, realización de micro relatos de vida de manera creativa, incorporar presentaciones propias, hacer círculos de la palabra donde se hable de conflictos y situaciones en las IES para compartir herramientas de afrontamiento y otras actividades que impliquen el cuerpo, las emociones y la creatividad.

Finalmente, vincular a los y las maestras de la red desde las trayectorias y los afectos permite la construcción de una colectividad, una red solidaria y con sentido, que no depende únicamente de los procesos formativos que llevan sino de una consolidación de vínculos e interacciones que otorgan reconocimiento, apoyo y pertenencia.

13.2.2.10 Reconocimiento simbólico y material

Es una técnica que permite valorar el esfuerzo, compromiso y aportes de la docencia en los espacios de formación, reconociendo su asistencia, la contribución en la Red y los aportes en sus instituciones, esto, incentiva la pertenencia y fortalece los liderazgos internos. Por lo tanto, los reconocimientos son estipulados desde lo material y lo simbólico, quitando las cargas presupuestales y visibilizando las diversas maneras de incentivar las labores; es por esto que se propone las siguientes acciones:

13.2.2.10.1 Reconocimiento simbólico

- Entregar constancias de reconocimiento por habilidad o compromiso semestralmente en un evento MOVA, por ejemplo: maestro participativo, movilizador, líder consciente, creativo, innovador, crítico entre otras.
- Visibilizar experiencias a través de publicaciones como la revista MOVA, las redes sociales y boletines institucionales.

13.2.2.10.2 Reconocimiento material

- Certificación de participación por horas.
- Certificación distintiva a quien lidera la Red.
- Priorización de cursos o becas de la Secretaría de Educación según el impacto en Red y educativo desde las acciones que allí se promueven.

13.2.2.10.3 Reconocimiento colectivo

- Socialización de logros por Red en el evento anual que se realiza para las Redes Pedagógicas Mova en diciembre.
- Informe anual que recopile resultados y reconocimientos de las Redes.

13.2.2.11 Indicadores**Tabla 2***Indicadores de reconocimiento.*

Dimensión	Indicadores	Sentido en la Ruta de Gestión
Reconocimiento	- Número de certificaciones emitidas. -Número de publicaciones que visibilicen los temas y personas de las Redes. -Tasa de permanencia. -Percepción de reconocimiento (encuesta) -Porcentaje de asistencia recurrente.	-Permite analizar si incrementa la permanencia y la vinculación con la Red, así como identificar su nivel de satisfacción y pertenencia en ella.

Finalmente, esta Ruta de gestión constituye un referente orientador que permite visualizar una planificación estratégica y una intervención que fortalece el relacionamiento en las Redes Pedagógicas, la participación y la vinculación en ellas; cuya consecuencia, es configurar y alimentar desde los cimientos una Red que teja y se articule, lo cual, es posible desde los vínculos de solidaridad, construcción y pertenencia que posibilita mayor perduración y sostenibilidad.

También, esta Ruta significó construir y fortalecer una debilidad encontrada en la práctica pedagógica II y III, como una forma de aportar y compensar la importancia de las Redes Pedagógicas y sus esfuerzos, así mismo, visibilizar la importancia de una planificación estratégica y las claridades de los roles, especialmente el del practicante, preferiblemente de Trabajo social, constituye posicionar una profesión y una persona en su campo de trabajo.

De igual manera, esta estrategia fue creada gracias a las experiencia en el marco de la práctica donde se evidenció que las acciones requeridas para el sostenimiento de las Redes eran de compromiso simultaneo con diferentes tareas, pues más allá de procesos únicamente formativos, lo que estas solicitaban eran un acompañamiento territorial, presente, estratégico, logístico, de difusión comunicativa, sistematización y seguimiento; por ende la acumulación de funciones fue asumida en varios momentos donde las demandas eran dificultosas de responder.

Como consecuencia, se tuvo la ausencia de una delimitación clara de los procesos y responsabilidades evidenciando una profunda necesidad de encontrar información sistematizada de las Redes y una estructuración de las acciones a realizar en la línea. Por esta razón y, para evitar la reproducción de desgaste institucional y de la intervención, se propone una Ruta de gestión que brinde soluciones posibles a problemas vividos y estructurales, lo que permite, delimitar responsabilidades, integrar una gestión operativa y organizar los procesos con la rigurosidad que requieren.

14 Conclusiones

La práctica II y III en modalidad intensiva en la Secretaría de Educación MOVA, Alcaldía de Medellín, específicamente en la Línea de Desarrollo Humano y Formación Situada, permitió comprender que la formación de maestros y maestras trasciende de la construcción y retroalimentación del conocimiento, para abarcar dimensiones del ser y el hacer, esto, solo es posible a través de intenciones pedagógicas articuladas y una estructura organizativa que se configure desde la planeación, la gestión, la ejecución, la comunicación, la evaluación y el seguimiento.

Es por esta razón que, se propuso fortalecer el acompañamiento de las Redes y su participación a través de la estructuración consciente de los procesos de gestión y seguimiento, entendiendo que la existencia de ellas y su consolidación va más allá de sus encuentros y autonomía. Siendo así, el diseño de una Ruta de gestión surge como respuesta a la necesidad institucional que tenía MOVA durante el ejercicio de la práctica, exponiendo la importancia de una planeación estratégica y acompañamiento situado, además de construir alternativas que permitan delimitar responsabilidades y llevar a cabo los procesos de forma organizada para que la línea y las formaciones sean sostenibles en el tiempo.

Así mismo, en la experiencia de la práctica profesional se asumió responsabilidades simultaneas que demuestran un compromiso profesional pero que excede la demanda de las Redes; por lo tanto, la planeación estratégica y el acompañamiento de las Redes, ubica roles de práctica y/o organizativos que dan paso a que esta Línea sea acompañada por dos practicantes más, pues demuestra la importancia de las funciones y responsabilidades planteadas, las cuales abarca todos los procesos operativos que requiere la Línea y lo relacionado con la formación de maestros. Esto deja de lado las acciones fragmentadas de gestión y propone una estructura replicable, delimitada y clara para la continuidad de los procesos que, de manera directa responde al fortalecimiento de las Redes y su gestión eficiente tanto para su participación como para su sostenibilidad.

Por otra parte, la identificación del estado actual de las Redes Pedagógicas reconoce que son espacios potentes para la transformación de la educación pero que, tiene en su consolidación y práctica debilidades en los procesos de acompañamiento y gestión, especialmente en los temas relacionados con permanencia, planificación, sistematización y seguimiento; de ahí que se afirme que las Redes y su participación no dependen únicamente del interés del maestro o la maestra que

las direcciona sino que se esta mediado por la necesidad de metodologías claras, misiones y propósitos compartidos, garantías de reconocimiento y una comunicación asertiva. Por lo tanto, el diagnóstico de ellas representó su visibilización, sus acciones autónomas y la necesidad de un fortalecimiento y reconfiguración.

De otro lado, las estrategias diseñadas comprenden que la participación constituye un compromiso por el reconocimiento, las trayectorias de quienes participan y los afectos que posibilitan el tejido en Red, lo que permite fortalecer los vínculos y construir compromiso e identificación con los procesos que se llevan a cabo, esto, evidencia que las acciones organizativas deben ser vinculantes, humanas y coherentes con los objetivos misionales de MOVA y su apuesta por el desarrollo de los docentes del Distrito, entendiendo la urgencia de escenarios significativos y de construcción colectiva entre Alcaldía de Medellín y los maestros.

Dicho esto, los objetivos específicos planteados en este proyecto de intervención, demuestran la construcción de un sistema articulado de diagnóstico, planificación, gestión y acompañamiento que si bien se llevó a cabo durante la práctica, está demostrando las rutas movilizadoras posterior a la intervención, es decir, la posibilidad de que otros y otras la lleven a cabo y la fortalezcan a medida que las Redes y la Línea lo requieran, este sistema demuestra que los enfoques participativos y las acciones pensadas desde la perdurabilidad de las Redes, su visibilidad, participación y organización hacen de esta Línea una potencia fundamental para situar a MOVA como un lugar que propicia la movilización del conocimiento, la construcción de experiencias y el encuentro formativo y vinculante de los docentes.

En otro sentido, la práctica de excelencia demuestra el posicionamiento de una profesión en el ámbito educativo y organizacional que trasciende de los espacios planificadores y moviliza acciones concretas y prácticas que se hacen tangibles en los territorios y las comunidades educativas, también, reconoce la importancia del rol social en el ámbito público y evidencia su pertinencia al tener una mirada crítica y situada de las problemáticas que enfrentan los maestros y posibilita caminos para su solución.

Además, se reafirma un Trabajo Social comprometido con la gestión educativa y los procesos organizacionales que, se hacen visibles a través de una intervención organizada y vinculante, así mismo, esta gestión se evidencia en una Redes consolidadas ya que se analiza la existencia de debilidades y se apunta al fortalecimiento de estas, siendo la participación y la comunicación un eje fundamental y transversal en los objetivos de la Ruta y las acciones de mejora.

Cabe resaltar que, esta experiencia permitió consolidar aprendizajes importantes en la construcción profesional, brindó claridades del quehacer profesional en el ámbito educativo, público y organizacional, también, brindó herramientas necesarias para enfrentar retos de gestión, acompañamiento y evaluación de procesos; sumado a esto, la práctica deja claro que en la marcha se aprende y la profesión brinda siempre oportunidades de estar y aprender de nuevos campos y de cada persona.

Finalmente, se reconoce la importancia de los y las docentes como sujetas activas, con trayectorias que deben ser escuchadas, además de que sus aportes deben ser reconocidos y visibilizados, considerando que las Redes Pedagógicas no tienen aún el reconocimiento que merecen, por lo tanto, y en agradecimiento a ellas, queda una Ruta de gestión como aporte Institucional que les permita tener un punto de partida para fortalecer y mejorar el desarrollo organizacional y los procesos de las Redes, para así, garantizar que sigan existiendo y transformando las I.E.S del distrito.

Referencias

- Barranco Expósito, M. D. C. (2004). La intervención en trabajo social desde la calidad integrada. *Revista Alternativas, Cuadernos de Trabajo Social*, (12), 79-102. <https://alternativasts.ua.es/article/view/4135>
- Botero Chica, C. A. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 49(2), 1–11. DOI <https://doi.org/10.35362/rie4922100>
- Caja de Herramientas Comunitarias. (s. f.). *Sección 2. Enfoques participativos para planificar intervenciones comunitarias*. <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/analizar/donde-empezar/enfoques-participativos/principal>
- Cifuentes Gil, R. M. (2009). Aportes para la reconfiguración de la intervención profesional en trabajo social. *Revista Tendencias & Retos* (14), 191-220. <https://bit.ly/3OLhl24>
- Cifuentes, R. (s.f). Conceptos para “leer” la intervención de Trabajo Social, aporte a la construcción de identidad. X Congreso Nacional de Trabajo Social, CONETS, Manizales. <https://bit.ly/4mvz2Py>
- Concejo de Medellín. (2015) *Acuerdo número 19 de 2015 "Por medio del cual se adopta la Política Pública de Formación de Maestros y Maestras del Municipio de Medellín, articulada al Centro de Innovación del Maestro -MOVA-"*. Gaceta oficial. <https://bit.ly/4dTeO06>
- Escalada, M. (2004). *El diagnóstico social. Proceso de conocimiento e intervención profesional*. Espacio Editorial. Buenos Aires.
- Goldar, M. R. & Chiavetta, V. (2021) Aportes y desafíos de la Sistematización de experiencias en el Trabajo Social y la extensión crítica. Apuntes y reflexiones desde la perspectiva de la Educación Popular. *Prospectiva*, (31), 49-69. Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Facultad de Humanidades, Universidad del Valle. <https://www.redalyc.org/journal/5742/574266888004/>
- Hernández J., Gallarzo M., & Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional, enfoque latinoamericano*. Pearson Educación. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf
- Huergo, J. (s.f) Los procesos de gestión. <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>
- Kalpokus, N., & Hecker, J. (2023). *Guía fundamental de la investigación cualitativa - Parte 1: Conceptos básicos*. ATLAS.ti Research Hub. <https://atlasti.com/guides/qualitative-research-guide-part-1>
- Kisnerman, N. (1998). *Pensar el Trabajo Social Una introducción desde el construccionismo*. Editorial lumen
- Martínez Pineda, M. C. (2012). Redes, experiencias y movimientos pedagógicos. *Revista de Ciencia y Tecnología*, 18, (1), 5-11. <https://www.fceqyn.unam.edu.ar/recyt/index.php/recyt/article/view/465>

- Molina Montalvo, H. I., & Salazar Saldaña, B. (2023). *Evaluar la gestión organizacional: Propuesta de un modelo de liderazgo para la administración en las organizaciones*. Altres Costa-Amic Editores. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36568.17926>
- Pérez Velasco, V. M. & Fernández Ríos, M. (1985). La evaluación organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1(1), 18–36. Universidad Autónoma de Madrid. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398301>
- Reyes, L., & Carmona Alvarado, F. A. (2020). *La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio*. Ediciones Simón Bolívar. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/6630>
- Rozas, M. (1998). *Una perspectiva teórica-metodológica de la intervención en trabajo social*. Espacio Editorial, Buenos Aires.
- Secretaría de Educación & Alcaldía de Medellín. (2020). Conceptualización del trabajo de las Redes pedagógicas. MOVA. [Documento inédito].
- Secretaría de Educación & Alcaldía de Medellín. (2020). Redes pedagógicas de MOVA. MOVA [Documento inédito].
- Secretaría de Educación. (s.f) MOVA. Centro de Innovación del Maestro. <https://www.medellin.edu.co/mova/>
- Sigüenza, S. (2020). Administración pública, dificultades y oportunidades de mejora. *Revista Asce*, 5(1). DOI: 10.70577/asce.v5i1.732
- Tejero González, J. M. (Ed.). (2021). *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*. Ediciones de la Universidad de Castilla.
- Torres, J. H., (1985). Origen y proceso de los métodos de trabajo social. En Torres, J. H. [Eds.] *Historia del trabajo social*. Editores Grafitalia. <https://ayudacontextos.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/historia-del-trabajo-social-j-torres-diaz.pdf>
- Velázquez-Paniagua, M., Gómez-Chavarín, B. M., & Sampieri-Cabrera, R. (2025). Influencia del mindfulness en la regulación del estrés crónico para un desarrollo integral del ser humano. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 68(1), 8-19. <https://doi.org/10.22201/fm.24484865e.2025.68.1.02>
- Vera Calderón, T. A., Mendoza López, H. A., Delgado Segovia, M. C., Chilán Fienco, I. L., Vega Guanuche, A. P. & Heredia López, G. A. (2024). La importancia de la planificación estratégica en organizaciones públicas y privadas. *Ciencia y Desarrollo*, 27(3), 195–206. <https://doi.org/10.21503/cyd.v27i3.2683>