



CARRERA DE DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL

“DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “GUAGUA KIDS”, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERÍODO ACADÉMICO 2016“

Proyecto de Investigación Desarrollo e Innovación previo a la obtención del Título de
Tecnóloga en: Desarrollo del Talento Infantil

Autora: Michael Alexandra Gonzaga Ortega

Tutor: M.Sc. Jorge Ibujés

Quito, 2016

DECLARACIÓN DEL ESTUDIANTE

Expreso con total sinceridad que el presente trabajo de investigación es de mi autoría, resultado de incansable esfuerzo, basada en estudios realizados durante la carrera, indagación certificada, revisión de documentos y estudio de campo, obteniendo conclusiones y recomendaciones descritas en el mismo. Las opiniones, criterios y comentarios expuestos en este informe son de mi absoluta responsabilidad.

Gonzaga Ortega Michael Alexandra

CI: 172692197-4

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Gonzaga Ortega Michael Alexandra portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. **172692197-4** de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual, que dice: *“La cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho de explotación exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho a otorgar cesiones o licencias a terceros, y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de la obra, sin perjuicio de los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra en la forma establecida en el contrato”*; en concordancia con lo establecido en los artículos 4, 5 y 6 del cuerpo de leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Superior Tecnológico Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que he desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado: “DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “GUAGUA KIDS”, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERIÓDO ACADÉMICO 2016” facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

FIRMA _____

NOMBRE _____

CEDULA _____

Quito, a los

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme cada día de vida, por ser la fuerza y perseverancia para llegar a culminar esta meta. A mi padres Miguel y Aracely, hermanas Daysi Andrea y Jeimy que han apoyado e impulsado toda mi carrera estudiantil, siendo un pilar fundamental y cuidando de mi hijo mientras yo tenía que ausentarme por motivos de estudio.

A todos y cada uno de mis profesores, que supieron reafirmar en mí, el amor a la docencia, especialmente a mi tutor M.Sc. Jorge Ibújes quien me oriento con sus conocimientos en la realización del presente proyecto.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto que representa un gran logro en mi vida y es fruto de perseverancia, esfuerzo y amor a la profesión.

A mi hijo Daniel Sayri, que es la motivación y alegría de mis días, porque fueron varias noches que el sueño lo venció esperando a que llegara a casa o cuando me acompañaba a hacer deberes y por comprender a su corta edad que mamá tenía que sacrificar momentos junto a él, por un buen propósito.

A mi madre que es un gran ejemplo de vida y superación, quien siempre está dispuesta a ayudar, dar un consejo y brindar mucho amor.

A mis hermanas que siempre han estado a mi lado ayudándome a superar situaciones adversas que se han presentado.



ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xviii
CAPÍTULO I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
Contexto.....	3
1.02. Justificación.....	10
1.03. Definición de Problema Central Matriz de Fuerzas T.....	11
CAPÍTULO II	19
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.....	19
2.01. Mapeo de Involucrados.....	19
2.02. Análisis de la Matriz de Involucrados	22
CAPÍTULO III.....	30
PROBLEMAS Y OBJETIVOS.....	30



3.01	Árbol de problemas	30
3.02	Árbol de objetivos	33
CAPÍTULO IV		36
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.....		36
4.01	Matriz De Análisis De Alternativas.....	36
4.02	Conceptualización de la Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos ...	40
4.03	Análisis del Diagrama de estrategias.....	45
4.04.	Análisis de la Matriz de Marco Lógico	48
CAPÍTULO V.....		54
PROPUESTA.....		54
5.01	Antecedentes (de la herramienta o metodología que propone como solución)	54
5.02.	Justificación.....	59
5.03.	Marco Teórico	61
5.04	Descripción (de la herramienta o metodología que propone como solución) ..	78
5.05.	Participantes.....	81
5.05.01	Población:	81
5.05.02.	Muestra de estudio:.....	81
5.05.03	Análisis e interpretación de resultados	81
5.06.	Formulación del proceso de aplicación de la propuesta	93
5.06.01	Taller de socialización	93
5.06.02.	Propuesta	106



CAPÍTULO VI	155
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	155
6.01. Recursos.....	155
6.02 Presupuesto	157
6.03 Cronograma de actividades.....	158
CAPÍTULO IV	160
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	160
7.01 Conclusiones	160
7.02 Recomendaciones	162
Anexos	163
BIBLIOGRAFÍA	174



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Fuerzas T	16
Tabla 2. Matriz de Involucrados	29
Tabla 3. Matriz de análisis de alternativas	39
Tabla 4. Matriz de análisis de impacto de los objetivos	44
Tabla 5. Matriz de Marco Lógico	53
Tabla 6. Valoración de la pregunta 1	82
Tabla 7. Valoración de la pregunta 2	83
Tabla 8. Valoración de la pregunta 3	84
Tabla 9. Valoración de la pregunta 4	85
Tabla 10. Valoración de la pregunta 7	89
Tabla 11 Valoración de la pregunta 8	90
Tabla 12. Valoración de la pregunta 9	91
Tabla 13. Valoración de la pregunta 10	92
Tabla 14. Valoración de la pregunta 1	96
Tabla 15. Valoración de la pregunta 2	97
Tabla 16. Valoración de la pregunta 3	98
Tabla 17. Valoración de la pregunta 4	99
Tabla 18. Valoración de la pregunta 7	102



Tabla 19. Valoración de la pregunta 8	103
Tabla 20. Valoración de la pregunta 9	104
Tabla 21. Valoración de la pregunta 10	105
Tabla 22. Presupuesto	157
Tabla 23. Cronograma.....	159



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapeo de involucrados.....	21
Figura 2. Árbol de problemas	32
Figura 3. Árbol de Objetivos	35
Figura 4. Diagrama de estrategias.....	47
Figura 5. Porcentaje de la pregunta 1.....	82
<i>Figura 6. Porcentaje de la pregunta 2.....</i>	<i>83</i>
<i>Figura 7. Porcentaje de la pregunta 3.....</i>	<i>84</i>
<i>Figura 8. Porcentaje de la pregunta 4.....</i>	<i>85</i>
<i>Figura 9. Porcentaje de la pregunta 7.....</i>	<i>89</i>
<i>Figura 10. Porcentaje de la pregunta 8.....</i>	<i>90</i>
<i>Figura 11. Porcentaje de la pregunta 9.....</i>	<i>91</i>
<i>Figura 12. Porcentaje de la pregunta 10.....</i>	<i>92</i>
<i>Figura 13. Porcentaje de la pregunta 1.....</i>	<i>96</i>
<i>Figura 14. Porcentaje de la pregunta 2.....</i>	<i>97</i>
<i>Figura 15. Porcentaje de la pregunta 4.....</i>	<i>99</i>
<i>Figura 16. Porcentaje de la pregunta 7.....</i>	<i>102</i>
<i>Figura 17. Porcentaje de la pregunta 8.....</i>	<i>103</i>
<i>Figura 18. Porcentaje de la pregunta 9.....</i>	<i>104</i>



<i>Figura 19. Porcentaje de la pregunta 10</i>	105
Figura 20. Invitación	163



RESUMEN EJECUTIVO

Los ambientes de trabajo en la educación, son escenarios reales de las relaciones y situaciones positivas o negativas que se presentaran en la cotidianidad del aula, los resultados obtenidos dependerán del clima que se vive en el salón de clase, es decir la percepción de lo que nos rodea determina la respuesta voluntaria o involuntaria de los involucrados. Por ende una adecuada convivencia entre todos, es beneficioso para el proceso de enseñanza aprendizaje y de igual manera para el desarrollo integral de los niños y niñas. El encargado de propiciar ambientes adecuados es el docente ya que su ejemplo e intervención dará las pautas para los más pequeños, cabe recalcar que la relación docente estudiante es uno de los pilares fundamentales en la enseñanza, por ello debe ser amena, llena de valores como la comunicación, respeto, responsabilidad, solidaridad, afecto entre otros.

Por lo cual se busca crear conciencia y sensibilizar a los profesionales de la educación sobre la influencia en su estudiantado. Los maestros no tienen una tarea fácil ya que en el diario vivir se pueden presentar varias situaciones poco beneficiosas, pero he allí la importancia del docente en saber llevar la situación y



convertirla en una aprendizaje para todos. Es necesario el proceso de enseñanza aprendizaje sea de pleno disfrute para el adulto y para los estudiantes.

Palabras claves: ambientes, adecuados, docente, estudiante, convivencia, valores.



ABSTRACT

Working environments in education, are real scenarios of relationships and positive or negative situations which arise in the everyday classroom, the results depend on the climate that exists in the classroom, that is the perception of what around us determines the voluntary or involuntary response of those involved. Therefore adequate coexistence among all, is beneficial to the teaching-learning process and similarly for the integral development of children. Responsible for promoting enabling environments is the teacher and his example and intervention will provide the guidelines for the little ones, it should be emphasized that the student teacher ratio is one of the fundamental pillars in teaching, therefore should be entertaining, full of values communication, respect, responsibility, solidarity, affection among others.

Therefore it seeks to raise awareness and sensitize education professionals on the influence on his students. Teachers do not have an easy task because in everyday life can present several little beneficial situations, but have there the importance of



the teacher in knowing bring the situation and make it a learning experience for all.

The teaching-learning process is full enjoyment for adults and students is necessary.

Keywords: suitable environments, teacher, student, coexistence, values



INTRODUCCIÓN

En la actualidad es fácil percibir todos los cambios que surgen en la sociedad, y la educación no se queda atrás y por ende es necesario transformarse para cumplir con las expectativas de los nuevos educandos y con ello mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Existen varios elementos que contribuyen y son necesarios para llevar a cabo la educación, uno de ellos son los ambientes de aprendizaje que deben ser proporcionados a los niños y niñas, siendo condiciones positivas donde puedan desenvolverse de la mejor manera, el responsable de esto será el maestro ya que es quien debe direccionar al grupo de trabajo y también dará las pautas para la convivencia entre todos. Por ende se busca enfatizar la relación que debe existir entre docente-estudiante, la cual debe tener comunicación, respeto, consideración y con ello afecto ya que es fundamental para el aprendizaje.

Por otro lado se encuentran las relaciones humanas que surgen dentro de un salón de clases es decir el desarrollo del ámbito socio afectivo el manejo de este, debe ser tomado en cuenta para lograr una educación integral. Los niños y niñas son



un canal receptivo por ende es de vital importancia, contemplar lo que reciben del profesional encargado, dotándolos de un buen ejemplo para cosechar un buen fruto.



CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

Existen varias teorías sobre este tema, que contribuye al desarrollo integral del niño y niña, durante la etapa infantil. Dentro de estos podemos citar a:

Para VIGOSTKY en 1924 aporta: “La educación es un continuo dialogo entre los niños y los adultos llamados docentes, a través de cuyo intercambio se construye un mundo social, lleno de interacciones las cuales deben ser manejadas positivamente para desarrollar una convivencia democrática. ” Es decir en el aula se debe manejar la comunicación como un elemento primordial, para el entendimiento de los involucrados, construyendo así un ambiente ameno para los mismos.

ALEXANDER LURIA, uno de los fundadores de la neurociencia cognitiva en 1986 afirma que: “El aula se encuentra dividida en cuatro dimensiones: Zona de pensar (cognición), Zona de comunicar (lenguaje), Zona del Movimiento (movimiento y autonomía) y Zona del amor (afectividad) “. Este planteamiento nos permite evidenciar que todas estas dimensiones están interconectadas para que se



lleve a cabo un adecuado proceso de enseñanza por ende el profesorado debe tomar en cuenta y sentir la necesidad de trabajar con todas ellas en su salón de clases.

Por su parte los autores MIDGLEY, ROESER Y URDIN en 1996 indican que: “El clima social positivo en relación maestro estudiante se caracteriza por: el respeto, apoyo y calidez, factores que fundamentan un clima acogedor y participativo para los estudiantes”. Cabe recalcar que la escuela está compuesta por una pequeña parte de la sociedad, donde sus miembros se interrelacionan y para ellos es fundamental que existan normas, y manejo de valores sociales para que la convivencia sea agradable.

BROK, BREKELMANS Y WUBBELS, 2004. Mencionan, “De esta manera se comprende la importancia del estudio de la percepción que tiene los estudiantes del comportamiento de su profesor, estando fuertemente relacionado con el rendimiento y la motivación de los estudiantes en todas las materias”. El Docente siendo el mediador en el proceso de enseñanza-aprendizaje, también se convierte en un ejemplo en la cotidianidad del aula, siendo así que la calidad de estudiantes a obtener está fuertemente relacionado con el trabajo y actitud del profesor con los mismos.

MORENO-GARCIA 2010 manifiesta que: “La relación maestro estudiante desempeña un papel importante en el desarrollo de las competencias académicas, sociales y emocionales de los niños y niñas durante su educación infantil y primaria; se entiende como una interacción; es decir, la acción de la influencia y la reciprocidad que se establece entre dos o más sujetos del entorno definido”. Esta propuesta hace referencia al trabajo con edades tempranas, donde los pequeños son



mucho más perceptivos en las relaciones socio-afectivas, por ende se debe construir ambientes adecuados, llenos de comprensión, cariño, aceptación y alegría.

En resumen, el salón de clases es el lugar donde se lleva a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, donde los pequeños pasan varias horas conjuntamente con sus compañeros y docentes, por lo que se convierte en un factor influyente e importante en la cotidianidad de los involucrados. Por ende el manejo del clima positivo del aula debe ser una prioridad, ya que en este surgen las relaciones socio afectivas, las cuales deben ser amenas, recíprocas y dinámicas.

Contexto

1.01.01. Macro

El proceso de enseñanza aprendizaje es muy importante en el desarrollo de los seres humanos, por lo tanto, para llevarlo a cabo, es necesario tomar en cuenta varios factores que intervienen, tales como la pedagogía y metodología utilizadas, los espacios, materiales y también el clima que se proporcione en el salón de clase. Todos estos elementos influyen para llegar al objetivo final que es que los niños y niñas desarrollen todas sus capacidades y habilidades cognitivas, motrices y socio afectivas. Es por eso que, en las escuelas además de alfabetizar con letras y números, se debe propiciar también la alfabetización de las emociones, las habilidades sociales, la toma de decisiones y el manejo de las relaciones entre docente-estudiante (Teruel, 2000).



Finlandia en las investigaciones PISA 2006 logró posicionarse como líder del índice educativo siendo un excelente ejemplo ya que cuenta con una educación muy relevante que tiene mucho éxito a nivel mundial y entre sus características podemos abordar la metodología que se utiliza, donde los profesores y profesoras finlandeses se comprometen a trabajar mucho con los estudiantes, buscando la retroalimentación, realizando clases participativas, sin dejar relegado a ningún estudiante y con ello el manejo de un ambiente relajado, tolerante, respetuoso entre los involucrados del proceso.

Estas ideas se han discutido en congresos y seminarios a nivel mundial, teniendo influencia también en Venezuela donde en 1997 se comenzó la reforma a la Educación Básica, implantando la necesidad de cambio en el sistema educativo. En este país, se busca que los docentes sean conscientes del papel que tienen en este proceso creando así sensibilidad en los mismos para la toma de decisiones en lo que respecta un adecuado clima del aula beneficiando el proceso educativo. En 1999 se realizaron investigaciones en todo el país, los resultados encontrados son aterradores ya que se llegó a la conclusión final que las características de los profesores y profesoras dentro del aula es la tensión, la inseguridad, autoritarismo y la agresividad, lo cual trae como consecuencia un ambiente desfavorable para un adecuado aprendizaje e impulsa a que los estudiantes procedan a tener acciones negativas en el salón de clases.

Otro país que también ha accionando sobre este tema es Chile, donde el Ministerio de Educación en el año 2012, creó una guía que es parte del programa de



trabajo Plan Apoyo Compartido, que busca fortalecer la enseñanza en los establecimientos educativos. El objetivo principal de este documento es la reflexión sobre prácticas y condiciones que favorecen un clima apto para el aprendizaje dentro del aula, en el mismo se profundizan temas que buscan fortalecer y motivar a los docentes en la preparación de ambientes pedagógicos favorables. Esto se lo desarrolla tras reuniones entre el personal, análisis de las situaciones y de la Guía ya mencionada anteriormente la cual está dividida por los siguientes temas:

- “Orientaciones para la implementación de los programas pedagógicos de los niveles de transición” (Mineduc, 2009) destinado a los y las educadoras de párvulo de NT1 Y NT2

- “Fomento de un clima de aula favorable para el aprendizaje” (Mineduc, 2012) destinado a docentes de 1° a 4° básico.

En este mismo país, también se realizó un Proyecto de Investigación Pedagógica a cargo de Juan Ramírez en el año 2011 en el Liceo Nuestra Señora de las Mercedes, en el aula de octavo año de educación básica donde era muy difícil dar clases ya que los estudiantes no cooperaban con el personal docente, es allí donde surgió la pregunta ¿Qué se puede realizar para mejorar el clima de aula y la comunicación de este curso?, dando como resolución técnicas básicas para el manejo de este grupo:

- Generar instancias de comprensión y mejoramiento atendiendo a diversos factores culturales.

- Construir dinámicas reflexivas conjuntas entre los involucrados.



- Hacerlos participe en la toma de decisiones.

Aplicando lo anteriormente mencionado mejoró la convivencia en el salón de clases y con ello logró el aprendizaje en los estudiantes y una mejor convivencia.

1.01.02. Meso

En Ecuador un grupo de Estudiantes de la Universidad Técnica del Norte realizaron un estudio en el año 2014 se llevó a cabo el proyecto titulado “Estudio del clima social del aula en el desarrollo socio afectivo en los Centros Infantiles del Buen Vivir de la ciudad de Atuntaqui, cantón Antonio Ante”, sintetizando la problemática actual que se atraviesa en los Centros Infantiles, donde es evidente el desinterés por los docentes para crear ambientes adecuados para el aprendizaje de niños y niñas ecuatorianas. Mucha de esta problemática es provocada por la falta de afecto, comunicación y respeto por parte de los docentes hacia los infantes. Frente a esta problemática, estos estudiantes crearon la Guía Socio Afectiva para el docente, la cual consta de proyectos novedosos, creativos e interactivos, enfocándose a potencializar valores humanos y normas de cortesía. El propósito es buscar la aplicación de competencias socio afectivas en los docentes para que mediante ello se pueda formar y corregir el comportamiento en el aula a edades tempranas y potencializar el desarrollo integral en la niñez mejorando así la enseñanza y calidad de la misma gracias a la contribución y acción de todos los involucrados.



De igual manera orientada al mejoramiento de la calidad educativa en Cuenca, en el año 2007, se llevo en marcha el “Proyecto de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Básica en la Provincia de Azuay (PROMEBAZ)”, este constó de una colección de cuatro módulos sobre el manejo curricular en el aula, dirigida a los maestros y maestras. La temática se distribuyo de la siguiente manera:

- El módulo 1. “*Con nuevos lentes*“, ofrece conceptos básicos, permitiendo observar y reflexionar sobre el trabajo diario de aula, e incentivar y guiar un proceso de innovación educativo.

- El módulo 2. “*El aula: un lugar de encuentro*”, en el cual se busca potencializar acciones para crear un buen clima y establecer relaciones en el salón de clases, condiciones que favorecen al bienestar, aprendizaje y desarrollo socio-afectivo de los niños y niñas, cumpliendo así con un desarrollo integral.

- El módulo 3. “*Un aula donde quepan todos*”, responde a la interrogante cotidiana en el proceso de enseñanza. ¿Cómo lograr que todos los niños y niñas, con sus diferentes posibilidades se involucren y aprendan?.

- El módulo 4. “*Un aula abierta a la vida*”, otorga una serie de pautas para relacionar el Curriculum escolar con el mundo en que viven los niños y niñas.

Para la elaboración del proyecto PROMEBAZ fue necesaria la investigación de la práctica en aula realizadas entre el año 2004 y 2006 con 17 docentes que laboraban en las instituciones fiscales de los cantones de Cuenca, fue desarrollado gracias a que se realizó una alianza interinstitucional entre el Ministerio de Educación (ME), el Instituto Superior Pedagógico Ricardo Márquez Tapia de



Cuenca (ISPED-CUENCA), La Universidad de Cuenca (U-Cuenca) y la Asociación Flamenca de Cooperación al Desarrollo y Asistencia Técnica (VVOB).

Por otro lado se encuentra la tesis de grado realizada en la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), en el año 2012 a cargo de Lozada Carmen y López María, titulada : “Técnicas y estrategias docentes que mejoren el ambiente psicopedagógico en las aulas de la Escuela Fiscal Mixta José María Urbina”. Este proyecto presenta un análisis del resultado que tiene manejar ambientes adecuados en el aula, y su aporte en el mejoramiento la calidad educativa, la práctica de este nuevo enfoque permite dinamizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar el rendimiento escolar ya que si las relaciones entre maestro y estudiante no se desarrollan bajo ciertas medidas de bienestar emocional y ético el objetivo de la educación se verá truncado, para ello se expone una serie de técnicas que se pueden aplicar tanto individualmente o en el grupo, permitiendo que los estudiantes interactúen estableciendo valores que aportaran a la convivencia en el salón.

1.01.03. Micro

Por su parte la Magíster ecuatoriana Dávalos Luisa, realizó un proyecto de Gestión pedagógica en el aula titulada: “Clima social desde la percepción de los estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativos San José de la Comuna y el Colegio Católico José Engling de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2011 – 2012”, direccionándose hacia el conocimiento de la gestión pedagógica que se realiza a diario por los

“DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “GUAGUA KIDS”, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERÍODO ACADÉMICO 2016“



docentes en las dos instituciones ya nombradas, cabe recalcar que pertenecen diferente sostenimiento económico: la Institución San José de la Comuna es público, mientras que el Colegio Católico José Engling es privado. Los resultados encontrados fueron aceptables, ya que se llevó a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, es decir los profesores y profesoras impartieron su clase, pero incidieron en la falta de interés por generar ambientes adecuados para sus estudiantes, en otras palabras no se tomó en cuenta la relación que debe existir entre docente – estudiante. Para finalizar la investigación en las instituciones se propuso y desarrollo un proyecto para optimizar la acción del profesor en el salón de clases a través estrategias que posibiliten y fomenten la interacción entre los involucrados, favoreciendo los aspectos positivos de los participantes.

Por otro lado se encuentra la iniciativa del Ministerio de Salud, apoyado por el Ministerio de Relaciones Laborales en el año 2013 impulsan su proyecto “Pausas Activas” el cual consiste en ejercicios que se realizan después de iniciada la jornada laboral duran máximo de 7 a 10 minutos, es una rutina de relajación muscular y ejercicios simples, esto no busca cansar al trabajador ya que es leve y de poco impacto, ayudará a recuperar energía, mejorar el desempeño y la eficiencia en el trabajo además previene enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, se las realiza cada 3 o 4 horas de trabajo. Lo ya mencionado se aplicó en todo el sistema público incluido algunas instituciones educativas ayudando al personal docente a mantener un mejor desempeño en sus actividades cotidianas.



1.02. Justificación

El presente proyecto busca sensibilizar a los docentes y las docentes sobre la importancia de contar con un adecuado clima en el aula y la influencia que tiene en el desempeño integral de los niños y niñas. El docente siendo el mediador en el proceso de enseñanza aprendizaje debe ser quien construya y fomente situaciones positivas, de dialogo, participación, conocimiento basándose en valores y normas para mejorar la convivencia en el salón de clases obteniendo así la colaboración de sus estudiantes.

Es así que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en el 2008 determina que el clima escolar es la variable que más influye en el rendimiento de los estudiantes de América Latina, por ende la generación de un ambiente de respeto, acogedor y positivo es una de las claves para promover el aprendizaje.

Por otro lado el Ministerio de Educación del Ecuador en el año 2011 propuso los Estándares de Desempeño Profesional Docente. Estos son descripciones de lo que los profesionales deben hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los conocimientos deseados, toman en cuenta el impacto que tiene un maestro en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para ello, se dan orientaciones de como guiarlo en su práctica cotidiana. La misma entidad emitió el Currículo de Educación Inicial 2014 donde también detalla en su sección 8 las Orientaciones para la organización de ambientes de aprendizaje; en sus distintas dimensiones: física, funcional y relacional,



esta última se refiere a la relación entre el docente y los niños, la cual debe ser positiva, compartiendo sus sentimientos, vivencias, alegrías y problemas, en donde todos estarán listos y dispuestos para realizar las actividades de la mejor manera.

Este proyecto también se encuentra sustentado por El Código de la Niñez y Adolescencia, específicamente con el Art. 37 que habla sobre el Derecho a la educación, y se desglosa en su literal 4 que el sistema educativo “Garantice que los niños, niñas y adolescentes cuenten con docentes, materiales didácticos, laboratorios, locales, instalaciones y recursos adecuados y gocen de un ambiente adecuado para el aprendizaje...”

1.03. Definición de Problema Central Matriz de Fuerzas T

La Matriz T se encuentra estructurada con la siguiente información:

Situación actual: Se detalla lo que se vive actualmente en la institución educativa donde se realiza el proyecto.

Situación empeorada: Es la que puede surgir si no aplicamos correctamente el proyecto.

Situación mejorada: Es aquella que se va a poder observar si el proyecto es ejecutado adecuadamente.

Fuerzas Impulsadoras: Las que ayudan a solucionar la problemática actual.

Fuerzas Bloqueadoras: Son situaciones negativas que se pueden dar que impiden alcanzar el objetivo final.



Estas fuerzas se encuentran medidas respectivamente con la siguiente escala dependiendo el indicador:

1 = Bajo

2 = Medio Bajo

3 = Medio

4 = Medio Alto

5 = Alto

Intensidad Real (IR): El nivel de impacto en la problemática actual

Potencial de Cambio (PC): Cuanto se puede modificar o aprovechar la fuerza para llegar a la situación deseada.

1.03.01. Situación Actual

Ambiente de clases con escasa estimulación afectiva entre niños, niñas de 5 años de edad y docentes en el Centro de Desarrollo Infantil “Guagua Kids”. El salón de clases se convierte en un lugar de interacción socio-afectivo, las cuales deben ser adecuadas para todos los involucrados para dar paso a un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje.

1.03.02. Situación Empeorada

Niños y niñas con temor a participar y docentes tensos. Hay que considerar que los infantes necesitan estar en un ambiente integral, en donde puedan interactuar en



el proceso de enseñanza-aprendizaje y el profesorado también pueda disfrutar de su rol.

1.03.03. Situación Mejorada

Niños, niñas y docentes trabajan en ambientes armoniosos, cálidos y afectuosos. Mediante la implementación y manejo de ambientes adecuados en el salón de clases los involucrados en el proceso educativo ganarán seguridad al participar y una convivencia amena entre todos.

1.03.04. Fuerzas Impulsadoras

Las fuerzas impulsadoras van a permitir que los maestros y maestras reconozcan o identifiquen varias actividades o proyectos donde existe apoyo y asesoramiento. Teniendo como objetivo concientizar a los docentes sobre su rol en el campo educativo y su importancia en el mejoramiento de la calidad de la educación, es por eso que como fuerzas impulsadoras se han identificado las siguientes:

Como primera fuerza impulsadora está el proyecto impulsado por El Ministerio de Educación (MinEduc) en el año 2002 llamado Maestr@s.com, destinado a la capacitación en TIC's e innovación pedagógica de maestros en ejercicio. Tiene una escala de intensidad real medio baja, ya que actualmente no todos los docentes acceden a este programa. El propósito que se aspira es llegar a



una escala de potencial de cambio medio alta, donde los maestros y maestras estén interesados por participar de dichas capacitaciones con mayor frecuencia.

Como segunda fuerza impulsadora se encuentra la formación continua para docentes, impulsado por el MinEdu. Tiene una escala de intensidad real media, los profesionales que participan de esta capacitación muchas veces son obligados por las instituciones donde laboran. Se busca llegar a una escala de potencial de cambio de media alta, donde el acceso sea voluntario por parte de los docentes.

En tercer lugar está el MinEdu que ofrece capacitaciones de actualización pedagógica. Tiene una escala de intensidad real baja, ya que son pocos los docentes que participan. Se busca llegar a una escala de potencial de cambio media alta ya que la actualización pedagógica en los maestros y maestras es muy importante para su desempeño en el aula.

Como cuarta fuerza impulsadora se ha identificado el estudio que fue realizado en el Ecuador por el Banco Interamericano de Desarrollo donde primeramente recopiló información sobre la calidad de maestros que existe en el país, luego dio a conocer las estadísticas y busco crear conciencia en los docentes y su papel en la educación, para brindarles consejos aplicables en su cotidianidad. Tiene una escala de intensidad real de media baja, ya que fueron pocos los profesionales que pusieron en práctica lo aprendido. El propósito es llegar a una escala de potencial de cambio media alta donde se ejecute los consejos dados.

Como última fuerza impulsadora esta la sensibilización a los docentes mediante un Guía de implementación de ambientes adecuados de trabajo para el



desarrollo integral de los niños y niñas de 5 años de edad. Cuya escala de intensidad real baja, ya que pocos son los docentes, conscientes de lo importante de un entorno adecuado para el aprendizaje. Se pretende llegar a una escala de potencial de cambio media alta, donde los docentes promulguen lo planteado.

1.03.05. Fuerzas bloqueadoras

Como primera fuerza bloqueadora se encuentra que el Gobierno Nacional debilita sus esfuerzos y decaiga este proyecto, tiene una escala potencial de cambio media alta ya que debido a la falta de interés de los docentes por acceder a este programa, la intención es que se llegue a una escala de intensidad real baja, buscando que exista una gran acogida del proyecto donde el gobierno dará mayor prioridad a la capacitación de los docentes para que los mismos puedan transmitir bienestar a los niños y niñas contribuyendo así a un desarrollo integral.

Como segunda fuerza bloqueadora se encuentra despreocupación por parte de los docentes por acceder a estos programas, tiene una escala de potencial de cambio medio alta, debido a que no existe información primordial, hay desconocimiento por parte de los maestros y maestras sobre la importancia de este tipo de capacitaciones y el aporte en su trabajo cotidiano, se aspira obtener una escala de intensidad real baja, es decir que los docentes sean partícipes activos del mencionado programa.

En tercer lugar está la indiferencia por parte de los profesores y profesoras y por aplicar lo aprendido en la Actualización Pedagógica, tiene una escala de

potencial de cambio media alta, si los docentes acceden a estas capacitaciones, pero si no saben aplicar en las aulas, el trabajo será en vano, la finalidad es obtener una escala de intensidad real baja donde los docentes aprendan y lleven el conocimiento a su salón de clases siendo los mayores beneficiados los estudiantes.

Como cuarta fuerza bloqueadora se localiza la conformidad con los resultados obtenidos en el estudio realizado por el BID. Tiene una escala de potencial de cambio media alta, ya que la aceptación de algo que no es adecuado obstruye el cambio, se busca llegar a una escala intensidad real de cambio baja, donde los docentes al ver que en la educación es necesario cambios sean los principales actores de los mismos.

Como última fuerza bloqueadora se encuentra el desinterés por parte de los docentes al aplicar la Guía de sensibilización sobre la implementación de ambientes adecuados de trabajo. Tiene una escala de potencial de cambio media alta ya que los maestros y maestras deben ser conscientes de su papel en la educación, se busca llegar a una escala intensidad real baja donde el personal docente este apto para proporcionar un ambiente agradable y acogedor a los niños y niñas, no solamente en el aspecto cognitivo sino especialmente en lo socio afectivo, de esta manera aportarán al desarrollo integral.

Análisis de fuerzas T					
Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Niños y niñas con temor a participar y docentes tensos.	Ambiente de clases con escasa estimulación afectiva entre niños, niñas de 5 años de edad y docentes en el Centro de Desarrollo Infantil “Guagua Kids”				Niños, niñas y docentes trabajan en ambientes armoniosos, cálidos y afectuosos
Fuerzas Impulsadoras	IR	PC	IR	PC	Fuerzas Bloqueadoras
El Ministerio de Educación (MinEduc) en impulsa el Proyecto Maestr@s.com, destinado a la capacitación en TIC’s e innovación pedagógica de maestros en ejercicio	2	4	1	4	El Gobierno nacional debilita sus esfuerzos y decaiga este programa
El MinEduc propone la Formación Continua para Docentes.	3	4	1	4	Despreocupación por parte de los docentes para acceder a estos programas.
El MinEduc ofrece Capacitación sobre Actualización Pedagógica	1	4	1	4	Indiferencia por parte de los profesores y profesoras para aplicar lo aprendido en la Actualización Pedagógica y decaiga este programa
El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en Ecuador, realiza un estudio	2	4	1	4	Conformidad con los resultados obtenidos en este estudio.

“DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “GUAGUA KIDS”, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERÍODO ACADÉMICO 2016“

de la calidad de los maestros, para crear conciencia en los mimos.					
Sensibilización a los docentes, mediante una Guía sobre la implementación de ambientes adecuados de trabajo para el desarrollo integral de los niños y niñas	1	4	1	4	Desinterés de los docentes en poner en práctica dicha guía

Tabla 1. Matriz de Fuerzas T

Elaborado por: Michael Gonzaga



CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

2.01. Mapeo de Involucrados

El Ministerio de Educación es la entidad encargada en regir todo el proceso de enseñanza aprendizaje de las instituciones públicas como privadas, dotándolas de una serie de normas para que así se lleve a cabo un adecuado desarrollo del sistema educativo, cabe recalcar que se encuentra respaldado por el estado en respuesta a la Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 26, 27 y 28 donde se establece que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de la vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado...”

El Ministerio de Salud es el encardo de controlar y corregir la parte de salubridad no solamente en determinadas organizaciones, sino también busca aportar en las instituciones educativas controlando varios parámetros en estudiantes, docentes, personal de servicio y autoridades, factores que influyen y son de vital



importancia en el proceso educativo, por otro lado también está en la facultad de capacitar a la comunidad educativa para lograr un bienestar completo.

El Centro de Desarrollo Infantil “Guagua Kids” es una entidad privada que surge a la necesidad de la sociedad respecto a la educación de los más pequeños del hogar, aplicando la Metodología Humanística para contribuir a su desarrollo integral, acompañando y guiando a los niños y niñas desde los 3 meses hasta los 5 años de edad hacia el conocimiento de una manera didáctica, respetuosa y amorosa.

El Instituto Tecnológico Superior Cordillera, es una institución de educación de tercer nivel que busca forjar a los futuros profesionales en las distintas especialidades que ofrece, su objetivo es preparar a damas y caballeros con valores morales y profesionales que sirvan a la sociedad en la que nos encontramos.

2.01. Mapeo de Involucrados

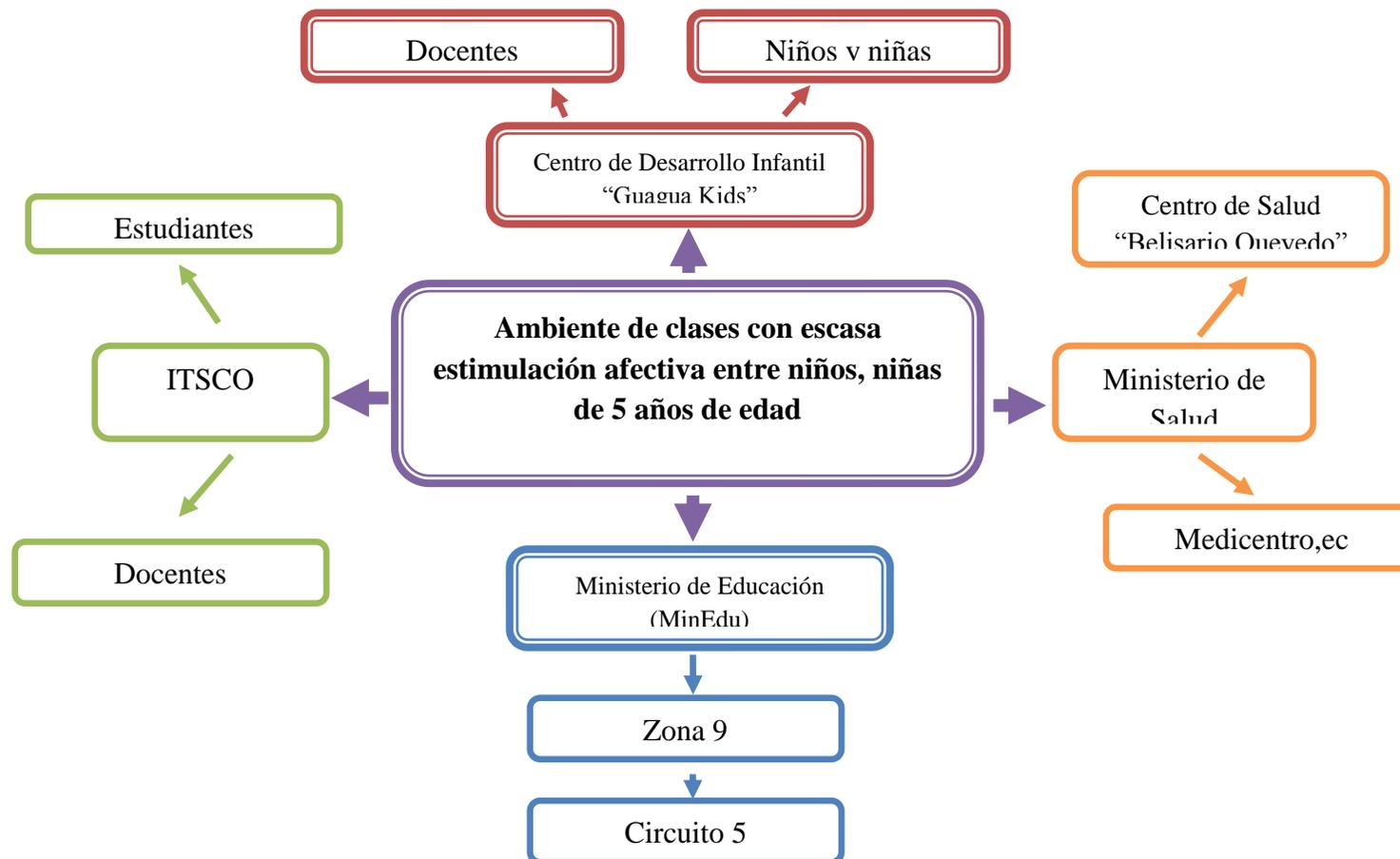


Figura 1. Mapeo de involucrados

Elaborado por: Michael Gonzaga

2.02. Análisis de la Matriz de Involucrados

Analizaremos a las personas y entidades involucradas a la temática, es decir quienes colaboraran y participan de manera directa e indirectamente, se detallará los actores, su interés sobre el problema central, problemas percibidos, los recursos, mandatos de interés sobre el proyecto y conflictos potenciales.

De acuerdo con el análisis de la situación actual se encuentran como involucrados: primero a los niños y niñas de 5 años de edad cuyo interés sobre el problema es mejorar su participación en clases ya que participando activamente en el proceso educativo se producirá un aprendizaje significativo. El problema percibido es el que los niños y niñas no tienen seguridad al participar en las diferentes actividades escolares ya que su percepción del entorno no es favorable, muchas veces se ven cohibidos por docentes estresados que no permiten ningún error por parte de sus estudiantes. Como recursos y mandatos está el Código de la Niñez y Adolescencia en su Art. 37, donde “Todos los niños y niñas tienen derecho a una educación de calidad que garantice su acceso permanente...”. El interés sobre el proyecto es que los docentes y las docentes apliquen las estrategias brindadas por este, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje ya que sensibilizando a los maestros sobre la importancia de su rol en el proceso educativo se logrará una adecuada intervención. Como conflictos potenciales se evidencia la escasa afectividad en la relación maestro –estudiante, al pasar varias horas los pequeños con los maestros es necesario que exista una relación saludable entre los mismos, en la primera infancia la afectividad que se pueda brindar a los niños y niñas es de vital importancia para su desarrollo integral.



Como segundo involucrado están los docentes y las docentes del centro infantil, cuyo interés sobre el problema es desarrollar el vínculo socio afectivo entre docente – estudiante ya que el docente es el encargado de propiciar las situaciones y oportunidades para que esto surja de manera natural y adecuada para los infantes. El problema percibido es la baja aceptación de los niños al docente, lo mencionado sucede por la falta de una relación adecuada en el aula ya que los adultos muestran una actitud escasa de carisma frente a su grupo de trabajo, además se encuentran estresados por varias situaciones laborales y personales impidiendo así relaciones interpersonales con los más pequeñitos. Como recursos y mandatos se encuentra el Código Laboral Art. 42 Obligaciones del empleador detalla que se debe proporcionar oportunamente materiales, capacitaciones e infraestructura para un adecuado desenvolvimiento en su trabajo. El interés sobre el proyecto es disponer de estrategias aplicables en el aula, es necesario que exista una guía para los docentes donde se detalle aspectos generales y básicos que se debe manejar en el salón de clases ya que con ello se podrá manejar un clima adecuado de trabajo. En los conflictos potenciales percibidos está la falta de tiempo para las capacitaciones, al ser varias las obligaciones laborales de los profesionales de la educación, incluyendo también las personales, no cuentan con el tiempo requerido para asistir a dichas capacitaciones.

Como tercer involucrado tenemos al Centro de Desarrollo Infantil “Guagua Kids”, su interés en el problema es contribuir al desarrollo integral de los niños y niñas de 5 años de edad, en los últimos años en el país la educación inicial a tomado un nuevo rumbo donde los centros especializados en esta área tiene como objetivo principal proporcionar una intervención adecuada en los infantes, tomando en cuenta

todos sus aspectos desde lo cognitivo, motor, lenguaje y socio afectivo para un correcto desarrollo. El problema percibido es la desorganización y falta de personal capacitado, por ende es necesario que exista un programa de capacitación permanente y bien estructurado para poder brindar un adecuado servicio. Entre los recursos y mandatos se evidencia el Código de la Niñez y Adolescencia Art. 29 Desarrollo integral “La primera infancia es la etapa del ciclo vital en la que se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano. Comprende la franja poblacional que va de los cero (0) a los seis (6) años. Son derechos impostergables de la primera infancia: la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial”. y la Normativa Técnica para CIBV y CDI Estándares 20 Controles de Salud y 22 Limpieza e Higiene que detallan: “Las unidades de atención de desarrollo infantil coordinan, de acuerdo a las periodicidades establecidas por el Ministerio de Salud Pública para el control de salud, valoración del estado nutricional, cumplimiento del esquema de vacunación, suplementación con micronutrientes, desparasitación a partir de los dos años, control de salud bucal, entre otros y establecen las acciones a realizar en el hogar y la unidad de atención” y “Las unidades de atención de desarrollo infantil realizan acciones para la formación de hábitos de higiene personal y de salud en el hogar, tales como limpieza corporal y salud bucal. El interés sobre el proyecto es las capacitaciones y guía que facilita el mismo, después de sensibilizar a los docentes de la importancia de su papel en la educación, es necesario otorgarle técnicas para su desempeño cotidiano en el salón de clases. Como conflicto potencial está el desinterés por parte de los docentes en el proyecto, muchas veces los temas de



relaciones humanas o socio afectivas no son de interés ya que piensan que esto no es importante o de su competencia.

Como cuarto involucrado se encuentra Ministerio de Educación, cuyo interés sobre el proyecto es que los niños y niñas tengan un adecuado desarrollo socio afectivo, que les permita aprender efectivamente, un ambiente beneficioso, positivo y gozar de una relación docente – estudiante son factores que influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje por ende es fundamental su manejo e implementación en el aula. Como problema percibido está el desinterés por parte de los docentes en las diferentes capacitaciones sobre relaciones socio afectivas en el aula, los intereses de los y las maestras son otros, como las planificaciones, conocimiento del currículum o metodología de trabajo dejando de lado la situaciones socio afectivas que se desarrollan dentro del aula y su manejo adecuado. Como mandatos y recursos están la LOEI en su Art. 40 que define al nivel de Educación Inicial como el proceso de “acompañamiento al desarrollo integral que considera aspectos cognitivo, afectivo, psicomotriz, social, de identidad, autonomía y pertenencia a la comunidad y región de los niños y niñas desde los tres años hasta los cinco años de edad, garantiza y respeta sus derechos, diversidad cultural y lingüística, ritmo propio de crecimiento y aprendizaje, y potencia sus capacidades, habilidades y destrezas. El interés sobre el proyecto es disponer de un proyecto que apoye a los docentes en el desarrollo integral en los niños y niñas ya que de esta manera se dará herramientas al docente para su desempeño laboral cotidiano. Como conflictos potenciales se encuentra que los proyectos del Ministerio no abastecen a todo el sistema educativo, al existir varias instituciones educativas a nivel nacional el trabajo es mucho más extenso y arduo para lograr llegar a cada uno de ellas.

Como quinto involucrado está el Ministerio de Salud Pública, cuyo interés sobre el problema central es el bienestar del docente y estudiantes. Para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje es necesario que los involucrados se encuentren en óptimas condiciones, es decir gocen de bienestar tanto físico como afectivo. Los problemas percibidos son la falta de coordinación entre el Centro Infantil y los Sub Centros de Salud, en los diferentes programas de prevención, al no existir una adecuada coordinación entre estas entidades no es posible llevar a cabo las estrategias planteadas para lograr un control de la salud de los niños, niñas y docentes del Centro. Entre los mandatos y recursos se evidencia la Ley Orgánica de Salud Art. 4 en las que se detalla: “la autoridad sanitaria nacional es el Ministerio de Salud Pública, entidad a la que corresponde el ejercicio de las funciones de rectoría en salud; así como la responsabilidad de la aplicación, control y vigilancia del cumplimiento de esta Ley; y, las normas que dicte para su plena vigencia serán obligatorias” y Art. 5 literal 3 “Diseñar e implementar programas de atención integral y de calidad a las personas durante todas las etapas de la vida y de acuerdo con sus condiciones particulares”. El interés sobre el proyecto es contribuir al desarrollo saludable de los niños y niñas en todos sus aspectos incluyendo el socio afectivo. Como conflictos potenciales se encuentran los diferentes programas del Ministerio de Salud los cuales no son socializados en todas las comunidades educativas, el sistema nacional de educación debe priorizar el apoyo que brinda a las comunidades, especialmente las que se encuentran vulnerables u olvidadas.

Como último involucrado está el Instituto Tecnológico Superior Cordillera (ITSO), cuyo interés sobre el tema central es promover tecnólogos del desarrollo infantil capaces de crear ambientes de calidad con calidez para un adecuado trabajo,



tomando en cuenta que los docentes son los mediadores en el aprendizaje, para lo cual es necesario que sean conscientes de su labor y busquen siempre el bienestar de sus estudiantes. Los problemas percibidos son la falta de apertura por los Centros Infantiles para ejecutar este tipo de proyectos, por varios motivos, ya sea confidencialidad, evitarse papeleos, etc. Muchos centros cierran las puertas a estudiantes que buscan realizar investigaciones sobre estos temas, impidiendo así dar una solución asertiva a los problemas encontrados. En los mandatos y recursos está el Reglamento interno de plantel educativo, en el Capítulo XII Art. 73, proyectos I+D+I que detalla “basados exclusivamente en el enfoque de desarrollado soluciones técnicas, tecnológicas y/o metodológicas a los problemas”, El interés sobre el proyecto está que los docentes dispongan de un material de apoyo para su trabajo diario para que así puedan enfocar un mejor desarrollo de los estudiantes. Como conflictos potenciales se encuentra que los proyectos no tengan el sustento teórico científico que den credibilidad a cada investigación, si no se realiza una investigación a profundidad y científica es muy difícil poder convencer a las involucrados en la aplicación de los proyectos como solución al problema presentado.

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas percibidos	Recursos mandatos y capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflictos potenciales
Niños y niñas de 5 años de edad	Mejorar su participación en clases	No tienen seguridad al participar en actividades	Código de la Niñez y Adolescencia Art. 37 Derecho a la educación	Las docentes apliquen las estrategias brindadas por el proyecto	Escasa afectividad en la relación docente estudiante
Docentes	Desarrollar el vínculo socio afectivo entre docente – estudiante	Baja aceptación de los niños al docente	Código Laboral Art. 42 Obligaciones del empleador	Disponer de estrategias aplicables en el aula	Falta de tiempo para la capacitación
Centro de Desarrollo Infantil “Guagua Kids”	Contribuir al desarrollo integral de los niños y niñas de 5 años de edad	Desorganización y falta de personal capacitado	Código de la Niñez y Adolescencia Art. 29 Desarrollo integral Norma Técnica de Desarrollo Integral, Servicios para CIBV y CDI Estándares 20 y 22	Capacitaciones y guía que facilita el proyecto	Desinterés por parte de los docentes en el proyecto
Ministerio de Educación	Niños y niñas con un adecuado desarrollo socio afectivo que permite aprender efectivamente	Desinterés por parte de los docentes en las diferentes capacitaciones sobre relaciones socio afectivas en el aula	LOEI en su Art. 40 Educación Inicial	Disponer de un proyecto que apoye a los docentes en el desarrollo integral en los niños y niñas	Proyecto del Ministerio no abastecen a todo el sistema educativo
Ministerio de Salud	Bienestar de los docente y estudiantes	Falta de coordinación entre el Centro Infantil y los Sub Centros de	Ley Orgánica de Salud Art. 4	Contribuir al desarrollo saludable de los niños y niñas	Los diferentes programas del Ministerio de

		Salud, en los diferentes programas de prevención.			Salud no son socializados con en todas las comunidades educativas
ITSCO	Promover Tecnólogos del Desarrollo Infantil capaces de crear ambientes de calidad con calidez para n adecuado trabajo.	Falta de apertura por los Centros Infantiles para ejecutar este tipo de proyectos	Reglamento interno de plantel educativo Capitulo XII Art. 73	Que los docentes dispongan de un material de apoyo para su trabajo diario	Que los proyectos no tengan el sustento teórico científico que den credibilidad a cada investigación.

Tabla 2. Matriz de Involucrados

Elaborado por: Michael Gonzaga

CAPÍTULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Árbol de problemas

El árbol de problemas se encuentra dividido por tres componentes esenciales, que permiten obtener una visión global de la problemática actual, tales como las causas, que son las razones por las cuales se está dando el conflicto mencionado. El problema central que es la situación actual y los efectos que vienen a ser las consecuencias de lo anteriormente mencionado. Esta información permite estructurar y evaluar de mejor manera la problemática que se desea resolver.

Como primera causa se encuentra el desinterés por parte de los docentes para capacitarse en temas sobre ambientes adecuados en el aula. El maestro juega un papel importante en el proceso de enseñanza aprendizaje por ende es quien debe buscar los medios para mejorar su calidad.

Como segunda causa está la inexistencia de material bibliográfico para orientar al docente sobre cómo crear ambientes adecuados en su labor cotidiana en el aula. Es necesario que el docente tenga herramientas que lo ayuden con pautas que pueda aplicar dentro del salón de clases.



Como última causa se identifica el desconocimiento por parte de los docentes sobre la importancia de crear ambientes adecuados y su efecto en el aprendizaje de los niños y niñas. Muchas veces, en el campo educativo se da más realce o importancia a los aspectos cognitivos, dejando de lado el ámbito emocional o afectivo, impidiendo así la formación de seres integrales.

Como problema central está planteado el ambiente de clases con escasa estimulación afectiva entre niños y niñas de 5 años de edad y docentes en el Centro de Desarrollo Infantil “Guagua Kids”. Al enfocarse el proceso educativo solamente en la proporción de conocimiento, se pierde la convicción de que el bienestar emocional y relaciones positivas, también son importantes e influyen de tal manera que dan paso a un aprendizaje significativo e integral.

Como primer efecto se encuentra niños y niñas sin interés por participar en clases. Estos no se encuentran motivados en el proceso y tienen miedo a interactuar en un ambiente tenso, proporcionado involuntariamente por los docentes.

Como segundo efecto está los niños y niñas con bajo nivel de cumplimiento de normas y acuerdos. Los pequeños son un canal receptivo y al no encontrarse en un ambiente ameno no podrán desenvolverse de la mejor manera.

Como último efecto se determina la relación conflictiva entre el docente y sus estudiantes y con pocos logros en el proceso de enseñanza aprendizaje. Al no existir factores positivos que influyan en la convivencia diaria en el salón de clases se obtiene un ambiente poco agradable para los involucrados ya mencionados y esto no permite un proceso adecuado de enseñanza aprendizaje.

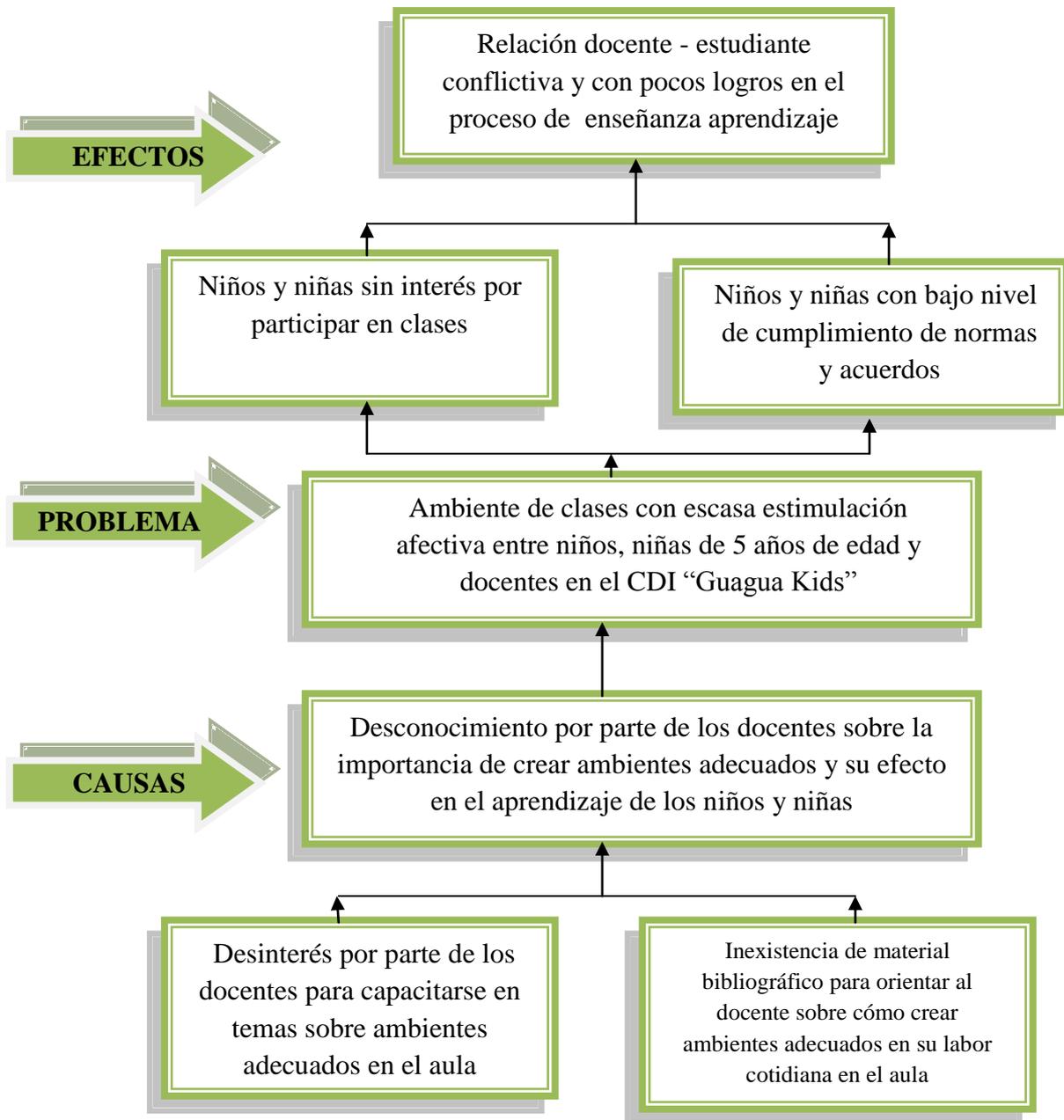


Figura 2. Árbol de problemas

Elaborado por: Michael Gonzaga

3.02 Árbol de objetivos

El árbol de objetivos se encuentra dividido por tres componentes esenciales, que permiten obtener una visión de la solución a la problemática actual. Los medios donde se detalla lo que se necesita para resolver el conflicto mencionado. El objetivo es lo que se debe realizar. Los fines son lo que se desea obtener después de la aplicación adecuada del proyecto.

Como primer medio se encuentra el interés por parte de los docentes interesados en capacitarse en temas sobre ambientes adecuados en el aula. La motivación es necesaria ya que desde allí se direcciona el cambio para ser mejores.

Como segundo efecto indirecto está la existencia de material bibliográfico para la orientación del docente sobre la implementación de ambientes adecuados en su labor cotidiana en el aula. Al tener elementos positivos que ayuden al docente será más fácil su trabajo.

Como último efecto se plantea el conocer por parte de los docentes y la importancia de crear ambientes adecuados y su efecto en el aprendizaje de los niños y niñas. A al estar consientes que el docente es quien debe manejar de la mejor manera al grupo de trabajo y dar las pautas para una convivencia amena se trabajará por ello.

Como objetivo esta generarambientes de clases con estimulación afectiva entre niños y niñas de 5 años de edad y docentes en el Centro de Desarrollo Infantil “Guagua Kids”. Se busca obtener salones de clase llenos de situaciones positivas en la cotidianidad del mismo, para el desarrollo integral de todos sus involucrados.



Como primer fin se encuentran los niños y niñas motivados a participar en clases para poder realizar un mejor aprendizaje. Al encontrarse los infantes motivados en el proceso educativo se llegará a un aprendizaje activo y significativo para el estudiantado.

Como segundo fin están los niños y niñas con alto nivel de cumplimiento de normas y acuerdos. Al encontrarse en un ambiente positivo la convivencia y manejo de acuerdos fluye de tal manera que sus involucrados darán a notar el ejemplo del docente.

Como último fin se plantea el propiciar relaciones docente – estudiante, amenas, y con grandes logros en el proceso de enseñanza aprendizaje. Al trabajar en el vínculo positivo que debe existir entre los ya mencionados, se está dando las bases fundamentales para mejorar el proceso educativo integral y a su vez se busca que sea de pleno disfrute para las dos partes, de tal manera también se mejora la calidad del mismo.

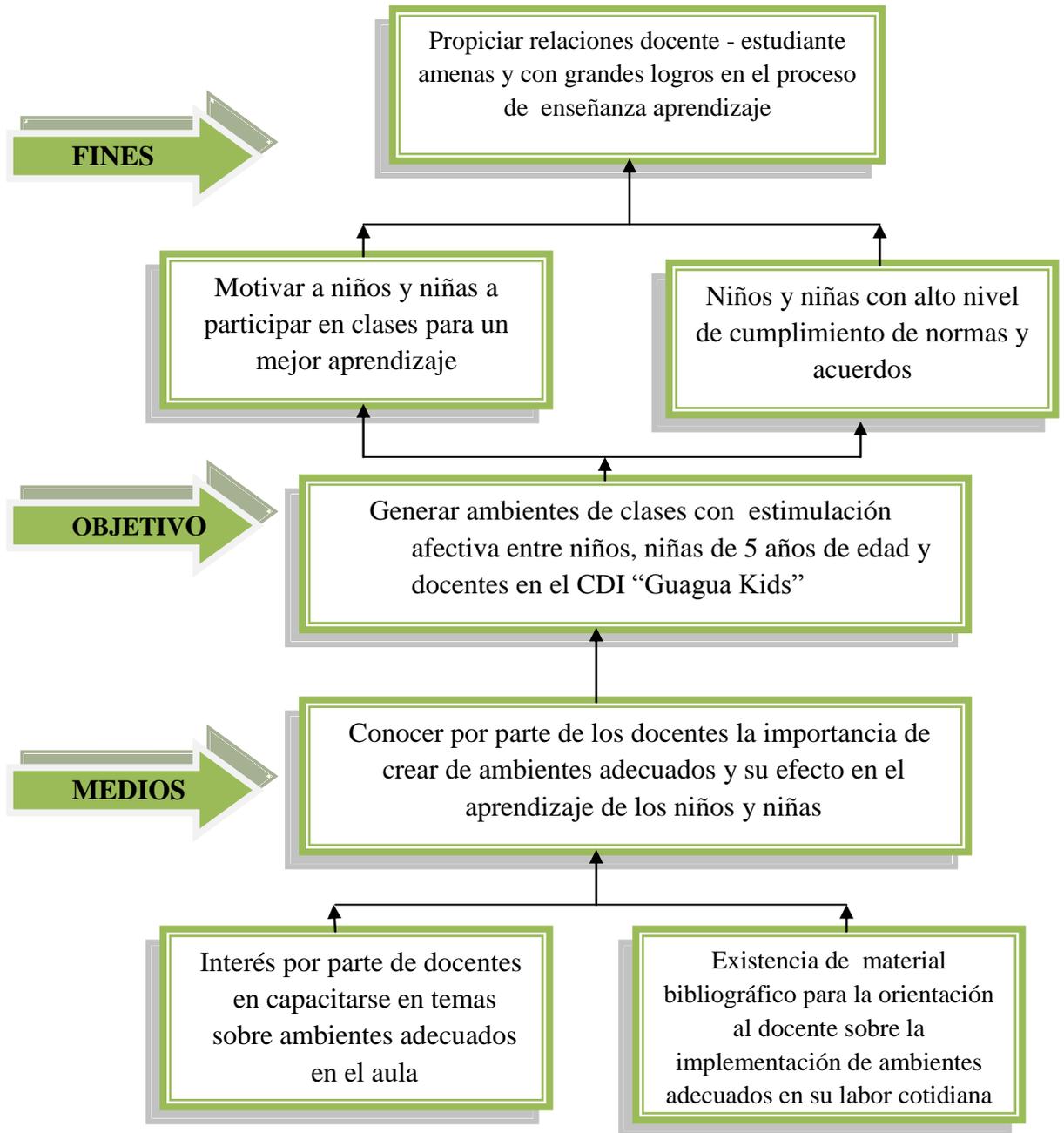


Figura 3. Árbol de Objetivos

Elaborado por: Michael Gonzaga

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 Matriz De Análisis De Alternativas

Esta matriz se detalla información en los siguientes aspectos: impacto sobre el propósito es decir cuánto aporta a la solución, factibilidad técnica, factibilidad financiera se refiere a la solvencia económica, factibilidad social se centra en la aceptación de la sociedad, factibilidad política referente a los mandatos políticos, todo esto se basada en los objetivos a llevarse a cabo para la solución del problema central actual.

Por otro lado estos aspectos mencionados se encuentran valorados en la siguiente escala:

1 = Bajo

2 = Medio Bajo

3 = Medio

4 = Medio Alto

5 = Alto



Terminado con una suma total de estos valores horizontalmente y verticalmente para evidenciar su factibilidad con valores medios altos y altos respectivamente.



Objetivos	Impacto Sobre el Propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Interés por parte de docentes en capacitarse en temas sobre ambientes adecuados en el aula	5	4	5	5	5	24	Alto
Existencia de material bibliográfico para la orientación al docente sobre la implementación de ambientes adecuados en su labor cotidiana	5	4	4	4	4	21	Medio alto
Conocer por parte de los docentes la importancia de crear de ambientes adecuados y su efecto en el aprendizaje de los niños y niñas	5	4	4	4	5	22	Medio Alto
Generar ambientes de clases con	5	5	5	5	5	25	Alto

“DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “GUAGUA KIDS”, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERIÓDO ACADÉMICO 2016“



estimulación afectiva entre niños, niñas de 5 años de edad y docentes en el CDI “Guagua Kids”							
Total	20	17	18	18	19	92	

Tabla 3. Matriz de análisis de alternativas

Elaborado por: Michael Gonzaga



4.02 Conceptualización de la Matriz De Análisis De Impacto De Los

Objetivos

En la construcción de la Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos, se encuentran factores externos que influyen en los objetivos planteados para la realización de este proyecto, tales como: factibilidad para lograrse que es los recursos necesarios para que se lleve a cabo lo planteado, impacto de género que detalla hacia qué población va dirigido y su participación, impacto ambiental que es el cambio en todo el entorno, relevancia que es la importancia del objetivo y por último la sostenibilidad que es lo que se necesitara para que se mantengan el propósito. Estos a su vez se encuentran valorados con indicadores del 1 al 5 siendo el más alto, para su posterior suma y identificación de la viabilidad del proyecto.

Como primer objetivo se encuentra el interés por parte de docentes en capacitarse en temas sobre ambientes adecuados en el aula, la motivación es un factor importante para comenzar el cambio. Factibilidad para lograrse es mediante talleres, seminarios y cursos sobre ambientes adecuados en el aula impulsado por el MIES (4), si no existen capacitaciones, interés por parte de los docentes decaerá por no tener fuentes de información. El impacto de género es de (5) ya que los docentes tanto del género masculino como femenino participan en igualdad de condiciones sin ninguna discriminación o exclusión. El impacto ambiental es de (5), porque es necesario que los docentes permanentemente se capaciten. La relevancia con un indicador (4) que radica en que los docentes estarán preparados para generar ambientes agradables y de bienestar integral. La sostenibilidad con (4) es que los docentes permanentemente se encuentren incentivados y valorados por su trabajo diario. Dando como suma total de 23 siendo un valor alto.

“DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “GUAGUA KIDS”, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERÍODO ACADÉMICO 2016“



Como segundo objetivo está la existencia de material bibliográfico para la orientación al docente sobre la implementación de ambientes adecuados en su labor cotidiana, es necesario ya que así se tiene fuentes para la autoeducación por parte de los docentes. Factibilidad para lograrse (4) ya que es necesario que instituciones públicas y privadas incrementan material bibliográfico en sus bibliotecas sobre el tema. El impacto de género es de (5) ya que los docentes tanto del género masculino como femenino hacen uso de este material libremente sin discriminación. El impacto ambiental es de (5), por que los docentes realizan autogestión para disponer de este tipo de materiales. La relevancia con un indicador (5) que radica en que los profesionales motivados busquen herramientas para mejorar la calidad de su educación. La sostenibilidad con (4) dependerá de los docentes motivados en todo momento y entregados a su trabajo. Lo anterior mencionado tiene una suma total de 23 siendo un valor alto.

Como tercer objetivo está Conocer por parte de los docentes la importancia de crear de ambientes adecuados y su efecto en el aprendizaje de los niños y niñas. Factibilidad para lograrse (4) ya que es necesario que los docentes conozcan sobre la importancia del crear ambientes adecuados de trabajo para que posteriormente lo puedan aplicar. El impacto de género es de (5) ya que los docentes tanto del género masculino como femenino participan en igualdad de condiciones. El impacto ambiental es de (5), la convivencia mejorara y será amena entre todos los involucrados. La relevancia con un indicador (5) que radica en el bienestar de toda la comunidad educativa. La sostenibilidad con (4) dependerá de los docentes aptos para trabajar adecuadamente con su grupo. Lo anteriormente mencionado tiene una suma total de 24 siendo un valor alto.



Como último objetivo está generar ambientes de clases con estimulación afectiva entre niños, niñas de 5 años de edad y docentes en el CDI “Guagua Kids”. Factibilidad para lograrse es de (4) ya que es necesario que los docentes estén capacitados adecuadamente sobre el tema para que posteriormente puedan aplicarlo en cada una de sus aulas. El impacto de género es de (5) ya que los docentes tanto del género masculino como femenino generan ambientes adecuados de clases. El impacto ambiental es de (5), por que Las clases se desarrollan bajo una dinámica de relaciones amenas entre sus involucrados. La relevancia con un indicador (5) que radica en que se proporcionara una educación integral para los niños y niñas. La sostenibilidad con (5) dependerá de los docentes se encuentren motivados a seguir informándose sobre el tema al ver cambios positivos en su salón. Lo anteriormente mencionado tiene una suma total de 24 siendo un valor alto.



Objetivos	Factibilidad De Lograrse	Impacto De Género	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total
Interés por parte de docentes en capacitarse en temas sobre ambientes adecuados en el aula	Talleres, seminarios y cursos sobre ambientes adecuados en el aula impulsado por el MIES (4)	Docentes tanto del género masculino como femenino participan en igualdad de condiciones (5)	Docentes permanentemente capacitándose (5)	Docentes preparados para generar ambientes agradables y de bienestar integral (5)	Docentes permanentemente incentivados y valorados por su trabajo diario (4)	23
Existencia de material bibliográfico para la orientación al docente sobre la implementación de ambientes adecuados en su labor cotidiana	Instituciones públicas y privadas incrementan material bibliográfico en sus bibliotecas sobre el tema (4)	Docentes tanto del género masculino como femenino hacen uso de este material (5)	Docentes realizan autogestión para disponer de este tipo de materiales (5)	Profesionales de calidad y motivados a buscar herramientas para mejorar la calidad de su educación (5)	Docentes motivados en todo momento y entregados a su trabajo (4)	23
Conocer por parte de los docentes la importancia de crear de ambientes adecuados y su efecto	Docentes conocen la importancia del crear ambientes adecuados de (4)	Docentes tanto del género masculino como femenino participan en (5)	Convivencia amena en el salón de clases para todos sus involucrados (5)	Bienestar integral para la comunidad educativa (5)	Docentes aptos para trabajar adecuadamente con su grupo (5)	24



<p>en el aprendizaje de los niños y niñas</p>	<p>trabajo. (4)</p>	<p>igualdad de condiciones (5)</p>	<p>(5)</p>			
<p>Generar ambientes de clases con estimulación afectiva entre niños, niñas de 5 años de edad y docentes en el CDI “Guagua Kids”</p>	<p>Docentes capacitados adecuadamente sobre el tema (4)</p>	<p>Docentes tanto del género masculino como femenino generan ambientes adecuados de clases. (5)</p>	<p>Las clases se desarrollan bajo una dinámica de relaciones amenas entre involucrados. (5)</p>	<p>Educación integral para los niños y niñas (5)</p>	<p>Docentes motivados a seguir informándose sobre el tema. (5)</p>	<p>24</p>

Tabla 4. Matriz de análisis de impacto de los objetivos

Elaborado por: Michael Gonzaga



4.03 Análisis del Diagrama de estrategias

En la construcción del diagrama de estrategias existen los siguientes componentes:

Como primer componente se encuentra el interés por parte de docentes para capacitarse en temas sobre ambientes adecuados en el aula, para el efecto se realizaron lo siguiente:

- Informar a las autoridades del CDI “Guagua Kids” sobre la problemática encontrada y la posible solución, es decir la propuesta del presente proyecto.
- Encuestas sobre el tema, para profundizar la situación actual
- Investigación sobre información del tema planteado

Como segundo componente está conocer por parte de los docentes la importancia de crear de ambientes adecuados y su efecto en el aprendizaje de los niños y niñas, por ello se realizó lo siguiente:

- Elaborar un taller de sensibilización para docentes, en el cual se impartirá información sobre Los ambientes adecuados de trabajo.
- Elaboración de diapositivas sobre la Guía
- Elección de recursos TIC’S para utilizar en el taller (videos)

Como tercer componente se encuentra Existencia de material bibliográfico para la orientación al docente sobre la implementación de ambientes adecuados en su labor cotidiana, para lo cual se ejecutó las siguientes actividades

- Dinámica de integración



- Ver Video “Tú ¿Por qué eres maestro?”
- Sociabilización de la Guía de Sensibilización sobre la implementación de ambientes adecuados de trabajo.
- Realizar Actividades de Técnicas Anti-estrés para el docente
- Ver Video “El mejor profesor del mundo”
- Reflexión
- Aplicación de encuestas

Lo anterior mencionado tiene como propósito generar ambientes de clases con estimulación afectiva entre niños, niñas de 5 años de edad y docentes en el CDI “Guagua Kids”, para concluir con la finalidad que es propiciar relaciones docente - estudiante amenas y con grandes logros en el proceso de enseñanza aprendizaje de los niños y niñas.

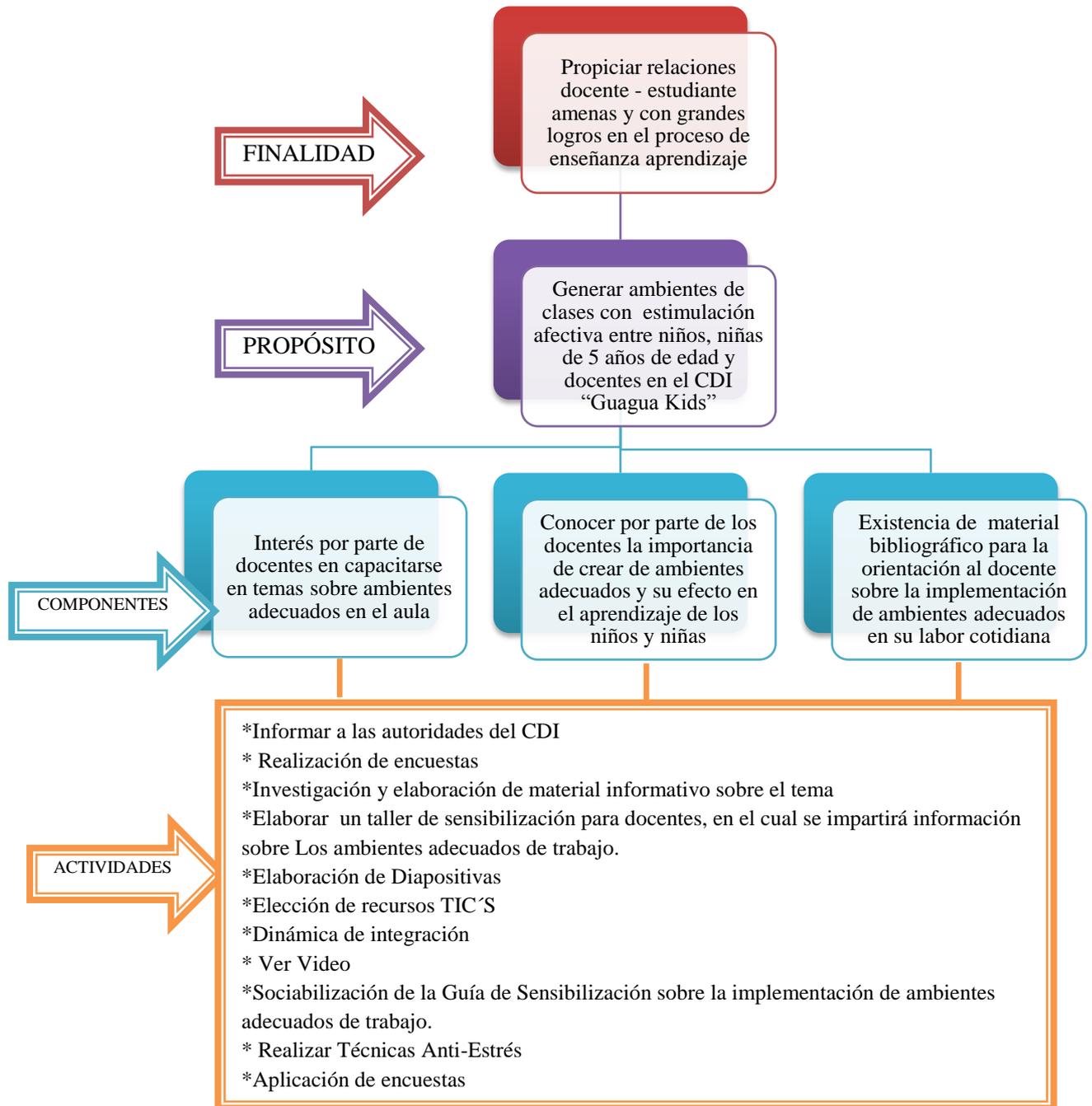


Figura 4. Diagrama de estrategias

Elaborado por: Michael Gonzaga



4.04. Análisis de la Matriz de Marco Lógico

En la matriz de marco lógico está conformado por: Finalidad, que es hacia donde se quiere llegar, Indicadores los cuales dan a conocer resultados obtenidos, Medios de Verificación son recursos que constaten la información recopilada y Supuestos que son situaciones a corto o largo plazo.

Como finalidad tenemos Propiciar relaciones docente - estudiante amenas y con grandes logros en el proceso de enseñanza aprendizaje. Como indicador se analizó las encuestas que se aplicaron a los docentes del CDI “Guagua Kids”, dando como resultado que un 100% de los docentes, reconoce que es importante la relación docente estudiante, pero ninguno aporta que es beneficioso para el docente y que es él quien está encargado de propiciarlas, posteriormente después del taller de socialización un 100 % de los docentes reconocen los beneficios de una relación amena entre docente – estudiante y están conscientes, que quien dará las pautas para lo mismo es el docente, como medio de verificación se encuentran las estadísticas de las encuestas aplicadas y las evaluaciones docentes por parte de las autoridades del centro infantil, por ultimo como supuestos se encuentran el interés de los docentes en el tema planteado y la aceptación de las docentes a la implementación de ambientes adecuados en el aula con esto la propuesta llegará a culminarse con éxito.

Como propósito se encuentra generar ambientes de clases con estimulación afectiva entre niños, niñas de 5 años de edad y docentes, como indicador se analizó las encuestas donde el 55% de los docentes entiende el concepto de estimulación afectiva, pero entre sus comentarios son aproximaciones, después del taller de



socialización el concepto queda 100% claro en los docentes, siendo capaces de explicarlo de manera adecuada y oportuna, como medio de verificación se encuentran las estadísticas de las encuestas aplicadas, por ultimo como supuestos se encuentran la motivación, aceptación y participación de los y las docentes del CDI “Guagua Kids”, al proyecto y la aplicación de la guía. Esto aportara de manera notoria y positiva al desarrollo integral de los niños y niñas.

Además dentro de esta matriz tenemos los siguientes componentes: conocer por parte de los docentes la importancia de crear de ambientes adecuados y su efecto en el aprendizaje de los niños y niñas, el interés por parte de docentes en capacitarse en temas sobre ambientes adecuados en el aula y la existencia de material bibliográfico para la orientación al docente sobre la implementación de ambientes adecuados en su labor cotidiana. Como indicadores se analizó las encuestas donde es evidente que el 75 % los docentes consideran una propuesta que ayude a su práctica docente diaria sobre el tema planteado y un 60% están interesados en capacitaciones sobre el mismo. Después del taller los resultado son un 100% de los docentes se apropian de la propuesta y quedan interesados sobre futuras capacitaciones sobre el tema.

Por otro lado la Matriz del Marco Lógico, abarca las actividades que son aquellas que se realizaran para el logro de lo propuesto entre estas tenemos:

Buscar información sobre ambientes adecuados de trabajo en el salón de clases, esquematización de diapositivas con información sobre ambientes adecuados



de trabajo en el salón de clases para ello es necesario el uso de un computador e internet.

Observar video de motivación para las docentes, ya que esto ayudara a sensibilización sobre el trabajo diario de los profesionales de la educación

Elaboración y socialización de una guía de sensibilización de ambientes adecuados de trabajo con lo cual será la herramienta para captar el interés e informar a los docentes sobre el tema

Ejecución de las técnicas anti estrés, mediante la ejemplificación y practica de las técnicas propuestas se podrá alcanzar el objetivo principal de la propuesta que es de bienestar docente para ello necesitaremos la disposición de los docentes.

Encuestas sobre el tema, las cuales registraran las situaciones, cambios antes y después del taller para ello es necesario materiales de papelería como hojas esteros.



Resumen Narrativo	Indicadores	Medios De Verificación	Supuestos
<p>FINALIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propiciar relaciones docente - estudiante - amenas y con grandes logros en el proceso de enseñanza aprendizaje 	<p>Antes de la socialización del taller 100% de docentes tienen conocimientos sobre la importancia de la relación docente - estudiante</p> <p>Después de la socialización del taller 100% de docentes tienen conocimientos sobre la importancia, influencia y quien es dará las pautas para la relación docente - estudiante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas • Evaluaciones constantes de las actividades de la guía de ambientes adecuados en el aula 	<ul style="list-style-type: none"> • Interés de las docentes en el tema planteado
<p>PROPÓSITO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar ambientes de clases con estimulación afectiva entre niños, niñas de 5 años de edad y docentes. 	<p>Antes del taller un 55% de los docentes entiende el concepto de estimulación afectiva</p> <p>Después del taller un 100% de los docentes entiende el concepto de estimulación afectiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación, aceptación y participación de los y las docentes del CDI "Guagua Kids", al proyecto y la aplicación de la guía.
<p>COMPONENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer por parte de los docentes la importancia de 	<p>Antes de la socialización de la guía el 45 % de docentes tenían conocimiento y propiciaban</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comparación de resultados antes y después del taller. 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes dispuestos a mantener una relación amena

<p>crear de ambientes adecuados y su efecto en el aprendizaje de los niños y niñas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interés por parte de docentes en capacitarse en temas sobre ambientes adecuados en el aula. • Existencia de material bibliográfico para la orientación al docente sobre la implementación de ambientes adecuados en su labor cotidiana 	<p>ambientes adecuados de trabajo en sus aulas con los niños y niñas.</p> <p>Después de la socialización el 100 % de las docentes tenían conocimiento y propiciaban ambientes adecuados de trabajo en sus aulas con los niños y niñas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades anti – estrés • Recomendaciones para el docente fuera y dentro del aula para el bienestar del mismo. • Registro de asistencia 	<p>con sus estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de los conocimientos adquiridos por parte de las docentes • Falta de compromiso por parte de las docentes al no asistir al taller.
<p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> *Observar video de motivación para las docentes. *Buscar información sobre ambientes adecuados de trabajo en el salón de clases. *Elaboración y socialización de una guía de ambientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Transporte • Asistencia • Equipo • Internet • Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Facturas • Recibos 	



adecuados de trabajo. *Esquematización de diapositivas con información sobre ambientes adecuados de trabajo en el salón de clases *Encuestas sobre el tema.	s <ul style="list-style-type: none">• Impresione		
--	---	--	--

Tabla 5. Matriz de Marco Lógico

Elaborado por: Michael Gonzaga



CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.01 Antecedentes (de la herramienta o metodología que propone como solución)

5.01.01 Antecedentes

Los profesionales de la educación, muchas veces se encuentran bajo circunstancias poco beneficiosas, uno de los factores principales es el estrés laboral generado por la presión que ejerce su entorno en él. En particular las personas que trabajan con personas tienen a generar un tipo de estrés llamado “el síndrome de burnout” o “síndrome del trabajador quemado”, esta patología, fue descrita por primera vez en el año 1969 por h. B. Bradley, se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, es decir una falta absoluta de motivación para realizar tareas, sus síntomas es el cambio de actitud, malos modales y trato desagradable frente a los demás.

Los docentes al ser quienes guían a sus estudiantes deben mantener una actitud positiva frente a varias eventualidades que puedan presentarse ya que toda reacción



generada por el se reflejara en el comportamiento de sus estudiantes. Por otro lado el salón de case es un ambiente de convivencia socio afectiva no solamente entre niños y niñas, sino también surge la relación docente estudiante, todo lo anteriormente mencionado se convierten en factores importantes para el aprendizaje. Por ende es necesario que los profesionales se capaciten para mejorar en sus labores cotidianas.

Los talleres es una gran alternativa ya que son una metodología que combina la teoría y la práctica, permiten el desarrollo cognoscitivo de los participantes, a través de investigaciones realizadas y posteriormente expuestas, es decir se aprenderá las habilidades de los demás.(Gardey, 2010)

Los talleres educativos son unas de las primeras alternativas en el proceso de enseñanza aprendizaje frente al método frontal y busca traer algo de la “realidad” al salón de clases. (Schiefelbein)

En conclusión los talleres permiten el contacto e interacción entre el emisor o investigador y los receptores o participantes dando paso a un aprendizaje más significativo, claro y sencillo. Existe mucha dualidad entre la teoría y la práctica ya que se realizaran actividades acordes al tema propuesto amenizando todo el proceso.



5.01.02. Datos informativos

Nombre de la institución: Centro De Desarrollo Infantil “Guagua Kids”

Provincia: Pichincha

Cantón: Quito

Parroquia: Belisario Quevedo

Dirección: Selva Alegre Oe-145 Y Av. América

Teléfono:(02) 290 5202

Email:guaguakids@gmail.com

Régimen: Sierra

Sostenimiento: Particular

Modalidad: Presencial

Jornada: Extendida 7:30 A 18:00

Número de estudiantes: 80

Número de docentes:17

Autoridad máxima: Lcda. Belén Negrete (Directora Académica)

Lcda. Trinidad Chaguaro (Administradora)



5.01.03. Reseña histórica: Extraído de: www.guaguakids.com

El Centro de Desarrollo Infantil “Guagua Kids”, fue fundado por sus propietarias las licenciadas Belén Negrete y Trinidad Chaguaro, quienes en los años 2004 y 2005 observaron que la mayoría de centros infantiles se dedicaban a cuidar a los bebés, más no a estimularlos de forma integral. Por eso en el 2006 decidieron crear un centro de desarrollo infantil pensado y estructurado para que los niños y niñas se sientan como en casa: amados, cómodos, queridos, atendidos, limpios, comiditos y sobre todo felices al ser estimulados correctamente de acuerdo a las características de su edad.

Su misión: es acompañar a los pequeños y pequeñas en su proceso de desarrollo, brindándoles día a día experiencias de aprendizajes significativas y útiles para todos los aspectos de su vida: físico, intelectual y emocional.

Su visión: es ser un centro educativo reconocido por su excelencia académica y su metodología humanista efectiva en la formación de niños y niñas felices y seguros de sí mismo.

La metodología de trabajo está basada en la educación confluyente de la corriente humanista. Significa un profundo conocimiento del ser humano, educado en valores, con características intelectuales que se pueden cultivar y acrecentar, con sentimientos, emociones, programas educativos acordes a una necesidad social y humana y necesidades físicas de espiritualidad y de sociabilidad.



- Se acopla la teoría humanista a las necesidades de nuestros pequeños y pequeñas de 3 meses a 5 años, y así logramos que todas las actividades den igual importancia al pensamiento y a las emociones.
- Un niño querido = adulto responsable y feliz. Y eso exactamente es lo se hace aquí.
- El personal trabaja continuamente en su área profesional (capacitándose de forma regular) como a nivel personal en encuentros y terapias emocionales que les permiten tener una relación más sana y armoniosa con todo su entorno.
- Los espacios físicos han sido pensados y diseñados para niños, es decir, cumplen con todas las normas de seguridad además de brindar un ambiente acogedor y digno para su estancia.



5.01.04 Objetivo General

Sensibilizar a los docentes sobre los ambientes adecuados de trabajo en el salón de clases, para un aprendizaje integral en los niños y niñas.

5.01.05 Objetivos Específicos

- Socializar la guía de sensibilización sobre los ambientes adecuados de trabajo.
- Fomentar actitudes positivas dentro del aula, para una mejor convivencia.
- Potencializar la relación docente – estudiante
- Brindar actividades a los docentes para un mejor desempeño en sus labores cotidianas.

5.02. Justificación

En la actualidad es fácil percibir todos los cambios que surgen en la sociedad, y la educación no se queda atrás y por ende es necesario transformarse para cumplir con las expectativas de los nuevos educandos y con ello mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Existen varios elementos que contribuyen y son necesarios para llevar a cabo la educación, uno de ellos son los ambientes de aprendizaje que deben ser proporcionados a los niños y niñas, siendo condiciones positivas donde puedan desenvolverse de la mejor manera, el responsable de esto



será el maestro ya que es quien debe direccionar al grupo de trabajo y también dará las pautas para la convivencia entre todos. Por ende se busca enfatizar la relación que debe existir entre docente-estudiante, la cual debe tener comunicación, respeto, consideración y con ello afecto ya que es fundamental para el aprendizaje.

El presente proyecto busca sensibilizar a los y las docentes sobre la importancia de contar con un adecuado clima en el aula y la influencia que tiene en el desempeño integral de los niños y niñas. El docente siendo el mediador en el proceso de enseñanza aprendizaje debe ser quien construya y fomente situaciones positivas, de dialogo, participación, conocimiento basándose en valores y normas para mejorar la convivencia en el salón de clases obteniendo así la colaboración de sus estudiantes.



5.03. Marco Teórico

Ambientes adecuados de trabajo

Muchas veces los docentes se enfrentan con el dilema de crear ambientes adecuados para la enseñanza de diversas asignaturas. En todas ellas hay dudas sobre qué es lo mejor para nuestros estudiantes, sobre cómo organizarlos, cómo ambientarlos dentro del tema a estudiar y en especial, como crear un espacio en el cual nuestros estudiantes se sientan a gusto aprendiendo y aplicando dicho conocimiento en algo substancial y práctico. (Rodríguez Tobar, 2013)

El salón de clases será el escenario real en el que se desarrollarán las actividades cotidianas de la escolaridad, embarcando varias situaciones como conocimiento, habilidades, actitudes y aplicación de valores en la convivencia de todos sus involucrados, esto influye mucho en el clima del aula que es la percepción de las situación global. Existen diversas ventajas de utilizar ambientes de trabajo adecuado.

- Alta interactividad con los niños y niñas.
- El material de aprendizaje está disponible todo el tiempo
- Se combinan diversos recursos de diversa índole para elevar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Brindar un beneficio al mayor número de niños y niñas dispersos geográficamente. (Almanza , 2014)

Los ambientes adecuados de trabajo se caracterizan por lo siguiente:

“DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “GUAGUA KIDS”, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERÍODO ACADÉMICO 2016“



- Empatía entre todos
- Aplicación de valores
- Respeto
- Equidad
- Entusiasmo
- Motivación
- Trabajo en equipo, entre otros

Por otro lado tenemos los ambientes inadecuados de trabajo, que no reúnen ninguna de las características nombradas anteriormente.

Cuando no se tiene un clima adecuado de trabajo las repercusiones según pueden ser las siguientes:

- Falta de adaptación
- Alta rotación de personal
- Frecuente ausentismo
- Escaso nivel de innovación
- Baja productividad
- Lentitud en el cumplimiento de objetivos
- Impuntualidad
- Actitudes personales y laborales negativas
- Conductas cuestionables
- Inadecuado aprendizaje del niño o niña



Es innegable que el ambiente de trabajo influye en todos y todas, de tal forma que determina la disposición al realizar las acciones encomendadas. Las relaciones que se dan dentro del salón de clases se convierten en un gran reto para los educadores por que serán ellos los encargados de propiciarlas de manera positiva y sana, para contribuir al desarrollo integral de los niños y niñas.

En un entorno sano, agradable y de colaboración, es mucho más factible obtener buenos resultados. En un clima positivo es frecuente encontrar:

- Satisfacción
- Adaptación
- Sentimiento de pertenencia
- Actitudes laborales positivas
- Conductas constructivas
- Ideas creativas para la mejora
- Alta productividad
- Logro de resultados
- Baja rotación (Jaime, 2013)

Poco ayudan a una buena convivencia las conductas arrogantes de los superiores y los ataques constantes a los empleados, así como la falta de reconocimientos e incentivos por el trabajo bien hecho. Para un trabajador es importante que, si ha realizado bien su labor, se le felicite y si lo ha hecho mal, se le corrija y se le indique cómo mejorar(Universia Chile, 2013)



Perfil del docente

El desempeño del docente mejora la calidad de aprendizaje en el actual sistema educativo ecuatoriano.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación general básica y para el bachillerato.

Además, los estándares de desempeño profesional docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Los estándares de acuerdo a la constitución actual:

- Están planteados dentro del marco del buen vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;



- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el ministerio de educación (Ministerio de educación del Ecuador, 2016)

Elementos de un perfil

Los docentes deben ser capaces de asumir nuevos retos. Para ello, deben contar al menos con tres herramientas fundamentales: sensibilidad, flexibilidad y conocimiento.

Se trata:

- De ser receptivos a los problemas que se derivan de las transformaciones sociales, económicas y culturales a las cuales asistimos.
- Ser receptivos a las vivencias importantes de los estudiantes.
- Compartir su alegría por los nuevos conocimientos, sus preocupaciones frente a las dificultades de la comprensión y frente a sus procesos vitales, que inciden determinan las relaciones con la escuela, con los compañeros de clase, con el docente y con el conocimiento.
- Ser receptivos también a las propuestas innovadoras y a las posibilidades que se abren en el contexto de la relación pedagógica, lo que es, algo muy distinto de la adopción mecánica y acrítica de lo nuevo.



La formación en esa sensibilidad a las emociones y a las posibilidades que brindan las circunstancias implica, que la formación de maestros se haga a través de estrategias pedagógicas que involucren el diálogo y que propongan situaciones en las cuales sea importante el ejercicio de la solidaridad y el reconocimiento de los sentimientos del otro. (Del Prado, 2015)

Tipos de docentes

La escuela cuenta con una persona que aparece ante el niño rodeado de una aureola de autoridad y prestigio, que es “el maestro “el educador que con su ejemplo, con sus palabras y compartimiento puede ocasionar un gran número de actitudes en el educando.

Por lo tanto, las actitudes del maestro son un factor esencial para el proceso de aprendizaje del niño, en tal circunstancia existen varios tipos de maestros

La tipología de Kerschensteiners acepta la tipología general cultural de Sprager y coloca al maestro en el tipo social que se define así: en el hombre social, es la ley la que rige su vida, simplemente el amor hacia el hombre, su instinto fundamental no es comprender, ni formar, ni establecer relaciones trascendentales, sino el simple amor hacia el hombre vivo y con sus sentimientos de solidaridad, asistencia y sacrificio por sus semejantes.

Se considera cuatro tipos de maestros que son:



El maestro ansioso: este tipo de docente busca tenerlo todo bajo control, su pensar es la que cuenta, siempre toara el solo las decisiones y la disciplina, rigidez gobernada en su aula. El será el centro de la educación.

El maestro índole: este tipo de maestro no se preocupa por nada, es anti estrés, deja a su grupo en plena libertad.

El maestro ponderado: este tipo de maestro es el que dosifica la libertad y la autoridad, estableciendo un justo equilibrio entre el imperio de las normas y la iniciativa individual, así como el progreso y la tradición.

El maestro nato: este individuo nació para ser maestro, se caracteriza por tener tacto pedagógico natural. Su característica es la vocación en un sentido propio.

El maestro del futuro: el maestro del futuro seria aquel que tiene una relación con los padres de los chicos a quienes enseñan, acepta el encuentro con los niños fuera de la escuela para optimizar su aprendizaje, este tipo de maestros siempre se preocupan por sus estudiantes, practican nuevos métodos y técnicas para optimizar el aprendizaje en niños, es decir que siempre están actualizados, se esfuerza por crear un ambiente agradable en la clase, promueve la estimulación colectiva con un espíritu de cooperación, no es alguien autoritario pero si mantiene en orden el aula, es un niño pero no se despersonaliza (actúa como niño pero no deja de ser adulto).(Ulises, 2012)



Tipos de liderazgo en el salón de clase

El liderazgo lo encontramos reflejado en varios ámbitos de la vida cotidiana en las empresas instituciones y en la educación también ya que el docente que se encuentre a cargo debe orientar a su grupo de tal manera que se llegue a potencializar en cada uno de sus estudiantes habilidades y trabajar con ellos. La manera de manejar las situaciones determinará qué tipo de docente es y el liderazgo que ejerce, entre estos tenemos los sugeridos por Santiago Moll en 2014:

Liderazgo autoritario.

- Posee visión de futuro.
- Motiva constantemente a sus estudiantes.
- Hace que sus estudiantes perciban que lo que hacen es importante para ti y para ellos.
- Da tareas individuales, pero siempre pensando que dichas ideas tienen un valor global.
- El estudiante sabe en todo momento cuál es su objetivo y cuál es su recompensa.
- El objetivo marcado es claro, pero a la vez tiene una cierta flexibilidad.
- Permite la innovación.
- Permite la experimentación.
- Acepta los riesgos.

**No funciona cuando:**

- Docente y estudiantes tienen unos conocimientos iguales o muy parecidos, ya que estos lo conciben como un docente presuntuoso o poco informado.
- Se abusa del despotismo y la intransigencia.

Liderazgo coach.

- Ayuda a los estudiantes a tomar conciencia de sus puntos fuertes y sus puntos débiles.
- Es capaz de definir cuáles son las aspiraciones personales, académicas y profesionales de sus estudiantes.
- Ofrece una gran cantidad de instrucciones porque pauta las tareas.
- Ofrece mucho feedback o retroalimentación a sus estudiantes.
- Delega tareas con frecuencia, incluso las que se consideran complejas.
- Defiende el error como una forma más de aprendizaje.
- Defiende el valor del diálogo como herramienta para aumentar la responsabilidad entre sus estudiantes.
- Verbaliza el compromiso ante sus estudiantes.

**No funciona cuando:**

- Los estudiantes manifiestan muy pocas ganas de aprender.
- Los estudiantes manifiestan una falta considerable de motivación.

Liderazgo conciliador.

- Valora a sus estudiantes y sus emociones por encima de las tareas y los objetivos de las mismas.
- Busca en todo momento un buen clima de trabajo.
- Concede mucha importancia a la lealtad.
- Defiende cierto grado de autonomía en el aprendizaje.
- Practica el refuerzo positivo incondicional, es decir, trabaja para aumentar el auto concepto y la autoestima de sus estudiantes verbalizando sus logros y aciertos.
- Promueve la armonía dentro del grupo, así como la moral de sus estudiantes.

No funciona cuando:

- El docente abusa del elogio.
- El docente no ofrece soluciones a corto o medio plazo que puedan satisfacer al estudiante.



Liderazgo democrático.

- Invierte mucho tiempo en recopilar ideas.
- Trabaja con la intención de tener el respaldo de sus estudiantes.
- Busca constantemente en el grupo conseguir confianza, respeto y compromiso.
- Fomenta la flexibilidad y la responsabilidad a la hora de trabajar porque tiene muy en cuenta las opiniones y decisiones de sus estudiantes.
- Es muy realista en cuanto a la consecución de objetivos.

Liderazgo ejemplarizante.

- El docente tiene un alto rendimiento en su trabajo y lo demuestra constantemente.
- Se obsesiona por hacer las tareas mejor y más rápido y lo exige también a sus estudiantes.
- Busca el mismo nivel y exigencia en todos sus estudiantes.
- Tiene las ideas claras, pero no siempre es capaz de transmitir las con claridad al grupo.
- Fomenta la desmoralización y el abandono debido a la alta tasa de exigencia.
- El estudiante se preocupa más por adivinar lo que quiere el docente que no por su trabajo en el aula.



- No hay flexibilidad.
- Desaparece la responsabilidad.
- Las tareas son, por lo general, repetitivas, mecanizadas y aburridas.
- El estudiante ve poca recompensa en su esfuerzo.
- Manifiesta poca sensibilidad por la atención a la diversidad.

Puede funcionar cuando:

- Los estudiantes son homogéneos, están muy motivados, son muy competentes en sus tareas y requieren de poca atención o seguimiento individualizado.
- Hay que realizar alguna actividad o proyecto en un plazo determinado.

Liderazgo coercitivo o dominante.

- Sólo el docente toma decisiones y es inflexible.
- No favorece el espíritu crítico o la generación de nuevas ideas o sugerencias.
- No fomenta la implicación del estudiante en el grupo.
- Desaparece el sentido de la responsabilidad.
- No fomenta el sistema de recompensas.
- Es poco motivador para los estudiantes.



Puede funcionar cuando:

- Se necesita dar un cambio radical al rumbo de un grupo.
- Ocurre una situación traumática o de emergencia tanto en el grupo como en el centro escolar.(Moll, 2014)

Estos solamente son una guía de lo que se puede ser dentro del aula, hay que tomar en cuenta que un verdadero líder actúa frente a la situación que se le frente de tal manera que busca el bienestar para todos y toma en cuenta las características de su grupo para una adecuada decisión. Por otro lado el docente se caracteriza por ser versátil y hoy puede utilizar un tipo de liderazgo y mañana otro, sin limitarse.

El ambiente de trabajo

Delegar responsabilidades trae consigo ciertas motivaciones laborales que hacen que el empleado se sienta parte de su empresa y la vez a gusto con lo que hace; esto propicia un buen ambiente laboral, fundamental para la productividad de cada empresa.

Según Julián Irigoin, profesor del área académica de comportamiento humano en la organización del Iae Business School, “fomentar la satisfacción del personal, promover la confianza mutua y hacer que los colaboradores de la compañía se sientan partícipes” son algunas de las características de una buena coordinación.(Duarte, 2012)



¿Qué son los ambientes de trabajo adecuados?

Hace referencia al entorno que rodea a los seres vivos, condicionando sus circunstancias vitales. El ambiente, por lo tanto, está formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas. (Porto, 2014)

¿Quién implementa los ambientes de trabajo adecuados en el aula?

El profesional de la educación es quien aporta y da pautas para generar ambientes adecuados de trabajo, ya que el direcciona su grupo, muchas veces el simple hecho de su actitud frente a las situaciones presentadas dentro del salón de clases, como mantener la calma, decir por favor o gracias, impartirá de manera natural a sus estudiantes una adecuada convivencia.

De acuerdo con el trabajo de Ainscow Y Col., (2001), los factores que, en mayor medida, parecen condicionar la mejora del trabajo en el aula, y hacia los que, por tanto, habría que dirigir las intervenciones para mejorar el aprendizaje son los siguientes:

- La existencia de relaciones positivas
- Los límites y expectativas del profesorado
- El alcance de los procesos de planificación y adaptación la enseñanza
- La disposición a trabajar con otros
- La capacidad de cada profesor de reflexionar sobre su propia práctica



¿Que impide un adecuado clima en el aula?

1. El ausentismo de los estudiantes
2. Las malas relaciones entre estudiantes y profesores
3. La falta de apoyo de los padres para el aprendizaje del estudiante en casa
4. Insuficiente tiempo para la enseñanza
5. Falta de motivación de los estudiantes
6. El estrés por parte del docente
7. Antivalores
8. Intimidación, burla o abuso verbal entre estudiantes
9. Discriminación

¿Qué es el estrés docente?

Podemos denominar estrés a aquella excesiva activación psicológica y física que padecen los docentes como consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales (clima del aula, relación con las familias del alumnado, relaciones con los compañeros del equipo educativo y centro, etc.) y la respuesta idiosincrásica del individuo (teniendo en cuenta sus expectativas, locus de control, autoconcepto, forma de afrontar conflictos, etc.) que puede desencadenar en problemas de salud y laborales (manifestaciones conductuales, actitudinales, psicológicas y fisiológicas). (Rodríguez Zafra, 2013)



Actitudes negativas del docente causadas por el estrés

- Grita
- Se irrita con facilidad
- No disfruta de los pequeños detalles
- Discrimina
- Emite juicios
- No valora la diversidad
- Disminuye la objetividad. Ven lo negativo de las situaciones
- Baja autovaloración
- No trasmite afecto
- Se resiste a relaciones interpersonales
- Tienen a la inflexibilidad con una actitud rígida y poco tolerante frente a los demás.

Motivación para el docente

Es más imprescindible la motivación del docente que la del estudiante. Porque el docente es un generador de emociones y dinámicas. Un docente motivado es una pieza fundamental en las reglas de la enseñanza (Huelva, 2016)

Elementos constitutivos de la motivación de logro son: el motivo, la expectativa y el incentivo.

- **Motivo:** disposición que empuja al sujeto a conseguir ese nivel de satisfacción



- Expectativa: anticipación cognitiva del resultado de la conducta
- Incentivo: cantidad de atracción que ejerce la meta en esa a. Concreta.

Reflexiones sobre la docencia

"... La tarea del docente, que es también aprendiz, es placentera y a la vez exigente. Exige seriedad, preparación científica, emocional y afectiva. Es una tarea que requiere, de quien se compromete con ella. Un gusto especial por querer bien, no solo a los otros sino al propio proceso que ello implica. Es imposible enseñar sin ese coraje de querer bien, sin la valentía de los que insisten mil veces antes de desistir. Es imposible enseñar sin la capacidad forjada, inventada, bien cuidada de amar.(...) Es preciso atreverse para decir, (...) Que estudiamos, aprendemos, enseñamos y conocemos con nuestro cuerpo entero. Con los sentimientos, con las emociones, con los deseos, con los miedos, con las dudas, con la pasión y también con la razón crítica. Jamás sólo con esta última..."(Freire, 2013)



5.04 Descripción (de la herramienta o metodología que propone como solución)

5.04.01 Metodología

La propuesta es: Guía de sensibilización sobre la implementación de ambientes adecuados de trabajo, dirigida a los y las docentes del Centro De Desarrollo Infantil “Guagua Kids”, ubicado en el Distrito Metropolitano De Quito en el periodo académico 2016“

En esta guía se encuentra toda la información necesaria para comprender e informar al docente sobre el clima laboral, como mejorarlo y sobre todo una parte teórica para el mejor entendimiento de un adecuado clima laboral y como ayuda tanto al docente y los estudiantes.

Con esta guía se busca sensibilizar a los docentes sobre su labor diaria y la importancia, para que puedan tomar conciencia de lo que se puede lograr con una adecuada relación docente – estudiante, de la misma podemos se cuenta con recomendaciones dentro y fuera del salón de clases para evadir el estrés y con ello lograr su bienestar, para culminara se encuentran Técnicas anti estrés como ejercicios y música que ayudaran a prevenirlo. Al realizar lo planteado se busca generar ambientes adecuados de trabajo, mejorando el desempeño de los niños y niñas, que deben trabajar en un ambiente agradable tanto para su convivencia con sus compañeros y un aprendizaje de calidad.



5.04.02 Métodos

Método de observación

La observación consiste en saber seleccionar aquello que queremos analizar. Se suele decir que "saber observar es saber seleccionar".

Para la observación lo primero es plantear previamente qué es lo que interesa observar (Pid Practicum, 2009)

Método deductivo

La deducción va de lo general a lo particular. El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez. (Vasquez, 2008)

5.04.03 Técnicas

La encuesta

Una encuesta es una técnica o método de recolección de información donde se interroga de manera verbal o escrita a un grupo de personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.



Cuando la interrogación que comprende la encuesta es verbal, esta suele apoyarse en una entrevista en donde la persona encargada de realizar la encuesta (encuestador) le formula a la persona a encuestar (encuestado) las preguntas que permitan obtener la información requerida, ya sea siguiendo un cuestionario formal con preguntas que se les formulan a todos por igual (encuesta estructurada), o modificando las preguntas en base a las respuestas que vaya dando el encuestado (encuesta no estructurada). (Renzo & Cinthya, 2016)

La observación

La observación es un recurso que utilizamos constantemente en nuestra vida cotidiana para adquirir conocimientos. Continuamente observamos, pero rara vez lo hacemos metódica y premeditadamente. Como afirma Ander-Egg, la observación es el procedimiento empírico por excelencia. Todo conocimiento científico proviene de la observación, ya sea directa o indirecta. (Personal ua, 2005)



5.05. Participantes

5.05.01 Población:

Personal docente del Centro De Desarrollo Infantil “Guagua Kids”

5.05.02. Muestra de estudio:

Se contó con la participación de 18 docentes para el estudio

5.05.03 Análisis e interpretación de resultados

Se encuentra analizado los resultados dados de la primera encuesta realizada a los docentes antes de la realización del taller de socialización de la propuesta.

Pregunta 1) ¿Cree usted que es importante mantener una relación amena entre docente y estudiante?

SI () NO ()

Tabla 6. Valoración de la pregunta 1

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
SI	18	100,00 %
NO	0	00,00 %
TOTAL	18	100 %

Elaborado por: Michael Gonzaga

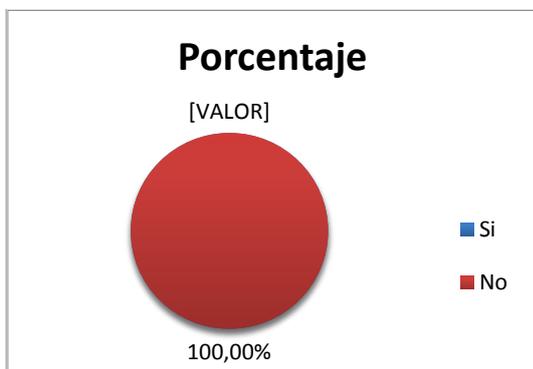


Figura 5. Porcentaje de la pregunta 1
Elaborado por: Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

El 100 % de los encuestados reconoce que es importante mantener una relación amena entre el docente y estudiante porque permite una mejor comunicación, forma lazos de empatía, confianza y seguridad ayudando así a un mejor aprendizaje para los niños pero ninguno de los encuestados toma en cuenta los beneficios para el docente.

Pregunta 2) ¿Cree usted que la relación docente-estudiante influye en el aprendizaje de los niños y niñas?

SI () NO ()

Tabla 7. Valoración de la pregunta 2

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
SI	14	77,78 %
NO	4	22,22 %
TOTAL	18	100 %

Elaborado por: Michael Gonzaga

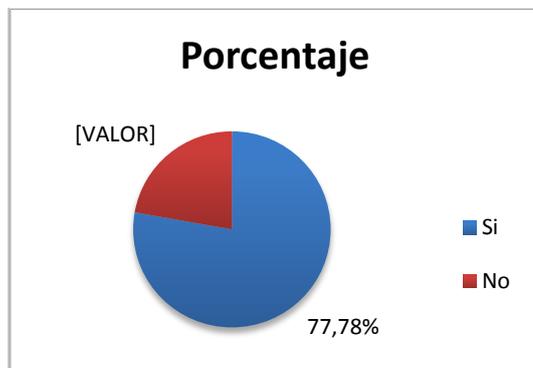


Figura 6. Porcentaje de la pregunta 2

Elaborado por: Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

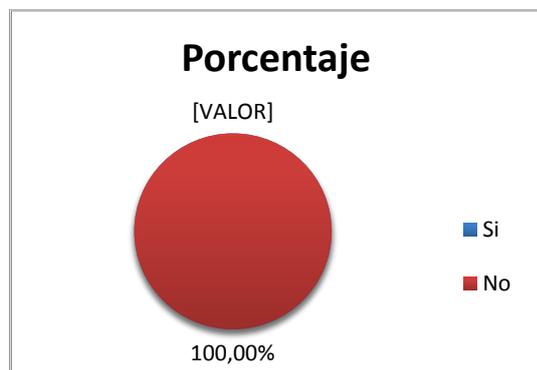
El 77,78% de los encuestados menciona que si influye ya que los niños y niñas se sentirán a gusto con el docente y pondrán interés en las actividades. Por otro lado el 22,22 % responde que no acotando que lo que influye son las actividades y materiales que se utilicen para el aprendizaje.

Pregunta 3) ¿Sabe usted que es estimulación afectiva?

SI () NO ()

Tabla 8. Valoración de la pregunta 3

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
SI	18	100,00%
NO	0	00,00%
TOTAL	18	100%

Elaborado por: Michael Gonzaga*Figura 7. Porcentaje de la pregunta 3
Elaborado por: Michael Gonzaga***Análisis e interpretación**

El 100% de los encuestados tienen la noción del concepto sobre la estimulación afectiva mencionando el trato personal hacia el niño desarrollo de emociones, potencializado la seguridad y confianza en sí mismos.

Pregunta 4) ¿Cree usted que la actitud del docente influye en el comportamiento de los niños y niñas?

Siempre () A veces () Nunca ()

Tabla 9. Valoración de la pregunta 4

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
Siempre	10	55,56 %
A veces	8	44,44 %
Nunca	0	00,00 %
TOTAL	18	100,00 %

Elaborado por: Michael Gonzaga

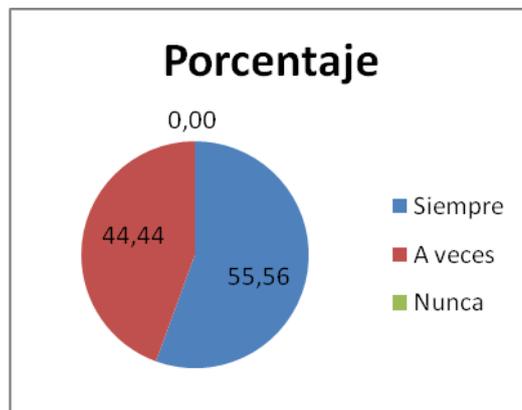


Figura 8. Porcentaje de la pregunta 4

Elaborado por: Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

El 55,56% de los encuestados cree que siempre la actitud del docente influye en el comportamiento de los niños como en su aprendizaje que les permite estar más receptivo o cuando el docente transmite sus emociones ya sean de alegría, relajado



los niños también lo estarán. Mientras que el 44,44 % de los encuestados cree que solo a veces el docente influye en el comportamiento de los niños como en la conducta puede tornar de tímido a agresivo.



Pregunta 5) ¿Enliste 3 elementos importantes que debería crear un docente para obtener ambientes adecuados de trabajo en su aula de clase?

Análisis e interpretación

Los elementos más importantes mencionados por los encuestados son:

- Confianza en sí mismo
- Seguridad en lo que hacen
- Actividades lúdicas
- Actitud positiva
- Afecto
- Paciencia
- Cariño
- Carisma
- Espacios de lectura o que promuevan la lectura
- Espacios de recreación
- Espacios de arte
- Atención a los niños
- Voz moderada
- Conocimiento

Se pudo denotar en la mayoría de los encuestados que sus respuestas fueron que los elementos importantes en un docente en el aula es la confianza y afecto que se les dé a los niños para el desenvolvimiento diario.



Pregunta 6) ¿Enliste 3 elementos que impiden crear ambientes adecuados de trabajo en el aula?

Análisis e interpretación

Los elementos más importantes mencionados por los encuestados son:

- Malgenio
- Poca apertura para recibir opinión de otros
- Inseguridad
- Falta de confianza en sí mismos
- Falta de afecto
- Falta de interés
- Dureza
- Indiferencia
- Mal humor
- Enojo
- Gritos
- Malestar
- Espacios reducidos
- Poca luminosidad
- Escaso material / recursos didácticos
- Ira

En la mayoría de los encuestados considera que los elementos que impiden un buen ambiente de trabajo es la conducta negativa que se refleja.

Pregunta 7) ¿Considera usted que la convivencia en su aula es?

Muy buena () Buena () Poco satisfactoria ()

Tabla 10. Valoración de la pregunta 7

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
Buena	14	77,78 %
Muy buena	4	22,22 %
Poco satisfactoria	0	0,00%
TOTAL	18	100,00%

Elaborado por: Michael Gonzaga

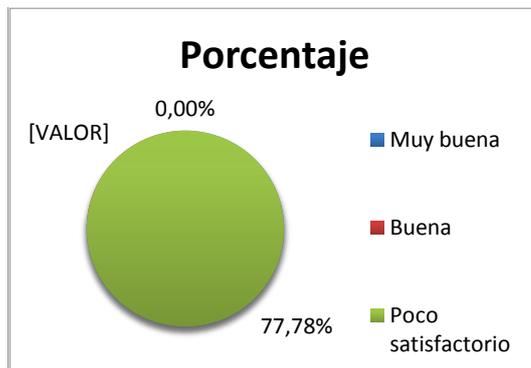


Figura 9. Porcentaje de la pregunta 7

Elaborado por: Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

El 77,78 % de los encuestados aseguran que la convivencia de su aula es muy buena porque tienen un buen clima, entre risas, disfrutan y comparten opiniones además los niños confían en el docente, se promueve el respeto y el buen trato. Mientras que 22,22 % dicen que la convivencia en su aula es buena porque debido a inconvenientes que han existido en el aula los cuales se han buscado posibles soluciones para mejorar el clima en el aula.

Pregunta 8) ¿Le interesaría a usted capacitarse sobre temas de ambientes adecuados de trabajo?

SI () NO ()

Tabla 11 Valoración de la pregunta 8

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
SI	18	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	18	100,00%

Elaborado por: Michael Gonzaga

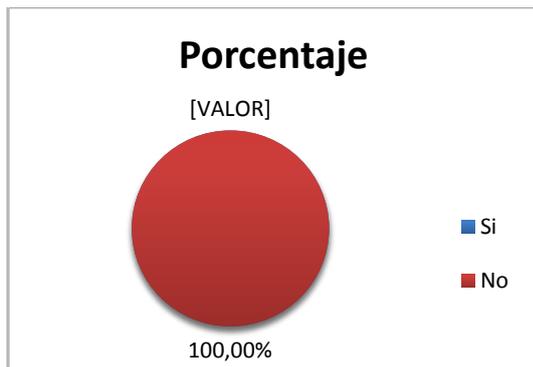


Figura 10. Porcentaje de la pregunta 8
Elaborado por: Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

El 100 % de los encuestados dijeron que están muy interesados en capacitarse sobre temas de ambientes adecuados de trabajo porque así adquieren información innovadora fortaleciendo, ampliando conocimientos para manejar aspectos que puedan estar fallando y mejorar situaciones adversas.

Pregunta 9) ¿Cree usted que la estimulación efectiva debe ser aplicada en el aula diariamente para lograr un desarrollo integral en los niños y niñas?

Siempre () A veces () Nunca ()

Tabla 12. Valoración de la pregunta 9

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
SI	18	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	18	100,00%

Elaborado por: Michael Gonzaga

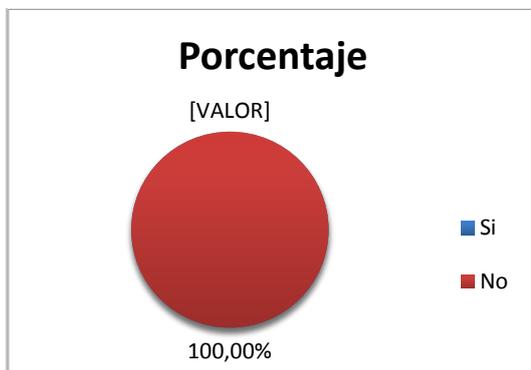


Figura 11. Porcentaje de la pregunta 9

Elaborado por: Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

El 100 % de los encuestados están de acuerdo que la estimulación efectiva debe ser aplicada en el aula diariamente para lograr un desarrollo integral en los niños y niñas porque su aprendizaje depende de su estado emocional, necesitan ser retroalimentados para su complemento en los trabajos de cada actividad de enseñanza.

Pregunta 10)¿Considera usted que una propuesta de sensibilización e implementación de ambientes adecuados de trabajo en el aula, aportaría en su práctica docente cotidiana?

SI () NO ()

Tabla 13. Valoración de la pregunta 10

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
SI	18	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	18	100,00%

Elaborado por: Michael Gonzaga

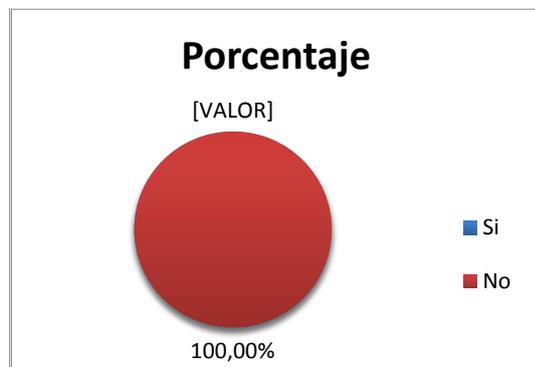


Figura 12. Porcentaje de la pregunta 10
Elaborado por: Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

El 100 % de los encuestados están de acuerdo con la propuesta de sensibilización e implementación de ambientes adecuados de trabajo en el aula, aportaría en su práctica docente cotidiana como con técnicas, elementos específicos para la aplicación en aula mejorando el desarrollo de los niños en la calidad del trabajo y manejo del grupo.



5.06. Formulación del proceso de aplicación de la propuesta

5.06.01 Taller de socialización

La propuesta a ser socializada es: Guía de sensibilización sobre la implementación de ambientes adecuados de trabajo, dirigida a los y las docentes del Centro De Desarrollo Infantil “Guagua Kids”, ubicado en el Distrito Metropolitano De Quito en el periodo académico 2016“

1. Invitación de asistencia al grupo

Se les entrega unos días antes las invitaciones para que asistan al taller.

2. Bienvenida

Se les dará la bienvenida, presentación personal y de la institución que se procede.

Agradecimiento la presencia y el apoyo prestado al presente proyecto, para posterior mente para poder socializar e interactuar en todas las opiniones que se pueda tener sobre el tema a tratar.

3. Dinámica de inicio



La dinámica que realizaremos es un juego de memoria entre todos los asistentes, con una temática se pedirá que repita el elemento anterior y agregue uno nuevo.

4. Objetivos generales

Sensibilizar a los docentes sobre los ambientes adecuados de trabajo en el salón de clases, para un aprendizaje integral en los niños y niñas.

5. Exposición del tema

Se expondrá el tema “Ambientes adecuados de trabajo en el salón de clases” mediante.

Introducción

- Visualización del Video “ Porque eres Maestro”
- Comentario del video

Desarrollo

- Ampliación del tema con diapositivas
- Perfil del docente
- Tipos de liderazgo en el salón de clases
- Conceptualización básica sobre los ambientes de trabajo
- Beneficios
- Que impide los ambientes adecuados de trabajo
- El estrés en el docente
- Actitudes del docente estresado



- Motivación para el docente
- Recomendaciones para el docente
- Recomendaciones para el manejo del aula
- Técnicas Anti estrés

6. Ejercicio o actividades

Una vez socializado el tema se procede a realizar la Rutina de Ejercicios Anti estrés con los docentes en 8 pasos simples.

7. Análisis y reflexión

- Se pregunta ¿cómo se sienten? después de aplicar las técnicas anti estrés
- Se culmina visualizando el Video “El mejor profesor del mundo” y a su vez haciendo una retroalimentación del tema expuesto

8. Dinámica

Se canta “Bravo bravo” y un abrazo a sí mismos.

9. Evaluación (Realizada después del Taller)

Encuesta 2

Pregunta 1) ¿Cree usted que es importante mantener una relación amena entre docente y estudiante?

SI () NO ()

Tabla 14. Valoración de la pregunta 1

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
SI	18	100,00 %
NO	0	00,00 %
TOTAL	18	100 %

Elaborado por: Michael Gonzaga

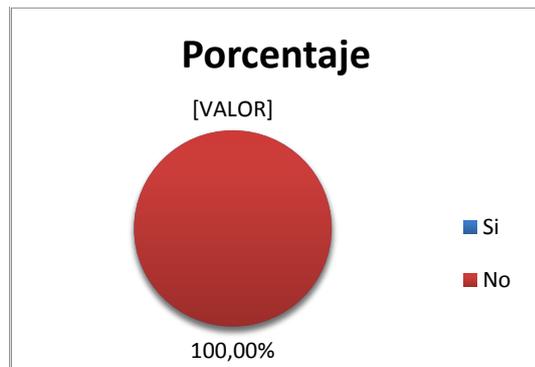


Figura 13. Porcentaje de la pregunta 1

Elaborado por: Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

El 100 % de los encuestados reconoce que es importante mantener una relación amena entre el docente y estudiante porque permite una mejor comunicación, forma lazos de empatía, confianza y seguridad ayudando así a un mejor aprendizaje. Beneficia a todos sus involucrados.

Pregunta 2) ¿Cree usted que la relación docente-estudiante influye en el aprendizaje de los niños y niñas?

SI () NO ()

Tabla 15. Valoración de la pregunta 2

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
SI	18	100,00 %
NO	0	0,00 %
TOTAL	18	100 %

Elaborado por: Michael Gonzaga

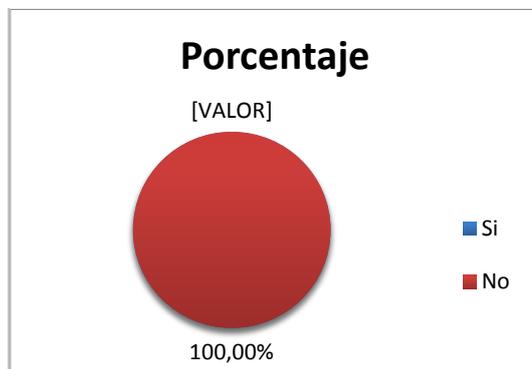


Figura 14. Porcentaje de la pregunta 2

Elaborado por: Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

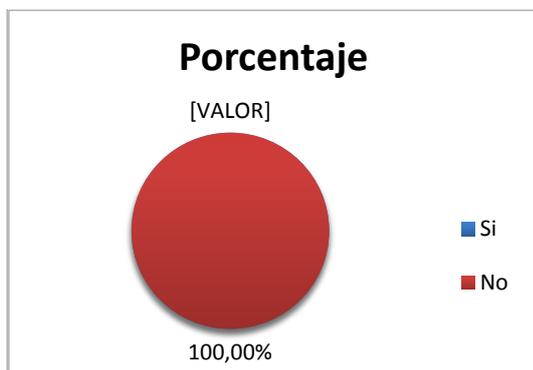
El 100 % de los encuestados menciona que si influye ya que los niños y niñas se sentirán a gusto con el docente y pondrán interés en las actividades de aprendizaje.

Pregunta 3) ¿Sabe usted que es estimulación afectiva?

SI () NO ()

Tabla 16. Valoración de la pregunta 3

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
SI	18	100,00%
NO	0	00,00%
TOTAL	18	100%

Elaborado por: Michael Gonzaga*Figura 14: Porcentaje pregunta tres**Elaborado por: Michael Gonzaga***Análisis e interpretación**

El 100% de los encuestados tienen la noción del concepto sobre la estimulación afectiva mencionando el trato personal asía el niño desarrollo de emociones, potencializado la seguridad y confianza en sí mismos.

Pregunta 4) ¿Cree usted que la actitud del docente influye en el comportamiento de los niños y niñas?

Siempre () A veces () Nunca ()

Tabla 17. Valoración de la pregunta 4

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
Siempre	18	100%
A veces	0	00,00 %
Nunca	0	00,00 %
TOTAL	18	100 %

Elaborado por: Michael Gonzaga

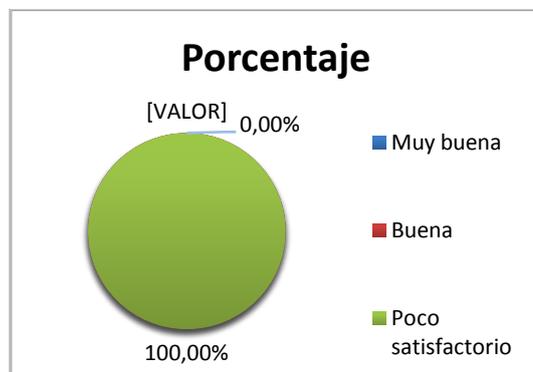


Figura 15. Porcentaje de la pregunta 4

Elaborado por: Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

El 100% de los encuestados cree que siempre la actitud del docente influye en el comportamiento de los niños como en su aprendizaje que les permite estar más receptivo o cuando el docente transmite sus emociones ya sean de alegría, relajado los niños también lo estarán.



Pregunta 5) ¿Enliste 3 elementos importantes que debería crear un docente para obtener ambientes adecuados de trabajo en su aula de clase?

Análisis e interpretación

Los elementos más importantes mencionados por los encuestados son:

- Comunicación
- Respeto
- Afecto

Se pudo denotar en la mayoría de los encuestados que sus respuestas fueron que los elementos más importantes en un docente en el aula es la comunicación que se da entre el docente a los niños y viceversa, así como el afecto y el respeto que se les dé a los niños.



Pregunta 6) ¿Enliste 3 elementos que impiden crear ambientes adecuados de trabajo en el aula?

Análisis e interpretación

Los elementos más importantes mencionados por los encuestados son:

- Estrés por parte del docente
- Anti valores
- Mala relación docente - estudiante

En la mayoría de los encuestados considera que los elementos que impiden un buen ambiente de trabajo es la conducta negativa que se refleja.

Pregunta 7) ¿Considera usted que la convivencia en su aula es?

Muy buena () Buena () Poco satisfactoria ()

Tabla 18. Valoración de la pregunta 7

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
Buena	18	100%
Muy buena	0	0,00%
Poco satisfactoria	0	0,00%
TOTAL	18	100%

Elaborado por: Michael Gonzaga



Figura 16. Porcentaje de la pregunta 7

Elaborado por: Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

El 100 % de los encuestados aseguran que la convivencia de su aula es muy buena porque tienen un buen clima, entre risas, disfrutan y comparten opiniones además los niños confían en el docente, se promueve el respeto y el buen trato.

Pregunta 8) ¿Le interesaría a usted capacitarse sobre temas de ambientes adecuados de trabajo?

SI () NO ()

Tabla 19. Valoración de la pregunta 8

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
SI	18	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	18	100,00%

Elaborado por: Michael Gonzaga

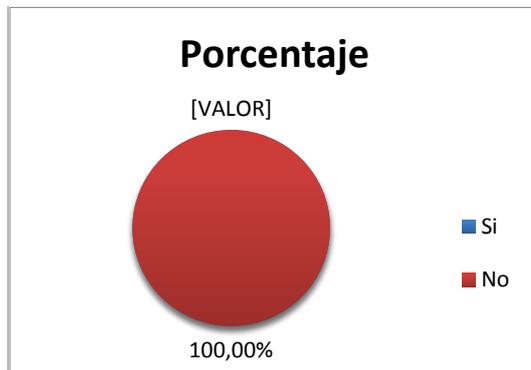


Figura 17. Porcentaje de la pregunta 8

Elaborado por: Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

El 100 % de los encuestados dijeron que están muy interesados en capacitarse sobre temas de ambientes adecuados de trabajo porque así adquieren información innovadora fortaleciendo, ampliando conocimientos para manejar aspectos que puedan estar fallando y mejorar situaciones adversas.

Pregunta 9) ¿Cree usted que la estimulación efectiva debe ser aplicada en el aula diariamente para lograr un desarrollo integral en los niños y niñas?

Siempre () A veces () Nunca ()

Tabla 20. Valoración de la pregunta 9

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
SI	18	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	18	100,00%

Elaborado por: Michael Gonzaga

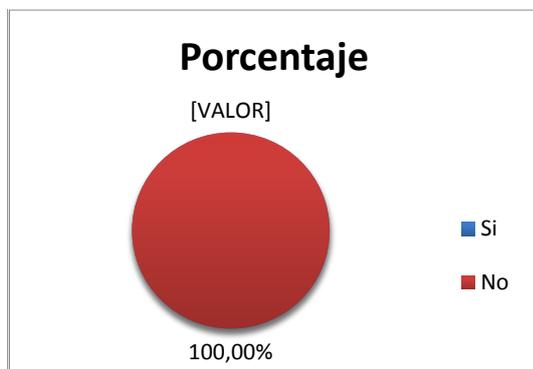


Figura 18. Porcentaje de la pregunta 9
Elaborado por: Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

El 100 % de los encuestados están de acuerdo que la estimulación efectiva debe ser aplicada en el aula diariamente para lograr un desarrollo integral en los niños y niñas porque su aprendizaje depende de su estado emocional, necesitan ser retroalimentados para su complemento en los trabajos de cada actividad de enseñanza.

Pregunta 10)¿Considera usted que una propuesta de sensibilización e implementación de ambientes adecuados de trabajo en el aula, aportaría en su práctica docente cotidiana?

SI () NO ()

Tabla 21. Valoración de la pregunta 10

Respuestas	Numero de respuestas	Porcentaje
SI	18	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	18	100,00%

Elaborado por: Michael Gonzaga

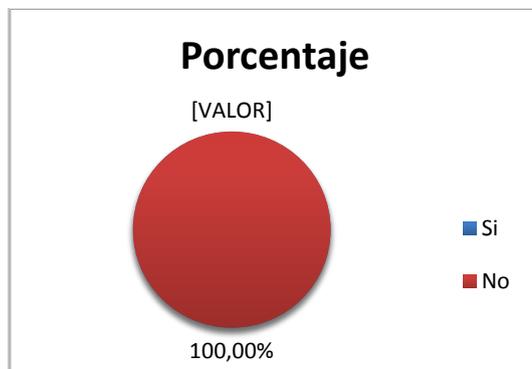


Figura 19. Porcentaje de la pregunta 10

Elaborado por:Michael Gonzaga

Análisis e interpretación

El 100 % de los encuestados están de acuerdo con la propuesta de sensibilización e implementación de ambientes adecuados de trabajo en el aula, aportaría en su práctica docente cotidiana como con técnicas, elementos específicos para la aplicación en aula mejorando el desarrollo de los niños en la calidad del

5.06.02. Propuesta



“DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “GUAGUA KIDS”, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERÍODO ACADÉMICO 2016”



PRESENTACIÓN

El presente trabajo está desarrollado para los y las docentes, pensando en la labor diaria que realizan en cada una de sus aulas y las varias situaciones que se presentan en las mismas.

El adulto a cargo, debe proporcionar ambientes adecuados de trabajo, para ello es necesario primeramente su bienestar para que posteriormente, pueda guiar a sus estudiantes a un aprendizaje integral.



OBJETIVOS

General

Sensibilizar a los docentes sobre los ambientes adecuados de trabajo en el salón de clases, para un aprendizaje integral en los niños y niñas.

Específicos

- ✓ Socializar la Guía de sensibilización sobre los ambientes adecuados de trabajo.
- ✓ Fomentar actitudes positivas dentro del aula, para una mejor convivencia.
- ✓ Potencializar la relación docente - estudiante.
- ✓ Brindar actividades a los docentes para un mejor desempeño en sus labores cotidianas.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad es fácil percibir todos los cambios que surgen en la sociedad, y la educación no se queda atrás y por ende es necesario transformarse para cumplir con las expectativas de los nuevos educandos y con ello mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Existen varios elementos que contribuyen y son necesarios para llevar a cabo la educación, uno de ellos son los ambientes de aprendizaje que deben ser proporcionados a los niños y niñas, siendo condiciones positivas donde puedan desenvolverse de la mejor manera, el responsable de esto será el maestro ya que es quien debe direccionar al grupo de trabajo y también dará las pautas para la convivencia entre todos. Por ende se busca enfatizar la relación que debe existir entre docente-estudiante, la cual debe tener comunicación, respeto, consideración y con ello afecto ya que es fundamental para el aprendizaje.

Por otro lado se encuentran las relaciones humanas que surgen dentro de un salón de clases es decir el desarrollo del ámbito socio afectivo el manejo de este, debe ser tomado en cuenta para lograr una educación integral. Los niños y niñas son un canal receptivo por ende es



de vital importancia, contemplar lo que reciben del profesional encargado, dotándolos de un buen ejemplo para cosechar una buen fruto.

A large, 3D-rendered orange shape with a wavy, irregular border, resembling a splash or a cloud. The text "Unidad 1" is written in a bold, black, stylized font across the center of the shape. The shape has a slight shadow underneath, giving it a three-dimensional appearance.

MARCO TEÓRICO

PERFIL DEL DOCENTE

Las partes de una profesora



Extraído de: <http://mundodelsaberedu.blogspot.com/2013/02/perfil-del-docente-de-educacion-inicial.html>

» Un maestro de 10

El mundo actual demanda una transformación en el perfil de la formación de los docentes. A continuación las características ideales:

1 » Dominio de la asignatura de su especialidad.

2 » Capacidad para infundir la observación e investigación, vínculo de la naturaleza con acontecimientos locales.

3 » Inclusión. El docente debe tener capacidad para trabajar en una misma aula con cualquier tipo de niño sea o no especial.

4 » Participativo en su sociedad circundante y con los padres de familia.

5 » Saber trabajar con los niños de acuerdo con la edad. (Psicopedagogía).

10 » Propiciar la evaluación formativa y auto-evaluativa en los alumnos ante resultados adversos que aprenda el alumno por qué obtuvo ese resultado y mejor.

6 » Sepa diseñar y poner estrategias pedagógicas acordes a las competencias.

7 » Uso y empleo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

6 » Sin temor a la evaluación frecuente y formación continua, justo como acontece con profesiones como médico, dentista, pilotos, entre otros para ser maestro.

9 » Gestor pedagógico: el maestro debe establecer acuerdo en el salón de clases y entre sus pares académicos.



Extraído de: <http://rincondelbibliotecario.blogspot.com/2015/06/como-formar-mejores-docentes.html>

TIPOS DE DOCENTES

- o La personalidad del individuo es factor importante para determinar un estilo docente. Cuando cada maestro desarrolla su programa y establece relaciones con los niños, ocurre una integración consciente e inconsciente de todo cuanto conoce y sabe, desarrollándose así un estilo personal de enseñanza.

Según **Georg Michael Kerschensteiner**, pedagogo alemán los maestros se clasifican de la siguiente manera:

Educador Ansioso: Quiere tener el control de todo, es rígido, estricto y cuida cada detalle, no permite que sus alumnos desarrollen ciertas capacidades como la creatividad, iniciativa y participación.

Educador Indolente: No tiene criterio fijo y deja en plena libertad a sus alumnos

Educador Ponderado: Sabe distribuir por partes iguales la libertad y autoridad, sin alejarse de las reglas pedagógicas tradicionales

Educador nato: Tiene sentido pedagógico o vocación, es práctico y de mucha fuerza de voluntad, es claro y preciso en sus apreciaciones, revela comprensión por los demás dispuesto a ayudar siempre.

TIPOS DE LIDERAZGO EN EL SALÓN DE CLASES

El liderazgo se encuentra inmerso en varios aspectos de la vida cotidiana, como en la familia, las instituciones, empresas, organizaciones etc. y la educación no se queda atrás, el Diccionario de la real Academia de la Lengua lo define a Líder como persona a la que sigue un grupo reconociéndola como jefe u orientadora, por ello es importante la relación que exista entre el docente y estudiante ya que es la esencia del proceso educativo. A continuación se presenta la clasificación:

1 Liderazgo autoritario.

- Posee visión de futuro.
- Motiva constantemente a sus alumnos.
- Hace que sus alumnos perciban que lo que hacen es importante para ti y para ellos.
- Da tareas individuales, pero siempre pensando que dichas ideas tienen un valor global.
- El alumno sabe en todo momento cuál es su objetivo y cuál es su recompensa.
- El objetivo marcado es claro, pero a la vez tiene una cierta flexibilidad.
- Permite la innovación.
- Permite la experimentación.
- Acepta los riesgos.

No funciona cuando:

- Docente y alumnos tienen unos conocimientos iguales o muy parecidos, ya que estos lo conciben como un docente presuntuoso o poco informado.
- Se abusa del despotismo y la intransigencia.

2

Liderazgo coach.

- Ayuda a los alumnos a tomar conciencia de sus puntos fuertes y sus puntos débiles.
- Es capaz de definir cuáles son las aspiraciones personales, académicas y profesionales de sus alumnos.
- Ofrece una gran cantidad de instrucciones porque pauta las tareas.
- Ofrece mucho feedback a sus alumnos.
- Defiende el error como una forma más de aprendizaje.
- Defiende el valor del diálogo como herramienta para aumentar la responsabilidad entre sus alumnos.

No funciona cuando:

- Los alumnos manifiestan muy pocas ganas de aprender.
- Los alumnos manifiestan una falta considerable de motivación

3

Liderazgo conciliador.

- Valora a sus alumnos y sus emociones por encima de las tareas y los objetivos de las mismas.
- Busca en todo momento un buen clima de trabajo.
- Concede mucha importancia a la lealtad.
- Defiende cierto grado de autonomía en el aprendizaje.
- Practica el refuerzo positivo incondicional, es decir, trabaja para aumentar el autoconcepto y la autoestima de sus alumnos verbalizando sus logros y aciertos.
- Promueve la armonía dentro del grupo, así como la moral de sus alumnos.

No funciona cuando:

- El docente abusa del elogio.
- El docente no ofrece soluciones a corto o medio plazo que puedan satisfacer al alumno.

4

Liderazgo democrático.

- Invierte mucho tiempo en recopilar ideas.
- Trabaja con la intención de tener el respaldo de sus alumnos.
- Busca constantemente en el grupo conseguir confianza, respeto y compromiso.
- Fomenta la flexibilidad y la responsabilidad a la hora de trabajar porque tiene muy en cuenta las opiniones y decisiones de sus alumnos.
- Es muy realista en cuanto a la consecución de objetivos.

5

Liderazgo ejemplarizante

- El docente tiene un alto rendimiento en su trabajo y lo demuestra constantemente.
- Se obsesiona por hacer las tareas mejor y más rápido y lo exige también a sus alumnos.
- Busca el mismo nivel y exigencia en todos sus alumnos.
- Tiene las ideas claras, pero no siempre es capaz de transmitir las con claridad al grupo.
- Fomenta la desmoralización y el abandono debido a la alta tasa de exigencia.
- El alumno se preocupa más por adivinar lo que quiere el docente que no por su trabajo en el aula.
- No hay flexibilidad.
- Desaparece la responsabilidad.
- Las tareas son, por lo general, repetitivas, mecanizadas y aburridas.
- El alumno ve poca recompensa en su esfuerzo.
- Manifiesta poca sensibilidad por la atención a la diversidad.

Puede funcionar cuando:

- Los alumnos son homogéneos, están muy motivados, son muy competentes en sus tareas y requieren de poca atención o seguimiento individualizado.
- Hay que realizar alguna actividad o proyecto en un plazo determinado.

6
Liderazgo
coercitivo o
dominante.

- Sólo el docente toma decisiones y es inflexible.
- No favorece el espíritu crítico o la generación de nuevas ideas o sugerencias.
- No fomenta la implicación del alumno en el grupo.
- Desaparece el sentido de la responsabilidad.
- No fomenta el sistema de recompensas.
- Es poco motivador para los alumnos.

Puede
funcionar
cuando:

- Se necesita dar un cambio radical al rumbo de un grupo.
- Ocurre una situación traumática o de emergencia tanto en el grupo como en el centro escolar.

El gran líder es aquel que tiene la capacidad de flexibilizar su liderazgo en función de las necesidades de cada grupo. Esa es la verdadera esencia de un buen líder.



Extraído de: <http://manuelgross.bliqoo.com/20150530-liderazgo-las-9-cualidades-que-necesita-un-docente-para-liderar-un-grupo>

AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO

¿Qué son los ambientes adecuados de trabajo?



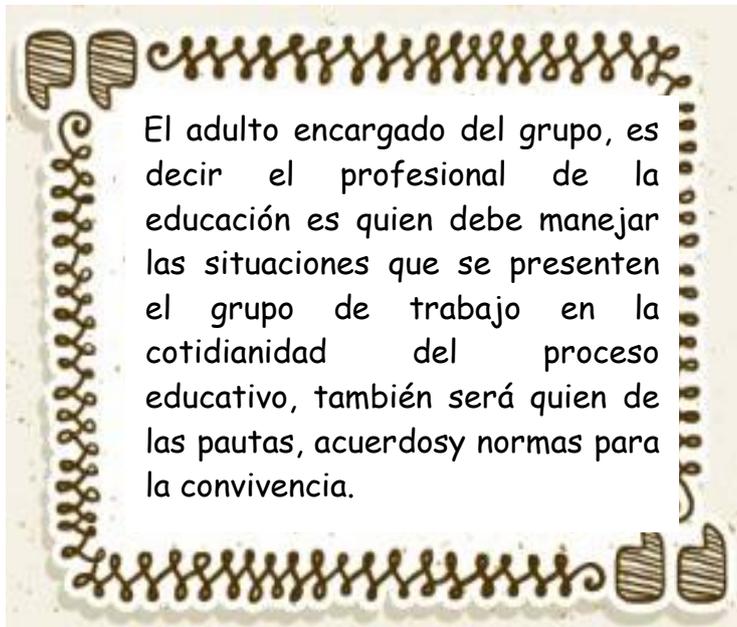
Características de escuelas con clima social **positivo**

- ✓ Conocimiento continuo, académico y social
- ✓ Comunicación respetuosa
- ✓ Respeto
- ✓ Reconocimiento y valoración
- ✓ Confianza
- ✓ Cuidado
- ✓ Moral alta
- ✓ Ambiente físico apropiado
- ✓ Cohesión
- ✓ Renovación

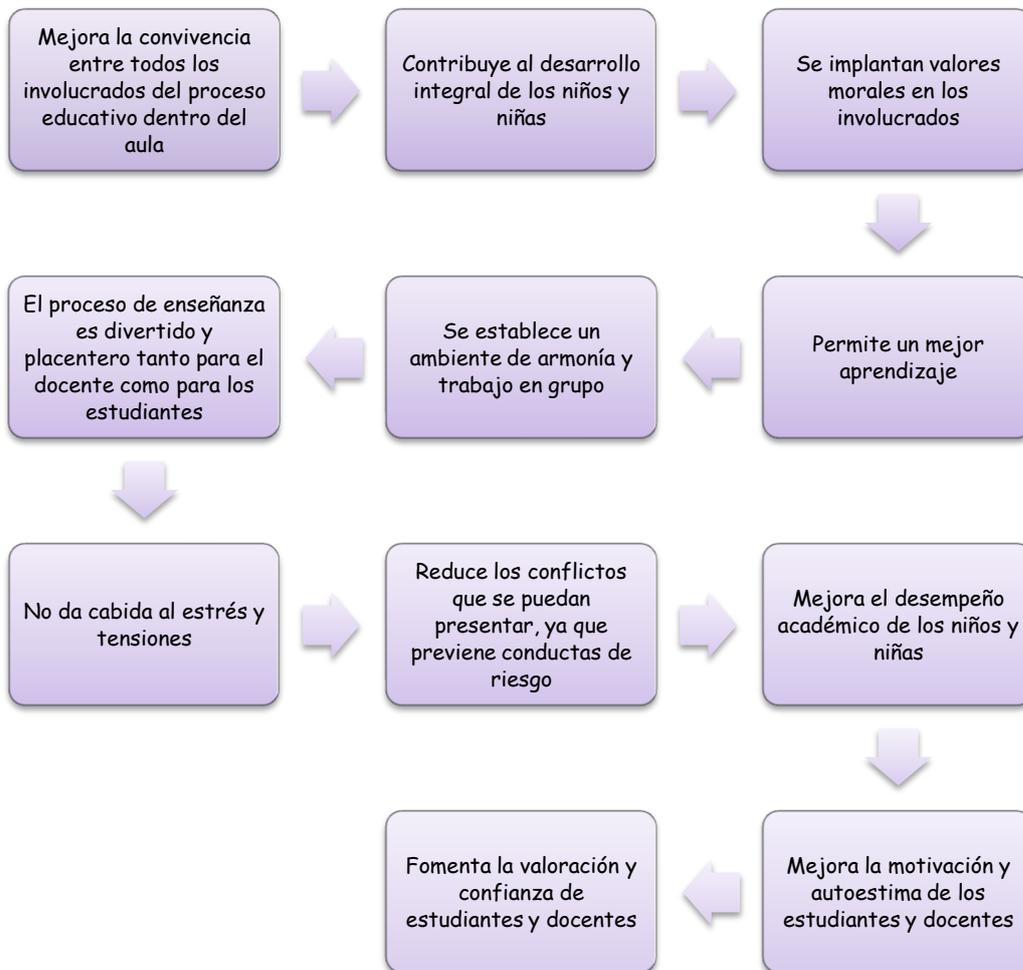


Extraído de: <http://es.slideshare.net/DemetrioCcesaRayme/cultura-escolar-y-el-clima-de-aula-en-la-ibr-ccesa007>

¿Quién implementa los ambientes adecuados de trabajo dentro del aula?



Beneficios de la implementación de los ambientes adecuados de trabajo



¿Qué impide un adecuado clima en el aula?

La percepción del clima de aula en la educación es muy importante, ya que al encontrarnos en un lugar que no reúne las cualidades apropiadas para desenvolvernos de la mejor manera, la convivencia se hace difícil y la disposición e interés para las actividades serán nulas. Entre los aspectos negativos podemos nombrar:

- ✓ Anti valores
- ✓ Estrés por parte del docente
- ✓ Inequidad

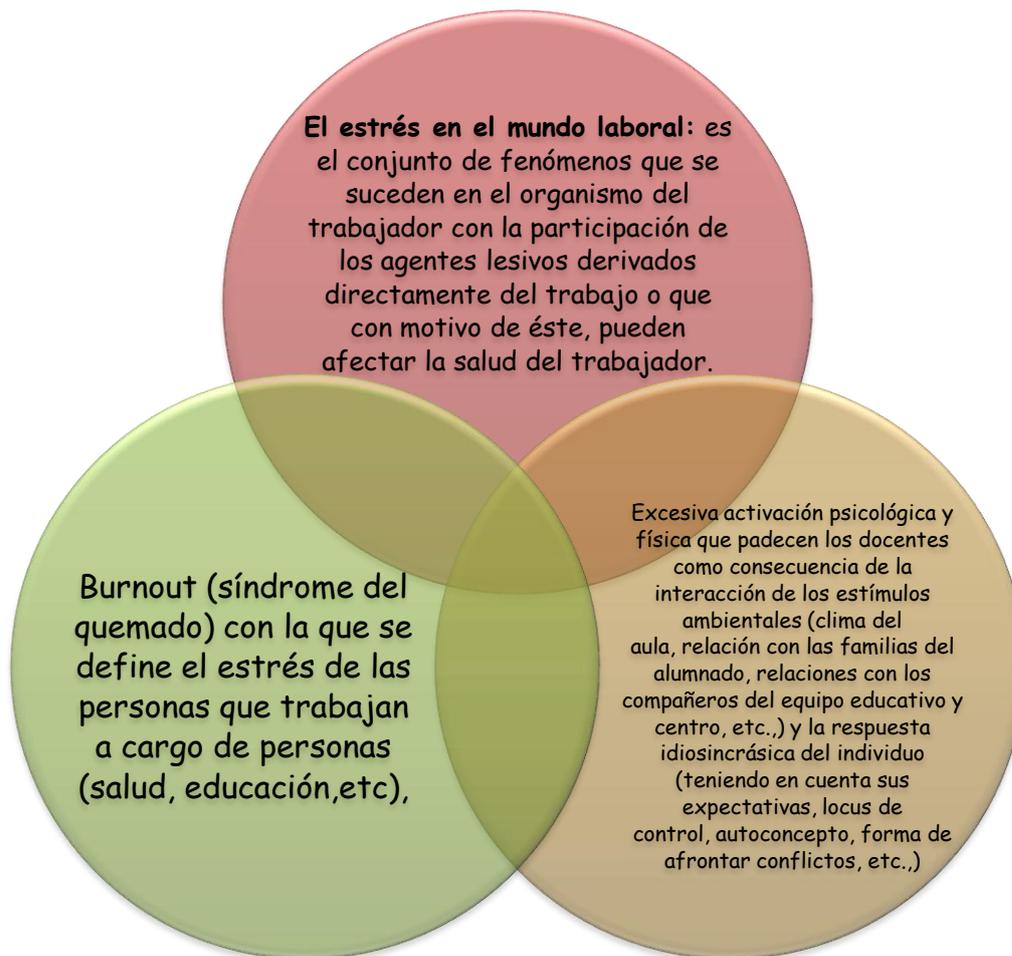
Características de escuelas con clima social negativo

- * Desvía la atención de los docentes y directivos
- * Disminuye el compromiso de éstos con la escuela y las ganas de trabajar
- * Genera desesperanza en cuanto a lo que puede ser logrado
- * Impide una visión de futuro de la escuela
- * Apatía por la escuela, temor al castigo
- * Estrés, irritación, desgano, depresión, falta de interés



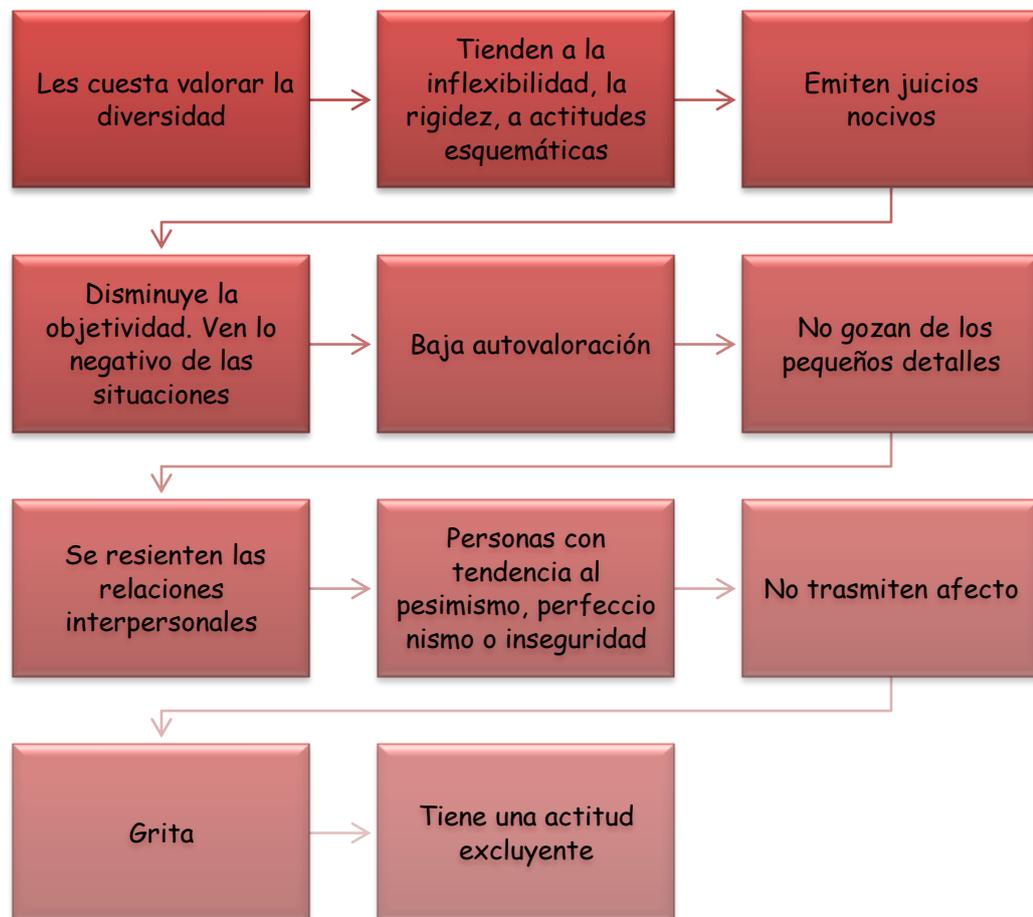
Extraído de: <http://es.slideshare.net/DemetrioCcesaRayme/cultura-escolar-y-el-clima-de-aula-en-la-ubr-ccesa007>

¿Qué es el estrés docente?



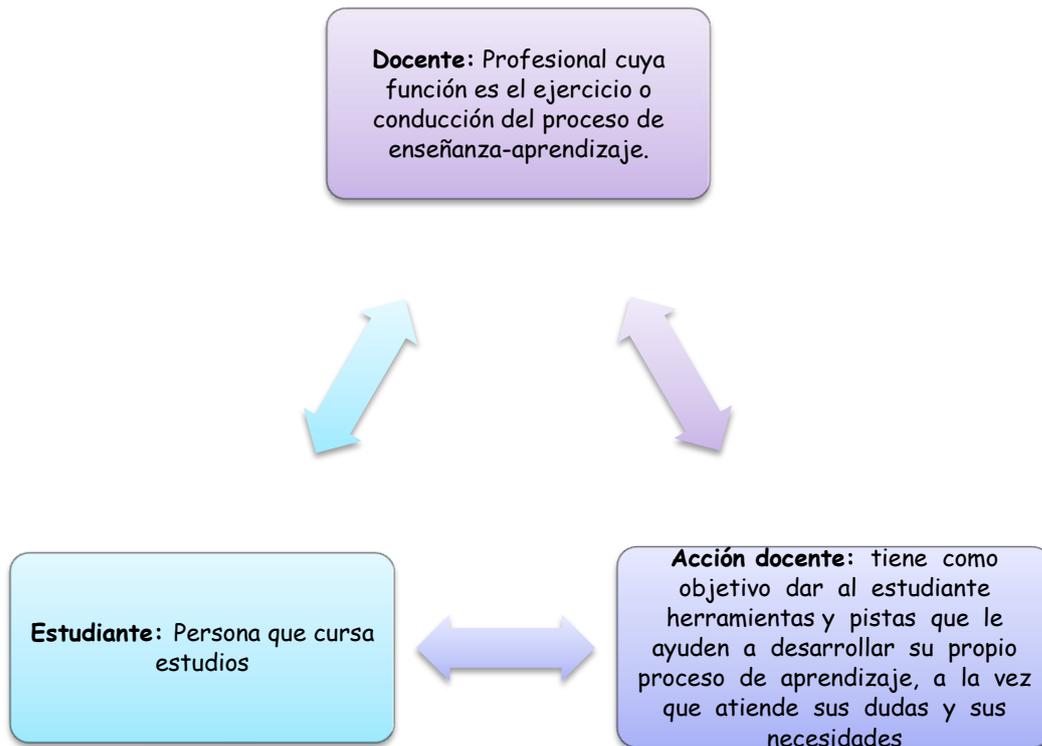
Actitudes negativas en el docente debido al estrés

El docente que padece de estrés laboral presenta las siguientes actitudes que son poco beneficiosas para el desempeño de sus estudiantes y para el ambiente adecuado del aula:



CONCEPTUALIZACIÓN DE ELEMENTOS

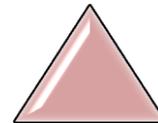
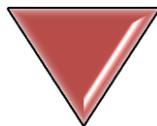
Los ambientes adecuados de trabajo en el salón de clases son muy importantes, ya que es el entorno donde se desenvolverán los involucrados en el proceso de enseñanza aprendizaje por ello es necesario la siguiente conceptualización de varios elementos:





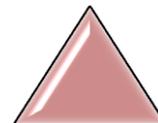
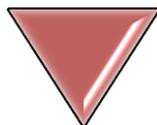
Valores morales: son todas las cosas que proveen a las personas a defender y crecer en su dignidad, son desarrollados y perfeccionados por cada persona a través de su experiencia.

Sensibilización: Concienciación e influencia sobre una persona para que recapacite y perciba el valor o la importancia de algo - Aumento de la capacidad de sentir o de experimentar sensaciones

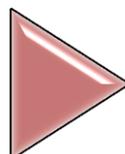


Convivencia: Vida en común con una o varias personas

Amena: Divertido, entretenido, placentero



Relación: Trato, comunicación de una persona con otra



Afectivo: Del afecto o relativo a este sentimiento

MOTIVACIÓN PARA EL DOCENTE

Reflexión sobre la docencia

"La enseñanza que deja huella no es la que se hace de cabeza a cabeza, sino de corazón a corazón " Howard G. Hendricks

"Si el alumno no supera al maestro, ni es bueno el alumno; ni es bueno el maestro"
Proverbio Chino

"Educar a un joven no es hacerle aprender algo que no sabía, sino hacer de él alguien que no existía" John Ruskin

"El principio de la educación es predicar con el ejemplo" Turgot

"El hombre que hace que las cosas difíciles parezcan fáciles es el educador" Ralph Waldo Emerson

"La mayoría de nosotros no tenemos más de cinco o seis personas que nos recuerdan. Los maestros tienen miles de personas que les recuerdan por el resto de sus vidas" Andy Rooney.

"La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo" Nelson Mandela.

"Un maestro es una brújula que activa los imanes de la curiosidad, conocimiento y sabiduría en sus pupilos"
Ever Garrison.

"La educación es la llave para el éxito en la vida, y los maestros tienen un impacto duradero en la vida de sus estudiantes"
Solomon Ortiz.

A large, teal-colored graphic with a 3D effect, resembling a splash or a cloud. The text "Unidad 2" is written in a bold, black, stylized font across the center of the graphic.

RECOMENDACIONES

ANTI - ESTRÉS

Para el docente

Objetivo:

Prevenir el estrés
laboral en el
docente, mediante
recomendaciones
para su vida fuera
del aula.

2.01. "En casa no"

Cuando llegamos a casa es necesario que dejar de lado las dificultades que tuvimos en el trabajo y enfocarse en el nuevo lugar en que nos encontramos, es decir separar las cosas, no lleve los problemas de trabajo a casa. Dejar los hábitos de docente para el salón de clases "no trate de tener el control de absolutamente todo". Disfrutar de las vacaciones y los fines de semana, desconectarse de los problemas del trabajo cuando acabe la jornada laboral.



Extraído de: <http://www.paper-bag-princess.com/service>

2.02. "Salga de paseo"

El cambio de actividades ayuda mucho para evitar el estrés, una salida con amigos o en familia, dispersara la mente y el cuerpo, disfrute de romper la rutina. Puede hacer una lista de cosas para su tiempo libre entre estas puede enlistar sus preferencias.



Extraído de: <http://galeria.dibujos.net/familia/familia-feliz-pintado>

2.03. “El descanso”

Dormir suficiente (entre 7 a 8 horas), ya que el sueño es un factor importante, en este tiempo el cuerpo y cerebro recuperan energía para el nuevo día, de igual manera influye mucho en el estado de ánimo.



Extraído de: <http://blogatenciontemprana.blogspot.com/2013/01/la-pelea-por-dormir.html>

2.04. Organización

Es importante aprender a organizarse, saber distribuir el tiempo para poder descansar, y establecer prioridades cuando no sea posible terminar todas las tareas. De esta manera se obtendrá mejor distribución del tiempo evitando así inconvenientes de última hora. Es bueno tener a la a mano un calendario y a notar en el acontecimientos importantes como programas escolares, entrega de planificaciones, etc.



Extraído de: <http://www.fluvium.org/textos/familia/fam387.htm>

2.05. "Autovaloración"

Tomate 10 minutos al día, para mirarte al espejo y ver lo maravillosa persona que eres, no existe nadie como tú. Valora tu profesión porque son pocas las personas que se atreven a enseñar. Agradece lo que tienes y lucha por lo que quieres, el límite es el cielo. Estos minutos serán solo tuyos úsalos como bien te parezca

- ✓ Se optimista
- ✓ No te compares
- ✓ Canaliza emociones
- ✓ Dale una pata al

perfeccionamiento

- ✓ Reconoce tus logros
- ✓ Perdónate
- ✓ Supera
- ✓ Acéptate



Extraído de: <http://graformar.com.ar/autoestima-ese-sentimiento/>

A large, 3D purple shape with a wavy, irregular border, resembling a splash or a cloud. The text "Unidad 3" is written in a bold, black, stylized font across the center of the shape. The shape has a slight shadow underneath, giving it a three-dimensional appearance.

RECOMENDACIONES

Para el aula

Objetivo:

Implementar un ambiente
adecuado de trabajo,
mediante el
conocimiento de
recomendaciones dentro
del aula para una

3.01. "Establezca expectativas para el comportamiento".

Es importante que desde el primer instante se establezcan reglas en el aula, deben ser claras, coherentes, permanentes y consecuentes, esto dará las pautas para una adecuada convivencia entre todos. A su vez se debe fomentar los valores humanos como el respeto, solidaridad, amistad, responsabilidad, etc. Se lo puede realizar mediante varios recursos didácticos como cuentos, títeres, pictogramas y conservarlos en todo el año escolar, se debe tomar en cuenta la necesidad del grupo, podría catalogarlas como "Las llaves de niño educado"



Extraído de: <https://www.pinterest.com/lindafishcakes/reglas-de-la-clase/>

3.02. "Conocerlos"

Es fundamental que el docente este al pendiente de todo lo que se refiere a su grupo, características individuales y colectivas, interés, fortalezas y debilidades de los mismos, ya que esto ayudará al trabajo cotidiano. Muestra interés por sus cosas ya que así se abrirá la puerta de la comunicación entre todos.

3.03. "Dar felicidad y cariño"

La sonrisa es el mejor regalo que se puede dar a todo momento, es beneficiosa para todos y no cuesta nada. Sonría al recibir a sus pequeños por la mañana y al despedirlos también. La felicidad y la satisfacción son contagiosas. Si se presentan situaciones divertidas dentro del salón de clases disfrútelas.

No tema a dar un abrazo, beso, una alternativa es acariciar la cabeza de los pequeños, esta caricia es libre de prejuicios y trasmite mucho.



Extraída de: <http://roldeldocenteposturacritica.blogspot.com/>



3.04. "Motívalos"

Deben diseñarse actividades de contenido y tareas que los estudiantes puedan realizar exitosamente. Esto los ayuda a desarrollar una actitud positiva y le proporciona confianza para hacer tareas más difíciles después. También es importante que se les motive con un ¡Si puedes! o ¡A la próxima lo logras!, por otro lado se debe tomar en cuenta cada avance y logro.

3.05. "Experimenta"

No caiga en la rutina, proponga cosas y actividades nuevas, es muy útil también escuchar que desean hacer los niños y niñas. El mejor aprendizaje es el que se lo experimenta y aplica.

3.06. "Este alerta"

Aún cuando usted haya establecido claramente las reglas y expectativas del curso, algunos estudiantes lo olvidarán y otros intentarán ponerlo a prueba para saber si usted está dispuesto a aplicar las reglas sobre todo durante las primeras semanas de clase. Continúe estableciendo límites de forma consistente entre lo que es aceptable y lo que no lo es en su salón.

3.07. "Este disponible"

Demuestre que usted es una persona a quién los estudiantes pueden recurrir cuando necesiten información. Durante el trabajo en la mesa o de grupo, esté disponible en lugar de ir a su escritorio y llenar formaos. Muévase alrededor del aula, supervise el progreso de los niños y proporcione ayuda cuando la necesiten.



Extraído de: <http://www.imagenesyfotosde.com/2014/07/imagenes-de-profesor-2.html>

A large, 3D-rendered purple shape with a wavy, irregular border. The shape has a dark purple shadow underneath, giving it a sense of depth. The text "Unidad 4" is written in a bold, black, stylized font across the center of the shape.

TÉCNICAS

ANTI-ESTRÉS

Objetivo:

Conocer técnicas anti -
estrés de relajación y
respiración para que el
docente pueda aplicarlas
en situaciones difíciles y
ayude a su bienestar.

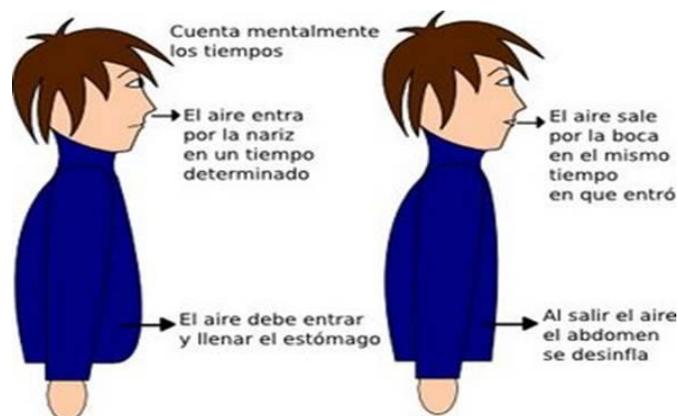
4.01. Actividad:

“Técnica de la Respiración”

Objetivo: Brindar una pausa al organismo mediante el control de una adecuada respiración.

Instrucciones: En situaciones complejas donde al parecer no existe salida es necesario tomar un respiro para tranquilizarse. La respiración adecuada tomar aire (inflar el estómago), soltar el aire. Se lo debe hacer en repeticiones de 10 tiempos.

Indicador de evaluación: Los docentes aprenden a respirar adecuadamente para ayudar a su organismo en situaciones difíciles.



Extraído de: <http://elparquedelasemociones.com/consejos-respirar-bien/>



4.02. Actividad:

Técnicas de relajación

“Relajación progresiva de Jaeobson”

Objetivo: Controlar la aceleración que sufre nuestro organismo en una situación de estrés

Instrucciones: Consiste en tres fases

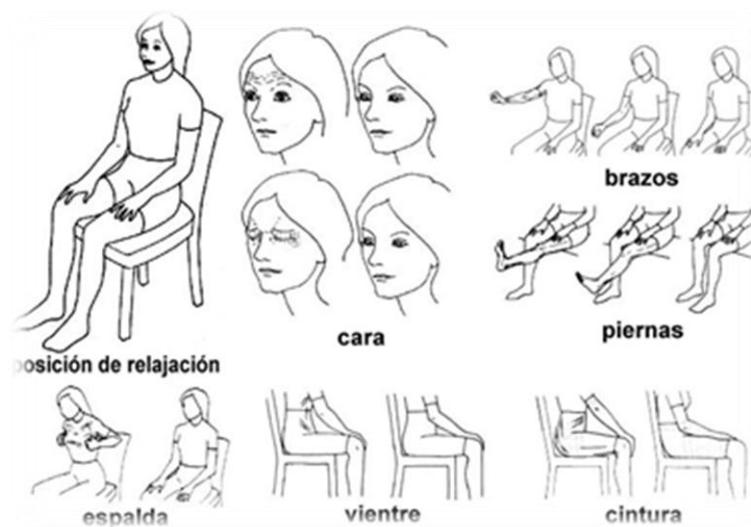
1) La primera fase se denomina de tensión-relajación. Se trata de tensionar y luego de relajar diferentes grupos de músculos en todo su cuerpo, con el fin de que aprenda a reconocer la diferencia que existe entre un estado de tensión muscular y otro de relajación muscular. Esto permite el logro de un estado de relajación muscular que progresivamente se generaliza a todo su cuerpo. Se debe tensionar varios segundos entre cinco y diez y relajar lentamente.

2) La segunda fase consiste en revisar mentalmente los grupos de músculos, comprobando que se han relajado al máximo.

3) La tercera fase se denomina relajación mental. En la cual se debe pensar en una escena agradable y positiva posible o

en mantener la mente en blanco, se trata de relajar la mente a la vez que continúa relajando todo su cuerpo.

Indicador de evaluación: Los docentes conocen como controlar la aceleración de su organismo.



Extraído de: <http://atencionpsicologicamallorca.blogspot.com/2012/06/relajacion-progresiva-de-jacobson.html>

4.03. Actividad:

Técnica del "esfuerzo total"

Objetivo: Concentrar todas las acciones en una sola actividad, para evitar distracciones.

Instrucciones: Determinar que se desea hacer y luego lo que se necesita para lograrlo, organizar y planificarlo, pretende que la persona se concentre en lo que se está haciendo en cada momento y únicamente en eso, procurando hacer esa tarea de la mejor manera posible, como si fuera la actividad más importante del mundo. Para ello, es necesario evitar cualquier distracción, en forma de llamadas de teléfono, compañeros entrando en el despacho.

Indicador de evaluación: Los docentes se concentran evitando distracciones.



Extraído de: http://www.rrhh-web.com/Tecnicas_antiestres_laboral.html



4.03. Actividad:

"Rutina anti estrés"

Objetivo: Conocer una rutina de ejercicios de fácil aplicación para evitar el estrés laboral

Instrucciones: se debe realizar de preferencia antes de iniciar las actividades cotidianas o después de las mismas, cada paso durará entre 3 a 5 segundos.

1. Mover el cuello a cada lado.
2. Subir los hombros mantenerlos y luego soltarlos
3. Poner las mano sobre la su nuca y estirarlas
4. Estirar cada brazo independientemente, hacia la su espalada
(paleta contraria)
5. Juntar las mano y estirarlas hacia al frente con las palmas afuera
6. Juntar las mano y estirarlas hacia arriba
7. Sentarse en una silla, cruzando una pierna sobre la otra y llevar su cuerpo al lado contrario de la pierna que esta encima, hacerlo viceversa

8. Sentado en la silla llevar el cuerpo y estirarlo hacia abajo

Indicador de evaluación: Los docentes conocen y practican la rutina anti estrés.



Extraído de: <http://fprojas.tumblr.com/post/92147380857/rutina-antiestr%C3%A9s-para-aplicar-en-laoficina>



4.04. Actividad: "Música Relajante"

Objetivo: Conocer una lista de música relajante para combatir el estrés y liberar la mente de tensiones emocionales

Instrucciones: Buscar en el internet la siguiente lista de canciones que ayudará a relajarse. Las puede escuchar en momentos que se encuentre a solas o cuando exista silencio en su alrededor, incluso dentro del aula durante la realización de una actividad determinada y de concentración.

Indicador de evaluación: Los docentes escuchan música que les ayuda a relajarse.

Tema	Link
Oceansize - Music For A Nurse	https://www.youtube-nocookie.com/embed/y7tBuRRqoJQ?rel=0&autoplay=1
Música Zen	https://www.youtube-nocookie.com/embed/uIdc498puD0?rel=0&autoplay=1
Pink Floyd - Marooned	https://www.youtube-nocookie.com/embed/zrz8NuALuj8?rel=0&autoplay=1
Mente En	https://www.youtube-



Calma	https://www.youtube-nocookie.com/embed/OFUwziV6N8I?rel=0&autoplay=1
God Is An Astronaut - Forever Lost	https://www.youtube-nocookie.com/embed/oMEGJ-Jk58Q?rel=0&autoplay=1
This Will Destroy You - Threads	https://www.youtube-nocookie.com/embed/YdqT3MDAG2w?rel=0&autoplay=1
Marconi Union - Weightless	https://www.youtube-nocookie.com/embed/rIoQCcfzM3U?rel=0&autoplay=1



Bibliografía

AMEI - WAECE. (2003). "Diccionario Pedagógico". Recuperado en Octubre del 2016, de <http://waece.org/diccionario/index.php>

Ministerio de Educación de Chile.(2016). "Reforma Educativa,Clima del aula". Recuperado en Octubre del 2016, de: <http://www.convivenciaescolar.cl/>

Picardo O, Escobar J, Balmore R. (2004). "Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación". Recuperado en Octubre del 2016 de: <http://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Diccionario%20enciclopédico%20de%20Educacion.pdf>

Monteaño Thalía. (2015). "Liderazgo en el Salón de Clases". Recuperado en Octubre del 2016 de:<http://documents.mx/documents/liderazgo-en-el-salon-de-clases.html>

Miller, Lyle & Dell, Alma (2007). " Anxiety at work: The road to burnout. En: Healthy Place, America's mental health channel." Visitado 19/02/2010 en: <http://www.healthyplace.com/anxiety-panic/main/anxiety-at-work-the-road-to-burnout/menu-id-69/>



Estréslaboral.info (2010). "Música Relajante". recuperado en
Noviembre del 2016 de: <http://www.estreslaboral.info/musica-antiestres.html>



CAPÍTULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01. Recursos

Para el desarrollo del proyecto de investigación se tomara en cuenta los siguientes recursos y tiempo determinado que a continuación se especifica:

• Humanos

- Tutor de proyecto: Msc. Jorge Ibújes
- Licenciado lector: Lic Ermes Monar
- Autora: Michael Gonzaga
- Docentes del CDI “Guagua Kids”
- Niños y niñas del CDI “Guagua Kids”
- Autoridades del CDI “Guagua Kids”

**• Materiales**

- Hojas de encuesta
- Bolígrafos
- Sillas
- Mesas
- Auditorio
- Cuaderno de apuntes
- Invitaciones
- Patio del CDI “Guagua Kids”
- Refrigerio
- Transporte

• Técnicos y tecnológicos

- Infocus
- Extensión
- Computador
- Videos sobre el tema
- Diapositivas sobre el tema
- Parlantes
- Impresora
- Internet

6.02 Presupuesto

INSUMOS	CANTIDAD / HORA	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Hojas de encuestas	25	0,10	2,50
Bolígrafos	20	0,35	7,00
Cuaderno de apuntes	1	0,75	0,75
Alquiler de Infocus	3	5	15,00
Alquiler de parlantes	3	2,5	7,50
Impresión de trípticos	25	0,50	15,50
Impresión de invitaciones	15	0,25	3,75
Alquiler de internet	10	0,60	6,00
Empastado de trabajos	3	10	30
Impresión del proyecto final	4	25	100
Refrigerio	20	1,25	25,00
Subtotal			213,00
Imprevistos 15%			31,95
Total			244,00

Tabla 22. Presupuesto
Elaborado por: Michael Gonzaga



6.03 Cronograma de actividades

FECHA	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																				
Reestructuración del tema	X																			
CAPITULO 1																				
Antecedentes		X																		
Contexto: macro meso micro		X	X																	
Justificación				X																
Definición de la matriz t					X															
CAPITULO 2																				
Análisis de involucrados						X														
Mapeo de involucrados							X													
Matriz de involucrados								X												
CAPITULO 3																				
Árbol de problemas y objetivos											X									
Análisis de los arboles											X									
CAPITULO 4																				
Matriz de alternativas												X								

“DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “GUAGUA KIDS”, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERÍODO ACADÉMICO 2016“



CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

✓ Al elaborar el presente proyecto orientado a la implementación de ambientes adecuados de trabajo en salón de clases y consolidar el vínculo socio afectivo entre docente estudiante, reafirmo que las relaciones de convivencia que se dan en el aula, influyen en el aprendizaje y en el desarrollo de los más pequeños y se verá reflejado en su desempeño escolar.

✓ Es necesario una adecuada intervención por parte del docente ya que es quien está encargado de dar las pautas para que se genere un clima positivo en clases, para ello es importante y primordial el bienestar de este, ya que así le será fácil entregar lo que él o ella tiene, es decir los niños y niñas aprenderán con ejemplo de su maestro.



- ✓ Por otro lado hay que recalcar que la motivación es un factor importante para el desempeño de las actividades por ende es necesario que como docentes trabajemos en la motivación de nosotros y en la de los niños, ya que esto aportara al cambio de actitud de los mismos.

- ✓ El ámbito socio afectivo muchas veces es olvidado, y se da más importancia a otros ámbitos, por lo mismo no existe gran material bibliográfico que ayude al docente a implementar los ambientes adecuados de trabajo.

- ✓ Por último la disposición e interés del docente es fundamental para capacitaciones y autoeducación de los mismos, ya que desde allí surge el verdadero cambio en la educación de calidad para los niños y niñas, de lo contrario sin estos factores no se logrará nada.



7.02 Recomendaciones

- ✓ Seguir realizando investigaciones y propuestas sobre el tema, tomando en cuenta las diferentes edades de los educandos y recordando que el objetivo de la educación inicial es desarrollar seres integrales.

- ✓ Hay que tener presente que la importancia del ámbito socio afectivo radica en que es un eje trascendental en el desarrollo del ser humano y como tal las relaciones ya que las relaciones que se den a lo largo del tiempo y en todo espacio por ende deben de ser positivas y enriquecedoras.

- ✓ Por otra parte es obligación de las autoridades velar por el bienestar de sus trabajadores, para ello deben capacitar a los docentes en temas relacionados a de este proyecto, ya que con esto aseguran eficiencia y calidad en su trabajo.

- ✓ Los docentes deben estar consientes del rol que juegan en la educación valorarlo y comprometerse con el mismo, de esta manera ellos serán quienes busquen diversas formas para llegar a sus estudiantes de una manera adecuada, dejando en ellos huellas positivas que le sirvan para futuras etapas.



Anexos

Invitación al taller:



Figura 20. Invitación

Diapositivas utilizadas:

1

2

3

4

5

6

7

8

“DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “GUAGUA KIDS”, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERIÓDO ACADÉMICO 2016”

Tipos de Liderazgo en el salón

- Autoritario
- Coach => crea conciencia
- Conciliador => socio afectivo
- Democrático => Recolecta ideas
- Ejemplarizante => apasionado en lo que hace

9

- El gran líder es aquel que tiene la capacidad de flexibilizar su liderazgo en función de las necesidades de cada grupo. Esa es la verdadera esencia de un buen líder.

10

AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO

11

¿Quién implementa los ambientes adecuados de trabajo dentro del aula?

12

¿Quién implementa los ambientes adecuados de trabajo dentro del aula?

El adulto encargado del grupo, es decir el profesional de la educación es quien debe manejar las situaciones que se presentan el grupo de trabajo en la cotidianidad del proceso educativo, también será quien de las pautas, acuerdos y normas para la convivencia.

Es importante que se tome en cuenta que no solamente el aprendizaje se da mediante la explicación, sino en la ejecución por ello es necesario enseñar con el ejemplo.

13

Beneficios de la implementación de los ambientes adecuados de trabajo

14

15

¿Qué impide un adecuado clima en el aula?

Características de escuelas con clima social negativo

- Débil la atención de los docentes y directivos
- Aplica por la escuela, tener el código
- Débil el compromiso de vida con la escuela y los planes de trabajo
- Falta, intencional, negligencia, desprecio, falta de interés
- Genera desconfianza en cuanto a lo que puede ser logado
- Impide una visión de futuro de la escuela

16

¿Qué es el estrés docente?

El estrés es el estado físico y emocional que se produce al enfrentarse con un suceso en el entorno.

Burnout (síndrome del quemado) con lo que se define al estrés de las personas que trabajan a cargo de personas (salud, educación etc.).

El estrés es un estado psicológico y físico que produce los síntomas como consecuencia de la interacción de las actividades ambientales.

17

Actitudes negativas en el docente debido al estrés

18



19

MOTIVACIÓN PARA EL DOCENTE

20

"La ansiedad que digo hablar no se le quita hasta aburrir a todos, que da un nivel de ansiedad muy alto" Marcelo Hernández	"Si el alumno se queja mucho, ni se sabe si tiene ni se sabe si quiere" Francoise Ocho	"Estar con gente se cansa, aprender que se cansa, que hacer de él que se cansa" Joni Rubin
"El principio de la educación es producir un alumno" Torgel	"El hombre que más quiere es el profesor" Rafael Wanda Dreyer	"La mayoría de nosotros no tenemos nada de lo que estamos que nos necesitan. Los maestros tienen más alumnos que los necesitan" Andrés Ríos
"La educación es el amor de poderse que poder ser pero cambiar el mundo" Humberto	"Un maestro es un niño que está en la mano de la vida" Andrés Ríos	"La educación es la vida que se da en la vida y se necesita tener un impacto durante la vida de los alumnos" Andrés Ríos

21

Unidad 2

RECOMENDACIONES ANTI-ESTRÉS

22

"En casa no"

- Disfrutar de las vacaciones y los fines de semana, desconectarse de los problemas del trabajo cuando termine la jornada laboral.

23

"Salga de paseo"

Free Time Activities

24

“El descanso”




25

“Organización”




26

“Autovaloración”

- Se optimista
- No te compares
- Canaliza emociones
- Dale una pata al perfeccionamiento
- Reconoce tus logros
- Supera
- Acéptate



27

Lo Que Más Importa
Es Cómo Te Ves A Ti Mismo




28

Unidad 3

RECOMENDACIONES
Para el aula



29

“Establezca expectativas para el comportamiento”.

Escucho en silencio y con atención las explicaciones.

ESPERAR NUESTRO TURNO PARA HABLAR




30

“Conócelos”
“Dar felicidad y cariño”




31

“Motívalos”
“Experimenta”
“Este alerta”
“Este disponible”




32

Unidad 4
TÉCNICAS ANTI-ESTRÉS

33

“Técnica de la Respiración”

Brindar una pausa al organismo mediante el control de una adecuada respiración.

Cuenta mentalmente los tiempos

El aire entra por la nariz en un tiempo determinado

El aire sale por la boca en el mismo tiempo en que entró

El aire debe entrar y llenar el estómago

Al salir el aire el abdomen se desinfla

34

Técnicas de relajación

• **“Relajación progresiva de Jaeobson”**

Controlar la aceleración que sufre nuestro organismo en una situación de estrés

relajación de hombros, cara, piernas, brazos, cuello, manos, pies

35

Técnica del "esfuerzo total"

Concentrar todas las acciones en una sola actividad para evitar distracciones.

Extraído de: http://www.mib-ueh.com/Tecnicas_antiestres.html

36

“Música Relajante”

Combatir el estrés y liberar la mente de tensiones emocionales por medio de la música

37

Tema	URL
Conocer - Aprender - Usar	https://www.youtube.com/watch?v=2M2pQ2mGw4g
¿Qué es?	https://www.youtube.com/watch?v=2M2pQ2mGw4g
¿Por qué?	https://www.youtube.com/watch?v=2M2pQ2mGw4g
¿Cómo?	https://www.youtube.com/watch?v=2M2pQ2mGw4g
¿Por qué?	https://www.youtube.com/watch?v=2M2pQ2mGw4g
¿Cómo?	https://www.youtube.com/watch?v=2M2pQ2mGw4g
¿Por qué?	https://www.youtube.com/watch?v=2M2pQ2mGw4g
¿Cómo?	https://www.youtube.com/watch?v=2M2pQ2mGw4g

38

“Rutina anti estrés”

Conocer una rutina de ejercicios de fácil aplicación para evitar el estrés laboral

RUTINA Antiestrés

1. Respiración profunda
2. Relajación de hombros
3. Relajación de cuello
4. Relajación de brazos
5. Relajación de piernas
6. Relajación de pies

39

MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN

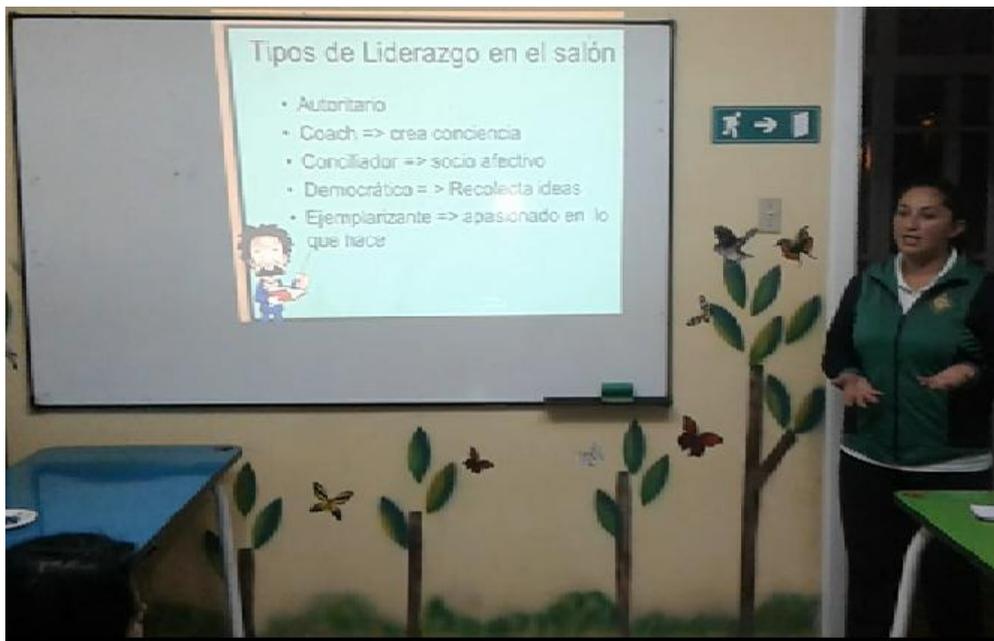
Y AHORA VAMOS A PONER EN PRÁCTICA TODO LO APRENDIDO.

40

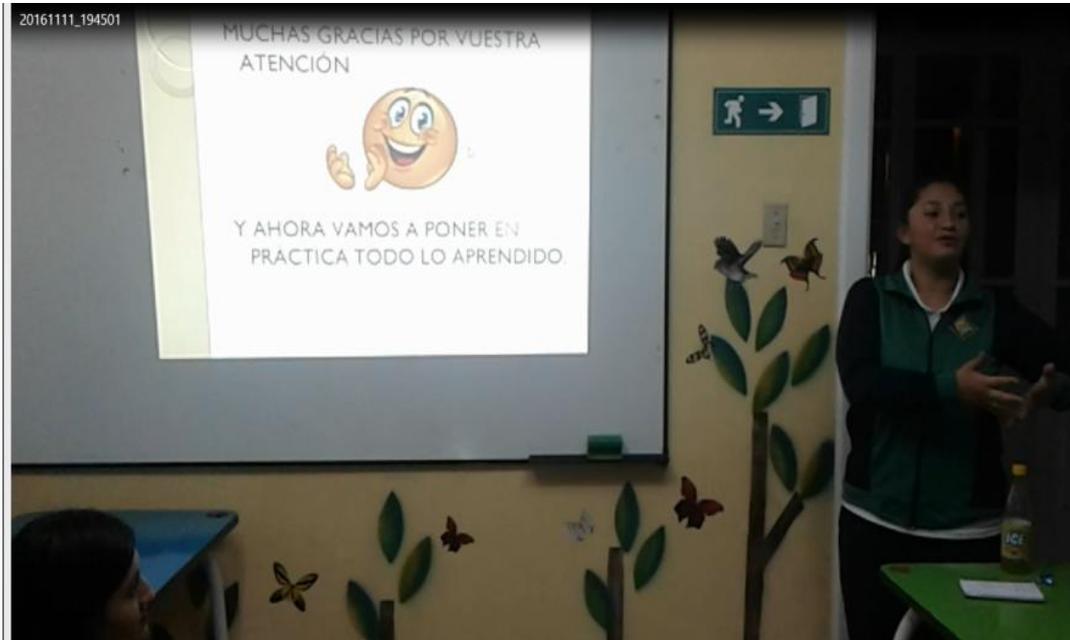


<p>Bibliografía</p> <ul style="list-style-type: none">• AMEI - WAECE. (2003). "<u>Diccionario Pedagógico</u>". Recuperado en Octubre del 2016, de http://waece.org/diccionario/index.php• Ministerio de Educación de Chile. (2016). "<u>Reforma Educativa. Clima del aula</u>". Recuperado en Octubre del 2016, de: http://www.convivenciaescolar.cl/  <p>www.ipep.info</p> <p>41</p>	<ul style="list-style-type: none">• Picardo O, Escobar J, Balmora R. (2004). "<u>Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación</u>". Recuperado en Octubre del 2016 de: http://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Diccionario%20enciclopedico%20de%20Educacion.pdf  <p>www.ipep.info</p> <p>42</p>	<ul style="list-style-type: none">• Monteaño Thalia. (2015). "<u>Liderazgo en el Salón de Clases</u>". Recuperado en Octubre del 2016 de: http://documents.mx/documents/liderazgo-en-el-salon-de-clases.html• Miller, Lyle & Dell, Alma (2007). "<u>Anxiety at work: The road to burnout. En: Healthy Place, America's mental health channel.</u>" Consultado 19/02/2010 en: http://www.healthyplace.com/anxiety-panic/main/anxiety-at-work-the-road-to-burnout/menu-id-69/  <p>www.ipep.info</p> <p>43</p>	<ul style="list-style-type: none">• Estréslaboral.info (2010). "<u>Música Relajante</u>". recuperado en Noviembre del 2016 de: http://www.estreslaboral.info/musica-antiestres.html  <p>www.ipep.info</p> <p>44</p>
--	---	--	--

Socialización:



“DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “GUAGUA KIDS”, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERÍODO ACADÉMICO 2016”



“DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “GUAGUA KIDS”, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERÍODO ACADÉMICO 2016“

Lista de asistencia al Taller de Socialización:

*Asistencia al taller de socialización sobre
"Ambientes Adecuados de Trabajo"*

Nº	Nombre	Firma
1	Lucía Enologingra	<i>Lucia Enologingra</i>
2	Daysi Proano	<i>Daysi Proano B</i>
3	Gabriela Osorio	<i>Gabriela Osorio</i>
4	Diana Arco	<i>Diana Arco</i>
5	Belén Negrete	<i>Belén Negrete</i>
6	Trinidad Chaguaco	<i>Trinidad Chaguaco</i>
7	María José Díaz	<i>María José Díaz</i>
8	Janina Ibarra	<i>Janina Ibarra</i>
9	Cristina Angos	<i>Cristina Angos</i>
10	Mónica Cuñez	<i>Mónica Cuñez</i>
11	Gonzalo Ponina	<i>Gonzalo Ponina</i>
12	Nelly Chairez	<i>Nelly Chairez</i>
13	Alejandra Villanoel	<i>Alejandra Villanoel</i>
14	Luz Robles	<i>Luz Robles</i>
15	María Fernanda Salme	<i>María Fernanda Salme</i>
16	María Luzmila Gualequi	<i>María Luzmila Gualequi</i>
17	Helen Chamorro	<i>Helen Chamorro</i>
18	Mauricio Lechamán	<i>Mauricio Lechamán</i>
19		
20		

Carta de Auspicio:

Quito, 10 de Enero del 2016

CERTIFICADO

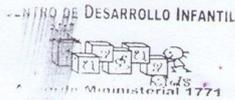
Yo, **Lcda. Belén Negrete** en mi calidad de Directora del Centro de Desarrollo Infantil "Guagua Kids", certifico que la Srta. **Michael Gonzaga** con número de cédula: 172692197-4 desarrollo su proyecto en esta institución, el mismo que lleva por tema "DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDADA. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL GUAGUA KIDS, UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERÍODO ACADÉMICO 2016".

Es todo cuanto puedo mencionar en honor a la verdad.

Atentamente.



Lcda. Belén Negrete
C.I. 1716761646
Directora



CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL
Guagua Kids
Calle Municipal 1771



Selva Alegre Oe3-284 y América
(02) 290-5202
Quito, Ecuador

"DESARROLLAR UN ADECUADO CLIMA EN EL AULA PARA EL DESEMPEÑO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 5 AÑOS DE EDAD. GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE AMBIENTES ADECUADOS DE TRABAJO, DIRIGIDA A LOS Y LAS DOCENTES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL "GUAGUA KIDS", UBICADO EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERÍODO ACADÉMICO 2016"

Resultado del Sistema Urkund:

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Michael Gonzaga 1.pdf (D23499597)

Submitted: 2016-11-21 01:19:00

Submitted By: jorge.ibujes@cordillera.edu.ec

Significance: 9 %

Sources included in the report:

loda Maria Tapia y Flor Maria Suarez.docx (D15083980)

http://adminpac.mineduc.cl/Repositorio/Material_Apoyo/MA_129842407444833750_Guia%204%

20Reflexion%20clima%20de%20aula%20imprenta.pdf

https://prezi.com/_qchp0u62pur/incidencia-de-la-musica-clasica-en-el-desarrollo-del-ambito/

<http://psaprendizaje.weebly.com/uploads/6/3/5/7/6357007/>

habitos_de_lectura_en_el_aprendizaje_significativo_de_los_y_las_estudiantes_del_sexto_grado_

de_educacion_basica_de_la_escuela_fiscal_mixta_luis_godin_de_la_parroquia_de_yaruqui_ca

nton_quito_provincia_de_pichincha.pdf

<http://docplayer.es/13262763-Universidad-nacional-de-loja.html>

<http://myslide.es/documents/idi55cf919f550346f57b8f03c5.html>

<http://www.slideshare.net/pedrobustillos7587/capitulo-1-63052816>

<http://www.ual.es/Universidad/GabPrensa/controlxamenes/pdfs/capitulo08.pdf>

<http://www.slideshare.net/laceval/manual-marco-igico-lacg>

<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/4526/1/CB-0464047.pdf>

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6067/1/FCHE-SEB-1028.pdf>

<http://www.lifeder.com/frases-maestros/>

https://es.wikipedia.org/wiki/Aprendizaje_electr%C3%B3nico

[http://www.derechoecuador.com/productos/producto/catalogo/registros-](http://www.derechoecuador.com/productos/producto/catalogo/registros-oficiales/2016/mayo/code/)

oficiales/2016/mayo/code/

RegistroOficialNo755-Lunes16Mayode2016/registro-oficial-no-755---lunes-16-de-mayo-de-2016

[http://www.derechoecuador.com/productos/producto/catalogo/registros-](http://www.derechoecuador.com/productos/producto/catalogo/registros-oficiales/2014/julio/code/)

oficiales/2014/julio/code/

RegistroOficialNo281-Jueves03Juliode2014/registro-oficial-no-281---jueves-03-de-julio-de-2014

http://www.rrhh-web.com/Tecnicas_antiestres_laboral.html

[https://prezi.com/2skuowosjrvn/comparativa-de-lashttp://](https://prezi.com/2skuowosjrvn/comparativa-de-lashttp://definicion.de/taller/)

definicion.de/taller/

[http://webethere.com/blog/2013/07/23/consecuencias-del-mal-climahttps://](http://webethere.com/blog/2013/07/23/consecuencias-del-mal-climahttps://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/)

educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/

[http://justificaturespuesta.com/6-tipos-dehttp://](http://justificaturespuesta.com/6-tipos-dehttp://www.ugr.es/~rescate/practicum/el_m_todo_de_observaci_n.htm)

www.ugr.es/~rescate/practicum/el_m_todo_de_observaci_n.htm

<http://definicion.de/ambiente-de-trabajo/>

<http://www.crecenegocios.com/que-es-una-encuesta/>

[Instances where selected sources appear:](http://elpsicoasesor.com/los-12-tipos-de-Instances where selected sources appear:</p></div><div data-bbox=)

53



BIBLIOGRAFÍA

- Almanza , C. (9 de Mayo de 2014). <https://prezi.com>. Obtenido de [https://prezi.com: https://prezi.com/2skuowosjrvm/comparativa-de-las-ventajas-y-desventajas-de-los-ambientes/](https://prezi.com:https://prezi.com/2skuowosjrvm/comparativa-de-las-ventajas-y-desventajas-de-los-ambientes/)
- AMEI - WAECE. (2003). *Diccionario Pedagógico*. Recuperado el 2016, de <http://waece.org/diccionario/index.php>
- Da Rocha , D. (Noviembre de 2011). <https://bibliotecabop40misiones.files.wordpress.com>. Obtenido de <https://bibliotecabop40misiones.files.wordpress.com:/2011/11/estres-docente.pdf>
- Del Prado, L. (Octubre de 2015). <http://www.todosobremediacion.com.ar>. Obtenido de <http://www.todosobremediacion.com.ar: http://www.todosobremediacion.com.ar/sitio/index.php/articulos/colaboraciones/166-el-perfil-de-un-docente>
- Duarte, M. (2012). <https://ejemplacom.com>. Obtenido de <https://ejemplacom.com: https://ejemplacom.com/negocios/la-importancia-de-un-buen-ambiente-laboral>
- Freire, P. (Septiembre de 2013). <https://salaamarilla2009.blogspot.com>. Obtenido de <https://salaamarilla2009.blogspot.com: https://salaamarilla2009.blogspot.com/2013/09/dia-del-maestro-reflexion-sobre-la.html>
- Gardey, J. P. (2010). *Definición*. Recuperado el Noviembre de 2015, de <http://definicion.de/taller/>
- Gobierno de Chile. (Mayo de 2016). *Ministerio de Educación*. Recuperado el Octubre de 2016, de [Reforma educativa: http://www.convivenciaescolar.cl/](http://www.convivenciaescolar.cl/)
- Gomez, T. (Septiembre de 2011). <https://es.scribd.com>. Obtenido de <https://es.scribd.com: https://es.scribd.com/doc/66777247/Liderazgo-en-El-Salon-de-Clases>
- Huelva. (Julio de 2016). <http://www.elmundo.es>. Obtenido de <http://www.elmundo.es: http://www.elmundo.es/andalucia/2016/07/12/5785274b268e3ee17d8b461b.html>

- Jaime. (Julio de 2013). *http://webethere.com*. Obtenido de <http://webethere.com>:
<http://webethere.com/blog/2013/07/23/consecuencias-del-mal-clima-laboral/>
- Ministerio de educacion del Ecuador. (2016). *https://educacion.gob.ec*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec>:
<https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Moll, S. (26 de Agosto de 2014). *http://justificaturespuesta.com*. Obtenido de <http://justificaturespuesta.com>: <http://justificaturespuesta.com/6-tipos-de-liderazgo-que-como-docente-debes-conocer/>
- Personal ua. (2005). *https://personal.ua.es*. Obtenido de <https://personal.ua.es>:
https://personal.ua.es/es/francisco-frances/materiales/tema4/tcnicas_de_observacin.html
- Pid Practicum. (2009). *http://www.ugr.es*. Obtenido de <http://www.ugr.es>:
http://www.ugr.es/~rescate/practicum/el_m_todo_de_observaci_n.htm
- Porto, J. (2014). *http://definicion.de*. Obtenido de <http://definicion.de>:
<http://definicion.de/ambiente-de-trabajo/>
- Renzo, & Cinthya. (20 de Abril de 2016). *http://www.crecenegocios.com*. Obtenido de <http://www.crecenegocios.com>:
<http://www.crecenegocios.com/que-es-una-encuesta/>
- Rodriguez Tobar, A. (2013). *http://www.academia.edu*. Obtenido de <http://www.academia.edu>:
http://www.academia.edu/4536015/C%C3%B3mo_crear_un_ambiente_de_aprendizaje
- Rodriguez Zafra, M. D. (23 de Marzo de 2013). *http://www.educaweb.com*. Obtenido de <http://www.educaweb.com>:
<http://www.educaweb.com/noticia/2010/03/22/estres-docente-causas-generan-posibles-soluciones-4155/>
- Schiefelbein, K. H. (s.f.). *Taller Educativo*. Obtenido de https://www.educoas.org/portal/bdigital/contenido/interamer/interamer_72/Schiefelbein-Chapter20New.pdf
- Ulises, T. (1 de Julio de 2012). *http://elpsicoasesor.com*. Obtenido de <http://elpsicoasesor.com>:
<http://elpsicoasesor.com/los-12-tipos-de-maestros/>