



INSTITUTO TECNOLÓGICO
“CORDILLERA”

CARRERA DE DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR
DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO
INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN
TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL
DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL “DIVINO
NIÑO N° 1” UBICADO EN EL *D.M.Q*, AÑO 2014 – 2015.

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnólogo en Desarrollo
del Talento Infantil

Autor: Mosquera Paz David Alberto

Tutor: Msc. Jorge Ibujes

Abril, 2015

CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELECTUAL.

Comparecen a la celebración del presente contrato de cesión y transferencia de derechos de propiedad intelectual, por una parte, el estudiante **DAVID ALBERTO MOSQUERA PAZ** por sus propios y personales derechos, a quien en lo posterior se le denominará el "CEDENTE"; y, por otra parte, el INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA, representado por su Rector el Ingeniero Ernesto Flores Córdova, a quien en lo posterior se lo denominará el "CESIONARIO". Los comparecientes son mayores de edad, domiciliados en esta ciudad de Quito Distrito Metropolitano, hábiles y capaces para contraer derechos y obligaciones, quienes acuerdan al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA: ANTECEDENTE.-

- a) El Cedente dentro del pensum de estudio en la carrera Desarrollo del Talento Infantil que imparte el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, y con el objeto de obtener el título de Tecnólogo en Desarrollo del Talento Infantil, el estudiante participa en el proyecto de grado denominado *CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL*

"DIVINO NIÑO 1" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

El cual incluye el desarrollo de una guía que contiene actividades para docentes acerca de técnicas innovadoras para la inclusión de docentes hombres dentro de la educación infantil y así ir acabando con la discriminación hacia el hombre docente.

b) Por iniciativa y responsabilidad del Instituto Tecnológico Superior Cordillera se regula de forma clara la cesión de los derechos de autor que genera la obra literaria y que es producto del proyecto de grado, el mismo que culminado es de plena socialización a la comunidad educativa.

SEGUNDA: CESIÓN Y TRANSFERENCIA.- Con el antecedente indicado, el Cedente libre y voluntariamente cede y transfiere de manera perpetua y gratuita todos los derechos patrimoniales de la guía de técnicas para la inclusión de hombres dentro de la educación infantil, descrito en la cláusula anterior a favor del Cesionario, sin reservarse para sí ningún privilegio especial. El Cesionario podrá explotar la guía de inclusión al docente en centros infantiles con técnicas que contribuyan al desarrollo integral de todos las y los niñas y niños del centro educativo, tal cual lo establece el Artículo 20 de la Ley de Propiedad Intelectual, esto es, realizar, autorizar o prohibir, entre otros: a) La reproducción de la guía por cualquier forma o procedimiento; b) La comunicación pública de la guía; c) La distribución pública de ejemplares o copias, la comercialización de la guía. d) Cualquier transformación o modificación del manual. e) La protección y registro en el IEPI de la guía a nombre del Cesionario f) Ejercer la protección jurídica de la guía de técnicas de arte plástico para fomentar el desarrollo integral ; g) Los demás derechos establecidos en la Ley

de Propiedad Intelectual y otros cuerpos legales que normen sobre la sesión de derechos de autor y derechos patrimoniales.

TERCERA: OBLIGACIÓN DEL CEDENTE.-

El cedente no podrá transferir a ningún tercero los derechos que conforman la estructura, secuencia y organización de la guía para la inclusión de hombres dentro de la educación infantil, que es objeto del presente contrato.

Como tampoco emplearlo o utilizarlo a título personal, ya que siempre se deberá guardar la exclusividad de la guía a favor del Cesionario.

CUARTA: CUANTIA.-La cesión objeto del presente contrato, se realiza a título gratuito y por ende el Cesionario ni sus administradores deben cancelar valor alguno o regalías por este contrato y por los derechos que se derivan del mismo.

QUINTA: PLAZO.-La vigencia del presente contrato es indefinida.

SEXTA: DOMICILIO, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.-

Las partes fijan como su domicilio la ciudad de Quito. Toda controversia o diferencia derivada de éste, será resuelta directamente entre las partes y, si esto no fuere factible, se solicitará la asistencia de un Mediador del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito.

En el evento que el conflicto no fuere resuelto mediante este procedimiento, en el plazo de diez días calendario desde su inicio, pudiendo prorrogarse por mutuo acuerdo este plazo-.

Las partes someterán sus controversias a la resolución de un árbitro, que se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación, al Reglamento del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de comercio de Quito, y a las siguientes normas:

a) El árbitro será seleccionado conforme a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación; **b)** Las partes renuncian a la jurisdicción ordinaria, se obligan a acatar el laudo arbitral y se comprometen a no interponer ningún tipo de recurso en contra del laudo arbitral; **c)** Para la ejecución de medidas cautelares, el árbitro está facultado para solicitar el auxilio de los funcionarios públicos, judiciales, policiales y administrativos, sin que sea necesario recurrir a juez ordinario alguno; **d)** El procedimiento será confidencial y en derecho; **e)** El lugar de arbitraje serán las instalaciones del centro de arbitraje y mediación de la Cámara de Comercio de Quito; **f)** El idioma del arbitraje será el español; y, **g)** La reconvención, caso de haberla, seguirá los mismos procedimientos antes indicados para el juicio principal.

SÉPTIMA: ACEPTACIÓN.-

Las partes contratantes aceptan el contenido del presente contrato, por ser hecho en seguridad de sus respectivos intereses.

En aceptación firman a los 27 días del mes de marzo del dos mil quince.

f _____

f _____

David Alberto Mosquera Paz

Instituto Tecnológico Superior Cordillera

C.C.- 172425132-5

CECENTE

CESIONARIO

AGRADECIMIENTO

Agradezco al M.sc. Jorge Ibujes, y también al Lic. Hermes Monar por el importante y valioso aporte profesional, técnico y humano que supieron brindarme durante el transcurso de este semestre en favor a la culminación del proyecto y a la vez fue un reto para mi seguir esta carrera que después de mucho esfuerzo y sacrificio voy a culminar.

Gracias a todos los licenciados y licenciadas, que han pasado sus saberes y conocimientos en pro de que seamos unos profesionales de excelencia a lo cual verán los frutos de sus enseñanzas.

DEDICATORIA

Este proyecto lo dedico principalmente a Dios quien me dio las fuerzas y el coraje necesario para no de caer día tras día en el transcurso de mi carrera profesional. A mis padres y hermanos por su preocupación, sacrificio y apoyo incondicional en todo momento. Gracias por la confianza depositada en mí para el cumplimiento de cada uno de los retos, y sobre todo por ser el ejemplo a seguir, por su lucha incansable y trabajo constante de todos los días.

ÍNDICE GENERAL

ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO	ii
CONTRATO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTORIA	iii
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
CAPÍTULO I	8
1.02 Justificación	10
1.03. Análisis de la Matriz de Fuerzas T	14
CAPÍTULO II.....	17
Figura 1. Mapeo de Involucrados.....	17
2.01. Análisis del Mapeo de Involucrados.....	18
CAPÍTULO III.....	21
Figura 2. Árbol de Problemas.....	20
3.01. Análisis del Árbol de Problemas	22
figura 3. Árbol De Objetivos	24
3.02.01. Análisis del Árbol de Objetivos.....	25
CAPÍTULO IV	27
4.01. Análisis Matriz de Alternativas	27
4.02. Análisis de la Matriz de Impacto de Alternativas	33
Figura 4. Diagrama de Estrategias.....	38
4.03. Análisis Diagrama de Estrategias	39
4.04. Análisis de la Matriz de Marco Lógico	41
CAPÍTULO V	43
5.01. PROPUESTA.....	43
5.02. ANTECEDENTES.....	44
5.03. JUSTIFICACIÓN	45
5.04. OBJETIVOS	46
5.05. Análisis de Factibilidad	47
5.06. FUNDAMENTACIÓN	48

5.06.01	Què es la discriminación	48
5.05.02.	Inclusión del hombre en la educación parvularia ¿Por qué incluir y no integrar?..	50
5.06.03.	¿Por qué no hay hombres docentes dentro de la educación infantil?	50
5.06.04.	¿La educación infantil es solo para mujeres?.....	53
5.06.05.	Porque necesitamos más hombre en la educación infantil	54
5.06.06.	La importancia del hombre educador dentro del desarrollo infantil.....	55
5.06.07.	La inclusión del hombre en la educación parvularia es una carrera vedada para los hombres	60
5.06.08.	Cuál es el rol del docente hacia los pequeños	63
5.06.09.	Cuál es la perspectiva de la sociedad al ver a un hombre educando niños y niñas	63
5.06.09.	¿Cómo debe ser la afinidad del docente hacia el niño?	64
5.07.	Socialización del taller	65
5.08.	Metodología	67
5.09.	Analisis e interpretación de datos	72
CAPÍTULO VI		82
6.01.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	82
6.02.	PRESUPUESTO	83
CAPÍTULO VII		85
7.01.	CONCLUSIONES	85
7.02.	RECOMENDACIONES	86
BIBLIOGRAFIA		88
NETGRAFÍA.....		89
ANEXOS		90
TABLAS.....		95
TABLA 1.	MATRIZ DE FUERZAS T.....	95
TABLA 2.	MATRIZ DE ANÁLISIS INVOLUCRADOS	97
TABLA 4.	IMPACTO DE ALTERNATIVAS	99
TABLA 5.	MATRIZ DE MARCO LÒGICO.....	101
GUÌA METODOLOGÌCA.....		106

INTRODUCCIÓN

Acostumbrados a escuchar casos de discriminación machista a todas horas, es raro pararse a pensar en que algunos hombres también lo sufren, ya que el trabajo que pretenden viene siendo considerado, socialmente y desde siempre, "cosa de mujeres". Esta frase, así como su análoga, "cosa de hombres", traen implícitas una serie de prejuicios que afectan al desarrollo socio-laboral de las personas. ¿Quién no se ha extrañado al saber de una mujer taxista, piloto o guardaespaldas? Es fácil encontrar hombres que trabajan en ciertas profesiones como moda, estética o similares consideradas en el ámbito doméstico como "cosa de mujeres". Estas profesiones adquieren en el ámbito profesional un carácter más igualitario, a veces incluso, con tendencias machistas; todos conocemos a algún cocinero, modisto o peluquero famoso. Pero más difícil es encontrar a una mujer médico, empresaria o abogada famosa. Pero hay un sector en el que la participación del hombre no está del todo aceptada e integrada en la sociedad. En educación infantil es raro encontrar hombres trabajando salvo en el equipo directivo del centro.

¿Por qué un hombre no puede cuidar y educar a un niño igual o mejor que una mujer? ¿No se supone que una persona formada tiene la capacidad de ejercer su trabajo indistintamente del sexo?

Ciertas escuelas infantiles se cierran en banda a contratar chicos sólo por el hecho de no haber trabajado nunca en este sector. Apoyándose en la excusa fácil de que las familias lo ven raro, rechazan la posibilidad de descubrir que un hombre puede realizar igual el trabajo de educador. La misma escuela que vende su metodología como innovadora y progresista, la misma que aboga por una educación basada en valores de igualdad y respeto, la misma que pretende introducir al niño en sociedad, marcando sus primeras pautas de conductas sociales, está cayendo en prejuicios sociales y sexistas contrarios totalmente a las que dicen ser sus convicciones. Cierto es que los padres y madres ven raro que un hombre se ocupe de sus hijos pequeños, y es comprensible a sabiendas de las noticias sobre casos de malos tratos y similares que se dan actualmente. Pero no es excusa para la escuela, pues si la familia confía en ella acaba confiando en sus empleados, por lo que es cuestión de pocos días que vean a un hombre educador como alguien competente con el que su hijo o hija esté bien atendido.

Recoger un currículum de un varón no es problema, tan sólo basta con decir que la plantilla está al completo pero que igualmente viene bien tener gente por si acaso hace falta. La preocupación viene cuando esa misma escuela contrata al poco tiempo, a otras personas, en ocasiones con menos experiencia para realizar el trabajo que perfectamente podría hacer ese chico.

No sé si se puede llamar falsedad para ocultar prejuicios o conservadurismo educativo, pero es claro que la ignorancia está muy presente en estos casos, pues una

escuela debe saber, para empezar, que una figura masculina en educación infantil es muy positiva para el desarrollo social del niño, ya que deja de ver a la mujer como única responsable de la educación y cuidado de los niños.

Si se analiza bien, la discriminación del hombre en este sector afecta directamente a la educación para la igualdad de género de los más pequeños. Dejemos de pensar en hombres y mujeres y centrémonos en las personas como profesionales, independientemente de su género por el bien de la sociedad.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación se trata de la discriminación que sufren los docentes hombres al tratar de conseguir empleo dentro de las instituciones de educación infantil.

En la ciudad de Quito, en el Centro de Desarrollo Infantil "Divino Niño 1" ubicado en el sector de la Villa flora, no tienen dentro de su nómina de trabajadores al género masculino como profesores, debido a que no tienen una correcta información sobre el tema o desconocimiento sobre que también hay docentes hombres para la educación infantil.

Aunque el problema de la discriminación hacia el hombre por querer trabajar en este capo educacional existe desde tiempo atrás y no solo en el Ecuador sino también en otros países de América latina, y no tienen idea de la importancia de que puede dar el docente hombre dentro de la institución.

La propuesta es crear una guía de información para incluir al docente hombre que cuenta además de información con actividades y sensibilizar a la comunidad educativa. En este proyecto tratamos la importancia de trabajar la inclusión a los hombres para que ellos también puedan dar clases de igual manera que las mujeres lo



hacen de nuestro país, y por ello hay que ayudarlos en este proceso de desarrollo intelectual aportando con conocimientos sólidos para su aprendizaje.

ABSTRACT

The present research is the discrimination against male teachers to try to get employment in early childhood education institutions.

In the city of Quito, at the Child Development Center "Divino Niño 1" located in the area of Villa Flora, have within their payroll to males as teachers, because they do not have accurate information on the topic or ignorance about male teachers there also for children's education.

Although the problem of discrimination against the man for wanting to work in this educational capo existed long ago and not only in Ecuador but also in other Latin American countries, and have no idea of the importance of the teacher can give man inside of the institution.

The proposal is to create a toolkit to include the teaching man who has further information with activities and sensitize the educational community. In this project we try the importance of working to include men so they can also teach just as women do for our country and hence the need to help in this process of intellectual development by providing a solid knowledge for learning.

INTRODUCCIÓN

Aunque parezca raro o curioso, gracias al machismo de nuestra sociedad, hay pocos hombres que se dedican a la enseñanza en la etapa preescolar. En la etapa preescolar en los últimos años la cifra de maestros en preescolar ha crecido. Sin duda alguna, es poco común que un hombre quiera desarrollar la docencia en preescolar, pero existen quienes quieren asumir el reto. La presencia de maestros del sexo masculino es casi un tabú, aun hoy. Este campo es dominado por mujeres que representan la extensión de la imagen materna y al parecer los padres de familia se muestran reacios a que las reglas cambien.

Pero, ¿qué beneficios puede traer la enseñanza de un profesor en la educación de niños en preescolar? la presencia de un profesor de Educación Física o de Computación suaviza la impresión de un docente masculino entre los tacos y libros de cuentos, pero que asegura que las niñas suelen mostrar cierta distancia hacia un maestro. Pueda ser que pasado un tiempo ellas muestran la misma disposición que sus compañeros hombres a acercarse a su profesor.

La cifra de docentes masculinos se ha incrementado con el pasar de los años y es inevitable que los padres y las autoridades comiencen a despejar tabús. Discriminaciones del tipo: “débiles y homosexuales” deben terminar. Un docente debe ser calificado por su experiencia y manejo de aula, no por su género.

CAPÍTULO I

1.01. CONTEXTO

La discriminación se viene dando desde tiempos remotos ya sea por religión, etnia, económica, cultural, etc. La discriminación se ha visto en vuelta en uno de los males más grandes del mundo y hay un sector en que la participación del hombre no está del todo aceptada e integrada en la sociedad y es en la Educación Infantil. Es raro encontrar a hombres trabajando directamente con los niños y niñas, solo se los encuentra trabajando a nivel administrativo.

1.01.01. Macro.

En el Ecuador según los datos estadísticos del Ministerio de Educación y el SINEC (Sistema Nacional de Estadísticas y Censo) en el año 2013, hay más personal femenino trabajando en centros de educación inicial. En total 1,569 mujeres trabajando y solo 83 hombres la mayor parte en el área administrativa. La mayoría de hombres que estuvo estudiando esta carrera en diferentes universidades han escogido trabajar en áreas diferentes fuera del salón de clases por un problema: “temor al rechazo o el qué dirán” dentro de una sociedad machista y una educación parvularia escasa de innovaciones, hacen que sea un escenario poco atractivo para el hombre.

La Universidad Central del Ecuador en la Facultad **Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación** en la carrera de Educación Parvularia modalidad presencial del año 2013 se matricularon 1.626 mujeres esto es el 99.1% y hombres

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL “DIVINO NIÑO” UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

14 matriculados este es el 0,9% en modalidad a semipresencial se matricularon 254 mujeres esto es el 96,6% y se matricularon 9 hombres esto es el 3,4% podemos ver claramente que las mujeres son mayoría. Los estudiantes matriculados son de diferentes provincias del Ecuador.

1.01.02. Meso.

En la provincia de Pichincha según el SINEC, existe un mínimo de hombres que ESTAN TRABAJANDO CON niños y niñas. En estas mismas estadísticas dadas por el Ministerio de Educación a través del SINEC en Cayambe hay 17 mujeres y 1 solo hombre; En Mejía hay 5 mujeres y 0 hombres; en Pedro Moncayo hay 23 mujeres y 1 hombre; en Quito hay 1,072 mujeres y solo 42 hombres; en Rumiñahui hay 53 mujeres y 5 hombres.

1.02.03. Micro.

En la ciudad de Quito parroquia Villaflora en el Centro Infantil Divino Niño no hay hombres trabajando en la educación infantil solo hay hombres trabajando en la parte de mantenimiento, cocina, limpieza o administrativo y esta labor se la ha dejado de lado, para las mujeres donde el hombre también es capaz de ejercer esta labor.

El Ministerio de Educación, no ha publicado ninguna información como tampoco ha puesto en marcha algún o investigación que aborde este tema, sobre incluir a docentes hombres en la educación a los infantes. Lo único que se encontró dentro de las investigaciones públicas es un estudio titulado ¿Cuánto se involucra el padre en la gestación y crianza de sus hijos?, un sondeo que encargó el Ministerio de Salud para conocer la responsabilidad y participación paternal.

Finalmente la causa del interés por este tema, surge de la experiencia personal como estudiante de Desarrollo del Talento Infantil del Instituto Tecnológico Superior Cordillera y futuro educador de párvulos. Dilucidar el origen de los prejuicios, como es concebida la educación parvularia y tratar de encontrar formas de abrir nuevos caminos para cambiar esta situación.

1.02. JUSTIFICACIÓN

Acostumbrados a escuchar casos de discriminación machista a todas horas, es raro pararse a pensar en que algunos hombres también lo sufren, ya que el trabajo que pretenden viene siendo considerado, socialmente y desde siempre, "cosa de mujeres". Esta frase, así como su análoga, "cosa de hombres", traen implícitas una serie de prejuicios que afectan al desarrollo socio-laboral de las personas. ¿Quién no se ha extrañado al saber de una mujer taxista, piloto o guardaespaldas? Es fácil encontrar hombres que trabajan en ciertas profesiones como moda, estética o similares consideradas en el ámbito doméstico como "cosa de mujeres". Estas profesiones adquieren en el ámbito profesional un carácter más igualitario, a veces incluso, con tendencias machistas; todos conocemos a algún cocinero, modisto o peluquero famoso. Pero más difícil es encontrar a una médico, empresaria o abogada famosa. Pero hay un sector en el que la participación del hombre no está del todo aceptada e integrada en la sociedad. En educación infantil es raro encontrar hombres trabajando salvo en el equipo directivo del centro.

¿Por qué un hombre no puede cuidar y educar a un niño igual o mejor que una mujer? ¿No se supone que una persona formada tiene la capacidad de ejercer su trabajo indistintamente del GÉNERO?

En el **Plan Nacional del Buen Vivir**, sus diferentes objetivos hablan de una educación sin barreras que afecten al auto estima de la persona tanto para los maestros hombres como para los estudiantes. Objetivo 4: “Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía” 4.5: “Potenciar el rol de los docentes y otros profesionales de la educación como actores clave en la construcción del Buen Vivir” literal a: “Mejorar la oferta de la formación de los docentes y otros profesionales de la educación, en el marco de una educación integral, inclusiva e intercultural”.

En el numeral 4.6: Promover la interacción recíproca entre la educación, el sector público y la investigación científica y tecnológica, para la transformación de la matriz productiva y la satisfacción de necesidades. Literal f: Fortalecer y promocionar la formación técnica y tecnológica en áreas prioritarias y servicios esenciales para la transformación de la matriz productiva.

Algunos centros infantiles ponen excusas cuando tienen que contratar a profesores hombres sólo por el hecho de ser hombre. Apoyándose en la excusa fácil de que las familias lo van a ver de forma extraña, ponen obstáculos ante la posibilidad de descubrir que un hombre puede realizar igual el trabajo de una educadora. La misma escuela que da a conocer su metodología como innovadora y progresista, que aboga por una educación basada en valores de igualdad y respeto, e introducir al niño en la sociedad, marcando sus primeras pautas de conductas

sociales, está cayendo en los prejuicios sociales y sexistas diferentes a lo que dicen ser sus convicciones. La mayoría cree que es importante que los niños y niñas tengan la experiencia de tener hombres como profesores y cuidadores.

Es poco probable que esto pase antes de que se cambien los mitos y estereotipos que existen acerca de que los hombres sean profesores. Cuando a los hombres se les estimule, se les apoye y se les acepte como profesores y cuidadores de niños pequeños, entonces ellos entrarán y se quedarán en el área de la educación temprana

Es comprensible que ciertos padres y madres vean de forma extraña y preocupante que un hombre eduque sus hijos pequeños, y es entendible a sabiendas de las noticias sobre casos de maltrato infantil por profesores hombres, el abuso sexual a infantes y casos similares que se dan actualmente. Pero al contratar a una mujer no saben la clase de persona o que tipo metodologías puede emplear para dar sus enseñanzas a los niños y niñas, tal es el caso de la ciudad de Loja existen 57 establecimientos educativos notificados por maltrato infantil por parte de las profesoras durante el año 2010. Las acciones van desde la negación de matrícula, atropello psicológico y hasta físico. Sin embargo la dirección de Educación de Loja solo registra 10 denuncias formalizadas, según informa Diario El Mercurio de la ciudad de Loja. Si los padres de familia confía en la institución educativa termina también confiando en sus empleados, por lo que es cuestión de tiempo para ver un hombre educador como alguien competente con el que su hijo o hija le den una educación de calidad.

Recoger un currículum de un hombre no es problema, tan sólo basta con decir que el personal dentro del centro infantil está completo pero a veces es bueno tener personal si es necesario reemplazar a una maestra o maestro. La preocupación viene cuando esa misma escuela contrata al poco tiempo, a otras personas, o mujeres con una mínima experiencia para realizar el trabajo que perfectamente podría hacer un hombre que está totalmente capacitado y tiene herramientas metodológicas para poder ejercer su profesión

El gobierno actual está dando prioridad al educación inicial, antes no era tomada muy en cuenta pero todavía nos falta bastante, y es claro que la ignorancia está muy presente en estos casos, pues una escuela debe saber, que una figura masculina dentro de la educación infantil es muy positiva para el desarrollo social y afectivo del niño y niña, ya que puede ver en el como una figura paterna y a la vez deja de ver a la mujer como única responsable de la educación y cuidado de los niños.

Dejemos de pensar en que las mujeres son aptas para esta profesión y que los hombres son para trabajos fuertes y centrémonos en las personas como profesionales capacitados independientemente de su género para dar una educación de calidad y calidez a todos los infantes ya que depende de nosotros educar a los niños con valores para tener una mejor sociedad.

1.03. ANÁLISIS DE LA MATRIZ "T".

La matriz T está estructurada por una situación actual que es la discriminación por parte de padres y madres de familia de los centros de educación inicial hacia los docentes del género masculino. Si no hacemos algo para solucionar esta situación seguirá profundizándose y los más afectados serán los niños y niñas que no tendrán la experiencia de tener como docente a uno del género masculino. Como situación empeorada es el escaso campo laboral para docentes del género masculino en el nivel educación inicial, contexto que también afecta a los futuros profesionales docentes ya que no hay apertura para que ellos puedan laborar en estas instituciones. En la situación mejorada, se espera el reconocimiento por parte de los padres y madres de familia de los centros de educación inicial a la labor de los docentes del género masculino. A estas situaciones, se suman las fuerzas impulsadoras y las fueras bloqueadoras.

Como primera fuerza impulsadora tenemos la capacitación a padres y madres de familia sobre la labor del educador de género masculino en el nivel inicial cuya intensidad real es de 1 que es mínimo, mientras que el rango de potencial de cambio con nuestra ayuda mejore a 3 que es medio. Otra de las fuerzas impulsadoras está el proveer información para incentivar a más hombres que se puedan integrar en carreras vinculadas con la educación inicial, donde el rango de intensidad real es de 1, mientras que el potencial de cambio es de 4 que es medio alto. La siguiente fuerza impulsadora es el de crear talleres pedagógicos para docentes de los diferentes centros de educación inicial sobre la importante que es la presencia de un educador

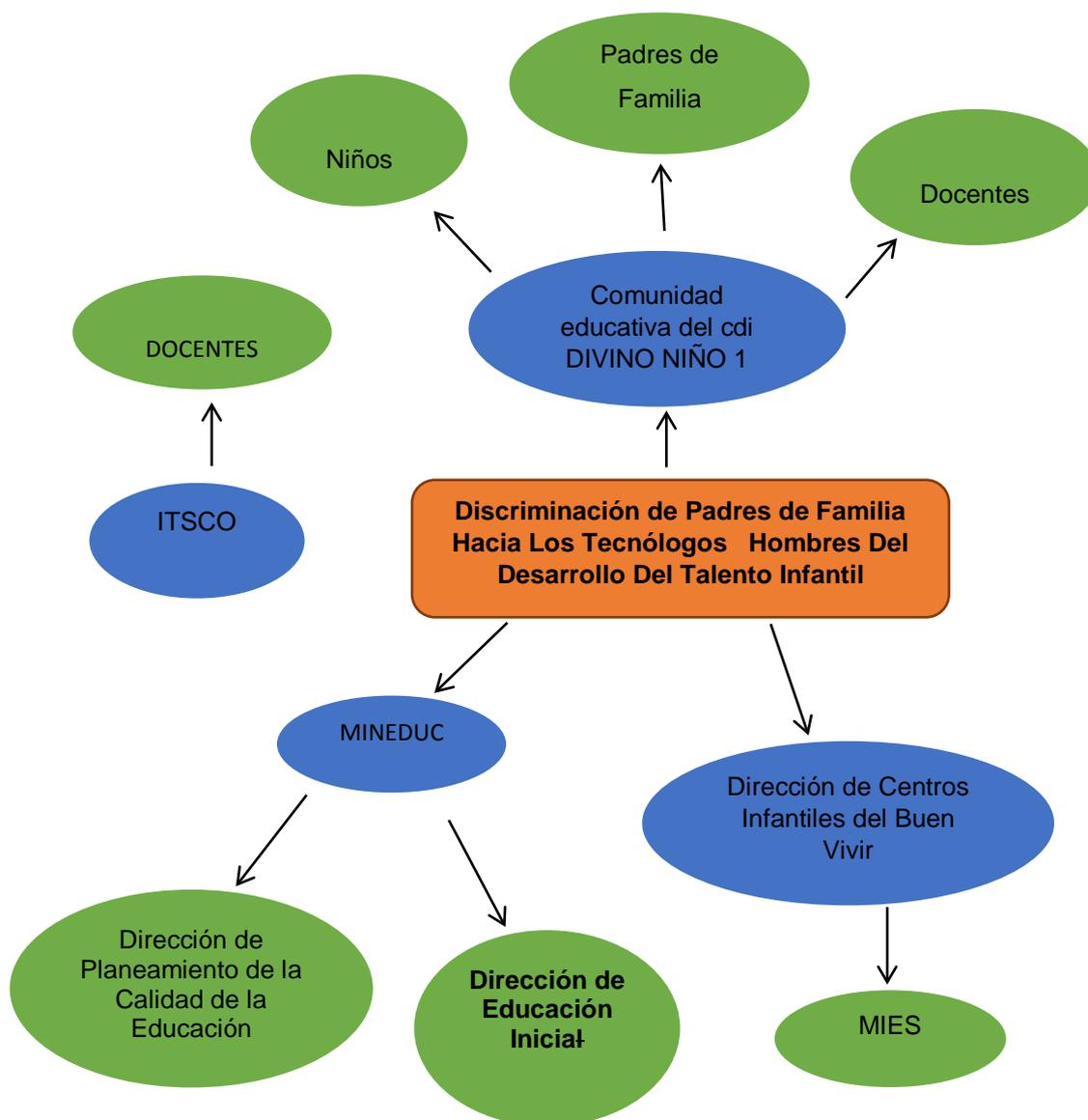
de género masculino en estos centros, el potencial real es de 1 que es mínimo y en el potencial de cambio queremos subir a 4 que es medio alto. Otra de las fuerzas impulsadoras tenemos una mejor remuneración al salario de los docentes de nivel inicial con un rango real de 2 que es medio bajo y se aspira como potencial de cambio que suba a un rango de 4 que es medio alto. Como última fuerza impulsadora es la confianza al trabajo profesional del docente masculino del nivel inicial por parte de la sociedad donde la intensidad real está en el rango de 1 que es mínimo y mientras que se espera que el potencial de cambio se de en el rango de 4 que es medio alto.

Dentro de las fuerzas bloqueadoras está el desinterés por parte del núcleo familiar para asistir a las capacitaciones, tiene un rango de intensidad real de 5 que significa alto y un potencial de cambio de 2 que es medio bajo. Otra fuerza bloqueadora es la falta de información para despertar el interés de los hombres para que estudien carreras vinculadas con la educación inicial, tiene un rango de intensidad real de 4 que es medio alto y un potencial de cambio de 3 que es medio. La siguiente fuerza bloqueadora es el poco interés por parte de las docentes sobre el tema, donde la intensidad real es de 4 que es medio alto y un potencial de cambio de 2 que es medio bajo. La siguiente fuerza bloqueadora es la baja remuneración de los docentes del nivel inicial, cuya intensidad real es de 4 que es medio alto y un potencial de cambio que es de 2 que es medio bajo. Como última fuerza bloqueadora esta la desconfianza en el nivel inicial, al trabajo del docente masculino, el rango de

intensidad real es de 4 que es medio alto y un rango de potencial de cambio de 2 que es medio bajo. (Anexo Tabla 1 Matriz de Fuerzas T.)

CAPÍTULO II

Figura 1. MAPEO DE INVOLUCRADOS



CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

2.01. ANÁLISIS DE LA MATRIZ DE INVOLUCRADOS

En matriz tiene como Actores Involucrados a la Comunidad Educativa del Centro del CDI DIVINO NIÑO 1 que tiene como Interés en el Tema Central Mayor presencia de docentes del género masculino trabajando en los C.D.I. en la cual también se encuentran Problemas Percibidos: Escases de docentes del género masculino trabajando en los C.D.I., y también como Mandato está el Reglamento Interno del CDI y el objetivo N° 2 del Plan Nacional del Buen Vivir: Varias han sido las problemáticas que las organizaciones y colectividades constituidas alrededor de la defensa de los derechos de este grupo poblacional han posicionado y trabajado desde lo público: demandas por mecanismos de identificación civil incluyente; reconocimiento y garantía a las diversas formas de familia; adecuado tratamiento e inclusión en el sistema educativo, También esta Intereses sobre el Proyecto: Mayor difusión del proyecto para que promueva la valoración del docente en la educación del nivel inicial y como último se encuentra Conflictos Potenciales: Desvalorización por parte de las docentes del género femenino hacia el trabajo del docente del género del masculino.

Como siguiente actor tenemos a la Familia tiene como Interés en el Tema Central: Confianza en el docente del género masculino en el trabajo infantil, también se encuentra los Problemas Percibidos: Desconfianza hacia el trabajo del docente de género masculino en el campo infantil como ayuda están los Recursos que tiene el: Profesionales Interdisciplinarios, y tiene Intereses sobre el proyecto: Aceptación por

parte de la familia la presencia del docente del género masculino en la labor del campo educativo infantil. Y a su vez están los Conflictos Potenciales: Oposición por parte de las familias hacia la presencia del docente de género.

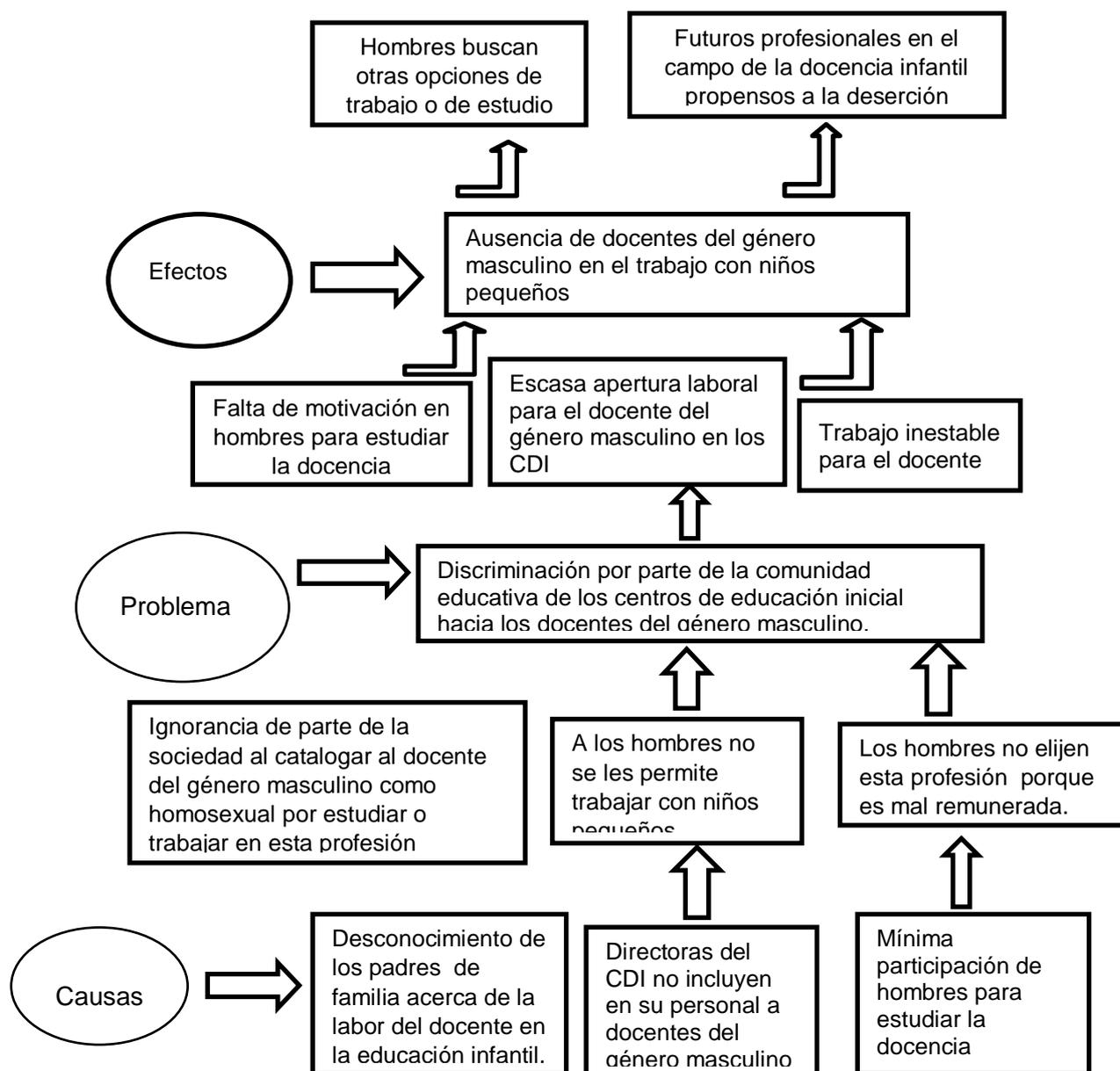
Como siguiente actor está el MINEDUC (Ministerio de Educación) en Intereses sobre el Tema Central: Docentes del género masculino integrados en el campo de la docencia del nivel inicial y también esta Problemas Percibidos: Escases de docentes del género masculino en el campo laboral de la docencia del nivel inicialen Mandatos se encuentra: Leyes y reglamentos emitidos por este organismo. Tenemos Intereses sobre el proyecto: Disminuir la discriminación hacia los docentes hombres en la educación inicial. En los Conflictos Potenciales se encuentra: Escasa información por parte de la comunidad y poco interés por informarse.

Como siguiente actor tenemos al MIES (Ministerio de Inclusión Económica y Social) en Intereses sobre el Tema Central se encuentra: Docentes del género masculino integrados a la educación inicial a lo cual esta Conflictos Potenciales: Desinterés de parte de las autoridades por la presencia de docentes del género masculino en la educación inicial, después esta Mandatos: otorgar Profesionales interdisciplinarios, luego esta Intereses sobre el Proyecto: Capacitación a las autoridades sobre la presencia del docente hombres en el nivel inicial, y por ultimo esta Conflictos Potenciales: Escaso número de profesionales preparados en el campo de educación para el nivel inicial.

Y como último actor tenemos al ITSCO (Instituto Tecnológico Superior Cordillera) que tiene Interés sobre el Problema Central: Aceptación de los tecnólogos de la carrera de Desarrollo del Talento Infantil en el campo laboral de la docencia del nivel inicial, y hay Problemas Percibidos: Poca aceptación de los tecnólogos del género masculino en la docencia del nivel inicial y hay Recursos: Política Institucional Reglamento interno del Instituto, después sigue Intereses sobre el Proyecto: Proyecto difundido y con buena aceptación. y por último se encuentra Conflictos Potenciales: Discriminación al tecnólogo del género masculino en el campo laboral de la educación inicial. . (Anexo Tabla 2 Matriz de Análisis de Involucrados).

CAPÍTULO III

FIGURA 2. ÁRBOL DE PROBLEMAS



CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

3.01. ANÁLISIS DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS

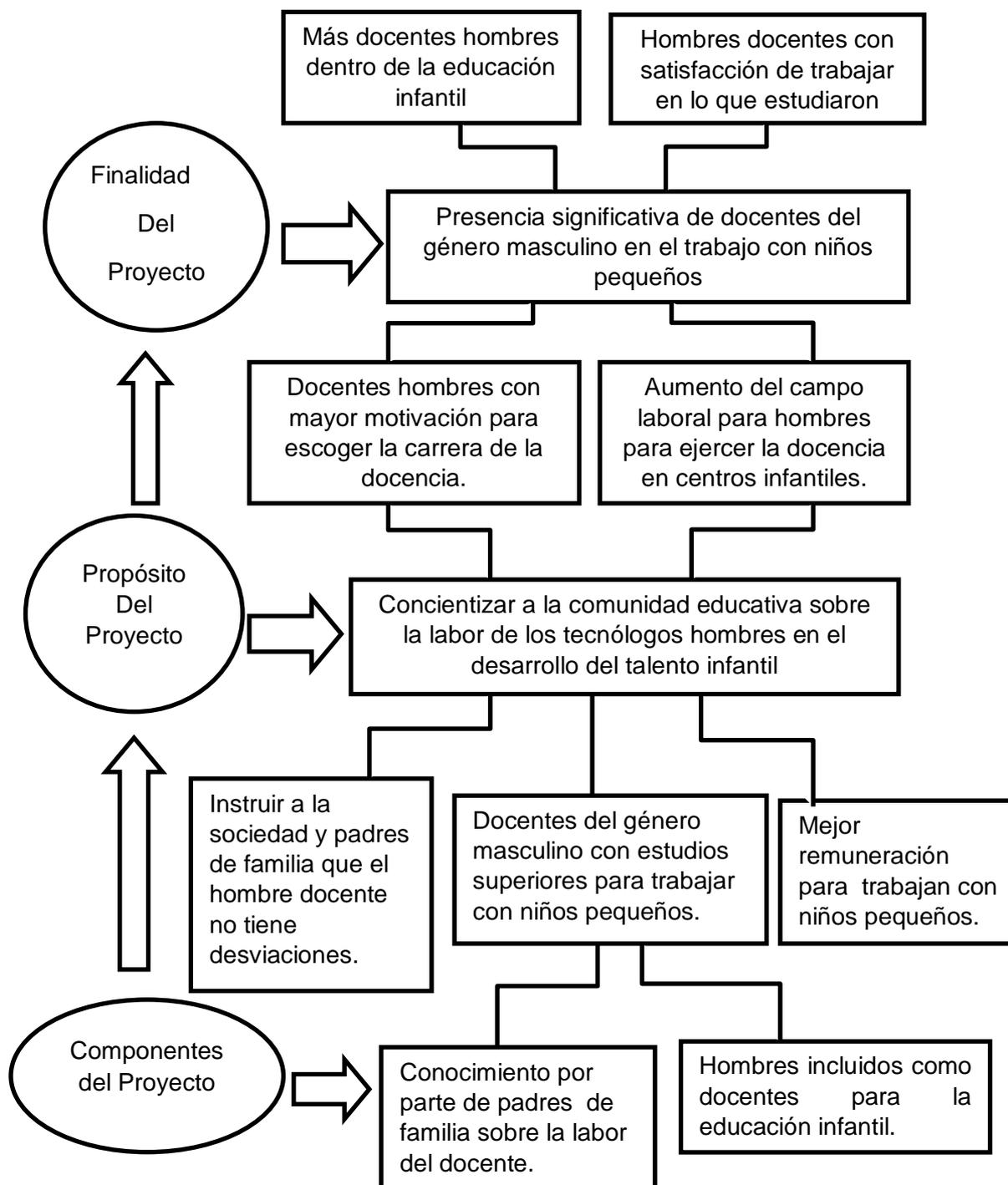
Al realizar el árbol de problemas, tenemos como problema central el Discriminación por parte de padres y madres de familia de los centros de educación inicial hacia los docentes del género masculino, este problema se produce por las siguientes causas Desconocimiento de los padres de familia acerca de la labor del docente en la educación infantil y da paso a: Directoras del CDI no incluyen en su personal a docentes del género masculino por lo cual esta causa influye en el problema antes mencionado y esto da paso.

Y a esto se suma la mínima participación de hombres para estudiar la docencia y se va dando las siguientes causas: Ignorancia de parte de la sociedad al catalogar al docente del género masculino como homosexual por estudiar o trabajar en esta profesión otra causa es que: los hombres no se les permite trabajar con niños pequeños y Los hombres no elijen esta profesión porque es mal remunerada. Y con todas estas causas se da el problema central antes mencionado.

Del problema central se desprenden los siguientes efectos: Falta de motivación en hombres para estudiar la docencia y con esto continúa aumentando la minoría de los hombres en los centros infantiles y da paso a que aparezca: Escasa apertura laboral para el docente del género masculino en los CDI y este sigue aumentando en tener Trabajo inestable para el docente o un ambiente incómodo para trabajar y esto genera Ausencia de docentes del género masculino en el trabajo con niños pequeños ya que no los directivos no le tienen la confianza para que cuide a los infantes.

Ya da paso a que los Hombres buscan otras opciones de trabajo o de estudio ya que no hay de parte de los centros infantiles la inclusión y esto genera por ultimo Futuros profesionales en el campo de la docencia infantil propensos a la deserción.

FIGURA 3. ÁRBOL DE OBJETIVOS



CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

3.04. ANÁLISIS DEL ÁRBOL DE OBJETIVOS

En este árbol tenemos como objetivo general Concientizar al núcleo familiar sobre la que en uno de los medios se tiene: Conocimiento por parte de padres de familia sobre la labor del docente ya que es importante que tengan el conocimiento necesario de lo que el docente va a realizar dentro del establecimiento ya con el conocimiento obtenido se da el siguiente medio: Hombres incluidos como docentes para la educación infantil y para dar clases a los infantes y no sufrir discriminación.

Otro medio es el Instruir a la sociedad y padres de familia que el hombre docente no tiene desviaciones ya que seguir esta carrera no se tiene ninguna desviación tanto mujeres como hombres pueden seguir esta profesión de ser docentes y se pueden incluir en centros de enseñanza infantil, por el anterior medio los Docentes del género masculino con estudios superiores para trabajar con niños pequeños ya que los conocimientos adquiridos podrán desenvolverse con facilidad y hacer su trabajo con los medios necesarios. Y puede obtener una Mejor remuneración para trabajan con niños pequeños y con estos medios se obtiene el objetivo general antes mencionado.

Docentes hombres con mayor motivación para escoger la carrera de la docencia con los anteriores medios el hombre se sentirá motivado de seguir esta profesión y no se sentirá apartado o excluido, el género masculino tendrá mayores opciones para el Aumento del campo laboral para hombres para ejercer la docencia en centros infantiles.

Y estos anteriores se producirá y se tendrá una Presencia significativa de docentes del género masculino en el trabajo con niños pequeños. Dentro los centros infantiles se podrá ver más docentes hombres dentro de la educación infantil al igual más hombres verán como primera opción la carrera de educación y sus relacionados con la educación y por lo tanto aumentara en la sociedad Hombres docentes con satisfacción de trabajar en lo estudiaron.

CAPÍTULO IV

4.01. ANÁLISIS MATRIZ DE ALTERNATIVAS.

En la matriz de análisis de alternativa tenemos objetivos, impacto sobre el propósito, factibilidad técnica, factibilidad financiera, factibilidad social, factibilidad política, total y por último una categoría determinada.

- Como primer objetivo se encuentra Conocer por parte del núcleo familiar la labor del docente del género masculino, dentro del Impacto sobre el Propósito se ha dado un rango de 4 que representa como medio alto, se espera que haya un conocimiento adecuado acerca de la labor del docente dentro de la institución; en cuanto a la Factibilidad Técnica se le ha ubicado el rango 4 ya que es importante que la sociedad y la familia conozca sobre la labor que realiza el docente, en cuanto a la Factibilidad Financiera se le puesto un rango de 5 que es alto porque se cuenta con los recursos económicos necesarios para poder realizarlo. En cuanto a la Factibilidad Social se ha colocado un rango de 4 porque tanto la sociedad como personal docente se sentirán parte del objetivo antes propuesto. En la factibilidad política existe el rango de 4 que medio alto porque el Instituto Cordillera y el Centro de Desarrollo Infantil "Divino Niño 1" estarán juntos en colaboración del presente proyecto.

Por lo tanto al realizar el análisis de este objetivo se ha sumado todos los rangos y da un total de 21 que es medio alto con este resultado se verifica que es factible realizar el proyecto porque se sitúa de los recursos y el sustento de las entidades adecuadas.

- El siguiente objetivo es Incluir a los docentes del género masculino en la educación infantil, dentro del impacto del propósito tiene un rango de 4 que medio alto porque es importante que el género masculino se inserte dentro de la educación infantil ya que el niño podrá sentir una figura paterna. Dentro de la factibilidad técnica tiene un puntaje media alta en el rango de 5 porque al socializarse el tema tendrá un gran predominio dentro de la institución educativa y a una primicia de criterios donde se podrá ampliar que tengan el discernimiento sobre la inclusión a los hombres en la educación infantil. En cuanto al siguiente punto la Factibilidad Financiera se ha dado un rango de 5 ya que se tiene todo el capital económico que se demanda. En la Factibilidad Social se ha generado un rango de 4 que es medio alto ya que no faltarán los recursos necesarios para ofrecer la información oportuna a toda la comunidad Por último en la factibilidad política que ha dado un rango de 4 ya que se cuenta con el sustento tanto del Centro Infantil como del Instituto Cordillera así como respetando el reglamento de ambas instituciones educativas.

En el análisis de este objetivo, de acuerdo al número de rangos implantados reflejan el total 22 que es medio alto.

- El siguiente objetivo es Instruir a la sociedad y padres de familia que la labor del docente del género masculino es igual al de una docente, en primer lugar se tiene al Impacto del Propósito se ha dado un rango de 4 porque por este medio se instruirá en el conocimiento de una forma más práctica donde los padres de familia y la sociedad puedan ver que tanto las mujeres como los hombres tienen las oportunidades para trabajar. En cuanto a la Factibilidad Técnica tiene un grado de 4 que es medio alto porque mediante el taller pedagógico participativo se dará a conocer la información necesaria sobre el tema propuesto. En la Factibilidad Financiera tiene un rango de 4 porque se cuenta con los recursos financieros precisos para elaborar el proyecto. En cuanto a la Factibilidad Social se ha dado un rango de 4 porque por medio del proyecto mismo se dará a conocer toda la información oportuna, a beneficio tanto de los docentes hombres como a los infantes de la comunidad. En la Factibilidad Política se ha dado un valor de 4 que es medio alto porque se cuenta como sostén y consentimiento de parte del ITSCO y a la vez de el Centro Infantil.

En el análisis de este objetivo se categorizó en el rango con un total de 20 que es medio alto con esto se puede verificar que es operable realizar el proyecto.

- Como siguiente objetivo Preparar a docentes del género masculino para que tengan estudios superiores para trabajar con niños pequeños. En cuanto el Impacto del Propósito con un rango de 4 porque los principales beneficiarios serán los pequeños ya que el docente hombre contará con una pedagogía acorde a la edad que va a trabajar. En cuanto a la Factibilidad Técnica se ha dado un rango de 5 que es medio alto porque el docente se instruirá en conocimientos para dar una educación de calidad y calidez. En la Factibilidad Financiera tiene un rango de 5 que es medio alto porque existe el medio monetario para la elaboración del proyecto. En la Factibilidad Social tiene un valor numeral de 4 porque se tiene la cooperación de las compañeras docentes al igual que la directora del establecimiento educativo. En la factibilidad política tiene un valor numérico de 4 porque se tiene un apoyo de parte del ITSCO ya que ha formado tecnólogos y tecnólogas capaces de educar en los diferentes ámbitos educacionales y al Centro Infantil "Divino Niño 1" que a dado la oportunidad de hacer prácticas pre profesionales a los estudiantes y poner en práctica los conocimientos adquiridos.

En cuanto al análisis del objetivo general se ha dado un valor numérico total de 22 que es medio alto.

- Como siguiente objetivo se encuentra Mejorar la remuneración a los docentes hombres que trabajan con niños pequeños. En cuanto el Impacto del Propósito con un rango de 4 porque mejorara la remuneración para que el docente tenga un salario acorde a su trabajo. En cuanto a la Factibilidad Técnica se ha dado un rango de 5 que es medio alto ya que teniendo un salario podrá trabajar con una motivación y no abandonar su trabajo. En la Factibilidad Financiera tiene un rango de 5 que es medio alto porque se encuentra el nivel financiero para la elaboración de este proyecto. En la Factibilidad Social tiene un valor numeral de 5 porque estará al mismo nivel que de los demás docentes en cuanto a la remuneración como en lo intelectual. En la factibilidad política tiene un valor numérico de 4 porque se tiene un apoyo brindado por el ITSCO y también al Centro Infantil "Divino Niño 1" respetando el reglamento interno que maneja cada institución.

En el análisis de este objetivo se dio un rango con un total de 24 que es alto con esto se puede contrastar que es factible realizar el proyecto.

- Y como siguiente y último objetivo es Concientizar al núcleo familiar sobre la labor de los tecnólogos hombres en el desarrollo del talento infantil, se tiene al Impacto del Propósito se ha dado un rango de 4 es vital que todos conozcan sobre cual va a ser la función del docente dentro de la entidad educativa a más de enseñar a los niños.

En cuanto a la Factibilidad Técnica tiene un grado de 4 que es medio alto se proporcionara datos informativos referente a las actividades que realizara el docente varon con los párvulos. En la Factibilidad Financiera tiene un rango de 4 porque se cuenta con los ingresos puntuales para la ejecución del proyecto. En cuanto a la Factibilidad Social se ha dado un rango de 4 porque por medio del proyecto se podra trabajar a la par tanto el docente hombre, la institución y la comunidad para el desarrollo óptimos de los infantes. En la Factibilidad Política se ha dado un valor de 5 que es alto porque se cuenta comorefrente al ITSCO y a la vez de el Centro Infantil donde tienen un acuerdo para la realización de prácticas de los y las estudiantes del Desarrollo del Talento Infantil.

- En el análisis de este objetivo se categorizo en el rango con un total de 21 que es medio alto con esto se comprueba que es viable la realización del proyecto.

Con estos resultados se puede exponer que el proyecto teniendo la cooperación y aprobacion de las entidades pertinentes se va a realizar sin ningún problema y se dara una solución a la problemática expuesta. (Anexo Tabla 3 Matriz Análisis de Alternativas.)

4.02. ANÁLISIS MATRIZ DE IMPACTO DE ALTERNATIVAS.

Al realizar la matriz de impacto de los objetivos se localizan los siguientes objetivos, factibilidad a lograrse, impacto del género, impacto ambiental, relevancia, sostenibilidad, total y por último la categoría.

- El primer objetivo Conocer por parte del núcleo familiar la labor del docente del género masculino asumiendo una Factibilidad a Lograrse con una escala numérica de 4 que es medio alto puesto que se quiere hacer participe al género masculino en la educación infantil. En cuanto al Impacto de Género tiene un jerarquía de 4 porque se desea que no solo los docentes tengan un conocimiento acerca de la labor del hombre sino también la comunidad. De igual condición en el Impacto Ambiental 5 que es alto porque se dará una importancia a los derechos humanos ya establecidos al igual la inclusión dentro de la enseñanza infantil. En la Relevancia tiene una escala de 4 como algo importante se reducirá la discriminación a la clase varonil que se ha venido dando por parte de la sociedad. En cuanto a la Sostenibilidad se le ha otorgado un nivel de 4 medio alto ya que se va a dar una educación de alto nivel y con un mejor trato tanto para los niños y niñas como para el docente hombre. Con lo mostrado el total cifra un valor de 21 y refleja una categoría de medio alto.

- Como siguiente objetivo se encuentra el Incluir a los docentes del género masculino en la educación infantil aquí se encuentra la Factibilidad a Lograrse donde se ha dado un rango de 4 que es medio alto porque al impartir el conocimiento se lograra incrementar la información y se podrá contrarrestar el problema ya que dará un buen trato a los infantes. En cuanto al Impacto de Género se ha dado un condición de 5 porque es importante que el círculo social y educativo pueda afianzar más información acerca del tema. En el Impacto Ambiental tiene un rango de 5 que es alto porque el docente se podrá desenvolver con naturalidad frente a la sociedad. En la Relevancia se ha dado un valor numérico de 4 que tiene una proporción de medio alto ya que se abrirá más campo laboral sea en el sector público o privado para el docente. Es por ello que en la Sostenibilidad se le ha puesto un nivel de 4 que es medio alto porque debe tener un espacio ambiental con los requerimientos que se pueda necesitar el docente hombre y así laborar de una mejor forma. Con lo argumentado y con las cifras de todos los rangos se ha dado un total de 22 que es medio alto.
- El siguiente objetivo Instruir a la sociedad y padres de familia que la labor del docente del género masculino es igual al de una docente. En cuanto a la Factibilidad a Lograrse se ha dado un valor numérico de 4 ya que se demostrara que tanto las mujeres y hombres tienen las habilidades y capacidades para ejercer esta hermosa y ardua labor.

En el Impacto de Género se ha dado un rango de 4 con esto se podrá integrar el docente a la institución y se otorgara una prioridad para que pueda ejercer la docencia en cualquier institución educativa. En cuanto al Impacto Ambiental se ha dado un rango de 4 que expresa medio alto porque el docente podrá establecer relaciones interpersonales dentro y fuera del establecimiento sin ningún problema. En la Relevancia se ha manifestado un rango de 4 el docente hombre influirá una imagen paterna para el niño o niña ya que este puede estar ausente en el hogar de los niños o niñas. Y en la Sostenibilidad se ha dado un rango nuevamente de 4 los padres de familia se amoldaran y aceptaran como un miembro más del cuerpo docente al hombre educador. Como en observación final de este objetivo en el total de los rangos es de 20 que es medio alto.

- Como siguiente objetivo se halla Preparar a docentes del género masculino para que tengan estudios superiores para trabajar con niños pequeños en cuanto a la Factibilidad de Lograrse se ha dado un rango de 4 que es medio alto porque los infantes tendrán a un docente con una instrucción más práctica que les impartirá una enseñanza más lúdica. En el Impacto de Género se ha dado un valor numérico de 5 porque la clase varonil estará en condiciones de dar clases a párvulos. En el Impacto Ambiental se dio una categoría de 5 que es alto porque no solo se contratara a mujeres sino también a hombres y habrá una equilibrada presencia de ambos dentro del entidad educativa. En cuanto a la Relevancia tiene un valor numérico de 4

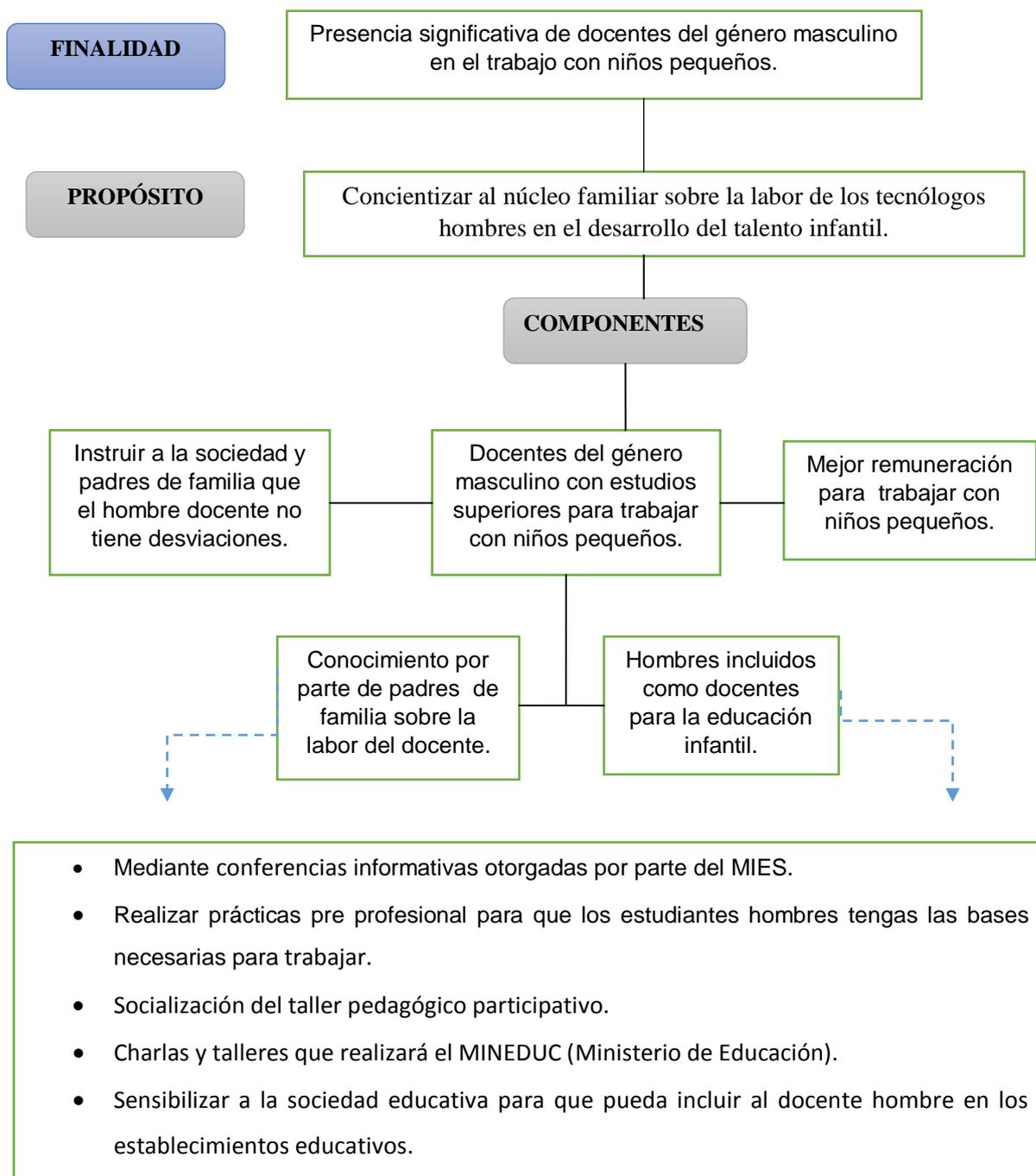
porque el docente varón tendrá una metodología apta para enseñar y respetar el ritmo de aprendizaje de cada estudiante. En la Sostenibilidad se ha dado un rango de 4 que es medio alto ya que el docente varón aumentara sus conocimientos referente a la educación infantil y así podrá seguir trabajando de una manera profesional. En la suma de todos los rangos refleja un valor de 20 que dentro de la categoría es medio alto.

- Como siguiente objetivo se encuentra Mejorar la remuneración a los docentes que trabajan con niños pequeños en cuanto a la Factibilidad de Lograrse se ha dado un rango de 4 que es medio alto ya que el docente recibirá una remuneración gratificante para continuar trabajando en el sector de la educación al igual que más hombres se decidirán por seguir esta profesión. En el Impacto de Género se ha dado un valor numérico de 5 los docentes del género masculino estarán satisfechos con los conocimientos que están recibiendo sus alumnos. En el Impacto Ambiental se dio una categoría de 5 que es alto porque el docente varón estará con un alto nivel emocional de seguir dando clases a los más pequeños. En cuanto a la Relevancia tiene un valor numérico de 5 porque se podrá aumentar a más hombres tecnólogos dentro de la educación infantil. En la Sostenibilidad se ha dado un rango de 5 que es alto es importante que hombres y mujeres trabajen juntos para que los niños y niñas tengan una educación del más alto nivel. En la suma de todos los rangos refleja un valor de 2 que dentro de la categoría es alto.

- Como último objetivo se encuentra Concientizar al núcleo familiar sobre la labor de los tecnólogos hombres en el desarrollo del talento infantil en cuanto a la Factibilidad de Lograrse se le ha puesto un nivel de 4 que es medio alto para que los padres tengan la correcta información de cuál va a ser la labor del docente masculino en relación con sus hijos e hijas. En el Impacto de Género se ha dado un valor numérico de 4 que es medio alto todos los docentes van a estar unidos para asegurar el futuro de la niñez. En el Impacto Ambiental se dio una condición de 4 que es medio el personal docente varón estará orgulloso a la profesión que eligió y no tendrá los motivos para arrepentirse. En cuanto a la Relevancia tiene un valor numérico de 4 que significa medio alto porque los padres de familia enseñaran con valores a sus hijos e hijas mientras que el docente hombre o mujer reforzara esos conocimientos de una forma lúdica y significativa así estarán trabajando juntos la familia y la institución. En la Sostenibilidad se ha dado un rango de 5 que es medio alto ya que el docente varón estará en continua capacitación y las diferentes metodologías de enseñanza y así podrá seguir trabajando de una manera profesional. En la suma de todos los rangos refleja un valor de 21 que dentro de la categoría es medio alto.

(Anexo Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de Alternativas).

FIGURA 4 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS.



CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

4.03.1.1 ANÁLISIS DE LA MATRIZ DE CONSTRUCCIÓN DE DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS.

En la matriz de Construcción de Diagrama de Estrategia se encuentra el propósito que es concientizar al núcleo familiar sobre la labor de los tecnólogos hombres en el desarrollo del talento infantil. Para cumplir este propósito se hace uso de los de los cinco componentes. El primero es, instruir a la sociedad y padres de familia que el hombre docente no tiene desviaciones, esto se lo va a lograrlo a través de conferencias informativas otorgadas por parte del MIES. Como siguiente componente está el que los docentes del género masculino tengan estudios superiores para trabajar con niños pequeños, este componente se lo logra mediante las prácticas pres profesionales que realizan los estudiantes a partir del 4to semestre de la Carrera de Desarrollo del Talento del ITSCO y a mediante la socialización del talleres pedagógicos participativos. Otro de los objetivos es el mejorar la remuneración de los docentes que trabajan con niños pequeños. Para ello se cuenta con las siguientes tácticas implantadas como es el ser evaluado mensualmente para así recibir un incentivo de acuerdo a la evaluación mensual y que sea motivado constantemente para lograr los objetivos. El siguiente componente es el conocimiento que deben tener los padres y madres de familia sobre la labor del docente del género masculino. Para este cumplimiento se cuenta con las siguientes actividades. Charlas y talleres que realizará el MINEDUC (Ministerio de Educación). Como siguiente y último componente establecido esta el que los docentes del género masculino sean incluidos en la educación infantil. Para la realización de este

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

componente se espera sensibilizar a la sociedad educativa para que pueda incluir al docente hombre en los establecimientos educativos.

Con la realización de todas estas estrategias se podrá llegar a la Finalidad que es contar con la presencia significativa de docentes del género masculino en el trabajo con niños pequeños.

4.04 ANÁLISIS DE LA MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

Mediante el estudio realizado dentro del marco lógico tenemos la finalidad del proyecto es niños y niñas con alto grado de atención en el proceso de enseñanza aprendizaje, con los indicadores tendremos resultados positivos para reducir la discriminación hacia los docentes diferentes actividades planteadas.

Concientizar al núcleo familiar sobre la labor de los tecnólogos hombres en el desarrollo del talento infantil mediante los indicadores padres de familia pasan sus conocimientos adquiridos a otras personas sobre la labor del docente hombre, y los medios de verificación a través de las encuestas para dar a conocer acerca de la problemática y como ir disminuyendo gradualmente, con los supuestos la sostenibilidad del proyecto se tiene que a largo plazo dentro de la sociedad ecuatoriana empieza a disminuir la discriminación hacia el docente hombre.. Para conseguir la finalidad del proyecto abarcamos los siguientes componentes, conocimiento Instruir a la sociedad y padres de familia que el hombre docente no tiene desviaciones, gracias a los indicadores hemos podido constatar que la sociedad está de acuerdo con los roles desempeñados por ellos en la actualidad, en los medios de verificación están las encuestas realizadas y por último están los supuestos que dentro de la sociedad ecuatoriana se disminuirá la discriminación de género.

Para alcanzar la finalidad del proyecto se englobara los siguientes componentes, Docentes del género masculino con estudios superiores para trabajar con niños pequeños, gracias a los indicadores que refleja el docente debe acabar con

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

sus estudios superiores para así trabajar con los infantes con los medios de verificación que tenemos en las encuestas, y con los supuestos para la sostenibilidad del proyecto que los docentes deben tener estudios de tercer nivel para trabajar con los infantes. El segundo componente es Conocimiento por parte de padres de familia sobre la labor del docente de género masculino, con los indicadores podemos comprobar que la sociedad aclara que la presencia del docente hombre va influir de manera positiva en el desarrollo socio afectivo del niño o niña, con los medios de verificación de los datos estadísticos que se realizaron sobre las encuestas, y con los supuestos Padres y madres de familia conocen sobre el trabajo del docente del género masculino. Otro componente que tenemos es Hombres incluidos como docentes para la educación infantil, mediante los indicadores los docentes están dispuestos a asistir a talleres sobre el tema, mediante los medios de verificación que son las encuestas realizadas, y con los supuestos para la sostenibilidad del proyecto la sociedad pide que se den espacio para que laboren hombres docentes dentro del establecimiento. El siguiente componente es Mejor remuneración para trabajar con niños pequeños, con los indicadores el sueldo para los docentes hombres debe mejorar por el trabajo que realizan, con los medios de verificación en base a los datos estadísticos de las encuestas, y con los supuestos el sueldo de los docentes tanto para mujeres como para hombres se va ver reflejado.(Anexo Tabla 5 Marco Lógico)

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.01. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del Centro de Desarrollo Infantil: Divino Niño 1

Nombre del director del jardín: Psc Carolina Rodriguez

Dirección: Rodrigo de Chavez y 5 de Junio

Teléfono: 2656424 ext 299

Sector: La Villaflora

Provincia: Pichincha

Cantón: Quito

Parroquia: La Magdalena

TEMA: Taller pedagógico participativo sobre el trabajo del docente dentro del centro de desarrollo, dirigido a docentes del centro infantil "Divino Niño" ubicado en el D.M.Q, año 2014 – 2015.

Beneficiarios

Maestros hombres, maestras, niños y niñas.

Tiempo estimado de duración:

Septiembre- Abril del 2014 - 2015

Tutor: Licenciado Jorge Ibujés

Investigador: David Mosquera.

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

5.02. ANTECEDENTES

En el país no se ha hecho o se ha realizado una investigación o estudios acerca de por qué no hay hombres dentro de la educación infantil puesto que se piensa que es una profesión solo para las mujeres ya que ellas son más expresivas en demostrar su afecto hacia los más pequeños ya sea con sus hijos o con los niños y niñas del centro infantil con palabras cariñosas o darles un abrazo y a los hombres se les ha dejado para que sean el sustento del hogar el que lleve la plata para la casa, etc. Es por eso que a todos los hombres se le hace difícil que saque su lado afectivo hacia los niños porque no pasa tiempo de calidad con sus hijos o que si un hombre escoge esta carrera la sociedad lo etiqueta de que es “homosexual” o es “poco hombre” ante esta problemática existe una minoría de hombres educando niños, tanto se ha pensado que este oficio es solo para las mujeres, pero hay que romper estigmas sobre que las mujeres hacen trabajo solo de mujeres y los hombres hacen solo trabajo para hombres y con este ejemplo los niños y niñas van a crecer con ideas de que el trabajo está generalizado de acuerdo al género.

Con esta guía se da a conocer cuál es la problemática dentro de la educación infantil de porque solo hay mujeres y la minoría de hombres y se pretende proporcionar y contribuir al mejor desenvolvimiento del docente dentro de su trabajo diario dentro de las instituciones educativas infantiles. Una guía de estrategias facilitará a la comunidad educativa y la sociedad a pensar y trabajar de la manera más creativa y didáctica las mujeres al igual que los hombres son parte fundamental

ya que son parte fundamental dentro del círculo socio – afectivo de los infantes y así puedan adquirir conocimientos, utilizando las técnicas adecuadas para que su aprendizaje sea más significativo.

En el taller se expone todos los contenidos de la guía dando a conocer los actividad para hacer con tanto hombres como mujeres tienes la capacidad para educar a los infantes y que la comunidad educativa y padres de familia pueden utilizar para abrir sus mentes a un nuevo conocimiento acerca de la inclusión a hombres docentes.

5.03. JUSTIFICACIÓN

Este Taller Pedagógico Participativo tiene como finalidad concienciar a la sociedad en especial al núcleo familiar sobre la labor de los docentes hombres en la educación infantil porque al igual que las mujeres los hombres también pueden hacer este trabajo.

A lo largo de la historia, el hombre ha sido discriminado en esta labor y su participación no está del todo aceptado e incluido dentro de la sociedad, no es común ver a un hombre impartiendo clases únicamente se presencia su intervención en el área administrativa del centro infantil.

Las razones por la que no acepta a un hombre como maestro de educación infantil es: “que si contratan a un hombre para dar clases va a bajar el prestigio del centro”, “lo van a ver raro” o “no tiene la capacidad para este trabajo”, y por consiguiente estos prejuicios limitan las oportunidades de desarrollar su potencial y alcanzar superación personal.

Para los padres de familia resulta preocupante el saber que un hombre de clases a sus hijos pequeños por los casos de maltrato físico, sexual y psicológico. Por lo tanto este taller es planificado para dar a conocer a toda la comunidad educativa que los docentes hombres merecen igual trato que las docentes mujeres en lo referente a equidad de género y así disminuir los índices de discriminación enseñándoles a los más pequeños con el ejemplo.

Al fomentar la inclusión masculina en los centros infantiles ayudará crear una imagen paternal para los niños y niñas. Tomando en cuenta que el personal docente hombre debe estar totalmente capacitado para dar una educación de calidad y buen trato utilizando la metodología adecuada de enseñanza para los chiquillos del centro infantil.

5.04. OBJETIVOS

5.04.01 OBJETIVO GENERAL

Conocer y valorar el trabajo que realiza el docente hombre en el centro infantil mediante el taller pedagógico participativo.

5.04.02 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Motivar a las docentes a que generen nuevas técnicas para poder insertar a los docentes hombres en la educación.
- Aplicar la guía para mejorar el desarrollo psico social de los infantes dentro y fuera del centro infantil en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

5.05 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

5.05.01 FACTIBILIDAD ECONÓMICA

En el aspecto financiero el costo que simboliza la elaboración de la presente guía y fue cubierto por el autor.

5.05.02 FACTIBILIDAD SOCIO-CULTURAL

La guía que se propone es viable, ya que será de beneficio para toda comunidad educativa, y que las docentes han manifestado gran interés en el poder disponer de un recurso que le permitirá mejorar su labor de enseñanza-aprendizaje.

5.05.03 FACTIBILIDAD LEGAL

Está regido a la disposición de la autoridad para la aplicación obligatoria de técnicas motivacionales, entonces la normatividad legal de la institución se efectuará de forma positiva.

5.05.04 FACTIBILIDAD TECNOLÓGICA

Indica si se dispone de los conocimientos y habilidades en el manejo de métodos, procedimientos y funciones requeridas para el desarrollo e implantación del proyecto, si se dispone del equipo y herramientas para llevarlo a cabo, gracias al avance de la ciencia y técnica con el uso de internet que nos indica innovar las diferentes teorías del conocimiento y con todo el material tecnológico indispensable para su ejecución.

5.05.05 FACTIBILIDAD EDUCATIVO

La elaboración de este proyecto de grado en razón de aplicarlo en el Centro de Desarrollo Infantil “Divino Niño 1” es factible para ayudar a los docentes hombres que desean trabajar dentro impartiendo sus conocimientos para el desarrollo correcto de los niños y niñas, por medio de capacitación a los docentes.

5.05.06 IMPACTO

Con este presente guía didáctica, se pretende apoyar al docente para facilitar su labor educativa, convirtiendo el aula de trabajo en talleres dinámicos, lúdicos permitiendo la socialización del presente taller dentro de esta unidad educativa.

5.06. FUNDAMENTACIÓN

5.06.01. ¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?

La **discriminación** es todo acto de separar a una persona de una sociedad o bien denigrarla de una forma a partir de criterios determinados. En su sentido más amplio, la discriminación es una manera de ordenar y clasificar otras entidades. Puede referirse a cualquier ámbito, y puede utilizar cualquier criterio. Si hablamos de seres humanos, por ejemplo, podemos discriminarlos entre otros criterios, por edad, color de piel, físico, nivel de estudios, nivel social, conocimientos, riqueza, color de ojos diferente, orientación sexual, etc. No obstante, en su acepción más coloquial, el término **discriminación** se refiere al acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad. Normalmente se utiliza para referirse a la violación de la Ley de igual libertad y la igualdad de derechos para los derechos

individuales de los individuos por cuestión social, crecimiento humano edad, razas humanas racial, religión religiosa, política, orientación sexual o por razón de género.

Existen tres procesos claves que explican las relaciones de rechazo en las relaciones interpersonales entre sujetos de distintos grupos: los Estereotipos, el Prejuicio y la discriminación.

Existen varios tipos de discriminación:

- Discriminación por género
- Discriminación por origen étnico
- Discriminación por discapacidad
- Discriminación por orientación sexual
- Discriminación por especie
- Discriminación por lateralidad

5.06.02. Inclusión del hombre en la educación parvularia ¿por qué incluir y no integrar?

Antes de empezar, se aclarará brevemente porque se habla de “inclusión” y no de “integración” del hombre en la educación Parvularia. Integrar, según la Real Academia Española, es “hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo”. La integración social vendría siendo la acción de que personas diferentes (ya sea por cuestiones físicas, biológicas, sociales, económicas, religiosas, etc.) se integren a un grupo, sistema o sociedad, adaptándose a éste para tener igualdad de condiciones.

Asimismo para entender el término inclusión, hay que empezar definiendo la acción de incluir, que significa “poner algo dentro de otra cosa o dentro de sus límites” cuya definición es dada por la RAE. La inclusión social sería incluir personas diferentes (física, biológica, social y/o económicamente) a un sistema cambiando y modificando las estructuras de éste.

En este sentido, integrar a los hombres a la Educación Parvularia sería una inserción parcial y condicional, adaptándose a la realidad, imitando los roles de las mujeres en este sistema educativo, disfrazando las diferencias para aumentar las posibilidades de oportunidad de inserción, siendo una transformación superficial de la educación parvularia. Incluir a los hombres a la Educación Parvularia exigiría una ruptura en el sistema, exigiendo transformaciones profundas ya que la inserción sería total e incondicional del hombre, valorizando sus características y diferencias, oportunidad que se puede ocupar para el enriquecimiento de los conocimientos teórico y práctico de la Educación Parvularia.

5.06.03. ¿Por qué no hay hombres docentes dentro de la educación infantil?

Durante los últimos años, la Educación Parvularia ha obtenido gran notoriedad social debido al impulso que se le ha dado con las reformas de las políticas públicas educacionales. Estas políticas se han centrado en el aumento de la cobertura, buscando de este modo, alcanzar la equidad e igualdad de acceso a las oportunidades de aprendizaje desde la temprana infancia y además, potenciar el desarrollo integral de cada niño y niña. Este cambio significativo se ha visto reforzado por las diversas investigaciones que han dado los sustentos teóricos para

respaldar la relevancia de desarrollar y potenciar las habilidades y competencias desde etapas tempranas en los niños y niñas. Esto radica que los primeros años de vida de los niños y las niñas son fundamentales para su desarrollo intelectual, social y afectivo, posibilitando en ellos y ellas un mejor rendimiento y permanencia escolar, asimismo mejores aprendizajes y mayores oportunidades para su vida futura

A pesar de esto, en la Educación Parvularia hay un problema oculto que todavía no se instala como discusión a nivel académico ni en la praxis en el país. La gran mayoría del personal docente que trabaja en la Educación Parvularia son mujeres y existe una casi nula presencia del hombre como estudiante y educador de párvulos, y lo que sorprende es que nunca se haya cuestionada por qué sucede esto.

Las tasas de educadores de párvulos que ejercen su profesión varían desde 1% al 4% en la mayoría de los países Europeos y llegan hasta el 8% en 9 países como Dinamarca y España (Jensen, 1996; Sumsion, 2005). En Nueva Zelanda por ejemplo, en el 2010 aumentó a 349 hombres y el número total de funcionarios (hombres y mujeres) también había aumentado a 19.901, siendo todavía el número de hombres inferior al 2% del total de la planta¹. Estos porcentajes indican que la relación entre la profesión y el género femenino está fuertemente estructurada y casi cerrada.

Se ha prestado escasa atención a los hombres que optaron por convertirse en educadores de párvulos y la mayor parte de lo que se ha escrito en Chile acerca de estos hombres que trabajaban como educadores carece de una base empírica, pues se sustenta en la mayoría reportajes de televisión y prensa escrita, siendo escasas las experiencias analizadas. El problema principal que se ha visto enfrentada esta investigación es la escasez de literatura nacional acerca de la inclusión del hombre-educador de párvulos respecto a su rol de género, identidad profesional y función formadora, siendo este un argumento válido para sentar una base teórica para futuras investigaciones tanto teóricas como empíricas que se realicen a nivel nacional e internacional.

Es así, que el motivo de esta investigación es intentar abordar desde un enfoque cualitativo comprensivo la inclusión del hombre en la Educación Parvularia, como estudiante y educador de párvulo, y ser de una relevancia académica real, puesto que en nuestro país no existen investigaciones sobre esta temática (o son muy escasas) en comparación con otros países como Estados Unidos, Nueva Zelanda, Australia y Reino Unido. Ejemplo de esto, en la literatura internacional el tema de la inclusión de los educadores varones ha sido discutida y analizada desde muchos puntos de vista desde la década de los 90's, encontrándose autores y autoras destacados tales como Craig.

Los niños y las niñas son los principales beneficiados de la diversidad de modelos en educación infantil, y creo que, más allá de la diversidad personal, existen modelos masculinos y femeninos en la intervención educativa. El sesgo hacia el lado femenino es tan acusado que se hace necesario poner en marcha medidas imaginativas (no estoy pensando en establecer cuotas) dirigidas a normalizar la presencia de educadores y maestros varones en los centros.

5.06.04. ¿La educación infantil es solo trabajo para mujeres?

La presencia masiva de la mujer en la educación primaria debe ser abordada desde una perspectiva histórica. Ser maestro de Educación Infantil requiere unas cualidades que la sociedad suele atribuir a las mujeres, pero no se considera que sean exclusivas de ellas, es raro ver hombres trabajando como Educadores (maestros de educación infantil), es poco común lo cual es diferente, las familias lo ven mal, pero debería ser al contrario ya cuando hay hombres educadores están trabajando la sociedad se alegra de tener profesores hombres en las escuelas preescolares ya que la atención se diversifica y las actividades escolares varían un poco con lo que proponen comúnmente los Educadores hombres.

La educación preescolar y las funciones como docente del nivel preescolar no deberían ser discriminadas entre género, una mujer y un hombre pueden realizar exactamente la misma labor, así como hay profesoras mujeres en primaria, en secundaria y en el nivel superior. Es un mito obsoleto de las generaciones pasadas la idea que los niños en preescolar necesitaban maestras para tener mejor adaptación con el 'nuevo' contexto escolar, en la práctica existen muchos niños de familias mono

parentales donde sus madres son solteras y por ende los niños crecen con una figura paterna 'débil' con lo cual se justifica más cada día la necesidad de Profesores hombres en los preescolares.

Las cualidades necesarias para tratar con niños pequeños no van asociadas al género, sino a la personalidad. «Todos podemos ser igual de cariñosos con los niños, tanto hombres como mujeres». Estar consciente de la influencia de que profesores ejercen sobre los niños, que los hombres tienen mucho que aportar a una profesión tan asociada a las mujeres como es la educación de los más pequeños. «Hace falta una parte masculina en la Educación Infantil». Así, se asegura que la presencia de varones en las aulas de los alumnos más pequeños del sistema educativo, les haría despertar nuevos sentimientos hacia la figura masculina que fueran más allá de la simple autoridad.

5.06.05. ¿Por qué necesitamos más hombres en la educación parvularia?

El ámbito temático de la investigación realizada se enmarca en el área de la Educación Parvularia en Quito Ecuador, específicamente lo que sucede en 3 universidades de la ciudad y una institución de educación superior con la participación de autoridades de las respectivas carreras y áreas laborales, analizando el quehacer actual para la inclusión de hombres en la Educación Parvularia. Para tener una primera idea sobre la escasa participación del hombre en el ámbito académico y laboral, a continuación se expondrán datos sobre el ingreso y egreso en estas carreras universitarias y la participación como educador titulado en una institución pública.

Según los datos recabados del año 2013, la mayoría de universidades nacionales imparten la carrera Educación Parvularia. El 2013 se matricularon en primer año 1.714 mujeres y solamente 15 hombres. La matrícula total ha sido de 8.191 mujeres y solamente 20 hombres. En cuanto a los titulados, el 2012 egresaron 1.356 mujeres y 5 hombres. Los datos recopilados de las 3 importantes universidades estatales se detallan en el gráfico número 1, donde se puede comprobar que la cantidad de hombres que ingresaron es escasa y en una de las universidades es nula.

5.06.06. La importancia del hombre educador dentro del desarrollo infantil

El papel del educador en la Educación Infantil es quizás uno de los elementos más determinantes de todo el proceso educativo ya que es él, en última instancia, quien va a guiar de forma directa el aprendizaje de un grupo de alumnos. El maestro o maestra no sólo pasa gran parte del tiempo con el niño/a, sino que además sus relaciones con éste tienen un carácter marcadamente educativo. El maestro/a organiza el tiempo, el espacio y su propia relación con el niño/a en función de los objetivos educativos que desea lograr. Es por ello que las características personales de cada educador, sus vivencias, la forma peculiar de interactuar con los niños/as, marcarán de forma singular todo el entramado de relaciones que es establezcan en el grupo.

Además el educador/a es para los niños/as un modelo significativo, que junto con sus padres y otros adultos relevantes en sus vidas, contribuyen a forjar una imagen adulta que, en buena medida va a incidir en su desarrollo. De acuerdo al resultado de este estudio y la revisión de 16 estudios longitudinales (22.300 casos; 24

publicaciones, Sarkadi, Kristiansson, Oberklaid y Bremberg, 2008) se encontró que el tener una figura masculina presente, en este caso el padre, involucrado en la crianza se obtenía un impacto positivo en los niños y niñas tales como:

- Menos problemas conductuales
- Menos conflictos con la ley
- Menor vulnerabilidad económica posterior
- Mejores resultados en escalas de desarrollo cognitivo
- Mejor rendimiento escolar
- Menor estrés en la adultez.

Con un padre involucrado en la infancia, en la Adolescencia su hijo e hija tiene:

- Mejor salud mental
- Menos problemas con la ley, menos delitos
- Menor abuso de drogas
- Menos riesgos en salud sexual y reproductiva.

Aunque la idea de la paternidad este cambiando, los padres son vistos principalmente como “proveedores” y como cuidadores secundarios de sus hijos/as, siendo uno de los factores que dificultan esta labor la jornada laboral extensa, no teniendo el tiempo físico para cuidarlos y educarlos.

Entonces ¿Por qué necesitamos más hombres en la educación parvularia? A continuación se verá algunos motivos comunes y socialmente aceptados para afirmar esta necesidad, y de la misma forma las invalidaremos ya que poseen un sesgo de género y una reafirmación de los roles sociales.

Como primer motivo, la ausencia de los padres por diferentes motivos (porque trabaja o simplemente no existe), significa perder un contacto con un modelo de conducta positivo, de la figura paterna, suplir la ausencia y asumir el papel del padre, integrando a los hombres, como educadores y técnicos en los jardines infantiles. La palabra clave y a la vez problemática en este argumento es “modelo”. Con esto se supone que el desarrollo de la identidad de género se trata simplemente de mostrar/reforzar el rol “correcto” que debe tener un niño o una niña, enseñando y reflejando en nuestros actos las reglas para esto, perdiéndose todo lo maravilloso de la construcción de su identidad propia, sin nombres y apellidos, a través de la socialización con los diversos actores de la comunidad educativa.

Otro motivo, y relacionado con el anterior, es que los niños se identificarán con los hombres, reconocerán y asimilarán su rol masculino en la sociedad, copiando rasgos, formas de actuar, palabras, etc. de los educadores, formando así su propia identidad masculina. Pero ¿Cómo se puede reducir la masculinidad en algunos rasgos selectivos? ¿Quién se identifica como exclusivamente masculino o femenina? Hay que partir de la premisa que tanto hombres como mujeres, niños y niñas construyen su identidad de acuerdo al reflejo en el otro u otra, diferenciándose y asimilándolas diversas formas de ver el mundo desde su entorno más próximo (padre, madre, abuelos/as, tíos/as, hermanos/as, primos/as, etc.) A pesar de esto, se sigue reconociendo a la “figura femenina” como la más necesaria e importante en los primeros años de vida, a causa de estar más relacionada con la lactancia.

Un tercer motivo, es la feminización de la educación parvularia, y su educación demasiado afectiva y complaciente, dejando a los niños y niñas prácticamente hacer y deshacer lo que ellos/as quieran, siendo el hombre lo contrario, ya que implicaría un orden, cambios en el trato (menos afectivo, más hosco en el trato), siendo este el problema del fracaso de la educación y el cimientamiento de las primeras bases sociales en los niños/as. Sinceramente este argumento es sexista y simplista, encubriendo la verdadera necesidad de un cambio fundamental en el plan de estudios, en la estructura de los centros educativos y en el currículo nacional. Entonces, ¿Por qué se necesita la inclusión del hombre en la Educación Parvularia? Los siguientes argumentos son los que usaré en esta investigación:

a) Las necesidades de desarrollo de las niñas y los niños.

Es ampliamente aceptado que los hombres y las mujeres tienen diferentes formas de interactuar, comunicarse y establecer relaciones. Así como nos gustaría que los servicios de los jardines infantiles reflejen las diferencias étnicas y culturales, deben tratar de proporcionar la diversidad de género. Es importante que los niños y niñas estén expuestos a una serie de identidades de género para aceptar o rechazar con el fin de formar su propia identidad de género. Los niños, en particular, se cree que se benefician de una influencia masculina positiva durante sus primeros años de desarrollo.

b) Los educadores en su rol de hombre dentro del aula y en la enseñanza.

La presencia de educadores pueden hacer aportaciones beneficiosas para el desarrollo intelectual y social de los niños y niñas a través de las observaciones de su forma de trabajar e interactuar con ellos/as, incluidos que ven a hombres y mujeres trabajando juntos en un ambiente de equipo. La participación masculina permite a los niños y las niñas la oportunidad de ver que los hombres pueden ser tan capaces como las mujeres en el cuidado y enseñanza de niños/as pequeños/as.

c) Los hombres pueden sumar sus voces a la lucha por salarios más altos y un mayor nivel de condiciones de trabajo.

Muchos fuera del área de la educación infantil no perciben que el cuidado y la educación de los niños pequeños como un trabajo importante. La industria del cuidado de los niños se está convirtiendo en políticamente más prominentes y puede ser visto como un "colector de votos" por los políticos prometiendo políticas para aumentar plazas de jardines infantiles y/o haciéndolos más asequibles. Por lo tanto, si los hombres se ven más que entrar en el campo, entonces tal vez el prestigio del puesto de trabajo será mayor, y no sólo visto como "trabajo de mujeres".

d) Los padres podrían beneficiarse de tener un hombre en el personal.

Una presencia masculina en el personal proporciona una señal a los padres que los hombres son bienvenidos en el entorno del jardín infantil y que también pueden desempeñar un papel importante en el cuidado de los niños y niñas en su educación. Esto puede alentar a los padres para aumentar su participación y ser un participante activo en el servicio de su hijo/a, asimismo los educadores podrían

demostrar a la comunidad en general que los hombres son capaces también de asumir la responsabilidad de los niños.

5.06.07. La inclusión del hombre en la educación parvularia ¿es la educación parvularia un carrera vedada para los hombres?

La estructura y las relaciones del modelo familiar tradicional ha sido transferidas a los jardines infantiles y el rol de la educadora se ha definido en términos a los papeles que efectúa la mujer en la familia. Partiendo de esta idea, en la Educación Parvularia, que tiene una presencia exclusiva femenina, al poseer estas el supuesto instinto maternal, solamente ellas podrán cuidar, proteger y enseñar a los niños y niñas, convirtiéndose en una extensión de la biología femenina, es decir, que es natural en todas las mujeres transformándolas en las únicas que puedan llevar a cabo este trabajo.

Pese a estos roles sociales históricos, hay que considerar que las primeras investigaciones e instituciones encargadas de educar, cuidar y formar niños y niñas fueron creadas y desarrolladas por hombres. Friedrich Fröbel (1782-1852) fue el creador de la educación preescolar, de los Jardines Infantiles o Kindergarten, establecimientos preescolares donde estos aprendían sus primeros hábitos y dio mayor importancia al juego y a las actividades sensoriales. Acuñó el término kindergarten. Además enseñó a las madres para apoyar el desarrollo de sus hijos. John Locke (1632-1704) se convirtió en el defensor de una educación de calidad para los niños y niñas desde que nacen y consideraba que el maestro no debe centrarse en enseñar, sino conducir al alumno/a al amor y aprecio del conocimiento. John

Pestalozzi (1746 - 1827) creó un sistema educativo basado en el principio de que la inteligencia sólo es posible mediante la percepción espontánea e incluyó la educación física como medio de fortaleza corporal y abrió una escuela para niños y niñas pobres. Ovide Decroly (1871-1932) fundó un instituto para niños y niñas con discapacidad mental. Se opuso a la disciplina rígida con el objetivo de preparar a niños y niñas para vivir en libertados y que debieran ser valorados como centro de desarrollo y aprendizaje, ya que todos presentan un mínimo de potencial para desarrollar.

Los niños y las niñas necesitan ver a los hombres en la crianza, cuidado y educación, siendo este tipo de roles los que ayudan a romper los estereotipos tradicionales. Este argumento anti-sexista es de gran alcance. Si los hombres y las mujeres pueden expresar positivos rasgos masculinos y femeninos, entonces significa que no es mejor que el otro, siempre que sean sensibles a las necesidades de los niños y son conscientes de lo que se requiere para promover la igualdad de género.

5.06.08. ¿Cuál es el rol del docente hacia los pequeños?

El rol del docente tiene que imprimir un tacto pedagógico en no herir a nadie, todos hemos aprendido yo también; será la voz del maestro, para respetar la diferencia y despojar la discriminación. El papel del docente en este sentido es de vital importancia, ya que por medio de sus actitudes, comportamientos y desempeño dentro del aula podrá motivar a los alumnos a construir su aprendizaje dialogando, en colaboración y en colectivo. Primero que nada, el maestro deberá estar muy motivado para recibir a sus alumnos, a pesar; tal vez de sus dificultades de todo

índole como persona y profesional, deberá imponer su actitud positiva y captada por sus alumnos que el maestros está con ganas de trabajar, sonriente, ameno. etc.

Además, debe generar un ambiente de confianza en el trabajo, donde todos se sientan incluidos, parte del grupo de aprendizaje colectivo, evitando toda actitud que melle la dignidad de los alumnos. El docente es y será una tarea ineludible en conocer la realidad misma del contexto donde dará su tino didáctico con profesionalidad y por qué no decirlo aplicará una acción de ingeniería humana y/o de talentos.

Todo ser humano nos desenvolvemos cotidianamente en nuestras actividades de rutina en dos mundos: el mundo interior (sentimientos, deseos, ambiciones, etc.) y el mundo exterior (relaciones sociales, trabajo, contactos con la naturaleza, etc.), si bien hoy de paradoja la denominamos como toma de actitud intercultural y de interculturalidad. De la misma manera en el campo de la vida escolar existen dos maneras de percibir lo que el docente hace en una secuencia didáctica, haciendo posible a que sus alumnos tengan una satisfacción personal de lo aprendido (autoestima - motivación intrínseca), como también por lo que digan o hacen otros, de tal manera el proceso de la reflexión de ida y vuelta es recíproca en los aprendizajes (autoestima -motivación extrínseca), ya que la autoestima personal o de grupo de niños juega un papel muy importante en la socialización y la vida en comunidad.

A menudo los alumnos demuestran sus deseos y sus ambiciones de alcanzar con éxito, con miras de ser valorado por sus maestros, padres o por los directivos y espera como cualquier ser humano una compensación, un estímulo una mención pública, cuando no lo logra, ahí se produce una manifestación de desesperanza, frustración, engaño, cuántas cosas más podemos denominarlos.

5.06.09. ¿Cuál es la perspectiva de la sociedad al ver a un hombre educando a niños y niñas?

Para la sociedad es algo raro y a la vez nuevo ver a un docente hombre dando clases dentro de un centro infantil porque siempre se ha creído que en esta parte de la educación les corresponde a las mujeres por que tienen ese sentimiento de madre. Y al ver a un hombre dentro del CDI piensan que trabaja de en el área de mantenimiento o algo por el estilo pero no de maestro.

Para algunas personas se puede decir que está bien que un hombre trabaje dando clases a los niños/as porque su trabajo sería un poco mejor que el de las mujeres su trabajo sería más entregado y libre de prejuicios únicamente se piensa que el docente hombre debería tener más preparación y una metodología de enseñanza adecuada para evitar mal interpretaciones de parte de los padres de familia y de la sociedad.

Pero para otras personas puede ser algo machista porque este un trabajo para el sexo femenino y se tiene ambiguo concepto de que los causantes de maltrato infantil son los hombres y por esta razón padres de familia y sociedad discriminan a un hombre por querer trabajar en esta área educativa.

5.06.10. ¿Cómo debe ser la afinidad del docente hacia el niño?

Consideramos que la relación existente entre el educador, tanto con el educando como con la comunidad es de gran importancia en el ámbito educativo ya que fija, de una manera u otra, aspectos relevantes en las características de la educación. El educador debe buscar por todos los medios existentes y posibles que exista una buena relación, de calidad, con sus alumnos

Para conseguir esto es vital y fundamental que se trabaje conjuntamente con la comunidad que los rodea, ya que ella es parte educadora y agente socializador de los alumnos. Los factores económicos, sociales, culturales, religiosos, entre otros, que forman parte de una comunidad se deben ver reflejados en la educación, así como en la relación entre el educando y el educador. Todos estos hechos, consideramos que facilitan el proceso de comunicación, haciéndola más efectiva y significativa, tanto para los docentes como para los alumnos, consiguiendo con esto que la relación (docente – alumno – comunidad), se lleve a cabo con éxito. El propósito de la educación es establecer una relación de ayuda para que educadores y educandos a través de su experiencia dentro del fenómeno educativo, cumplan una parte de su misión de ser hombres, y se preparen para ir cumpliendo las etapas de la vida.

Es importante tomar en consideración que la práctica educativa se debe considerar como el proceso enseñanza-aprendizaje, como un trabajo creativo, congruente y responsable, en la medida en que la educación debe estar dirigida a la producción de conocimiento. Por lo tanto el eje de la relación educador-educando

deberá ser la investigación, como elemento unificador del proceso enseñanza-aprendizaje. El educador debe dejar de ser el centro de la actividad académica, y pasar a ser un facilitador del proceso de aprendizaje. En este sentido, el elemento más importante en la enseñanza-aprendizaje, es definitivamente el educando.

El educador debe aprender a conversar con el educando, reducirse a su estatura, para ayudarle a resolver los problemas que él no puede resolverlos por sí solo. Por medio del diálogo puede desarrollarse todo el proceso de enseñanza/aprendizaje, sin dejar de contemplar las demás necesidades que tiene el educando, desde las fisiológicas hasta las psicológicas.

5.07. Socialización taller

- **Estructura del taller**

Para realizar este taller pedagógico participativo se dará a conocer un tema de suma importancia dentro del ámbito educacional y al igual actividades para poder menguar esta problemática a toda la comunidad educativa al igual que a toda la sociedad para que tenga conocimiento.

Ingreso de las docentes del centro infantil (5 min)

Reglas de oro

- Hacer silencio durante la exposición del taller
- Mantener el celular en modo silencio (de preferencia apagado) para evitar interrupciones.

- Preguntas o inquietudes hasta al final de la exposición
- Los asistentes deben participar.

Video motivacional (5 min)

1. Motivacional

2. comentarios acerca del video. (5 min)

3. intervención del expositor (15 minutos)

- ¿Qué es la discriminación?
- Inclusión del hombre en la educación parvularia ¿por qué incluir y no integrar?
- ¿Por qué no hay hombres docentes dentro de la educación infantil?
- ¿La educación infantil es solo trabajo para mujeres?
- ¿Por qué necesitamos más hombres en la educación parvularia?
- La importancia del hombre educador dentro del desarrollo infantil
- La inclusión del hombre en la educación parvularia ¿es la educación parvularia un carrera vedada para los hombres?
- ¿Cuál es el rol del docente hacia los pequeños?
- ¿Cuál es la perspectiva de la sociedad al ver a un hombre educando a niños y niñas?
- ¿Cómo debe ser la afinidad del docente hacia el niño?

Proceso del tema (20 min)

Mediante una serie de diapositivas se tratará la información respectiva con cada uno de los temas antes propuestos.

Retroalimentación

Mediante preguntas a los espectadores sobre el tema se podrá evaluar si captaron el mensaje de la guía y se utilizara técnicas como por ejemplo mesa redonda y Philip 66.

Video o actividad de reflexión concerniente al tema (5 min)

- se presenta un video o se realiza una actividad
- Reflexión del video o de la actividad realizada (5 min)

Encuestas realizadas después del taller (10 min)

Despedida

Por último el expositor dará las gracias al público presente y se repartirá un coffee break para todos.

5.08. METODOLOGÍA

Para realizar este proyecto se ha utilizado varios métodos y estos han logrado adquirir una importante información de cómo dar soluciones a la problemática presentada, a lo cual se ha manejado varios métodos como son: el deductivo que accede al problema central para ir fragmentando las causas que promovieron el inexperience de la comunidad educativa sobre de la Discriminación hacia el docente hombre en la educación infantil, señalando que va de lo simple a lo concreto.

El método inductivo es lo inverso al anterior método utilizado es decir se planea de una situación específica que se tiene para poder ir a lo simple, en este situación es tener la información verídica de las causas de lo que ha creado el problema para luego ir al problema central de cómo se ocasiono la discriminación hacia los docentes hombres en los CDI.

En el caso del método I+D+I que significa un proceso de investigación, desarrollo e innovación continuando de anteriores investigaciones y que fueron de ayuda, pero este método lo que hace es innovar y modificar todo lo investigado para poder contrarrestar la problemática actual y con material y acciones que sean creativos.

Con la realización de este trabajo se pretende animar el interés de las personas que están a cargo de la atención de los infantes, ya que es necesario estar actualizados y es de importancia implementar actividades acorde a las dificultades que están demostrando dentro de una sociedad que se ha ido acabado con estereotipos que hacen del maestro docente una mala influencia para los niños y niñas, así el núcleo familiar y la sociedad tenga la debida información acerca de la verdadera labor del docente dentro del CDI.

5.08.01 MODALIDADES BÁSICAS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La investigación de campo corresponde a un tipo de diseño de investigación, que se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos. En otras palabras, el investigador efectúa una medición de los datos. Sin embargo, qué tanto datos se pueden obtener considerando las restricciones de cada estudio como por la carencia de recursos materiales, humanos, monetarios, físicos.

5.08.02 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Exploratoria: Se utiliza cuando no se cuenta con ningún modelo o base para realizar el estudio, además sirve para familiarizar al investigador con los fenómenos, hechos o situaciones que le son desconocidos. Tiene el inconveniente de que es poco relevante y sería comparado con otro tipo de investigaciones.

Descriptivas: Se utiliza cuando el investigador desea conocer y responde a planteamientos como quién, qué, dónde, cuándo y cómo; también se le conoce como investigación estadística, por lo que sus procesos metodológicos están regidos por una validez interna.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

LA OBSERVACIÓN: La observación cotidiana es aquella que se hace cada día al azar, de manera espontánea, sin un propósito definido, es decir, se presta atención a unas cosas y se descuida otras, se observa por simple curiosidad. La observación cotidiana en algunas ocasiones puede ser la base de la observación científica.

LA ENCUESTA: es una técnica que al igual que la observación está destinada a recopilar información; de ahí que no debemos ver a estas técnicas como competidoras, sino más bien como complementarias, que el investigador combinará en función del tipo de estudio que se propone realizar

5.08.03 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

Muestra: la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población. Hay diferentes tipos de muestreo. El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población.

5.08.04 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Mediante la recopilación de datos a través de la encuesta a los docentes se analizará y procesará la información de la siguiente manera:

- Revisión crítica de la información recogida.
- Tabulación de cuadros según variables de cada hipótesis; estudio estadístico para presentación de resultados.
- Presentación gráficos.
- En la presente investigación se utilizará los gráficos en pasteles de acuerdo a los porcentajes calculados.

- Análisis de los resultados estadísticos.
- Interpretación de los resultados de acuerdo a las tabulaciones.
- Conclusiones y recomendaciones.

5.09 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Pregunta 1. ¿Ud. como docente ha trabajado con los padres y madres de familia de los niños y niñas a su cargo sobre la discriminación de género?

Tabulación:

Antes de la encuesta

Después de la encuesta

Tabla 1

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	17	85%
NO	3	15%
TOTAL	28	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera.

Figura 5



Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera.

Análisis:

Al observar la tabla 5 se puede observar que el 25% de las docentes han trabajado con los niños y niñas sobre la discriminación de género el 75% que si ha trabajado con los infantes esto antes del taller. Después del taller las docente el 85% van enfocar sus enseñanzas que los niños no discriminen mientras que el 15% no lo va hacer porque no es importante.

Pregunta 2. ¿Los padres de familia de su centro están de acuerdo con los roles femeninos y masculinos en la sociedad actual?

Tabulación

Antes de la encuesta

Tabla 2

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	12	60%
NO	8	30%
TOTAL	20	100%

Después de la encuesta

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera.

Figura 6



Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera.

Análisis

Podemos observar en la tabla 6 en el antes que el 60% de las docentes está de acuerdo con los roles y un 30% no cree estar de acuerdo mientras que después del taller el 75% está de acuerdo con los roles que hace los hombres y mujeres y el 25% dice que cada uno debe trabajar de acuerdo a lo que es.

Pregunta 3. ¿Considera la educación infantil es una carrera elegida fundamentalmente, por mujeres?

Tabulación

Antes de la encuesta

Tabla 3

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	11	55%
NO	9	45%
TOTAL	20	100%

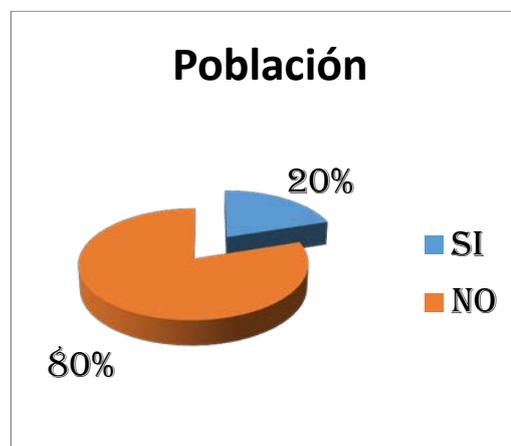
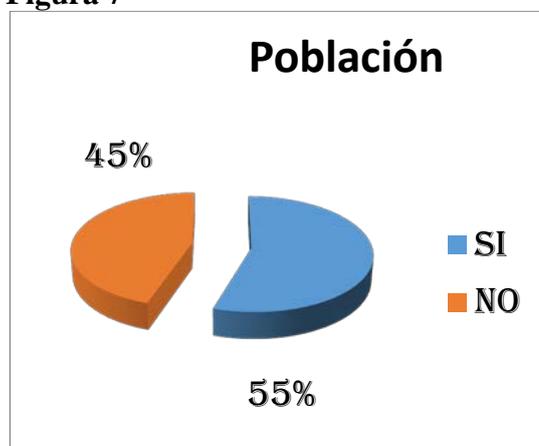
Después de la encuesta

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	8	20%
NO	12	80%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera.

Figura 7



Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera.

Análisis

Al prestar atención la tabla 7 antes del taller el 55% dice que si es una carrera para mujeres el 45% que no tanto hombres como mujeres pueden trabajar. Después del taller las cifras han cambiado mucho el 20% dice estar favor que solo mujeres deben trabajar educando a los niños y niñas, y 80% dice que se deben integrar a los hombres a estudiar esta carrera.

Pregunta 4. ¿Considera factible la posibilidad de que un docente hombre ingrese o pueda ingresar a trabajar en este centro infantil o en otro?

Tabulación

Antes de la encuesta

Después de la encuesta

Tabla 4

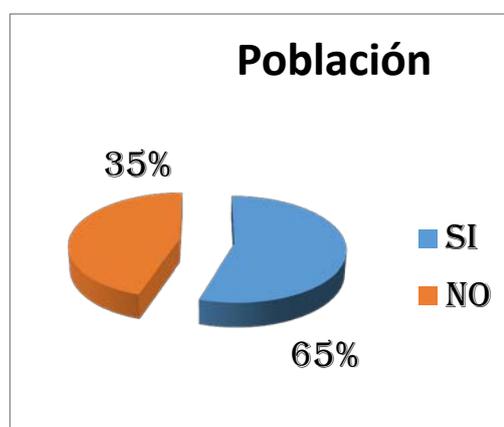
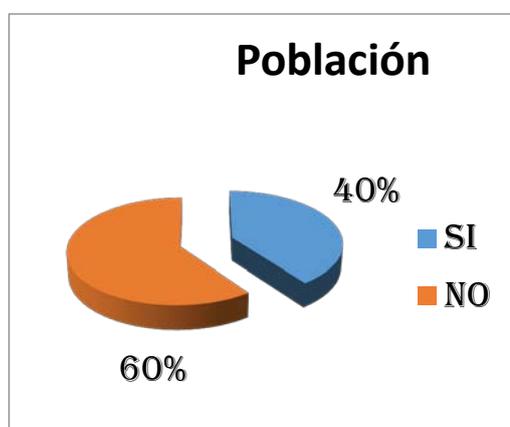
Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	8	40%
NO	12	60%
TOTAL	20	100%

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	13	65%
NO	7	35%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera.

Figura 8



Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera.

Análisis

Al observar la tabla 8 antes de socializar el taller el 40% dice que si hay la posibilidad de que un hombre pueda ingresar a trabajar mientras que el 60% dice que no deberían los hombres trabajar en centros infantiles. Después de socializar el taller el 65% dice que si tiene posibilidades de que el hombre pueda trabajar en este centro o en otro, y el 35% dice no tener posibilidades en encontrar trabajo en centro infantil

Pregunta 5. ¿Ud. cree que cuando el docente de género masculino haya terminado sus estudios superiores está listo para trabajar en un centro infantil?

Tabulación

Antes de la encuesta

Después de la encuesta

Tabla 5

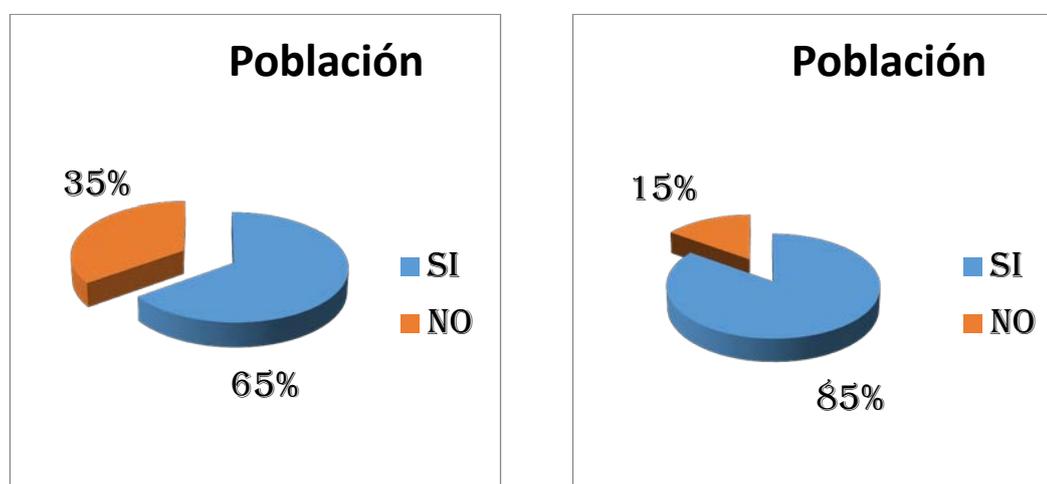
Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	13	65%
NO	7	35%
TOTAL	20	100%

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	17	85%
NO	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera.

Figura 9



Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera.

Análisis

En la Tabla 9 se puede analizar que antes de exponer el taller el 65% ya tiene los estudios necesarios para trabajar, el 35% dice que todavía le falta adquirir experiencia. Después de exponer el taller el 85% ya tiene los estudios y la experiencia necesaria para trabajar, el 15% todavía le falta más conocimientos para poder trabajar con niños y niñas.

Pregunta 6. ¿Conoce Ud. si la ley de Educación permite o impide el trabajo de un docente del género masculino en un centro infantil?

Tabulación

Antes de la encuesta

Después de la encuesta

Tabla 6

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	13	65%
NO	7	35%
TOTAL	20	100%

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	0	0%
NO	20	100%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera.

Figura 10



Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera.

Análisis

En la Tabla 10 el 65% dice que si hay una ley que impide que el hombre trabaje en la educación infantil y 35% cuenta que no hay que impida el trabajo para el docente hombre, esto antes de presentar el taller. Después del taller cuenta que el 100% no existe ninguna ley para que pueda ejercer la docencia infantil.

Pregunta 7 Le gustaría asistir a un taller pedagógico sobre el trabajo del docente de género masculino?

Tabulación

Antes de la encuesta

Tabla 7

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

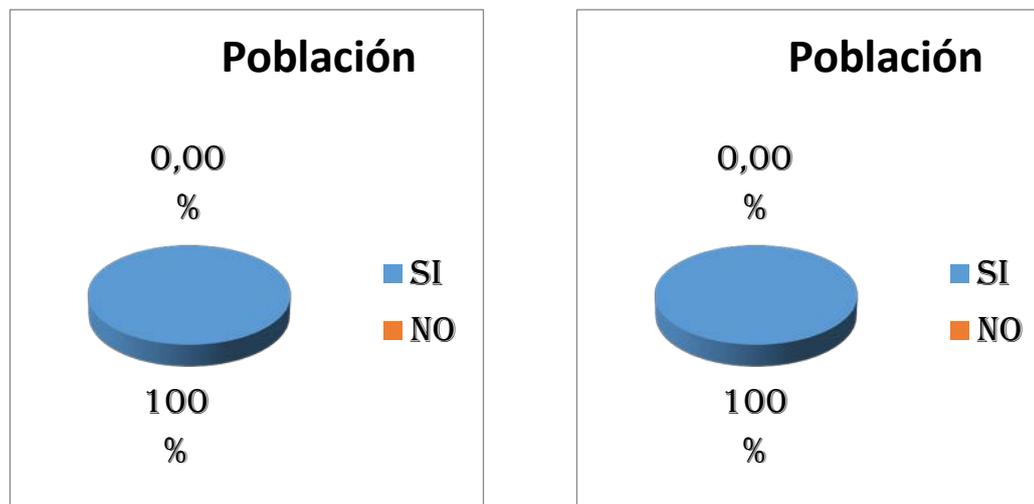
Después de la encuesta

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera

Figura 11



Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera

Análisis

En la tabla 11 se ve que las docentes quieren asistir a un taller sobre el trabajo del docente hombre.

Pregunta 8. ¿Ud. ha trabajado con los padres y madres de familia sobre la importancia de la presencia de un docente del género masculino en el desarrollo socio afectivo del niño?

Tabulación

Antes de la encuesta

Después de la encuesta

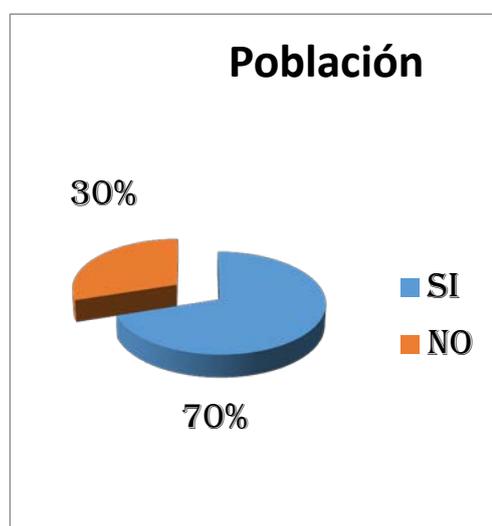
Tabla 8

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	14	70%
NO	6	30%
TOTAL	20	100%

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes.
Elaborado por: David Mosquera

Figura 12



Fuente: Encuesta dirigida a docentes.
Elaborado por: David Mosquera

Análisis

En la Tabla 12 se puede mirar que el 70% de las docentes han trabajado junto con los padres y madres de familia sobre la presencia de un docente, y el 30% dice que no ha trabajado estos dantos antes de socializar la guía, Después de socializar la guía el 100% de las docentes van a trabajar con los padres y madres de familia y los niños sobre la presencia de hombres docentes dentro de centros infantil.

Pregunta 9. ¿Ud. como considera que el sueldo mensual debe mejorar?

Tabulación

Antes de la encuesta

Después de la encuesta

Tabla 9

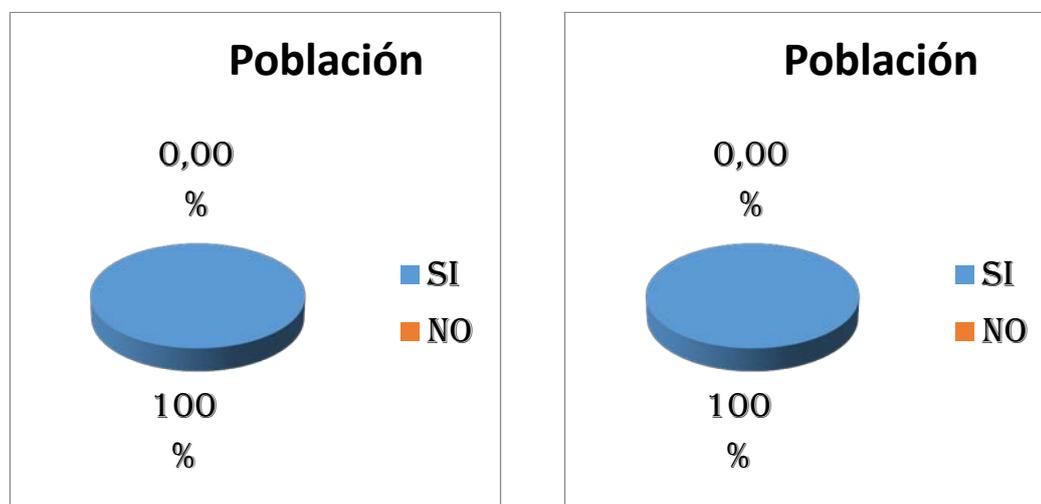
Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera

Figura 13



Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera

Análisis

En la Tabla 13 tanto antes de la presentación como después del taller el 100% dice que se debe aumentar el sueldo para los docentes en la educación infantil.

Pregunta 10. ¿Los padres de familia tienen algún prejuicio sobre los hombres que trabajan con niños y niñas?

Tabulación

Antes de la encuesta

Después de la encuesta

Tabla 10

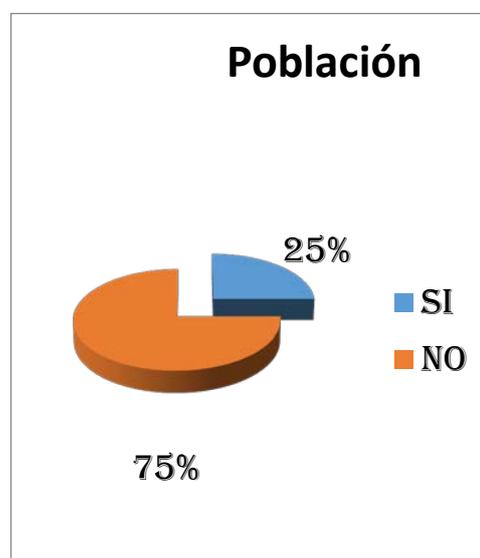
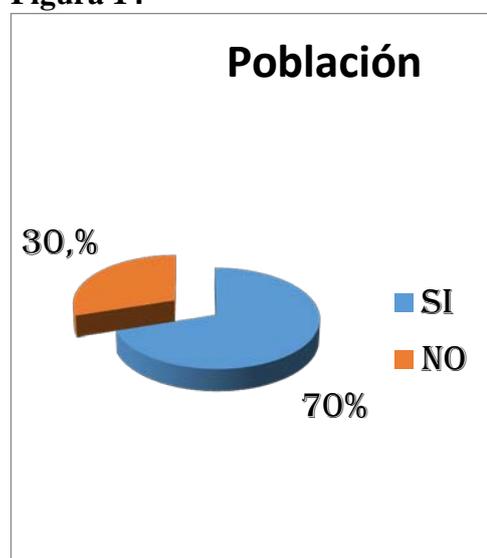
Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	14	70%
NO	6	30%
TOTAL	20	100%

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
SI	5	25%
NO	15	75%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera

Figura 14



Fuente: Encuesta dirigida a docentes.

Elaborado por: David Mosquera

Análisis

En la presente Tabla 14 el 70% dice tener prejuicio al ver un hombre junto a los niños mientras que 30% dice que no hay problema de que los docentes estén presentes al frente de los niños y niñas estos resultados antes de socializar el taller. Después de presentar el taller el 25% que tiene el prejuicio de que existan hombres en la educación infantil, el 75% dice no tener problema sobre esta pregunta.

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

CAPÍTULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 RECURSOS:

Para obtener los datos sobre la problemática que padecen los niños/as, de 4 años de edad, sobre la falta de atención en su proceso de aprendizaje, para poder recopilar toda la información se ha acudido a las siguientes fuentes como son:

Recursos Humanos:

Los docentes

La Directora del Centro Infantil

La persona que se encargará de recoger la información (investigador)

6.02 PRESUPUESTO:

Tabla 11 Presupuesto

MAQUINARIAS Y EQUIPOS			
Cantidad	Descripción	Valor Unitario	Valor Total
1 computadora	HP Windows 8	\$500	\$500.00
SUMINISTROS Y MATERIALES			
2 portaminas	Big	\$0.30	\$0.60
1 Borrador	Staedtler	\$0.30	\$0.30
1 Grapadora	Eagle	\$4.50	\$4.50
2 Carpetas de Plástico	Plastimec	\$0.75	\$1.50
1 Caja de grapas	Eagle	\$1.00	\$1.00
1 Anillado	Papelería	\$3.00	\$3.00
300 Impresiones B/N	Papelería	\$0.05	\$15.00
40 Impresiones a Color	Papelería	\$0.20	\$8.00
3 perfiles	Artesco	\$0.50	\$1.50
2 Esferos	Big	\$0.35	\$0.70
Internet	DirecTV	\$20.00	\$20.00
RECURSOS HUMANOS			
Total Parcial \$556.15			
+ 15% de Imprevistos \$ 150			
TOTAL GENERAL \$706.15			

TABLA 12 CRONOGRAMA

CRONOGRAMA																
MES SEMANA	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																
CAPÍTULO 1																
Antecedentes	X															
Contexto	X															
Justificación		X														
Matriz T			X													
CAPÍTULO 2																
Mapeo de involucrados					X											
Matriz del Mapeo de Involucrados					X											
CAPÍTULO 3																
Árbol de Problemas						X										
Árbol de Objetivos							X									
CAPÍTULO 4																
Matriz de Análisis de Alternativas								X								
Matriz de Análisis de Impacto de Alternativas								X								
Construcción del Diagrama de Estrategias									X							
Marco Lógico										X	X					
CAPÍTULO 5																
Propuesta											X	X	X			
CAPÍTULO 6																
Presupuesto													X			
CAPÍTULO 7																
Recomendaciones y conclusiones															X	X

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

CAPÍTULO VII

7.01 CONCLUSIONES

- 1- La palabra discriminación puede identificarse con muchas otras palabras: desinformación, crueldad, frialdad, indiferencia, odio, maldad.
- 2- Los hombres docentes son la minoría por lo tanto son discriminados solamente por ser menores en cantidad, pero habría que pensar qué pasaría si, por ejemplo, la mayoría de las maestras fueran hombres y sólo un porcentaje de la población fuese mujeres. Entonces se cambiarían los roles, lo que significa que los docentes hombres son discriminados sólo por ser una minoría, y no por ser inferiores.
- 3- Sería bueno que alguna de las personas que discriminan a los otros por ser diferentes fueran distintos a los demás sólo por un día, para que entendieran la humillación a la que ellos deben someterse cotidianamente.
- 4- Cada vez que se discrimina a alguien se hace porque esa persona es diferente. Pues bien, esto es porque las diferencias que muestra son notorias (por ejemplo, un negro, un discapacitado, etc.). Pero nadie se ha puesto a pensar en que en uno u otro sentido todos somos diferentes en pequeñas aspectos. Lo cual sería lo mismo que discriminar a alguien

porque tiene el cabello más largo o más corto, o porque le gusta jugar a tal o cual deporte, o porque escogió una profesión que solo es para las mujeres.

- 5- Es evidente que debido a la sociedad en la que vivimos sea casi o más bien imposible erradicar la discriminación. ya que día a día el hombre o ser humano se está volviendo más individualista y con esto menos humano. Mi idea principal al plantear este tema de proyecto fue darnos cuenta de que tanto hombres como mujeres son capaces de enseñar, de ejercer la docencia en la Educación Infantil ya que si se tiene la pasión y amor por esta profesión no habrá barreras que nos detengas para hacer lo que nos gusta.

7.02. RECOMENDACIONES

Respecto a la promoción de la igualdad y la superación del sexismo y de las múltiples discriminaciones en el campo de la educación

Es fundamental reconocer:

- 1- En la actualidad la necesidad de adecuarse a nuevas estrategias metodológicas pedagógicas que buscan una educación que brinde al alumno un aprendizaje significativo, requiere también, de nuevas formas de dar la enseñanza; es por lo tanto de igual importancia incorporar al equipo de trabajo docentes hombres que cumplan con el perfil pedagógico

para el aprendizaje, es por ello que un nuevo modelo de desarrollo que responda al buen vivir, a la justicia social, a la dignidad humana y a la relación armónica con el medio ambiente.

- 2- Continuar con mas charlas sobre este y otros temas de gran interés.
- 3- Para poner en marcha sistemas de información que cuenten con datos desagregados respecto a los grupos más vulnerables a la discriminación.
- 4- Para que la revisión curricular y de gestión de la escuela adopte la educación en derechos humanos, partiendo de una reeducación de relaciones sociales hacia la valoración de las diferencias.

BIBLIOGRAFÍA:

- ⇒ IBÁÑEZ SANDÍN,C.(1992): *El proyecto de educación infantil y su práctica en el aula*. Madrid. La Muralla.
- ⇒ MARCHESI,A.;COLL,C.;PALACIOS,J.(1991):*Desarrollo psicológico y educación I*. Madrid. Alianza..
- ⇒ MAYOR, J.(1987): *La psicología en la escuela infantil*. Madrid. Anaya.
- ⇒ MOLINA, L.; JIMÉNEZ,N.: *La escuela infantil. Acción y participación*. Barcelona. Paidós.
- ⇒ MOLL, B.(1989): *La escuela infantil de 0 a 6 años*. Madrid. Anaya.
- ⇒ ORTEGA, R.(1994): *Jugar y aprender*. Sevilla. Díada.
- ⇒ PABLO, P.;TRUEBA,B.(1994): *Espacios y recursos para mí, para tí, para todos*. Madrid. Escuela Española.
- ⇒ SAUSSOIS, N. Y OTROS: *Los niños de 4 a 6 años en la escuela infantil*. Madrid. Narcea.
- ⇒ SERVICIOS MUNICIPALES DE ASESORAMIENTO PSICOPEDAGÓGICO (SEMAP) DE SANT BOI I SANT JUST (1984): *Evaluación y seguimiento en parvulario y ciclo inicial. Pautas de observación*. Madrid. Visor.
- ⇒ ZABALZA, M.A: *Calidad en la educación infantil*. Madrid. Narcea.

NETGRAFÍAS:

- ✓ <http://www.cosasdepeques.com/maestros-en-preescolar.html>
- ✓ http://www.nacion.com/nacional/comunidades/Machismo-aleja-hombres-ensenanza-preescolar_0_1342465742.html
- ✓ <http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2011/09/06/por-que-no-hay-docentes-varones-en-las-aulas-de-educacion-infantil-83725>
- ✓ http://www.cime2011.org/home/panel4/cime2011_P4_JensKrabel.pdf
- ✓ <http://www.cosasdepeques.com/maestros-en-preescolar.html>
- ✓ <http://www.uce.edu.ec/documents/10179/852155/Cifras%202011.pdf>
- ✓ <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/184051/170871>
- ✓ <http://comunidad.universitarios.cl/t/hombres-en-los-jardines-infantiles/90423>
- ✓ <http://www.grao.com/revistas/aula-infantil/023-aprendiendo-a-pensar/por-que-hay-pocos-maestros-en-educacion-infantil>
- ✓ <https://heterodoxia.wordpress.com/2009/12/28/no-hay-hombres-en-la-educacion-infantil-ni-las-profesiones-vinculadas-con-el-cuidado/>
- ✓ <http://educacion-enrique.blogspot.com/2011/05/los-varones-no-existimos-en-las-aulas.html>
- ✓ <http://www.fluvium.org/textos/jovenes/jov21.htm>

ANEXOS

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

Instituto Tecnológico Superior "Cordillera"

Carrera de Desarrollo del Talento Infantil

Encuesta para docentes

Maestra educadora; soy estudiante del 6to semestre de la Carrera de Desarrollo del Talento Infantil. Como requisito para egresar de la carrera, debo llevar a cabo un proyecto de grado, para lo cual necesito de su apoyo contestando la siguiente encuesta.

Tema:

Discriminación por parte de la comunidad educativa de los centros de educación inicial hacia los docentes del género masculino.

Objetivo:

Obtener información precisa sobre el conocimiento que posee la comunidad educativa, acerca de la labor del docente hombre dentro de la institución educativa.

Instrucciones:

Marque con una x la respuesta que usted considere pertinente.

1.- ¿Ud. como docente ha trabajado con los padres y madres de familia de los niños y niñas a su cargo sobre la discriminación de género?

SI NO

Cómo:.....

2.- ¿Los padres de familia de su centro están de acuerdo con los roles femeninos y masculinos en la sociedad actual?

SI NO

Por qué:.....

3.- ¿Considera que la educación infantil es una carrera elegida, fundamentalmente, por mujeres?

SI NO

Por qué:.....

4.- ¿Considera factible la posibilidad de que un docente hombre ingrese o pueda ingresar a trabajar en este centro infantil o en otro centro?

SI NO

Por qué:.....

5.- Usted cree que cuando el docente del género masculino haya terminado sus estudios superiores está listo para ir a trabajar en un centro infantil ?

SI NO

Por qué:

6.- ¿Conoce Ud. si la ley de Educación permite o impide el trabajo de un docente del género masculino en un centro infantil

SI NO

7.- ¿Le gustaría asistir a un taller pedagógico sobre el trabajo del docente de género masculino?

SI NO

Por qué:.....

8.- ¿Ud. ha trabajado con los padres y madres de familia sobre la importancia de la presencia de un docente del género masculino en el desarrollo socio afectivo del niño o niña?

SI NO

Cómo:.....

9.- ¿Ud. como docente considera que el sueldo mensual debe mejorar?

SI NO

Por qué:.....

10.- ¿Los padres de familia tienen algún prejuicio sobre los hombres que trabajan con niños y niñas?

SI NO

Por qué:.....

Muchas gracias por su colaboración.

TABLA 13 MATRIZ DE FUERZAS "T"

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Escaso campo laboral para docentes DEL GÉNERO MASCULINO EN EL NIVEL de educación inicial.	Discriminación por parte de PADRES Y MADRES DE FAMILIA de los centros de Educación Inicial hacia los docentes del género masculino.				Reconocimiento por parte de los padres y madres de familia de los Centros de Educación Inicial a la labor de los docentes del género masculino.
FUERZA IMPULSADORA	Intensidad (Real)	Potencial de Cambio	Intensidad (Real)	Potencial de Cambio	FUERZA BLOQUEADORA
Capacitación a padres y madres de familia sobre la labor del educador de género masculino en el nivel inicial.	1	3	5	2	Desinterés por parte del núcleo familiar para asistir a las capacitaciones.
Proveer información para incentivar a más hombres que se puedan integrar en carreras vinculadas con la educación inicial.	1	4	4	3	No hay información para despertar el interés de los hombres para que estudien carreras vinculadas con la educación inicial.
Taller pedagógico para docentes de los diferentes Centros de Educación Inicial sobre la importante que es la presencia de un educador de género masculino en estos Centros	1	3	4	2	Poco interés por parte de las docentes sobre el tema.
Mejor remuneración al salario del docentes de nivel inicial	2	4	4	2	Baja remuneración de los docentes del nivel inicial.
Confianza al trabajo profesional del docente masculino del nivel inicial por parte de la sociedad.	1	4	5	2	Desconfianza al trabajo del docente masculino en el nivel inicial.

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

TABLA 14 MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERESES SOBRE EL TEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS, MANDATOS Y CAPACIDADES	INTERESES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Comunidad Educativa del Centro del CDI DIVINO NIÑO 1	Mayor presencia de docentes del género masculino trabajando en los C.D.I.	Escases de docentes del género masculino trabajando en los C.D.I.	Reglamento interno del C.D.I Plan Nacional del Buen Vivir.	Mayor difusión del proyecto para que promueva la valoración del docente en la educación del nivel inicial.	Desvalorización por parte de las docentes del género femenino hacia el trabajo del docente del género del masculino.
Familia	Confianza en el docente del género masculino en el trabajo infantil.	Desconfianza hacia el trabajo del docente de género masculino en el campo infantil.	Objetivo 2 Plan Nacional del Buen Vivir	Aceptación por parte de la familia la presencia del docente del género masculino en la labor del campo educativo infantil.	Oposición por parte de las familias hacia la presencia del docente de género.
MINEDUC	Docentes del género masculino integrados en el campo de la docencia del nivel inicial	Escases de docentes del género masculino en el campo laboral de la docencia del nivel inicial	Leyes y reglamentos emitidos por este organismo.	Disminuir la discriminación hacia los docentes hombres en la educación inicial.	Escasa información por parte de la comunidad y poco interés por informarse.
MIES	Docentes del género masculino integrados a la educación inicial.	Desinterés de parte de las autoridades por la presencia de docentes del género masculino en la educación inicial.	Profesionales interdisciplinarios	Capacitación a las autoridades sobre la presencia del docente hombres en el nivel inicial.	Escaso número de profesionales preparados en el campo de educación para el nivel inicial.
ITSCO	Aceptación de los tecnólogos de la carrera de Desarrollo del Talento Infantil en el campo laboral de la docencia del nivel inicial.	Poca aceptación de los tecnólogos del género masculino en la docencia del nivel inicial.	Política Institucional Reglamento interno del Instituto	Proyecto difundido y con buena aceptación.	Discriminación al tecnólogo del género masculino en el campo laboral de la educación inicial.

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

TABLA 15 MATRIZ ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Conocimiento por parte del núcleo familiar sobre la labor del docente	4	4	5	4	4	21	Medio Alto
Hombres incluidos como docentes para la educación infantil	4	5	5	4	4	22	Medio Alto
Instruir a la sociedad y padres de familia que el hombre docente no tiene desviaciones	4	4	4	4	4	20	Medio Alta

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

Más hombres docentes con estudios para trabajar con niños pequeños.	4	5	5	4	4	22	Medio Alto
Mejor remuneración para trabajar con niños pequeños	4	5	5	5	5	24	Alto
Concientizar al núcleo familiar sobre la labor de los tecnólogos hombres en el desarrollo del talento infantil	4	4	4	4	5	21	Medio Alto

TABLA 16 MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE ALTERNATIVAS

Objetivos	Factibilidad de Lograrse	Impacto de Género	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Conocimiento por parte de padres de familia sobre la labor del docente.	Principal beneficiario son los padres de familia. "4"	Respeto a los derechos humanos y a la inclusión al hombre en la educación infantil. "4"	Mejoramiento al entorno educativo integral del niño. "5"	Disminución de la discriminación de la sociedad hacia el docente. "4"	Dar una educación de calidad con un mejor trato de los docentes a los niños. "4"	21	ALTA
Hombres incluidos como docentes para la educación infantil.	Buen trato de parte del docente hacia los niños/as. "4".	Incrementar el nivel de conocimiento acerca del tema "5".	Desenvolvimiento social y laboral en el entorno educativo. "5"	Abrir campo laboral a docentes hombres en la educación. "4"	Crear un mejor ambiente de trabajo para los docentes. "4"	22	ALTA
Instruir a la sociedad y padres de familia que el hombre docente no tiene desviaciones	Mejor pensamiento de la sociedad y padres de familia hacia el docente. "4"	Mayor oportunidad de trabajo para los docentes en la educación. "4"	Establecer buenas relaciones dentro y fuera del centro infantil. "4"	Crear una imagen paterna para los niños/as dentro del centro infantil. "4"	Aceptación por parte del núcleo familiar al educar a sus hijos. "4"	20	MEDIA ALTA

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

Docentes del género masculino con estudios superiores para trabajar con niños pequeños.	Principal beneficiario son los niños y niñas de la institución educativa. "4"	Hombres docentes aptos para trabajar con los infantes. "5"	Los docentes hombres cuentan con estudios de superiores para poder competir en el mundo laboral de la docencia. "5"	Docentes hombres tienen una metodología de enseñanza de acuerdo a la edad de los infantes con los que va a trabajar. "4"	Docentes hombres aumentan sus conocimientos para trabajar con niños y niñas. "4"	22	Medio Alto
Mejor remuneración para trabajar con niños pequeños.	Docentes hombres con excelente ingresos económicos b. "4"	Profesores hombres satisfechos con el trabajo que hacen dentro de la institución. "5"	Aumento del estado emocional por seguir trabajando en las instituciones educativas. "5"	Aumentar los hombres tecnólogos en el desarrollo del talento infantil en más centros infantiles. "5"	Hombres y mujeres educadores de párvulos trabajan en pro de la educación. "5"	24	Alto
Concientizar al núcleo familiar sobre la labor de los tecnólogos hombres en el desarrollo del talento infantil.	Núcleo familiar tiene información necesario acerca del docente hombre dentro de la institución. "4"	Docentes hombres y mujeres trabajan juntos para dar una educación de calidad y calidez. "4"	Género masculino satisfecho por dar clases a infantes. "4"	Establecer una buena relación entre el docente, padres de familia y la comunidad. "4"	Seguir capacitando a más hombres en la educación infantil. "5"	21	Medio Alto

TABLA 17 MARCO LÓGICO.

Finalidad	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Presencia significativa de docentes del género masculino en el trabajo con niños pequeños.	<p>Pregunta 3</p> <p>Antes del taller el 55 % de docentes entrevistados consideran que la educación infantil es una carrera elegida fundamentalmente por mujeres. Después del taller el 80% asume que esta profesión es para hombres también.</p> <p>Pregunta 4</p> <p>Antes del taller el 40% de docentes entrevistadas consideran factible la posibilidad de que un docente hombre ingrese o pueda ingresar a trabajar en este centro infantil o en otro centro. Después del taller el 60% opina que si puede ingresar a trabajar un hombre docente</p>	Datos descriptivos y detallados en base a las encuestas realizadas.	En cada centro infantil hay mínimo un docente del género masculino trabajando con los niños y niñas.

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

	<p>Pregunta 6.- Antes del taller el 35% de docentes no conocen el planteamiento de la ley de Educación frente al ingreso de docentes de género masculino aun centro infantil. Después del taller el 100% conocen de este criterio</p>		
Propósito	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
<p>Concientizar al núcleo familiar sobre la labor de los tecnólogos hombres en el desarrollo del talento infantil.</p>	<p>Pregunta 1 Antes del taller el 75 % de las docentes encuestadas han trabajado con los padres y madres de familia sobre la discriminación de género. Después del taller el 100% de las docentes van a seguir trabajando para que los niños no discriminen.</p>	<p>Datos descriptivos y detallados en base a las encuestas realizadas.</p>	<p>Los docentes hombres son considerados parte fundamental dentro del desarrollo fisiológico del niño.</p>

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
<p>Instruir a la sociedad y padres de familia que el hombre docente no tiene desviaciones.</p>	<p>Pregunta 2 Antes del taller el 60% de docentes encuestadas creen que los padres y madres de familia de su centro están de acuerdo con los roles femeninos y masculinos en la sociedad actual. Después del taller el 75% comparte esta idea de roles en la actualidad</p> <p>Pregunta 10 Antes del taller el 70% de docentes encuestadas creen que los padres y madres de familia tienen perjuicio sobre los hombres educadores. Después del taller el 85% está de acuerdo con que haya hombres educadores.</p>	<p>Datos descriptivos y detallados en base a las encuestas realizadas.</p>	<p>Dentro de la sociedad ecuatoriana empieza a disminuir la discriminación hacia el docente hombre.</p>

<p>Docentes del género masculino con estudios superiores para trabajar con niños pequeños.</p>	<p>Pregunta 5 Antes del taller el 65% de docentes encuestados creen que cuando el docente del género masculino haya terminado sus estudios superiores está listo para ir a trabajar en un centro infantil. Después del taller el 85% ya están aptos para ir a trabajar en un centro infantil.</p>	<p>Datos descriptivos y detallados en base a las encuestas realizadas.</p>	<p>Todos los docentes que trabajan con niños y niñas tienen título de tercer nivel</p>
<p>Conocimiento por parte de padres de familia sobre la labor del docente de género masculino</p>	<p>Pregunta 8 Antes del taller el 70% las docentes si ha trabajado con los padres sobre el desarrollo socio afectivo en los niños después del taller el 100% van a trabajar junto con los padres y los niños.</p>	<p>Registros estadísticos en base a las encuestas realizada.</p>	<p>Padres y madres de familia conocen sobre el trabajo del docente del género masculino.</p> <p>Directoras de centros infantiles contratan a docentes del género masculino para trabajar en la institución.</p>

Hombres incluidos como docentes para la educación infantil.	Pregunta 7 Antes del taller el 100% de docentes encuestados están interesados en asistir a un taller pedagógico sobre el trabajo del docente de género masculino. Después del taller el 100% de docentes quisieran seguir recibiendo talleres de este tipo.	Registros estadísticos en base a las encuestas realizada.	Padres y madres de familia demandan la presencia de docentes del género masculino en los centros infantiles
Mejor remuneración para trabajar con niños pequeños.	Pregunta 9.- Antes y después del taller el 100% de docentes consideran que el sueldo del docente debe mejorar.	Registros estadísticos en base a las encuestas realizada.	El sueldo de los docentes refleja la labor que realizan

GUÍA DE INFORMACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN A DOCENTES HOMBRES EN LA EDUCACIÓN INFANTIL



<https://encryptedtbn0.gstatic.com/>

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

Índice:

1. Introducción
2. Justificación
3. Objetivo general
4. Objetivos específicos
5. Análisis de factibilidad de uso de la guía
6. Fundamentación
7. Unidades de trabajo

UNIDAD I

Importancia del afecto masculino hacia los más pequeños.

Actividades

UNIDAD 2

Cambiando roles.

Actividades

UNIDAD 3

Dramatización de títeres acerca de la inclusión

Conclusión

INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes objetivos del proyecto, consiste en promover la igualdad entre ambos géneros. En esta guía se intenta dar pautas orientadoras al profesorado respecto al tratamiento de la inclusión al docente hombre en la Educación Infantil. En la primera parte del documento, se justifica la necesidad de comenzar una educación no sexista en los primeros años de vida. Analizando cómo se adquieren los roles y estereotipos de género, los factores que influyen en su aprendizaje, así como el papel que para la infancia juegan las personas adultas como modelos en la adquisición de los mismos. En la segunda parte, se intenta analizar los distintos elementos curriculares desde el punto de vista de la coeducación, haciendo sugerencias respecto a su análisis y tratamiento, intentando relacionarlos con el Proyecto de Centro, Proyecto Curricular y Proyecto de Aula., con el fin de orientar al profesorado interesado, así como una relación de libros alternativos no sexistas a utilizar en nuestra biblioteca de aula y/o centro. Por último se reseñan los Organismos e Instituciones relacionados con la educación no sexista. Es nuestra intención con este documento ofrecer al profesorado de las escuelas infantiles una propuesta de trabajo que invite a la reflexión, de posibles pautas de actuación, que cada Equipo Docente podrá modificar y/o ampliar en base a su propio contexto y realidad.

JUSTIFICACIÓN

Por medio de la guía se puede alcanzar paso a paso la forma de una actividad en determinada con el propósito de llegar a un recurso práctico, tener la respuesta a cuestiones que se pueden dar al tomar un tema en el cual debemos tener muy claro ya que con lo cual se debe llevar a la práctica todo lo acogido en la parte teórica. Una guía presenta gráficos alusivo hacia el tema que se está presentando es decir por medio de las imágenes hacer más comprensible la investigación que se quiere llegar a transferir y de esta manera poder corregir un problema que se está cruzando. Puede referirse a que se elabora con las manos, y se requiere más destreza de todo el cuerpo junto con la inteligencia. Tener en cuenta la participación de hombres docentes en los centros de desarrollo infantil lastimosamente no se ha incluido adecuadamente por la falta de información hacia los docentes suprimiendo un tema muy importante que va a ayudar a la sociedad entera sobre la importancia de lo que puede influir en el desarrollo intelectual y físico de los niños y niñas. Es por ese motivo el tratar de concienciar a las autoridades que laboran en los CDI, para de esa forma puedan abrir sus puertas a los pocos docentes del género masculino que se están graduando en esta profesión para educar a los educandos con resultados positivos que beneficiaran principalmente a los niños y niñas, docentes y al observar la calidad que se provee los padres de familia se sentirán satisfechos, cómodos y confiados que sus hijos están en buenas manos.

OBJETIVOS:

Objetivo General

Proporcionar información, a docentes y directoras de Centros Infantiles y a la comunidad entera, sobre la inserción de docentes hombres para que puedan ser parte del proceso educativo de los infantes y se les permita trabajar de la mejor forma.

Objetivos Específicos:

Trabajar contra la discriminación y la desigualdad, ya sean por razones de nacimiento, raza, género, religión y opinión.

Dar a conocer a la sociedad que dentro del proceso de aprendizaje para los infantes no solo está la mujer como maestra sino también el hombre,

Resaltar que el trabajo conjunto entre y docentes de ambos géneros los principales beneficiarios son los niños y niñas ya que les permite relacionarse tanto con la figura femenina como masculina

Análisis de Factibilidad de uso de la guía

Esta Guía Metodológica es un conjunto de conceptos, sugerencias e instrucciones para realizar de mejor manera las actividades de capacitación tanto a docentes como a padres y madres de familia. Hace referencia a algunos principios pedagógicos básicos y puede ayudar en la toma de las decisiones para estructurar las actividades de capacitación para la Autogestión Comunitaria.

Todas los y las docentes o capacitadoras, pueden hacer uso de su contenido, según sus necesidades. La guía tiene un carácter abierto y puede ser complementada con nuevos conceptos, sugerencias metodológicas o instrumentos que vayan surgiendo durante el desarrollo de las actividades de capacitación. La estructura de la guía debe

CONCIENCIACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

sostener y dar movilidad al proceso de capacitación, proporcionar los elementos básicos que garanticen la coherencia e identidad del proceso de acuerdo al plan general de capacitación y permitir la flexibilidad del diseño y la realización de las actividades.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Inclusión del hombre en la educación parvularia ¿por qué incluir y no integrar?

En este sentido, integrar a los hombres a la Educación Parvularia sería una inserción parcial y condicional, adaptándose a la realidad, imitando los roles de las mujeres en este sistema educativo, disfrazando las diferencias para aumentar las posibilidades de oportunidad de inserción, siendo una transformación superficial de la educación parvularia. Incluir a los hombres a la Educación Parvularia exigiría una ruptura en el sistema, exigiendo transformaciones profundas ya que la inserción sería total e incondicional del hombre.

¿La educación infantil es solo trabajo para mujeres?

La presencia masiva de la mujer en la educación primaria debe ser abordada desde una perspectiva histórica. Ser maestro de Educación Infantil requiere unas cualidades que la sociedad suele atribuir a las mujeres, pero no se considera que sean exclusivas de ellas, es raro ver hombres trabajando como Educadores (maestros de educación infantil), es poco común lo cual es diferente, las familias lo ven mal, pero debería ser al contrario ya cuando hay hombres educadores están trabajando la sociedad se alegra de tener profesores hombres en las escuelas preescolares ya que la atención se

diversifica y las actividades escolares varían un poco con lo que proponen comúnmente los Educadores hombres.

¿Por qué necesitamos más hombres en la educación parvularia?

El ámbito temático de la investigación realizada se enmarca en el área de la Educación Parvularia en Quito Ecuador, específicamente lo que sucede en 3 universidades de la ciudad y una institución de educación superior con la participación de autoridades de las respectivas carreras y áreas laborales, analizando el quehacer actual para la inclusión de hombres en la Educación Parvularia.

La importancia del hombre educador dentro del desarrollo infantil

Además el educador o educadora es para los niños y niñas un modelo significativo, que junto con sus padres y otros adultos relevantes en sus vidas, contribuyen a forjar una imagen adulta que, en buena medida va a incidir en su desarrollo. Es ampliamente aceptado que los hombres y las mujeres tienen diferentes formas de interactuar, comunicarse y establecer relaciones. Así como nos gustaría que los servicios de los jardines infantiles reflejen las diferencias étnicas y culturales, deben tratar de proporcionar la diversidad de género. Es importante que los niños y niñas estén expuestos a una serie de identidades de género para aceptar o rechazar con el fin de formar su propia identidad de género. Los niños, en particular, se cree que se benefician de una influencia masculina positiva durante sus primeros años de desarrollo.

Los educadores en su rol de hombre dentro del aula y en la enseñanza.

La presencia de educadores pueden hacer aportaciones beneficiosas para el desarrollo intelectual y social de los niños y niñas a través de las observaciones de su forma de

trabajar e interactuar con ellos/as, incluidos que ven a hombres y mujeres trabajando juntos en un ambiente de equipo. La participación masculina permite a los niños y las niñas la oportunidad de ver que los hombres pueden ser tan capaces como las mujeres en el cuidado y enseñanza de niños y niñas, pequeños y pequeñas.

UNIDAD I

IMPORTANCIA DEL AFECTO MASCULINO HACIA LOS MÁS PEQUEÑOS

Si eres de las personas que todavía piensan que los hombres no lloran, que sentir miedo es de cobardes y que los mensajes de amor son ñoñerías o cursilerías, por favor preste con atención lo que te voy a contar.

Está claro, todos podemos mejorar como hombres. Y un aspecto muy importante, como hombres y como padres es mejorar las relación con nuestros hijos o con niños y niñas, aprender a ser cariñosos. Claro que hay personas que dicen que no pueden ser más cariñosos con sus hijos.

La importancia de un hombre docente dentro del centro infantil va generar un gran cambio ya que este será para el niño o niña una figura paterna donde este le pueda ofrecer el afecto que los pequeños necesitan de un hombre, ya que hay hogares disfuncionales donde el padre es el ausente

Actividad: Pedir a un hombre que demuestre su afecto al niño mediante una canción

Objetivo: Promover el cariño del docente hombre hacia el niño sin complicaciones



<http://image/jpeg;base64>

El hombre demostrará con acciones el afecto que tiene hacia el niño o niña mediante una canción así se verá que los hombres también pueden ser cariñosos y afectuosos con los párvulos.

Canción: Te quiero yo.

Te quiero yo,
y tú a mí,
somos una familia feliz,
con un fuerte abrazo
y un beso te diré
mi cariño es para ti...
Te quiero yo,
y tú a mí,
nuestra amistad es lo mejor,

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

con un fuerte abrazo

y un beso te diré

mi cariño yo te doy.

RECURSOS:

Canción: yo te quiero y tú a mi

Niño o niña

ACTIVIDAD 2

Objetivo: Desarrollar el área social afectiva entre el niño y el docente mediante el juego.



<https://encrypted-tbn3.gstatic.com/>

Jugar con el niño

A través del juego el hombre docente podrá interactuar de una manera más cercana con el niño o niña y podrá sentarse al lado de él o ella y podrán jugar ambos y mientras juega le puede demostrar sus afecto.

CONCIENCIACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

RECURSOS:

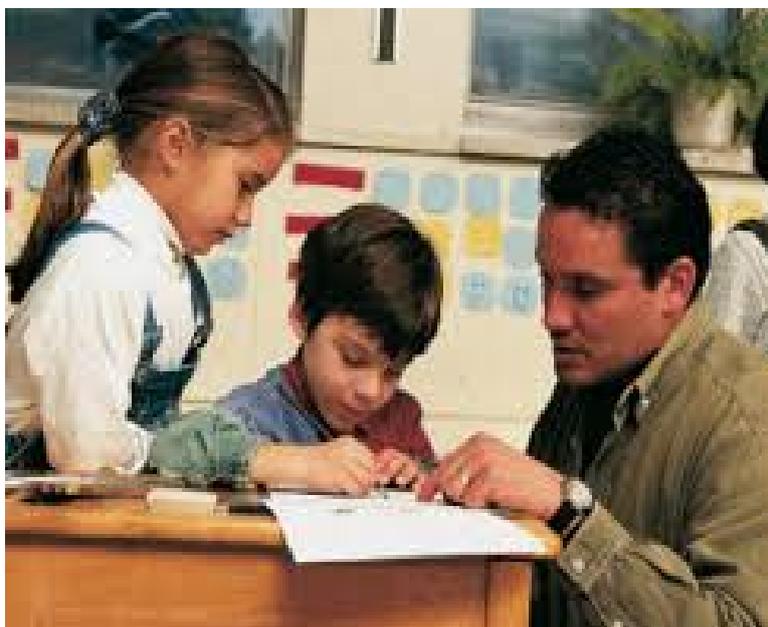
Material lúdico

Niño o niña

Docente

ACTIVIDAD 3**OBJETIVO:**

Expresar con palabras o gestos el afecto que siente hacia los infantes

Expréseles su cariño sin reservas

<https://encrypted-tbn0.gstatic.com/>

Hay varios estudiantes que no realizan la actividad durante la clase es por eso que tanto maestras como maestro de la educación infantil deben motivar con cariño y afecto para que puedan realizar la actividad

RECURSOS

Niño o niña

Profes

CONCIENCIACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

ACTIVIDAD 4

OBJEJTIVO:

Demostrar el interés del profesor hacia los infantes al momento de entablar un diálogo



<https://encrypted-tbn0.gstatic.com/>

Cuando estamos conversando con el niño o los niños es fundamental prestarle atención a lo que está diciendo porque para o ella es importante lo que nos quiere contar y como profesores hombres es vital esa conexión ya que así se fortalecerá el vínculo afectivo entre el docente hombre y los infantes.

RECURSOS:

Profesor hombre

Niños o niñas

CONCIENCIACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

UNIDAD 2

CAMBIANDO ROLES.

Los roles de los géneros masculino y femenino han cambiado continuamente a lo largo de la historia. La definición de los roles de la mujer o el hombre pueden depender de a qué papeles estuviste expuesto como niño. Los roles de género se pueden describir como las actitudes y los comportamientos que se esperan de los hombres y las mujeres en la sociedad. Las diferentes culturas esperan diferentes roles de género.

A principios del siglo XIX, existían roles definidos de género entre hombres y mujeres. El hombre laboraba en un trabajo fuera para los ingresos de la familia, arreglaba el coche de la familia y hacía los trabajos de arreglos hogareños manuales masculinos. La mujer se quedaba en casa, cuidaba a los niños y cocinaba y limpiaba. Desde el principio, nadie ponía en duda la idea de la dominación masculina y la debilidad femenina como el status quo (estado actual de las cosas).

ACTIVIDAD

Pedir a dos personas (hombre y mujer) que realicen actividades cambiadas es decir que el hombre realice actividades que hace una mujer y una mujer que realice actividades que realiza un hombre.

Objetivo:

Concientizar al público de que tanto hombres como mujeres pueden realizar el trabajo cambiado.



<https://encrypted-tbn2.gstatic.com/>

Se pide a dos personas de diferente sexo a que realicen actividades a las que no están acostumbradas a realizar.

Por ejemplo:

A un hombre que cambie de pañal a un niño o que cosa un par de medias.

A una mujer dramatizar que está arreglando el motor de un carro.

RECURSOS:

Bebe de juguete con pañal o hilo, aguja, y medias rotas.

Sonido de carro dañado.

ACTIVIDAD 2

OBJETIVO

Promover la igualdad entre hombres y mujeres

Mundo al revés hombres y mujeres

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.



<https://encrypted-tbn3.gstatic.com/>

RECURSOS:

Hombres y mujeres hacer actividades cambiadas

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q., AÑO 2014 – 2015.

UNIDAD 3

Dramatización de títeres acerca de la inclusión.

A través del teatro se puede aprender un sinnúmero de cosas tanto para niños como para adultos pero si es para niños o adultos el diálogo es muy diferente ya que a cada uno de ellos se quiere que aprendan algo por medio de algo atractivo y cómico como lo son los títeres.

El tema de la discriminación es uno de los problemas más grandes en la sociedad y también donde se hace más énfasis para poder erradicarlo ya que es un problema de gran magnitud, pero a través de estrategias podemos ir creando conciencia que ese problema afecta a todos y no solo a uno ya que todos formamos parte de una sociedad y con esta técnica teatral podemos abarcar bastante ya que es un enganche tanto para niños como para adultos y hacer que el mensaje que se quiere transmitir se lo más claro posible.

Objetivo:

Minimizar la discriminación de género por medio de una dramatización de títeres.



<https://encrypted-tb ANd9GcQcSacTbHln0.gstatic.com/>

ACTIVIDAD 1:

Se presenta la obra de teatro dirigida al público presente

Diálogo:

ESCENA I

Comienza cuando Florencio acabo sus estudios de Educación Inicial en la universidad donde pasó por muchos problemas porque era el único hombre y el resto eran mujeres sus compañeras. Y se graduó y fue a preparar sus documentos para ir a buscar trabajo en un centro infantil.

Florencio: me llamaron para una entrevista de trabajo en un centro infantil y estoy muy nervioso de ir ya que hay mucha gente esperando ser contratados.

CONCIENTIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

Juana: mira Pepita ya viene el nuevo portero del centro infantil y esperemos que sea más cuidadoso que el anterior porque hubo muchos problemas y yo no quiero que a mi hijo le pase nada porque este es centro educativo es de la alta clase.

Pepita: estoy de acuerdo contigo querida amiga por que el anterior portero era descuidado y mal educado si quiera este parece más formal que viene tan elegante a pedir ese "puesto".

ESCENA II

Florencio llega al centro infantil y la secretaria le llama por su nombre para la entrevista con la Directora.

Directora Malona: usted aplica para el puesto de conserje porque ver que es un puesto de mucha responsabilidad tiene que cuidar la puerta que ningún niño salga sin sus padres, que ninguna persona entre sin identificación, que no se estacione frente al centro infantil. Etc. etc.

(Voz en off) Mientras que en el pasillo estaban padres de familia queriendo hablar con la maestra sobre las inscripciones del nuevo año lectivo.

Florencio: mmmmm no disculpe pero yo no estoy aquí para aplicar el puesto de conserje yo viene para la entrevista para maestro aquí en este centro.

Aquí está mi carpeta con mis documentos en regla y si me gustaría poder trabajar aquí.

Todos los padres de familia al momento que escucharon que Florencio dijo que quería trabajar como maestro dentro del centro infantil todos entraron bien rapidito y protestaron que no permitirían esa desfachatez de que exista un hombre dentro del centro infantil.

Directora Malona: (jajajajajaja) se echó a reír pensando que era una broma de parte de Florencio y cuando escucho las protestas de los padres de familia la Directora se empezó a burlar de que este trabajo era solo para mujeres y no para hombres y le dijo que si hay un hombre como docente el centro iba a perder su prestigio que había logrado durante muchos años.

Y padres de familia y Directora se empezaron a burlar de Florencio y el salió triste pero no perdió las esperanzas de que él iba a trabajar como profesor de infantiles.

Y después de tantas burlas y discriminaciones que tuvo que soportar hubo una luz que lo hizo volver a tener esperanzas cuando ya las había perdido

ESCENA III

Florencio: Buenos días directora le presento mi carpeta con documentos en regla y quiero aplicar para el puesto de maestro ya que tengo la metodología adecuada para enseñar a los niños y niñas de este centro infantil.

Directora Esperanza: (la directora se quedó pensando acerca de Florencio) mmmm este centro infantil necesita hombres que tengan la pasión de enseñar a los niños y yo se lo importante que es la presencia de un hombre como maestro para los niños y niñas ya que los hombres también tienen la vocación para enseñar y no solo las mujeres y Ud. es uno de los pocos hombres que se atrevió a pedir el puesto en este centro que da contratado Sr Florencio y FELICIDADES.

RECURSOS

Títeres

Teatrito

Publico

ACTIVIDAD 2

OBJETIVO:

Promover la equidad de género a través de un mimo

Mimo sobre la equidad de género



<https://encryptedtbn3.gstatic.com/WUtast8z54TZv2V5AJIGTug/>

CONCIENCIACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA SOBRE LA LABOR DE LOS TECNÓLOGOS HOMBRES EN EL DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL MEDIANTE UNA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PEDAGÓGICO PARTICIPATIVO SOBRE EL TRABAJO DEL DOCENTE, DIRIGIDO A DOCENTES DEL CENTRO INFANTIL "DIVINO NIÑO" UBICADO EN EL D.M.Q, AÑO 2014 – 2015.

Bibliografía

- ⇒ IBÁÑEZ SANDÍN,C.(1992): *El proyecto de educación infantil y su práctica en el aula*. Madrid. La Muralla.
- ⇒ MARCHESI,A.;COLL,C.;PALACIOS,J.(1991):*Desarrollo psicológico y educación I*. Madrid. Alianza..
- ⇒ MAYOR, J.(1987): *La psicología en la escuela infantil*. Madrid. Anaya.
- ⇒ TAVERNIER,R.(1991): *La enseñanza entre los 2 y los 4 años*. Barcelona. Martínez Roca.
- ⇒ TRUEBA, B.(1989): *Talleres integrales en educación infantil .Una propuesta de organización del escenario escolar*. Madrid. Ediciones La Torre.
- ⇒ WAGNER, B.J.;STUNARD,E.A.(1986): *Cómo hacer fácilmente material didáctico*. Barcelona. CEAC.
- ⇒ DÍAZ AGUADO, M.J. y MEDRANO,C.: *Educación y razonamiento moral. Una aproximación constructivista para trabajar los contenidos transversales*. Ediciones Mensajero, Bilbao 1994
- ⇒ MONJAS CASARES, M.I.: *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social(PEHIS) para niños y niñas en edad escolar*. CEPE, Madrid 1996
- ⇒ DÍEZ ,E. y GONZÁLEZ, R.: *T*
- ⇒ *Taller de valores*. Escuela Española, Madre

NET GRAFÍA

- ✓ <http://www.cosasdepeques.com/maestros-en-preescolar.html>
- ✓ http://www.nacion.com/nacional/comunidades/Machismo-aleja-hombres-ensenanza-preescolar_0_1342465742.html
- ✓ <http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2011/09/06/por-que-no-hay-docentes-varones-en-las-aulas-de-educacion-infantil-83725>
- ✓ http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/programas/mujer/9_Investigaciones/9.1/9.1.pdf
- ✓ <http://www.fluvium.org/textos/jovenes/jov21.htm>
- ✓ <http://modulodeillanes.blogspot.com/2012/09/es-la-educacion-infantil-un-asunto-de.html>
- ✓ http://www.cime2011.org/home/panel4/cime2011_P4_JensKrabel.pdf
- ✓ <http://www.lavanguardia.com/vida/20120508/54290163036/hombre-guarderia.html>
- ✓ https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&cad=rja&uact=8&ved=0CCIQFjABOAO&url=http%3A%2F%2Fwww.ikaslanbi.zkaia.net%2Findex.php%3Foption%3Dcom_content%26task%3Dview%26id%3D717%26Itemid%3D502&ei=jsomVZ2bCMTysAXztoD4CQ&usg=AFQjCNHNovySNkLen3sUmZDdSvi1MXtUTg&bvm=bv.90491159,d.b2w
- ✓ <http://www.genderloops.eu/docs/informe-espanol.pdf>
- ✓ http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1229105472

- ✓ <http://blogs.21rs.es/uncandilenelpatio/2013/04/29/el-machismo-y-la-educacion-infantil/>
- ✓ <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=21&cad=rja&uact=8&ved=0CBsQFjAAOBQ&url=http%3A%2F%2Fwww.juntadeandalucia.es%2Faverroes%2F~cepal2%2Fmoodle%2Fmod%2Fresource%2Fview.php%3Finpopup%3Dtrue%26id%3D4759&ei=-comVf78L4fNsAWZxIGwDQ&usg=AFQjCNHliKtldKpwfkKD1b6EI2FxIVdeig&bvm=bv.90491159,d.b2w>
- ✓ http://som.esbrina.eu/aprender/docs/IDENTIDOC_RESUMEN.pdf
- ✓ http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejosescolares/archivos/Educando_en_igualdad_Guia_para_la_educacion_infantil.pdf