

# Declaración de compromiso como una organización inclusiva de alto desempeño

El compromiso de la NAEYC por ser una organización inclusiva de alto desempeño es evidente a lo largo de su historia. La Asociación primero se formó como un grupo multidisciplinario enfocado en la investigación y la práctica dedicada a programas de educación para niños en edad preescolar (guardería). A pesar de que la mayoría de los miembros eran caucásicos, las personas de otras razas y orígenes étnicos eran bien recibidas como miembros. A partir de la mitad de la década de 1930, la Asociación Nacional se negó a reunirse en lugares segregados.

Los principios para mejorar el liderazgo de la junta, que se adoptaron a principios de 1990, destacaron la importancia de una cultura de participación abierta en la junta y de usar la tensión creativa de los distintos puntos de vista para tomar decisiones bien informadas e impulsar la misión de la NAEYC. La implementación eficaz de estos principios requiere atención especial para garantizar que se reflejen las múltiples opiniones dentro de los grupos, y también para establecer y mantener las normas grupales de comportamiento individual a fin de garantizar el respeto de esas opiniones.

A principios del 2000, la Junta confirmó su compromiso por ser una organización con un mayor desempeño al adoptar un conjunto de principios que definen características clave de las organizaciones inclusivas de alto desempeño. Estos principios representan la misión y la visión de la NAEYC como una Asociación que crece de manera continua gracias a su compromiso con la diversidad y la inclusión como valores centrales, y que también se ve enriquecida por estos. Además, se formularon preguntas de auditoría para considerar la evidencia (en el proceso y los resultados) de que una iniciativa o actividad integraba diversos puntos de vista y para considerar el efecto anticipado de cualquier decisión en varias dimensiones de diversidad. El compromiso por ser una organización inclusiva de alto desempeño se define con más detalle con los valores y las creencias centrales adoptadas por la Junta en 2014.

El compromiso continuo de la NAEYC por ser una organización inclusiva con un desempeño mucho mayor es orientado por el entendimiento que esto requiere:

- a) Reconocer la singularidad de las personas, los grupos y las organizaciones y saber que tener un desempeño y una inclusión mayor depende del crecimiento y desarrollo simultáneo de las personas, los grupos y la organización.
- b) Definir y comprender la diversidad como un conjunto amplio, multidimensional e inclusivo de diversos puntos de vista y opiniones, que se encuentra dentro de la misión y la visión generales de la organización.
- c) Comprender la relación de ser inclusivo y de tener un alto desempeño, y la importancia de un alto desempeño para que la organización pueda cumplir su misión y visión. El compromiso de incluir diversas experiencias y contextos requiere atención especial para crear debates abiertos y productivos antes de tomar decisiones. Políticas PROPUESTAS de la Junta: Composición de la Junta, 7/7/15, página 8
- d) Comprender y reconocer la función de los contextos individuales, organizacionales y sociales para el crecimiento y el desarrollo. Las experiencias de la vida personal influyen en la singularidad de las personas, las culturas organizacionales reflejan el conocimiento del

pluralismo y de la inclusión por parte de los líderes y los miembros, y la sociedad refleja el poder y los sistemas que confieren privilegios o niegan acceso y oportunidades a personas y grupos.

- e) Encontrar el valor en ser visionario, en desarrollar y en abordar el cambio, particularmente en lo que concierne a los cambios de política social, demográficos y globales que afectan la capacidad de la organización para cumplir su misión.
- f) Potenciar las tensiones intrínsecas entre el contexto histórico, el poder del presente y el cambio intencional e inevitable para promover las instituciones dinámicas y viables. Esto requiere estrategias intencionadas para gestionar el cambio, y apoyar e identificar los resultados deseados de la transformación organizacional.
- g) Comprometerse a largo plazo para planificar, construir conocimientos, desarrollar políticas y tomar medidas para poner en marcha la transformación organizacional.

FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: Julio de 2015. PROPÓSITO: Establecer el compromiso de la NAEYC con ser una organización inclusiva de alto desempeño. ORIGEN: Aprobado por la Junta Directiva en julio de 2015. Reemplaza “NAEYC as a High Performing Inclusive Organization (HPIO)” (La NAEYC como una organización inclusiva de alto desempeño [HPIO]) adoptado en julio de 2002; “Diversity and Inclusion” (Diversidad e inclusión), modificado en abril de 2009, marzo de 2004, julio de 2000, julio de 1999; “Mission” (Misión), adoptado en julio de 2002; “Purpose” (Propósito) y “Purpose of Position Statements” (Propósito de las declaraciones de posición), adoptado en noviembre de 2004, modificado en julio de 2014 y enero de 2009.