



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

VINCULACIÓN Y POSGRADO

DIRECCIÓN DE POSGRADO

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGÍSTER EN
EDUCACIÓN PARVULARIA MENCIÓN JUEGO, ARTE Y APRENDIZAJE.**

TEMA:

METODOLOGÍA COOPERATIVA “LOS MÁS CHIQUITOS” PARA LA INDUCCIÓN A LOS EDUCADORES/AS PEDAGÓGICOS DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “TUNSHI SAN NICOLÁS”, COMUNIDAD TUNSHI SAN NICOLÁS, PARROQUIA LICTO, CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA CHIMBORAZO.

AUTORA:

Jessica Mariela Salazar Rivera

TUTORA:

Mgs. Tannia Casanova Zamora

RIOBAMBA – ECUADOR

2019

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Certifico que el presente trabajo de investigación previo la obtención del Grado de Magíster en Educación Parvularia, mención Juego, Arte y Aprendizaje, con el tema: METODOLOGÍA COOPERATIVA “LOS MÁS CHIQUITOS” PARA LA INDUCCIÓN A LOS EDUCADORES/AS PEDAGÓGICOS DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “TUNSHI SAN NICOLÁS”, COMUNIDAD TUNSHI SAN NICOLÁS, PARROQUIA LICTO, CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA CHIMBORAZO”, ha sido elaborado por la licenciada Jessica Mariela Salazar Rivera, con el asesoramiento permanente de mi persona en calidad de Tutora, por lo que certifico que se encuentra apto para su presentación y defensa respectiva.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Riobamba, 05 de agosto de 2019

TUTORA


Mgs. Tannia Casanova Zamora



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
DIRECCIÓN DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN

El Tribunal de Defensa de Tesis designado por la Comisión de Posgrado, para receptor la Defensa Privada de la investigación cuyo tema es: **METODOLOGÍA COOPERATIVA “LOS MÁS CHIQUITOS” PARA LA INDUCCIÓN A LOS EDUCADORES/AS PEDAGÓGICOS DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “TUNSHI SAN NICOLÁS”, COMUNIDAD TUNSHI SAN NICOLÁS, PARROQUIA LICTO, CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA CHIMBORAZO** presentada por la maestrante: Jessica Mariela Salazar Rivera. CERTIFICA que las observaciones realizadas por los Miembros del Tribunal se han superado, razón por la cual, se autoriza presentar el Trabajo Investigativo en la Dirección de Posgrado, para su sustentación pública.

Para constancia de la presente, firman los Miembros del Tribunal.

Riobamba, 24 de julio de 2019

Mgs. Tannia Casanova
TUTORA

Mgs. Roberto Villamarín
PRESIDENTE DE TRIBUNAL

Msg. Nancy Valladares
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Mgs. Dolores Gavilanes
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AUTORÍA

Yo, Jessica Mariela Salazar Rivera, con cédula de identidad N° 0604189431 soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y lineamientos alternativos realizados en la presente investigación y el patrimonio intelectual del trabajo investigativo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Jessica Mariela Salazar Rivera
C.I. 0604189431

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios todo poderoso por ser la luz que ha iluminado mi camino a lo largo de la senda de la vida, a mi familia que constituye el legado más grande que pudiera recibir.

A mi esposo e hijos, por confiar en mí, por escucharme en los momentos más difíciles ocupando un espacio bien grande en mi corazón.

A la Universidad Nacional de Chimborazo, al Vicerrectorado de Posgrado por darme la oportunidad de compartir sus conocimientos y haberme acogido en estos años de estudio.

A mi Tutora de Tesis Mgs. Tannia Casanova, por su asesoramiento y estímulo para seguir creciendo intelectualmente.

Jessica Mariela Salazar Rivera

DEDICATORIA

Dedico mi Trabajo de Titulación a Dios por ser quien ha bendecido cada uno de mis pasos fortaleciéndome y haciendo de mí una mejor persona.

A la mujer más maravillosa que Dios me pudo dar a mi querida MADRE, quien está junto a mí en los buenos y malos momentos.

A las razones de todos mis esfuerzos mi incomparable y cariñosa FAMILIA Cristian, Stefyta y Emilito que son mi motor de ser cada día mejor....Los amo tanto.

Jessica Mariela Salazar Rivera

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	i
ACTA DE SUPERACION DE OBSERVACIONES	ii
AUTORÍA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I	
MARCO TEÓRICO	1
1.1. ANTECEDENTES	1
1.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.	2
1.2.1. Fundamentación Pedagógica.	2
1.2.2. Fundamentación Psicológica	3
1.2.3. Fundamentación Axiológica	3
1.2.4. Fundamentación Epistemológica	4
1.2.5. Fundamentación Legal	4
1.2.5.1. De la Constitución Política del Ecuador	4
1.2.5.2. Código de la Niñez y Adolescencia	5
1.2.5.3. Política Pública Desarrollo Infantil Integral del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)	5
1.2.5.4. Norma Técnica de Desarrollo Infantil Integral, Modalidad Centro de Desarrollo Infantil del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)	6
1.2.5.5. Plan toda una vida	7
1.3. FUNDAMENTACION TEÓRICA	7
1.3.1. Metodología cooperativa	7
1.3.1.1. Metodología	7
1.3.1.2. Cooperativa	7
	vi

1.3.1.3.	Metodología cooperativa	8
1.3.1.3.1.	Elementos del aprendizaje cooperativo	9
1.3.1.3.2.	Ventajas del aprendizaje cooperativo	10
1.3.1.3.3.	Técnicas del aprendizaje cooperativo a utilizarse en la investigación	10
1.3.2.	Inducción Educadores Centro de Desarrollo Infantil	12
1.3.2.1.	Inducción	12
1.3.2.2.	Educador pedagógico	12
1.3.2.3.	Centros de desarrollo infantil	13
1.3.2.3.1.	Funciones de las personas que conforman los centros infantiles	13
CAPÍTULO II		
METODOLOGÍA		
2.1.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	15
2.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	15
2.3.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	15
2.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.	16
2.4.1.	Técnicas	16
2.4.2.	Instrumentos	16
2.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA	16
2.5.1.	Población	16
2.5.2.	Muestra	16
2.6.	VARIABLES	16
2.6.1.	Variable independiente	16
2.6.2.	Variable dependiente	16
2.7.	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	17
CAPÍTULO III		
LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS		
3.1.	TEMA	18
3.2.	PRESENTACIÓN	18
3.3.	OBJETIVOS	18
3.4.	FUNDAMENTACIONES	19
3.5.	CONTENIDOS	20
3.6.	OPERATIVIDAD	22
CAPÍTULO IV		
EXPOSICIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		
		24

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA FICHA DE OBERVACIÓN	24
CAPITULO V	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
5.1. CONCLUSIONES	49
5.2 RECOMENDACIONES	50
BIBLIOGRAFÍA	51
ANEXOS	53
ANEXO I. PROYECTO DE TESIS APROBADO	53
ANEXO II. FICHA DE OBSERVACIÓN	88

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 2.1. Población	16
CUADRO N° 2.2. Operacionalización de Variables	17
CUADRO N.3.1. Operatividad del proyecto	22
CUADRO N°4.1. Da la bienvenida a los niños con cariño y alegría	24
CUADRO N°4.2. Conversa con la persona encargada de la entrega de los niños, si existe alguna novedad (física o emocional) existente en los niños	25
CUADRO N°4.3. Se despide de la persona que entrega a los niños	26
CUADRO N°4.4. Brinda confianza y seguridad a los niños para el proceso de adaptación	27
CUADRO N°4.5. Organiza su espacio de trabajo	28
CUADRO N°4.6. Inicia sus actividades lúdicas con entusiasmo	29
CUADRO N°4.7. Selecciona adecuadamente el material didáctico a utilizar con los niños	30
CUADRO N°4.8. Estimula el interés de los niños por aprender mediante el juego	31
CUADRO N°4.9. Garantiza la participación activa de todos los niños	32
CUADRO N°4.10. Crea un ambiente de aprendizaje anímico	33
CUADRO N°4.11. Retroalimenta las experiencias vividas de la jornada diaria	34
CUADRO N°4.12. Buen trato a los niños en el momento del aseo	35
CUADRO N°4.13. Respeta las necesidades biológicas de los niños	36
CUADRO N°4.14. Comunica oportunamente el caso que un niño presente enfermedades diarreicas agudas o infecciones respiratorias agudas	37
CUADRO N°4.15. Motiva y apoya a los niños el consumo de los alimentos	38
CUADRO N°4.16. Realiza procesos de aprendizaje en los momentos de comida	39
CUADRO N°4.17. Prepara el espacio de descanso de los niños	40
CUADRO N°4.18. Relaja los niños para que concilie el sueño	41
CUADRO N°4.19. Adecuado proceso de limpieza y desinfección de su salón y material didáctico utilizado	42
CUADRO N°4.20. Muestra empatía con todas las personas del Centro Infantil	43
CUADRO N°4.21. Trabaja en equipo con el personal del Centro Infantil	44
CUADRO N°4.22. Participa activamente	45

CUADRO N°4.23. Aporta ideas	46
CUADRO N°4.24. Es creativa	47
CUADRO N°4.25. Soluciona conflictos	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 4.1. Da la bienvenida a los niños con cariño y alegría	24
GRÁFICO N°4.2. Conversa con la persona encargada de la entrega de los niños, si existe alguna novedad (física o emocional) existente en los niños	25
GRÁFICO N°4.3. Se despide de la persona que entrega a los niños	26
GRÁFICO N°4.4. Brinda confianza y seguridad a los niños para el proceso de adaptación	27
GRÁFICO N°4.5. Organiza su espacio de trabajo	28
GRÁFICO N°4.6. Inicia sus actividades lúdicas con entusiasmo	29
GRÁFICO N°4.7. Selecciona adecuadamente el material didáctico a utilizar con los niños	30
GRÁFICO N°4.8. Estimula el interés de los niños por aprender mediante el juego	31
GRÁFICO N°4.9. Garantiza la participación activa de todos los niños	32
GRÁFICO N°4.10. Crea un ambiente de aprendizaje anímico	33
GRÁFICO N°4.11. Retroalimenta las experiencias vividas de la jornada diaria	34
GRÁFICO N°4.12. Buen trato a los niños en el momento del aseo	35
GRÁFICO N°4.13. Respeta las necesidades biológicas de los niños	36
GRÁFICO N°4.14. Comunica oportunamente el caso que un niño presente enfermedades diarreicas agudas o infecciones respiratorias agudas	37
GRÁFICO N°4.15. Motiva y apoya a los niños el consumo de los alimentos	38
GRÁFICO N°4.16. Realiza procesos de aprendizaje en los momentos de comida	39
GRÁFICO N°4.17. Prepara el espacio de descanso de los niños	40
GRÁFICO N°4.18. Relaja los niños para que concilie el sueño	41
GRÁFICO N°4.19. Adecuado proceso de limpieza y desinfección de su salón y material didáctico utilizado	42
GRÁFICO N°4.20. Muestra empatía con todas las personas del Centro Infantil	43
GRÁFICO N°4.21. Trabaja en equipo con el personal del Centro Infantil	44
GRÁFICO N°4.22. Participa activamente	45
GRÁFICO N°4.23. Aporta ideas	46
GRÁFICO N°4.24. Es creativa	47
GRÁFICO N°4.25. Soluciona conflictos	48



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
VICERRECTORADO DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN
DIRECCIÓN DE POSGRADO

TEMA:METODOLOGÍA COOPERATIVA “LOS MÁS CHIQUITOS” PARA LA INDUCCIÓN A LOS EDUCADORES/AS PEDAGÓGICOS DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “TUNSHI SAN NICOLÁS”, COMUNIDAD TUNSHI SAN NICOLÁS, PARROQUIA LICTO, CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA CHIMBORAZO.

RESUMEN

El presente proyecto tiene como tema la Metodología Cooperativa “Los Más Chiquitos” para la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás”, Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo, donde se observó que las educadoras contratadas no tienen la debida capacitación para trabajar con los niños, debido a que son bachilleres y no cuentan con un título profesional de nivel tecnológico en educación inicial o áreas afines siendo una falencia para el Centro Infantil por la falta de conocimientos y metodología apropiada para un adecuado desarrollo integral en los infantes; es así que se planteó el siguiente objetivo general Demostrar como la Metodología Cooperativa “Los más chiquitos” fortalece la inducción a las educadoras pedagógicas. Para el desarrollo de la investigación se recurrió a un diseño pre experimental, documental y de campo, así como se pudo designar que es una investigación aplicada empleando los métodos científico, analítico e inductivo. La recolección de datos se la realizó mediante la técnica de la observación y como instrumento la ficha de observación empleada a tres educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil, que es toda la población. Los resultados obtenidos tanto antes como después de haber aplicado la ficha de observación confirman que la metodología cooperativa permitió que el nivel de preparación de las educadoras sea más efectivo, además que se relacionen entre si y establezcan vínculos de confianza en su entorno de trabajo. Por lo antes expuesto se recomienda que las organizaciones ejecutoras realicen una correcta inducción a las educadoras antes de que inicien sus labores, cumpliendo con la normativa técnica de los Centros de Desarrollo Infantil.

Palabras Claves: Educadoras pedagógicas, metodología cooperativa e inducción



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
INSTITUTO DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

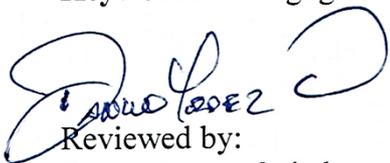
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN PARVULARIA MENCIÓN JUEGO, ARTE Y
APRENDIZAJE

THEME: COOPERATIVE METHODOLOGY "LOS MAS CHIQUITOS" FOR THE INDUCTION TO THE PEDAGOGICAL EDUCATORS OF THE CHILD DEVELOPMENT CENTER "TUNSHI SAN NICOLÁS", TUNSHI SAN NICOLÁS COMMUNITY, LICTO PARISH, RIOBAMBA CANTON, CHIMBORAZO PROVINCE.

ABSTRACT

The present project has as its theme the Cooperative Methodology "Los Chiquitos" for the induction of pedagogical educators of the Child Development Center "Tunshi San Nicolás", Tunshi Community San Nicolás, Licto parish, Riobamba City, Chimborazo Province, where noted that the hired educators do not have the proper training to work with children, because they are high school graduates and do not have a professional degree of technological level in initial education or related areas being a fault for the Children's Center due to lack of knowledge and appropriate methodology for adequate integral development in infants; This is how the following general objective was set to demonstrate how the Cooperative Methodology "Los más pequeños" strengthens the induction of pedagogical educators. For the development of the research, a pre-experimental, documentary and field design was used, and it could be designated that it is an applied research using the scientific, analytical and inductive methods. The data collection was carried out by means of the observation technique and as an instrument the observation sheet used to three pedagogical educators of the Child Development Center, which is the entire population. The results obtained both before and after applying the observation form confirm that the cooperative methodology allowed the level of preparation of the educators to be more effective, in addition to relating to each other and establishing bonds of trust in their work environment. Therefore, it is recommended that the executing organizations make a correct induction to the educators before they begin their work, complying with the technical regulations of the Child Development Centers.

Keywords: Pedagogical educators, cooperative methodology and induction



Reviewed by:

Danilo Yépez Oviedo

English professor UNACH.



INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de titulación tiene como tema Metodología Cooperativa “Los Más Chiquitos” para la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás”, Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo”

Es de suma importancia indicar que cada año al terminar los convenios firmados entre el Ministerio de Inclusión Económica y Social y las Entidades Cooperantes sean Gobiernos Autónomos Descentralizados o Fundaciones se ha observado el cambio del personal que laboran en los Centros de Desarrollo Infantil, es decir; contratan nuevas educadoras pedagógicas con títulos de bachiller, como es el caso del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás”, las cuales no tienen experiencia en el campo laboral con los niños debido a que no se han preparado para esta profesión, que es la base primordial para el desarrollo integral del individuo, manifestándose en ellas la ansiedad y la desesperación al no saber qué hacer en los distintos tiempos que se trabaja lúdicamente con los niños.

Los beneficiarios directos de esta investigación fueron tres educadoras e indirectos treinta niños del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás”, así como también los padres de familia, la entidad cooperante y por ende la comunidad en general, debido a que es necesario que el personal que se dedique a esta labor profesional tengan los conocimientos necesarios para iniciar el trabajo con los niños de 12 a 36 meses de edad, obteniendo un adecuado trato y fortalecimiento en el desarrollo integral de los infantes, tomando en cuenta sus características evolutivas para obtener un adecuado desarrollo en cada uno de sus ámbitos.

Es importante enfatizar que para la elaboración del presente trabajo de titulación se ha estructurado cinco capítulos:

Capítulo I: está descrito el Marco Teórico, punto inicial del proceso de investigación que ha de contener los antecedentes los mismos que serán estudiados con el fin de evidenciar y tener en claro la importancia de la inducción al nuevo personal de trabajo,

tomando en cuenta que los principales beneficiarios son los más pequeñitos nuestros niños, de igual manera consta la fundamentación epistemológica, filosófica, pedagógica, psicológica y legal, las cuales fortalecen la investigación considerando diversos pensamientos de autores, en el fundamento teórico se consideró la relación de las variables de investigación.

Capítulo II: Metodología de la Investigación, en este capítulo se encuentra el diseño y tipo de investigación, posteriormente los métodos y las técnicas utilizadas para facilitar la recolección de datos.

Capítulo III: Lineamientos Alternativos, se plantea y se lleva a cabo las actividades para presentar a las educadoras pedagógicas, una guía con actividades que fomenten la inducción al nuevo personal de trabajo.

Capítulo IV: Análisis e Interpretación de Resultados, donde se expone los datos obtenidos los cuáles se encuentran tabulados y graficados antes y después de la aplicación de la guía metodológica.

Capítulo V: está las Conclusiones y Recomendaciones, donde se justifica la validez de las diferentes actividades que favorecieron la inducción a las educadoras pedagógicas, evaluadas mediante indicadores basados en la norma técnica de desarrollo infantil CDI.

En los Anexos: encontramos el proyecto con el cual se aprobó el desarrollo de la presente investigación, así como el instrumento para la recolección de datos y fotos que evidencian la ejecución de las actividades planteadas en la guía.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1.ANTECEDENTES

Revisando páginas de internet y fuentes bibliográficas se puede observar que la Metodología Cooperativa existe en varias investigaciones a nivel internacional, nacional, regional y local.

Investigación a nivel Internacional:

Tema: “La Metodología Cooperativa como instrumento de Aprendizaje, en la Universidad Pública Navarra”, en el año 2014

Autora: Eiande Aramburu Aguirre.

Tutor: Fernando Lera López

Conclusión: Como se ha afirmado en más de una ocasión, el aprendizaje cooperativo es una propuesta educativa con efectos positivos en el ámbito social, afectivo y cognitivo. Pero motivado más por el hecho de huir del individualismo y unidireccionalidad propios de la metodología magistral, he puesto en práctica la metodología que me permitirá contrastar de primera mano aquellas teorías que recoge la extensa literatura escrita por impulsores y seguidores del aprendizaje cooperativo.

A nivel Nacional se encontró el siguiente trabajo:

Tema: “El trabajo cooperativo dentro del aula y sus efectos en el rendimiento académico de los estudiantes del décimo año de Educación Básica del Colegio Fiscal Econ. Abdón Calderón Muñoz del cantón Milagro en el año 2012”

Autora: Gabriela Fernanda Salas Alvarado

Tutora: MsC. Dolores Mieles Cevallos

Conclusión: Los docentes emplean en su cátedra metodologías tradicionales y dogmáticas, sin favorecer el trabajo compartido en el aula, las cuales son obsoletas, por las limitaciones que provoca en el aprendizaje.

A nivel Regional la siguiente investigación:

Tema: “El aprendizaje cooperativo como estrategia didáctica para enseñar Estudios Sociales a los estudiantes del Octavo Año de Educación General Básica de la Unidad educativa Sinincay”

Autoras: Zoila Marilu Placencia Armijos y Ximena de los Ángeles Díaz Enríquez

Tutor: MsC. Braulio Lima Machuca

Conclusión: El Aprendizaje Cooperativo es una herramienta valiosa en el proceso de enseñanza aprendizaje, el profesor es el mediador y guía de la construcción de conocimientos, los estudiantes desarrollan acciones como: cooperar, construir, leer, resumir y sobre todo dialogar con la finalidad de alcanzar sus propios aprendizajes.

En la Universidad Nacional de Chimborazo existen trabajos que coinciden con una de las variables de investigación:

Tema: El ambiente social en el aprendizaje cooperativo de los niños del primer año de educación básica paralelo “A” de la escuela fiscal mixta “21 de Abril” de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo periodo 2013-2014

Autora: María Teresa Maldonado Niama

Tutor: Mgs. Dolores Gavilanes

Conclusión: La realización de la presente investigación sobre, El Ambiente Social en el Aprendizaje Cooperativo en los niños, ofrece una estrategia a los docentes para el trabajo específico que realizan día a día, para que los niños aprendan en un ambiente de cordialidad, fortaleciendo los lazos de amistad dentro del aula de clase.

Estas investigaciones han sido de gran ayuda para realizar el presente trabajo debido a que se relacionan con el tema de investigación al hablar de la metodología cooperativa, pero es importante recalcar que cada una tiene objetivos diferentes que cumplir.

1.2.FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.

1.2.1. Fundamentación Pedagógica.

La metodología Montessori prioriza un ambiente ordenado, preparado, estético, simple y real.

Para Montessori el ambiente de trabajo es primordial para que el infante desarrolle y potencie sus destrezas y habilidades, por lo que la educadora de educación inicial dentro de su labor diaria debe tener en orden el ambiente de trabajo, realizar la debida planificación curricular con cada una de las actividades que va a desarrollar durante la jornada, preparar los materiales y recursos necesarios para evitar la improvisación como manifiesta los pedagogos María Montessori y Glenn Doman. De ahí surge la necesidad de capacitar al personal docente, para lograr en los niños un adecuado desarrollo integral y cumplir con cada uno los parámetros establecidos en la Guía de Orientaciones para la Aplicación del Currículo de Educación Inicial Sub Nivel Uno del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) y del Ministerio de Educación (MINEDUC).

1.2.2. Fundamentación Psicológica

Jean Piaget afirmó “El objetivo principal de la educación es crear personas capaces de hacer cosas nuevas, y no simplemente repetir lo que otras generaciones hicieron”.

Es innegable que las educadoras pedagógicas entregan todo de sí, sus conocimientos empíricos, afecto y entusiasmo para que los niños logren ser capaces de adquirir nuevo conocimiento, siendo creativos e innovadores en las actividades que deben realizar, pues de esto depende que estos adquieran las destrezas y habilidades establecidas en el currículo sub inicial uno. Cuán importante es que nos olvidemos de las repeticiones de las otras generaciones, para lograr que las educadoras pedagógicas se apoderen de su trabajo, claro está que se las debe guiar, capacitar, para que se cumpla con los objetivos propuestos y con los requerimientos de la educación actual, es decir, lo afectivo, conductual y cognitivo van de la mano dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

1.2.3. Fundamentación Axiológica

D. Johnson y R, Johnson, nos manifiestan “El aprendizaje cooperativo es el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los alumnos trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás” (Jhonson & Johnson, 1999)

Si bien es verdad que en todo momento el ser humano es único e irreplicable; también que este vive en una sociedad en la que las relaciones interpersonales predominan y de esto depende que sea o no feliz en lo que se hace; por tal motivo es de gran importancia y relevancia que la educadora en muchas de las facetas de su labor diario lo realicen

conjuntamente, es decir, trabajo en equipo abordando el compañerismo, como lo manifiesta el aprendizaje cooperativo. Cada educadora pedagógica debe velar por el bienestar de los niños que están a su cargo, porque exista la colaboración mutua por encima de la competencia y confrontaciones.

1.2.4. Fundamentación Epistemológica

Entendemos, pues, como Bell que “Un equipo de trabajo consiste en un grupo de personas trabajando juntas las cuales comparten percepciones, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con cada uno de los procedimientos a realizar, cooperan entre sí, aceptan un compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas y que todo eso no aparece automáticamente, sino que debe irse construyendo poco a poco”. (Bell, 1992)

Las educadoras conforman el equipo de trabajo más importante en el Centro de Desarrollo Infantil, pues son las que pasan más tiempo con los niños y potencian sus habilidades y destrezas, lo que les obliga a generar estrategias en común enfocadas a obtener resultados positivos. Estos resultados siempre tienen un procedimiento un método que se aplicó, el cuál debe ser analizado, discutido y pulido entre el equipo de trabajo.

1.2.5. Fundamentación Legal

1.2.5.1. De la Constitución Política del Ecuador

En la Constitución de la República del Ecuador 2008, sección quinta, Artículo 45, manifiesta que:

“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”. En la Constitución de la República del Ecuador consagra los derechos de la educación para los niños y niñas, se puede ver que a la educación se le da mucha importancia principalmente considerando el desarrollo de las capacidades de los niños y niñas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

En el capítulo 4 artículo 57, se manifiesta que

Desarrollar, fortalecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe, con criterios de calidad, desde la estimulación temprana hasta el nivel superior, conforme a la diversidad cultural, para el cuidado y preservación de las identidades en consonancia con sus metodologías de enseñanza y aprendizaje (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

1.2.5.2.Código de la Niñez y Adolescencia

Este código en sus principios generales, parte I, señala lo siguiente:

"El presente código tiene como objeto garantizar a todos los niños, niñas y adolescentes que se encuentren en el territorio nacional el ejercicio y el disfrute pleno y efectivo de sus derechos fundamentales. Para tales fines, este Código define y establece la protección integral de estos derechos regulando el papel y la relación del Estado, la sociedad, las familias y los individuos con los sujetos desde su nacimiento hasta cumplir los 18 años de edad". (Código de la niñez y Adolescencia, 2014)

1.2.5.3.Política Pública Desarrollo Infantil Integral del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Calidad de los servicios de Desarrollo Infantil:

Estrategia de mejoramiento del talento humano de los servicios de Desarrollo Infantil Integral del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES).

- ✓ Profesionalización del personal.- Se ha elaborado el proyecto de carrera Tecnología en Desarrollo Infantil Integral, el mismo que ha sido validado por las instancias pertinentes en el ámbito académico. Este proceso se ejecuta con las instituciones de educación superior bajo la coordinación y el aval de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. Hasta el 2017 ingresarán al proceso de profesionalización alrededor de 10.000 educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir, asegurando que el ciento por ciento de los servicios sea atendido por profesionales.
- ✓ Capacitación continua y sostenida en modalidad semipresencial, al personal técnico y operativo de los servicios de Desarrollo Infantil a través de la implementación de una plataforma educativa. Hasta el 2017 se estima capacitar alrededor de: 19.814 educadoras de Centro Infantil del Buen Vivir, 3302 coordinadoras de Centro Infantil

del Buen Vivir, 5944 educadoras familiares y 280 técnicos de Desarrollo Infantil. Esta capacitación contempla la producción de material multimedia y de recursos didácticos que apoyen el trabajo de niñas, niños y sus familias.

- ✓ Para personas con titulación de tercer nivel se prevé iniciar un proceso de post-profesionalización en áreas relacionadas al Desarrollo Infantil Integral. Esto implica una relación con instituciones de educación superior que oferten post-grados en estas áreas. Para el año 2017 se prevé que alrededor del 30% del personal con tercer nivel se encuentre cursando sus estudios de postgrado.
- ✓ El resultado de la capacitación continua nos debería garantizar las competencias del personal técnico y operativo. Para el año 2017 se prevé certificar por competencias laborales alrededor del 20% del personal conforme su cargo ocupacional. (MIES, 2014)

1.2.5.4. Norma Técnica de Desarrollo Infantil Integral, Modalidad Centro de Desarrollo Infantil del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Talento Humano

Estándar 24: Conformación del equipo

El equipo de talento humano, en las unidades de atención de desarrollo infantil, se conforma de la siguiente manera:

- ✓ Un coordinador o director con perfil profesional de tercer nivel en áreas de educación inicial o afines;
- ✓ Un Educador de Desarrollo Infantil Integral por cada 10 niños, con un nivel mínimo de tecnólogo en educación inicial o áreas afines;
- ✓ El personal necesario (propio o externo) que garantice la calidad de los servicios de alimentación, limpieza y seguridad;
- ✓ Los Centros de Desarrollo Infantil podrán contratar personal adicional que contribuya a la calidad de los servicios. (MIES, 2014)

Estándar 25: Perfiles del equipo El personal de las unidades de atención de desarrollo infantil satisface los siguientes perfiles:

- ✓ Educador Profesional de nivel tecnológico en educación inicial o áreas afines, un año como educador de niños, capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, orientación al logro, creatividad y resolución de conflictos. (MIES, 2014)

1.2.5.5. Plan toda una vida

Objetivo 2, política 2.2:

Garantizar la interculturalidad y la plurinacionalidad en la gestión pública, para facilitar el goce efectivo de los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades.

Objetivo 2, política 2.5:

Garantizar la preservación de las lenguas tradicionales, el multilingüismo y el sostenimiento de sistemas de educación intercultural y conocimiento de las diversidades.

1.3. FUNDAMENTACION TEÓRICA

1.3.1. Metodología cooperativa

1.3.1.1. Metodología

La metodología se ocupa de la parte operatoria del proceso del conocimiento. A ella corresponden las técnicas y herramientas de diverso orden que intervienen en la marcha de la investigación. (Olmedo, 2017)

La palabra metodología tiene su origen en el idioma griego, y se refiere al modelo aplicable que deben necesariamente seguir los métodos de investigación, aún cuando resulten cuestionables. (Raffino, 2019)

Podemos encontrar metodología en distintas áreas de estudio, como la metodología didáctica en Educación, o la jurídica en derecho, del mismo modo como para la solución de problemas determinados podemos aplicar una serie de pasos específicos que, en suma, funcionan como una metodología. (Coelho, 2019)

1.3.1.2. Cooperativa

Cuando se utiliza la palabra cooperativa es para hacer referencia a una asociación que es formada por productores, vendedores o consumidores de un producto, que tiene como fin repartir el lucro o beneficio por igual entre sus miembros. (Significados.com., 2015)

1.3.1.3. Metodología cooperativa

El aprendizaje cooperativo es una metodología que se basa en pequeños grupos de trabajo, seleccionados de forma intencional, que permiten a los alumnos trabajar juntos en la consecución de metas comunes, beneficiosas para todos los participantes.

Las características generales son:

- ✓ Es una metodología activa.
- ✓ Está basada en la experiencia e interacción entre los alumnos.
- ✓ El rol del profesor se basa en la supervisión activa y no directiva tanto del proceso de aprendizaje, como de las interacciones entre los alumnos.
- ✓ Posibilita que los alumnos aprendan unos de otros, así como del profesor y del entorno.
- ✓ El aprendizaje cooperativo hace hincapié en las relaciones interpersonales y en la experiencia colectiva como fuentes del crecimiento social y cognitivo de los estudiantes. Para conseguirlo, propone un acercamiento muy “estructurado” al trabajo de grupo.

A diferencia de la cooperación, la colaboración es una filosofía de interacción donde los individuos son responsables de sus acciones, incluyendo el aprendizaje, y respetan las habilidades y contribuciones de sus compañeros. El aprendizaje colaborativo es una filosofía personal, no solo una técnica del aula. En la cooperación existe siempre una meta o producto común, beneficioso para todos, existe lo que llamamos Interdependencia positiva, tanto en cuanto a metas, como roles, tareas... En la colaboración esto no es necesario.

Para llevar a cabo el aprendizaje cooperativo en el aula, lo primero que hace falta es creer firmemente que con él estamos contribuyendo a un cambio radical del espacio de aula, de estructura de grupo y de metodología de trabajo que va a repercutir positivamente en el aprendizaje de nuestros alumnos y en el nuestro propio. No hago aprendizaje cooperativo para que se lo pasen bien los chicos, hago aprendizaje cooperativo porque sé en qué fundamentos teóricos se asienta y por tanto sé que mejora significativamente el aprendizaje. (Rué, 1994)

El aprendizaje cooperativo se fundamenta en:

- ✓ En valorar el potencial educativo de las relaciones interpersonales existentes en cualquier grupo.
- ✓ En considerar los valores de socialización e integración como eficazmente educativos.
- ✓ En el aprendizaje por disequilibrio.
- ✓ En la teoría del conflicto sociocognitivo.
- ✓ En el incremento del rendimiento académico.

1.3.1.3.1. Elementos del aprendizaje cooperativo

Basado en grupos heterogéneos para el desarrollo de diversas actividades puede desenvolverse a través de diversos instrumentos de trabajo, ya que las interacciones en el aula se dan de forma espontánea. Un ejemplo puede ser esos casos en los que los pares se llegan a entender mejor que con la misma explicación presentada por el docente. Spencer Kagan lo define como: "La suma de las partes interactuando es mejor que la suma de las partes solas".

Las principales ideas en el aprendizaje cooperativo se pueden definir en:

- ✓ **Formación de grupos:** Estos son grupos heterogéneos, idealmente de cuatro miembros con diversos niveles de competencia, donde se debe construir una identidad de grupo, práctica de la ayuda mutua y la valorización de la individualidad para la creación de una sinergia.
- ✓ **Interdependencia positiva:** Es necesario promover la capacidad de comunicación adecuada entre el grupo, para el entendimiento de que el objetivo es la realización de producciones y que estas deben realizarse de forma colectiva.
- ✓ **Responsabilidad individual:** El resultado como grupo será finalmente la consecuencia de la investigación individual de los miembros. Esta se apreciará en la presentación pública de la tarea realizada.
- ✓ **Participación equitativa.** El trabajo que hay que realizar se distribuye entre todos los componentes del equipo de forma equitativa (proporcionada a las posibilidades de cada uno).
- ✓ **Interacción simultánea.** En la resolución de la tarea todos los estudiantes dialogan, contrastan sus pareceres y toman decisiones consensuadas. (Adell & Sales, 1999)

1.3.1.3.2. Ventajas del aprendizaje cooperativo

Tanto las evidencias de la práctica como la validación de los estudios que se han hecho, nos informan de que el aprendizaje cooperativo es una metodología que aporta una mejora significativa del aprendizaje de todos los alumnos que se implican en él, en términos de:

- ✓ Motivación por la tarea
- ✓ Actitudes de implicación y de iniciativa
- ✓ Grado de comprensión de lo que se hace y del porqué se hace
- ✓ Volumen de trabajo realizado
- ✓ Calidad del mismo
- ✓ Grado de dominio de procedimientos y conceptos
- ✓ Relación social en el aprendizaje (Rué, 1994)

1.3.1.3.3. Técnicas del aprendizaje cooperativo a utilizarse en la investigación

a) Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se define como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto. Nace como una necesidad de tener relaciones con otras personas y de complementariedad para lograr retos que no se alcanzarían individualmente. Se origina también de la idea de agilizar y mejorar algunas condiciones que obstaculizan el desarrollo de tareas diarias y la consecución de objetivos en las organizaciones. Cuando se trabaja en equipo, se aúnan las aptitudes de los miembros y se potencian sus esfuerzos, disminuye el tiempo invertido en las labores y aumenta la eficacia de los resultados. La cohesión de un equipo de trabajo se expresa a través del compañerismo y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus componentes. Cuanta más cohesión exista, mejor trabajarán sus miembros y más productivos serán los resultados de sus acciones.

Los roles del trabajo en equipo se pueden definir por tanto siguiendo el esquema de las cinco c:

- ✓ Complementariedad
- ✓ Comunicación

- ✓ Coordinación
- ✓ Confianza
- ✓ Compromiso (randstad, 2016)

b) Socio drama

El socio drama es un instrumento de estudio en grupo, que permite conocer una problemática social, a través de los diversos puntos de vista de los participantes, quienes hacen una representación de cómo han visto o vivido cierta situación, y posteriormente, se establece una discusión acerca de los diversos puntos de vista expuestos.

La organización del socio drama tiene varias etapas:

- ✓ Elección del tema: En principio se elegirá el tema sobre el que se hará la reflexión. Se trata de un problema social que afecte a la mayoría del grupo, como puede ser sobre servicios de salud, seguridad, educación, burocracia, etc.
- ✓ Discusión Previa: En esta parte, los participantes comentan lo que conocen sobre el problema planteado, exponen sus experiencias, vivencias, y se anotan los problemas generales.
- ✓ Organización del Socio drama: Una vez que se tiene el tema o temas, se determinará cuáles serán representados, se formarán los equipos que representarán cada uno de las dramatizaciones, y organizarán cada representación, a modo de una pequeña pieza teatral, por lo que determinarán la historia, personajes, el vestuario, quién representará cada personaje, y las intervenciones de cada miembro del equipo.
- ✓ Representación: El siguiente paso es la representación de las situaciones planteadas.
- ✓ Discusión: Es la parte final del socio drama. Aquí todo el grupo participa, elaborando un ensayo acerca de los diversos problemas representados, y se discuten sus probables causas y sus posibles soluciones. El resultado final es la comprensión del problema desde diferentes puntos de vista y experiencias, y los posibles medios de solución. (Revista Ejemplo, 2011)

c) Debate

Debate procede del verbo debatir (discutir o disputar sobre algo) y hace mención a una controversia, discusión o contienda. Por ejemplo: “Terminemos con este debate y comencemos a actuar”, “Si quieres iniciar un debate conmigo, debes buscarte un buen argumento”, “El moderador dio por concluido el debate en su punto más conflictivo”. El

debate suele ser considerado como una técnica o una modalidad de la comunicación oral. Los debates organizados cuentan con un moderador y con un público que asiste a las conversaciones. Los participantes se encargan de exponer sus argumentos sobre el tema en cuestión. (Pérez Porto & Gardey, 2013)

1.3.2. Inducción Educadores Centro de Desarrollo Infantil

1.3.2.1.Inducción

Se denomina inducción a un proceso de conocimiento que consiste en observar circunstancias particulares y a partir de ellas generar una conclusión general. Este tipo de proceder es improcedente a la hora de garantizar veracidad en la conclusión, en la medida en que pueden existir casos desconocidos que nieguen o se contradigan a la conclusión general. No obstante, puede ser útil como una forma provisoria de generar una teoría que luego será contrastada empíricamente. La inducción en un período de la historia fue harto utilizada, y en ella se fundamente un alto número de observaciones científicas. (Editorial Definición MX, 2014)

1.3.2.2.Educador pedagógico

a) Educador

Educador es cualquier persona que educa en valores a través de su ejemplo, realizando su labor de un modo posiblemente asistemático y no necesariamente tiene que ser profesional o haber recibido pedagogía.

Los padres también realizan un excelente trabajo como educadores de sus hijos. Una tarea para la cual no hay un libro de instrucciones. El establecimiento de normas, la aplicación de castigos pedagógicos y el mantenimiento de la autoridad son esenciales en el papel del educador que cualquier padre tiene. (MIES, 2014)

Los educadores que trabajan en los centros infantiles, escuelas, colegios, etc. mantienen un contacto frecuente con los padres de los estudiantes a través de reuniones, talleres y convivencias, con el objetivo de fortalecer el trabajo en equipo entre educadores y padres. Este trabajo es esencial, ya que el hogar y la escuela son dos de los pilares fundamentales en la vida del estudiante.

b) Maestro

Es el individuo que ha estudiado y que se ha preparado científicamente para impartir enseñanza, quien es maestro posee instrucción pedagógica para guiar o dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje, a fin de que los estudiantes puedan alcanzar los mejores resultados posibles y adquirir así los conocimientos requeridos que hará que el estudiante se pueda desenvolver en diferentes contextos. (Vásquez Rodríguez, 2010)

El maestro es la persona que ha estudiado, posee conocimientos pedagógicos, se fija principalmente en la formación de la inteligencia y enseña de una manera continuada y metódica.

1.3.2.3. Centros de desarrollo infantil

Lugares donde se atiende en forma integral a los niños hasta los tres años de edad. Además, los centros de desarrollo infantil trabajan para que las familias y la comunidad protejan los derechos de los niños. (MIES, 2014)

- ✓ Atender a los niños de manera integral, es decir, en la unión de muchos aspectos de su vida: educación, alimenticio, afectivo, psicológico, etc.
- ✓ Tener en cuenta las características de cada uno de los niños.
- ✓ Dar estimulación temprana para favorecer su desarrollo.
- ✓ Respetar la igualdad.
- ✓ Actuar en forma conjunta con las familias y la comunidad.
- ✓ Respetar la diversidad cultural.
- ✓ Integrar a niños con discapacidad.

1.3.2.3.1. Funciones de las personas que conforman los centros infantiles

Deben estar capacitados para atender a los niños. En las distintas áreas pueden intervenir distintos profesionales:

- ✓ Coordinación: los coordinadores tienen que estar capacitados en desarrollo infantil.
- ✓ Promotores comunitarios de desarrollo infantil o educadores: tienen a su cargo la atención, higiene, alimentación, estimulación y recreación de los niños de cada grupo.
- ✓ Personal de mantenimiento, limpieza y cocina: la cantidad de personal depende de la cantidad de niños y de las características del edificio donde funciona el centro de desarrollo infantil.

- ✓ Equipo profesional de apoyo externo: tiene que estar formado por profesionales de áreas sociales y sanitarias. Se aconseja que haya un pediatra, un nutricionista y un especialista en estimulación temprana. (MIES, 2014)

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

De Campo: debido a que se dio el estudio y análisis en el lugar de los hechos como es el Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolas”, pudiendo palpar la problemática existente, así como los avances que se realizaron con la aplicación de la guía didáctica.

Documental: para un mejor análisis del problema en estudio se recurrió a varias fuentes bibliográficas y web gráfica al ser recopiladas se las organizó y clasificó permitiendo desarrollar las bases teóricas.

Pre-experimental: porque se va a aplicar diferentes técnicas a una población determinada, tomando en cuenta un antes y un después de la aplicación de las mismas.

2.2.TIPO DE INVESTIGACIÓN

Por el propósito

- ✓ **Aplicada:** ya que permite el estudio del análisis de los conocimientos que tienen las educadoras pedagógicas buscando modificarlo según la realidad, así como dar las posibles soluciones.

2.3.MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Científico: se utilizó el método científico, ya que se siguió el proceso investigativo con todas sus fases, para así encontrar la solución al problema planteado.

Analítico: Este método nos dio a conocer la problemática, al examinar minuciosamente cada una de las variables sentando así las bases teóricas de la investigación.

Inductivo: Se buscó con este método partir de análisis particulares para posteriormente llegar a afirmaciones de carácter general.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.

2.4.1. Técnicas

Para la recolección de datos se trabajó mediante la siguiente técnica:

- ✓ **Observación:** Para conocer minuciosamente los parámetros existentes con las variables de estudio, observación individual a las educadoras pedagógicas mediante un procedimiento sistematizado y muy controlado.

2.4.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el siguiente:

- ✓ **Ficha de observación:** Esta fue diseñada, estructurada y aplicada de manera directa durante todo el proceso de investigación, esta nos permitió obtener la realidad de la investigación de una manera metódica y organizada.

2.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.5.1. Población

La población está compuesta por las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” comunidad Tunshi San Nicolás, parroquia Licto, cantón Riobamba, provincia Chimborazo.

CUADRO N° 2.1. Población

ESTRATO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Educadoras Pedagógicas	3	100%
TOTAL	3	100%

Fuente: Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolas”
Elaborado por: Jessica Salazar

2.5.2. Muestra

Por ser la población muy pequeña y por ser manejable para la investigación, no se sacó muestra alguna y se trabajó con la población total.

2.6. VARIABLES

2.6.1. Variable independiente

Metodología cooperativa “Los más chiquitos”.

2.6.2. Variable dependiente

Inducción a educadores.

2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

CUADRO N° 2.2. Operacionalización de Variables

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Metodología cooperativa “Los más chiquitos”	El aprendizaje cooperativo es una metodología que se basa en pequeños grupos de trabajo, seleccionados de forma intencional, que permiten a los alumnos trabajar juntos en la consecución de metas comunes, beneficiosas para todos los participantes	Actividades Objetivo común Reglas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crea un ambiente de aprendizaje anímico ✓ Selecciona adecuadamente el material didáctico a utilizar con los niños ✓ Prepara el espacio de descanso de los niños ✓ Adecuado proceso de limpieza y desinfección de su salón y material didáctico utilizado 	TÉCNICA Observación
Inducción	Actividades que se realizan con objeto de guiar e integrar al personal en el ambiente de trabajo	Actividades Guiar Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiza su espacio de trabajo ✓ Comunica oportunamente el caso que un niño presente enfermedades diarreicas agudas o infecciones respiratorias agudas ✓ Muestra empatía con todas las personas del Centro Infantil. ✓ Trabaja en equipo con el personal del Centro Infantil. ✓ Participa activamente. ✓ Aporta ideas. ✓ Es creativa. ✓ Soluciona conflictos 	INSTRUMENTO Ficha de observación

Elaborado por: Jessica Mariela Salazar Rivera

CAPÍTULO III

LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS

3.1.TEMA

Guía Didáctica “Inducción a Educadoras Pedagógicas”

3.2.PRESENTACIÓN

A través de la aplicación de la presente propuesta, mediante el trabajo en equipo, socio drama y el debate se pretende fortalecer la inducción a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás”.

Esta metodología está dirigido a las educadoras pedagógicas antes de iniciar las labores en sus lugares de trabajos Centros de Desarrollo Infantil, siendo su objetivo brindarles una herramienta pedagógica que les permita conocer sus actividades a desarrollar ocupando un lugar muy importante en la vida tanto para las educadoras como para los niños, generando oportunidades para que las educadoras logren procesos pedagógicos interactivos, motivadores e innovadores considerando que la infancia temprana comienza desde el momento del nacimiento hasta los tres años de edad y esta etapa es la más significativa del desarrollo humano por los profundos cambios que viven y por las formaciones de carácter neurológico, físico y psicológico que ocurren en este periodo.

Por lo tanto cuán importante es el caminar de la mano de las educadoras pedagógicas; conociendo oportunamente que depende en buena medida, la calidad del cuidado y las oportunidades de educación temprana que se le proporcione al niño.

3.3.OBJETIVOS

- Fortalecer la capacitación a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.; mediante el trabajo en equipo.
- Potenciar el buen ambiente de trabajo mediante el uso de socio dramas en el que se fortalezca la inducción a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo

Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.

- Crear espacios de debate entre las educadoras y coordinadora del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo; con la finalidad de fomentar espacios de opinión en los que se fortalezcan los lazos de compañerismo y amistad del personal que atiende a los niños.

3.4.FUNDAMENTACIONES

El Currículo de Educación Inicial, concibe el aprendizaje como un proceso sistemático e intencionado por medio del cual el niño construye conocimientos y potencia el desarrollo de habilidades, valores y actitudes que fortalecen su formación integral, mediante interacciones positivas que faciliten la mediación pedagógica en un ambiente de aprendizaje estimulante (MIES, 2014).

Para conseguir el desarrollo integral de los niños necesitamos que el personal que esté a cargo de los pequeños esté preparado y no improvisen como se ha observado hasta la actualidad.

Según (Bolwby, 1953), afirma que la teoría del apego, pone énfasis en la importancia del vínculo afectivo que se crea entre el bebé y su cuidadora, como elemento condicionante del comportamiento y de sus relaciones interpersonales, Bolwby en sus estudios, identifica que el vínculo que el niño establece con su cuidadora construye la base que desarrolla la confianza en sí mismo y en el mundo que le rodea, lo que le aporta mayor seguridad e interés por explorar su entorno. Consideramos esencial para la salud mental que el bebé y el niño pequeño experimente una relación cálida, íntima y continuada con la madre o persona sustituta permanente, en la que ambos hallen satisfacción y goce” (Bolwby, 1953)

Consecuentemente, la relación afectiva que genera el contacto del niño con su cuidador, abre a la comunicación y los estímulos placenteros dejan en el infante huellas de bienestar, seguridad y afecto, elementos que van a contribuir en un desarrollo y aprendizaje afectivo.

Para el Desarrollo Infantil Integral, se consideran los siguientes principios:

- ✓ El centro de todo el proceso educativo lo constituyen los niños.
Considerar al niño como centro del proceso educativo, es definirlo como sujetos activos de su desarrollo, a partir de tener en cuenta sus características, intereses y necesidades. Ello implica que todo lo que se planifique y ejecute, promueva su participación.
- ✓ El papel fundamental del adulto en la educación del niño.
Este principio significa otorgar al adulto el rol fundamental en la conducción de los procesos que garantizan su educación, como vía para lograr su desarrollo integral; por lo que, los convierte en responsables de planificar, organizar, orientar, ejecutar y valorar todas las actividades que se promueven, y las interrelaciones que ellas conllevan. (MIES, 2014)

3.5.CONTENIDOS

BLOQUE 1:

TRABAJO EN EQUIPO

1. Torbellino de Ideas “Centro de Desarrollo Infantil”
2. Bandeja de Tareas “Mejorando el ambiente de trabajo”
3. Collage “Jornada Diaria en un Centro de Desarrollo Infantil”
4. Desempeño de Roles “Mis tareas como educadora pedagógica”
5. Acróstico

BLOQUE 2:

SOCIO DRAMA

1. Recibimiento – bienvenida de los niños
2. Desarrollo de las actividades de higiene
3. Desarrollo de las actividades de alimentación
4. Desarrollo de las actividades socio educativas
5. Desarrollo de las actividades en el momento de descanso

BLOQUE 3:

DEBATE

1. ¿Cómo brindan confianza y seguridad a los niños en el proceso de adaptación?
2. ¿Cómo estimula el interés de los niños por aprender?
3. ¿Cómo detectar casos de violencia infantil?
4. ¿Cómo actuar en un caso de atragantamiento?
5. ¿Cómo solucionar conflictos entre el personal de trabajo?

3.6. OPERATIVIDAD

CUADRO N.3.1. Operatividad del proyecto

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	FECHA	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Realización de diagnóstico sobre el proceso de inducción en las educadoras	Realizar diagnóstico sobre el proceso de inducción a las educadoras, antes de la aplicación de la guía	Recolectar datos por medio de la ficha de observación acerca del proceso de inducción a las educadoras	Semana 1	Lcda. Jessica Salazar	Educadoras del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás”
Aplicación de Guía Didáctica “Inducción a Educadoras Pedagógicas”, mediante el trabajo en equipo	Aplicar la Guía Didáctica “Inducción a Educadoras Pedagógicas”, con actividades de trabajo en equipo	Realizar actividades de trabajo en equipo, las mismas que están enfocadas a mejorar el ambiente de trabajo, brindando confianza y seguridad en las educadoras.	Semana 2	Lcda. Jessica Salazar	Educadoras del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás”
Aplicación de Guía Didáctica “Inducción a Educadoras Pedagógicas”,	Aplicar la Guía Didáctica “Inducción a Educadoras Pedagógicas”, mediante el socio drama, con	Realizar socio dramas, con la finalidad de obtener una óptica de cómo se debe realizar las diferentes	Semana 3	Lcda. Jessica Salazar	Educadoras del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San

mediante el socio drama	actividades de socio drama	actividades socio pedagógicas y de cuidado diario de los niños.			Nicolás”
Aplicación de Guía Didáctica “Inducción a Educadoras Pedagógicas”, a través del debate	Aplicar la Guía Didáctica “Inducción a Educadoras Pedagógicas”, con actividades de debate	Realizar actividades de debate entre las educadoras pedagógicas, para tener diferentes opiniones de las acciones correctas ante diferentes eventos y actividades que se realizan en el centro de desarrollo infantil.	Semana 4	Lcda. Jessica Salazar	Educadoras del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás”
Realización de diagnóstico sobre el proceso de inducción en las educadoras	Realizar diagnóstico sobre el proceso de inducción a las educadoras, después de la aplicación de la guía	Recolectar datos por medio de la ficha de observación acerca del proceso de inducción a las educadoras	Semana 5	Lcda. Jessica Salazar	Educadoras del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás”

Fuente: Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás”

Elaborado por: Jessica Mariela Salazar Rivera

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN

INDICADOR N°1

Da la bienvenida a los niños con cariño y alegría.

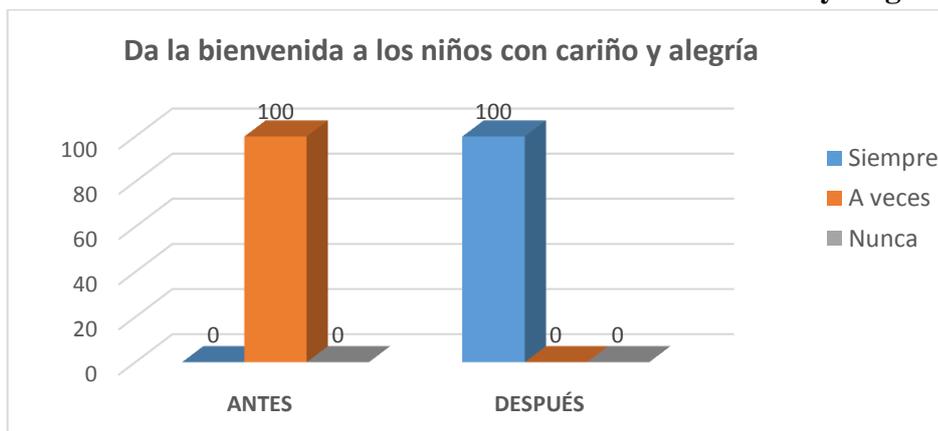
CUADRO N°4.1. Da la bienvenida a los niños con cariño y alegría

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	3	100
	A veces	3	100	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N° 4.1. Da la bienvenida a los niños con cariño y alegría



Fuente: Cuadro N° 4.1

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 0% da la bienvenida a los niños con cariño y alegría, éste valor sube a 100%; y el valor de a veces disminuye de 100% al 0%.

INTERPRETACIÓN: Se observó que con la aplicación de la guía didáctica de inducción a las educadoras pedagógicas permitió que las educadoras den la bienvenida a los niños con cariño y alegría, teniendo de esta manera un desarrollo en el relacionamiento entre educadoras y niños.

INDICADOR N°2

Conversa con la persona encargada de la entrega de los niños, si existe alguna novedad (física o emocional) existente en los niños.

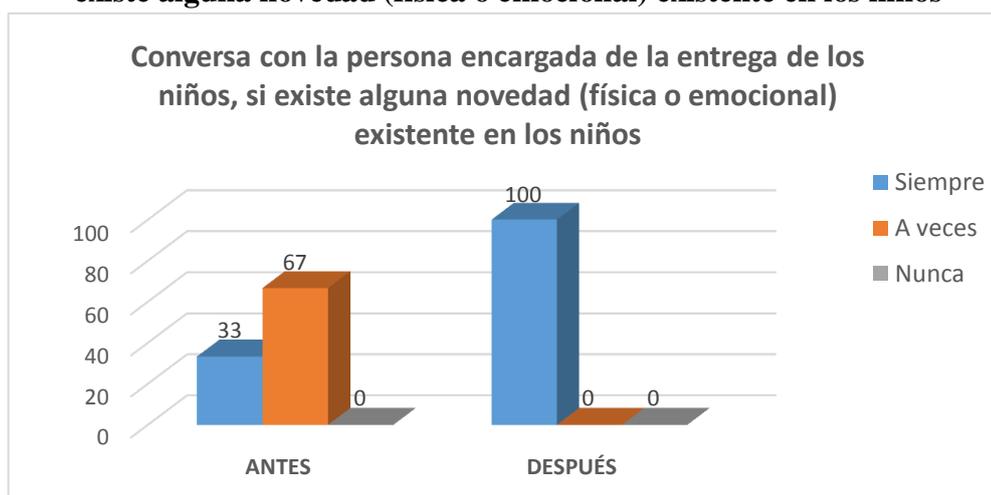
CUADRO N°4.2. Conversa con la persona encargada de la entrega de los niños, si existe alguna novedad (física o emocional) existente en los niños

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	1	33	3	100
	A veces	2	67	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.2. Conversa con la persona encargada de la entrega de los niños, si existe alguna novedad (física o emocional) existente en los niños



Fuente: Cuadro N° 4.2

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 33% conversa con la persona encargada de la entrega de los niños, si existe alguna novedad (física o emocional) existente en los niños, este valor sube al 100%; se nota que en la opción a veces baja relevantemente al 0%.

INTERPRETACIÓN: Se observa una mejora en las actividades a realizar por las educadoras pedagógicas cumpliendo con el parámetro, conversa con la persona encargada de la entrega de los niños, si existe alguna novedad (física o emocional) existente en los niños.

INDICADOR N°3

Se despide de la persona que entrega a los niños.

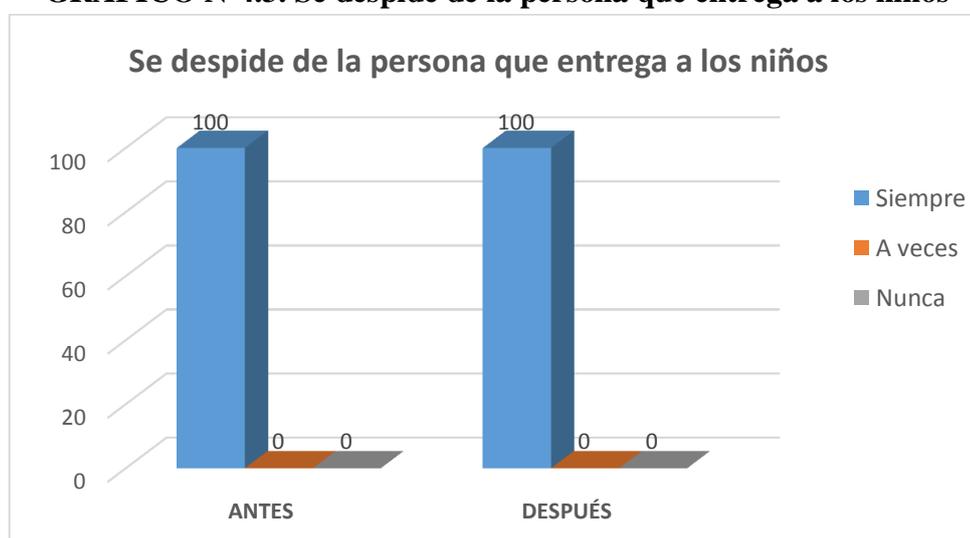
CUADRO N°4.3. Se despide de la persona que entrega a los niños

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	3	100	3	100
	A veces	0	0	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.3. Se despide de la persona que entrega a los niños



Fuente: Cuadro N° 4.3

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% en la opción siempre se mantiene antes y después de aplicar la guía de inducción a las educadoras pedagógicas.

INTERPRETACIÓN: Por ser un parámetro de valor de cortesía existe en su totalidad de cumplimiento.

INDICADOR N°4

Brinda confianza y seguridad a los niños para el proceso de adaptación.

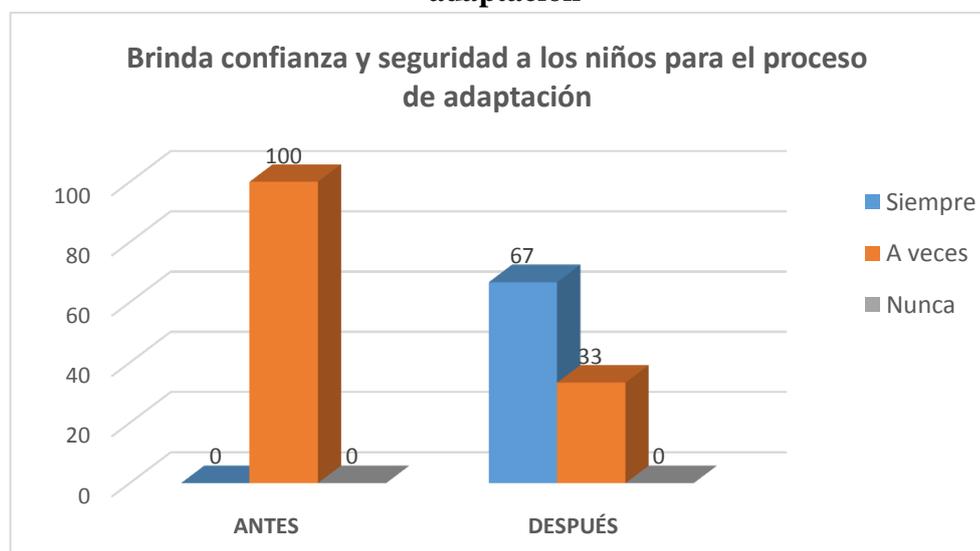
CUADRO N°4.4. Brinda confianza y seguridad a los niños para el proceso de adaptación

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	3	100
	A veces	3	100	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.4. Brinda confianza y seguridad a los niños para el proceso de adaptación



Fuente: Cuadro N° 4.4

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% a veces brinda confianza y seguridad a los niños para el proceso de adaptación, luego de la aplicación de la guía de inducción a las educadoras pedagógicas este valor sube al 100% en siempre.

INTERPRETACIÓN: Las educadoras pedagógicas brindan confianza a los niños para el proceso de adaptación, este parámetro mejoró notablemente debido a que se realizó actividades para que las educadoras conozcan cómo deben llevar a cabo este parámetro.

INDICADOR N°5

Organiza su espacio de trabajo.

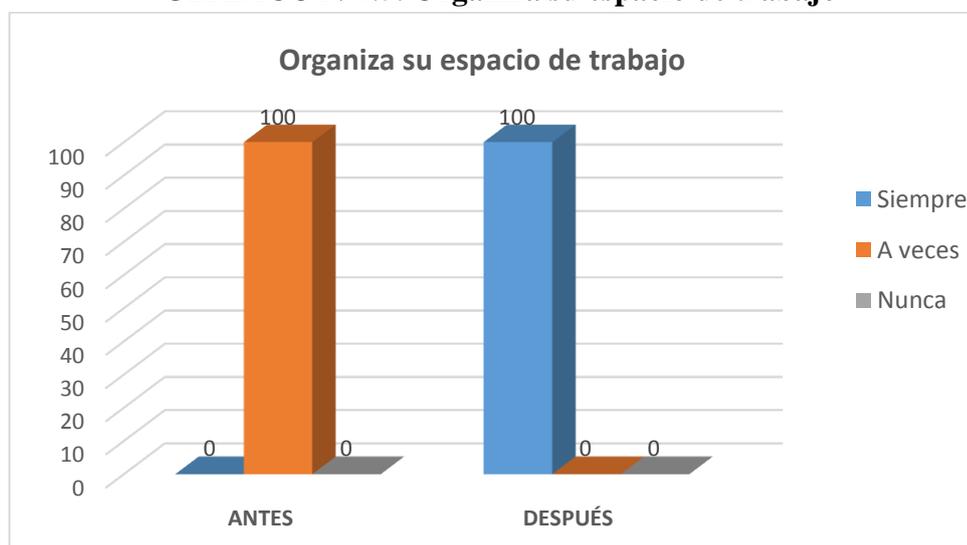
CUADRO N°4.5. Organiza su espacio de trabajo

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	3	100
	A veces	3	100	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.5. Organiza su espacio de trabajo



Fuente: Cuadro N° 4.5

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% a veces organiza su espacio de trabajo, luego de la aplicación de la guía de inducción a educadoras pedagógicas este valor aumenta en su totalidad al 100% en siempre.

INTERPRETACIÓN: Se observó que, al culminar con la aplicación de la guía didáctica las educadoras demostraron interés en su ámbito laboral cumpliendo a cabalidad este parámetro.

INDICADOR N°6

Inicia sus actividades lúdicas con entusiasmo.

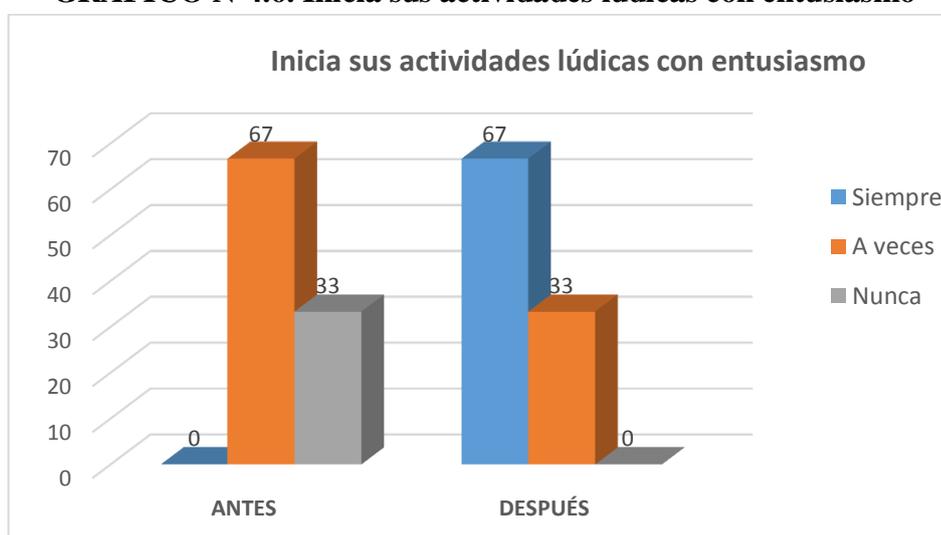
CUADRO N°4.6. Inicia sus actividades lúdicas con entusiasmo

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	2	67
	A veces	2	67	1	33
	Nunca	1	33	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.6. Inicia sus actividades lúdicas con entusiasmo



Fuente: Cuadro N° 4.6

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 67% a veces inicia sus actividades lúdicas con, luego de la aplicación de la guía este valor sube al 67% en siempre; y del 33 al 0% en nunca.

INTERPRETACIÓN: La mayoría de las educadoras pedagógicas inician sus actividades lúdicas con entusiasmo, debido a que se interesan por el bienestar anímico de los niños a ser participativos y motivadores.

INDICADOR N°7

Selecciona adecuadamente el material didáctico a utilizar con los niños.

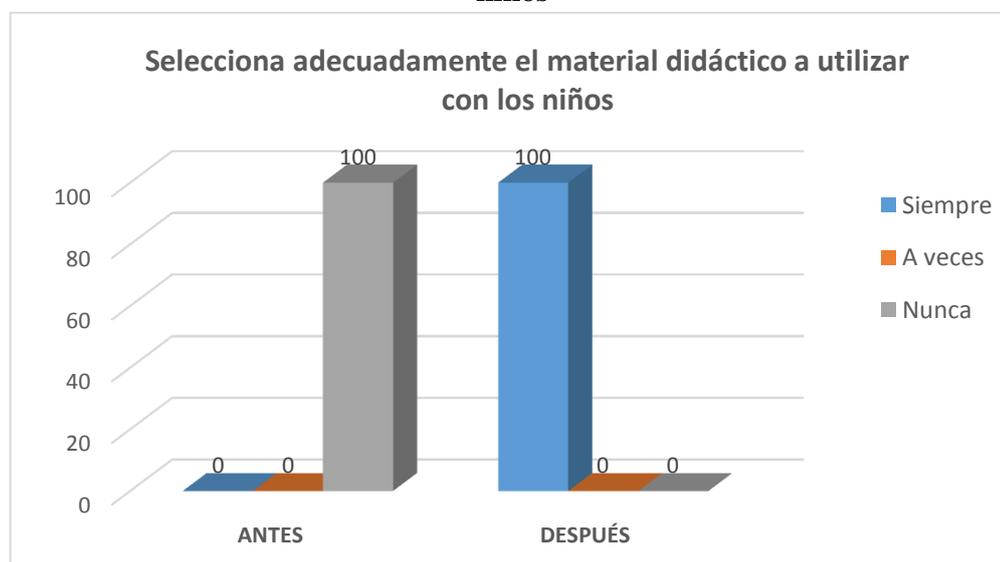
CUADRO N°4.7. Selecciona adecuadamente el material didáctico a utilizar con los niños

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	3	100
	A veces	0	0	0	0
	Nunca	3	100	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.7. Selecciona adecuadamente el material didáctico a utilizar con los niños



Fuente: Cuadro N° 4.7

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% nunca selecciona adecuadamente el material didáctico a utilizar con los niños, luego de la aplicación de la guía este valor disminuye al 0% en la opción nunca; se nota un incremento del 100% en la opción siempre.

INTERPRETACIÓN: La selección adecuada del material didáctico a utilizar con los niños fue muy aceptable, mejorando notablemente antes y después de realizar algunas actividades de la guía didáctica.

INDICADOR N°8

Estimula el interés de los niños por aprender mediante el juego.

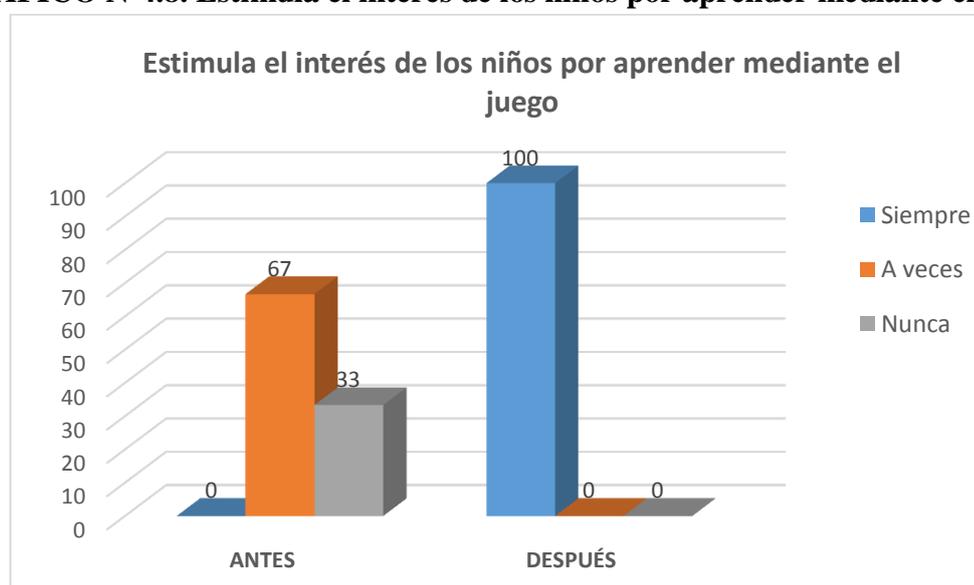
CUADRO N°4.8. Estimula el interés de los niños por aprender mediante el juego

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	3	100
	A veces	2	67	0	0
	Nunca	1	33	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.8. Estimula el interés de los niños por aprender mediante el juego



Fuente: Cuadro N° 4.8

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 67% a veces estimula el interés de los niños por aprender mediante el juego, luego de la aplicación de la guía este valor se incrementa en un 100% en la opción siempre.

INTERPRETACIÓN: La totalidad de educadoras pedagógicas estimulan el interés de los niños por aprender mediante el juego debido a la relación que tienen mediante los juegos participativos.

INDICADOR N°9

Garantiza la participación activa de todos los niños.

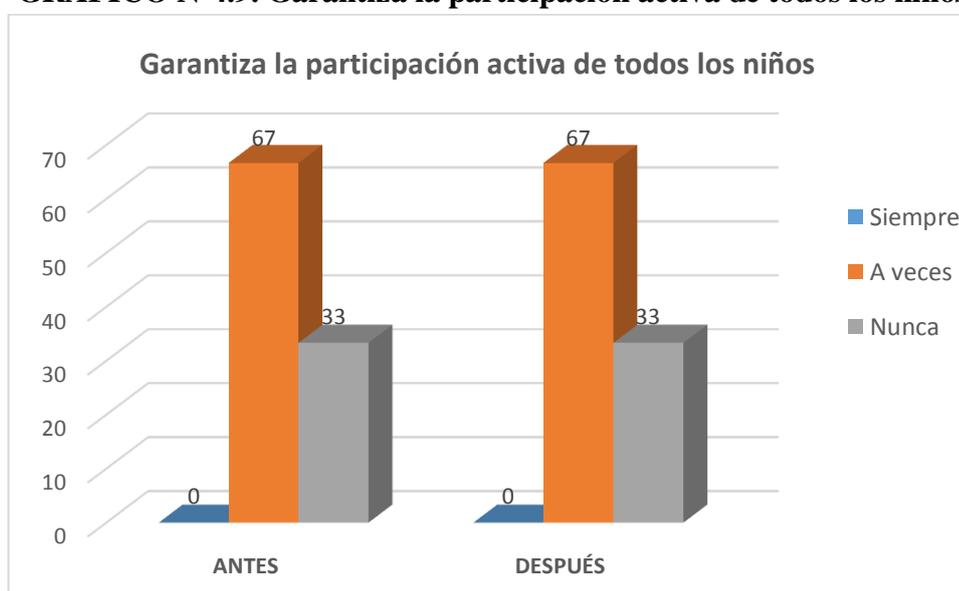
CUADRO N°4.9. Garantiza la participación activa de todos los niños

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	0	0
	A veces	2	67	2	67
	Nunca	1	33	1	33
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.9. Garantiza la participación activa de todos los niños



Fuente: Cuadro N° 4.9

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 67% a veces garantizan la participación activa de todos los niños, se mantienen los valores en las opciones de a veces con el 67% y el 33% en antes y después.

INTERPRETACIÓN: Las educadoras luego de la aplicación de la guía didáctica, se observó que no garantizan la participación activa de todos los niños.

INDICADOR N°10

Crea un ambiente de aprendizaje anímico.

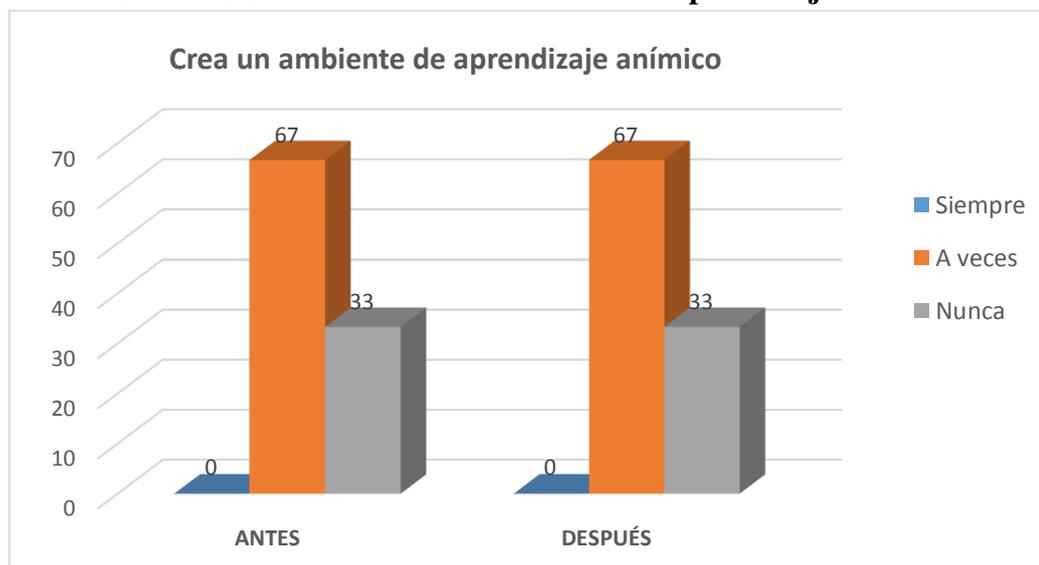
CUADRO N°4.10. Crea un ambiente de aprendizaje anímico

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	0	0
	A veces	2	67	2	67
	Nunca	1	33	1	33
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.10. Crea un ambiente de aprendizaje anímico



Fuente: Cuadro N° 4.10

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 67% a veces crea un ambiente de aprendizaje anímico, luego de la aplicación de la guía los valores se mantienen en cada opción.

INTERPRETACIÓN: Las educadoras pedagógicas no muestran agrado para crear un ambiente de aprendizaje anímico, perjudicando en el desarrollo de los niños.

INDICADOR N°11

Retroalimente las experiencias vividas de la jornada diaria.

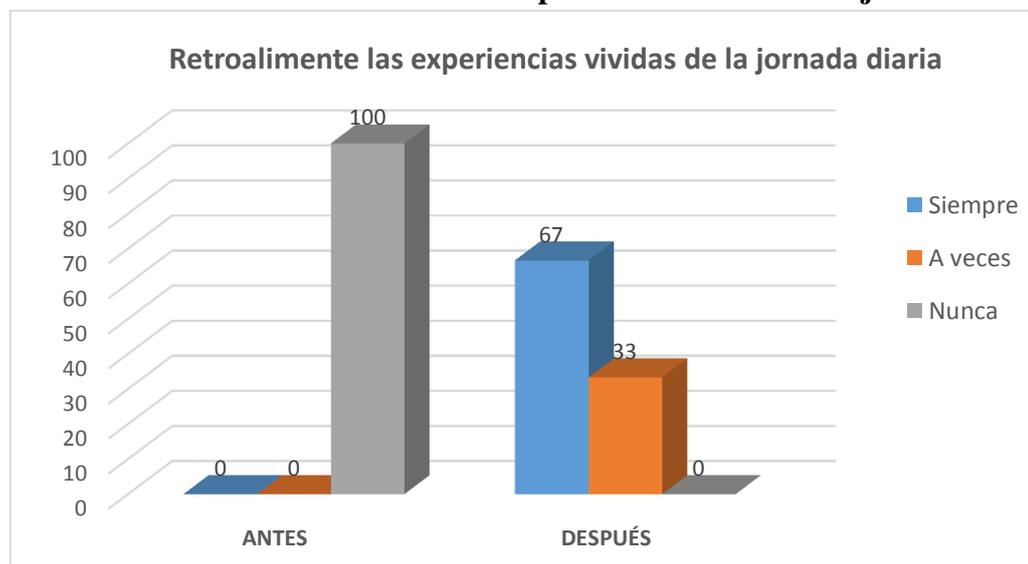
CUADRO N°4.11. Retroalimente las experiencias vividas de la jornada diaria

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	2	67
	A veces	0	0	1	33
	Nunca	3	100	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.11. Retroalimente las experiencias vividas de la jornada diaria



Fuente: Cuadro N° 4.11

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% nunca retroalimentan las experiencias vividas de la jornada diaria, luego de la aplicación de la guía este valor sube al 67% en siempre y un 33% en la opción a veces.

INTERPRETACIÓN: El comportamiento de las educadoras hacia con los niños tuvo un mejoramiento en el término de la jornada las educadoras trabajan en la retroalimentación de las experiencias vividas en el día.

INDICADOR N°12

Buen trato a los niños en el momento del aseo.

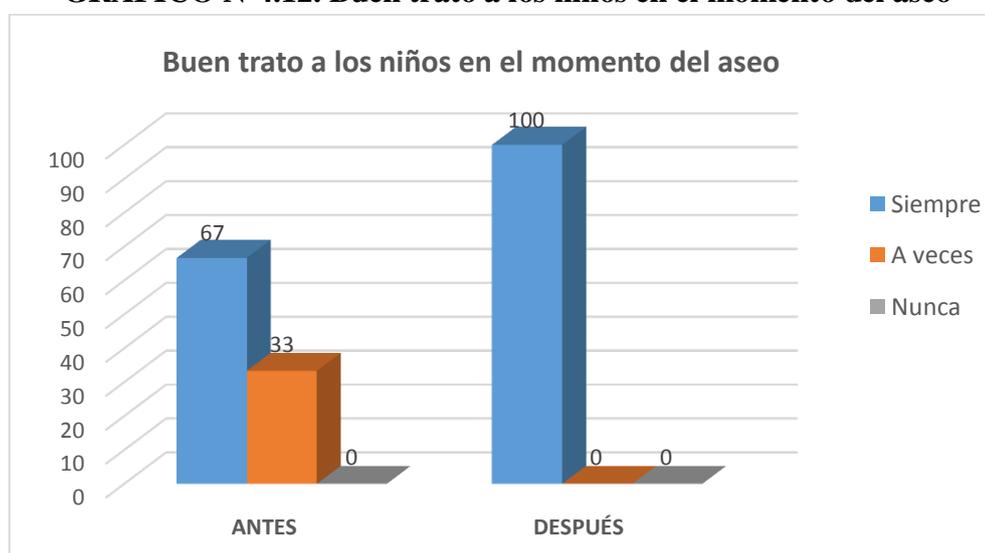
CUADRO N°4.12. Buen trato a los niños en el momento del aseo

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	2	67	3	100
	A veces	1	33	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.12. Buen trato a los niños en el momento del aseo



Fuente: Cuadro N° 4.12

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 67% siempre tiene un buen trato a los niños en el momento del aseo, luego de la aplicación de la guía este valor sube al 100% en siempre; se nota un decremento del 0% en la opción a veces.

INTERPRETACIÓN: Al estar inmiscuidos en diversas actividades de trabajos entre educadoras pedagógicas, ellas logran entender cuál es el trato que se les debe brindar a los niños

INDICADOR N°13

Respeta las necesidades biológicas de los niños

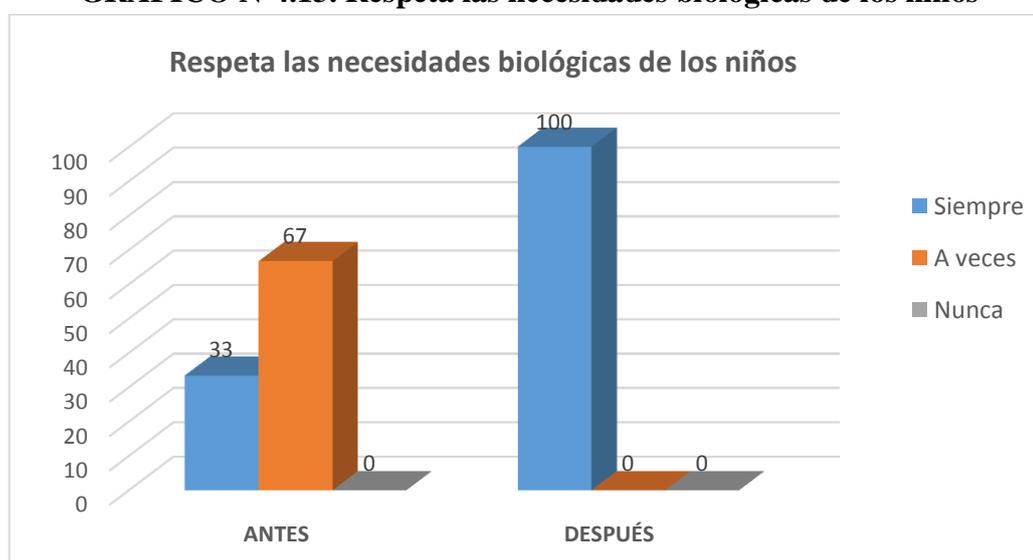
CUADRO N°4.13. Respeta las necesidades biológicas de los niños

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	1	33	3	100
	A veces	2	67	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.13. Respeta las necesidades biológicas de los niños



Fuente: Cuadro N° 4.13

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 33% siempre respetan las necesidades biológicas de los niños, al culminar con la aplicación de guía este valor incrementa al 100% en la opción siempre cumpliendo en su totalidad este parámetro.

INTERPRETACIÓN: Al basarnos en la aplicación de la guía didáctica las educadoras conocen sobre las necesidades biológicas de los niños y de las cuales se deben respetar.

INDICADOR N°14

Comunica oportunamente el caso que un niño presente enfermedades diarreicas agudas o infecciones respiratorias agudas.

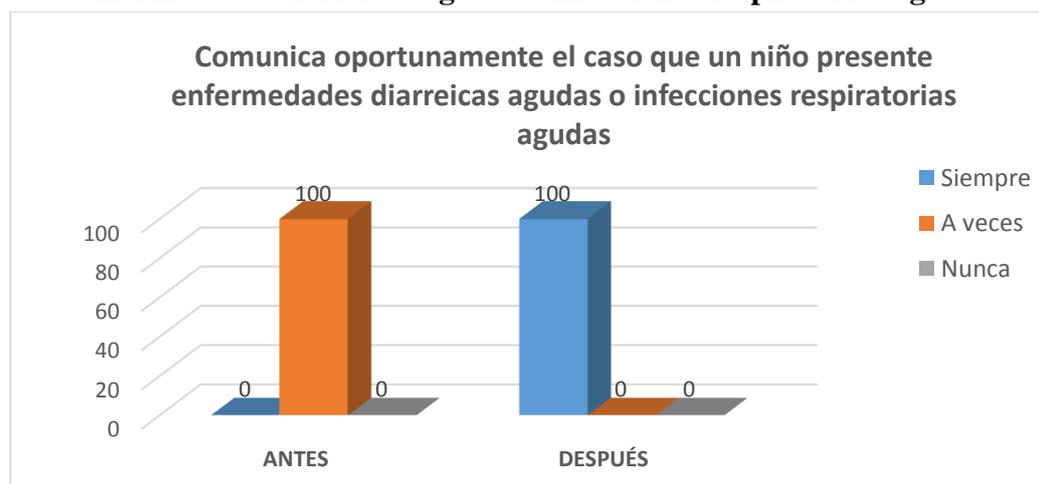
CUADRO N°4.14. Comunica oportunamente el caso que un niño presente enfermedades diarreicas agudas o infecciones respiratorias agudas

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	3	100
	A veces	3	100	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.14. Comunica oportunamente el caso que un niño presente enfermedades diarreicas agudas o infecciones respiratorias agudas



Fuente: Cuadro N° 4.14

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% a veces comunica oportunamente el caso que un niño presente enfermedades diarreicas agudas o infecciones respiratorias agudas, posterior de la aplicación de la guía este valor se incrementa en un 100% en la opción siempre.

INTERPRETACIÓN: Por lo observado a las educadoras pedagógicas luego de la aplicación de la guía didáctica se concluye que logran comunicar oportunamente el caso que un niño presente enfermedades diarreicas agudas o infecciones respiratorias agudas.

INDICADOR N°15

Motiva y apoya a los niños el consumo de los alimentos.

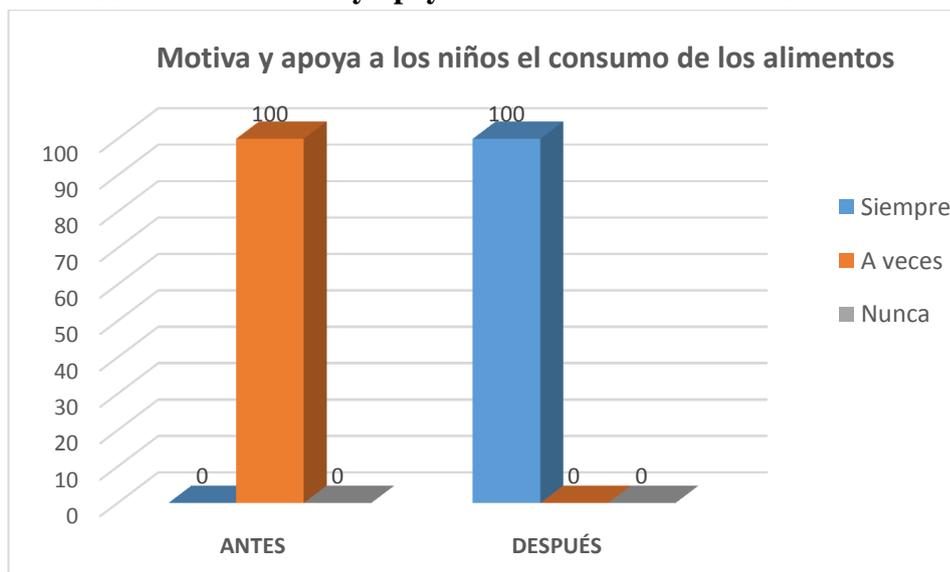
CUADRO N°4.15. Motiva y apoya a los niños el consumo de los alimentos

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	3	100
	A veces	3	100	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.15. Motiva y apoya a los niños el consumo de los alimentos



Fuente: Cuadro N° 4.15

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% a veces motiva y apoya a los niños el consumo de los alimentos, este valor sube al 100% en la opción siempre.

INTERPRETACIÓN: Se cumple con el parámetro motiva y apoya a los niños el consumo de los alimentos luego de conocer cuán importante es el consumo de los alimentos para el desarrollo de los niños, actividades desarrolladas en la guía didáctica.

INDICADOR N°16

Realiza procesos de aprendizaje en los momentos de comida.

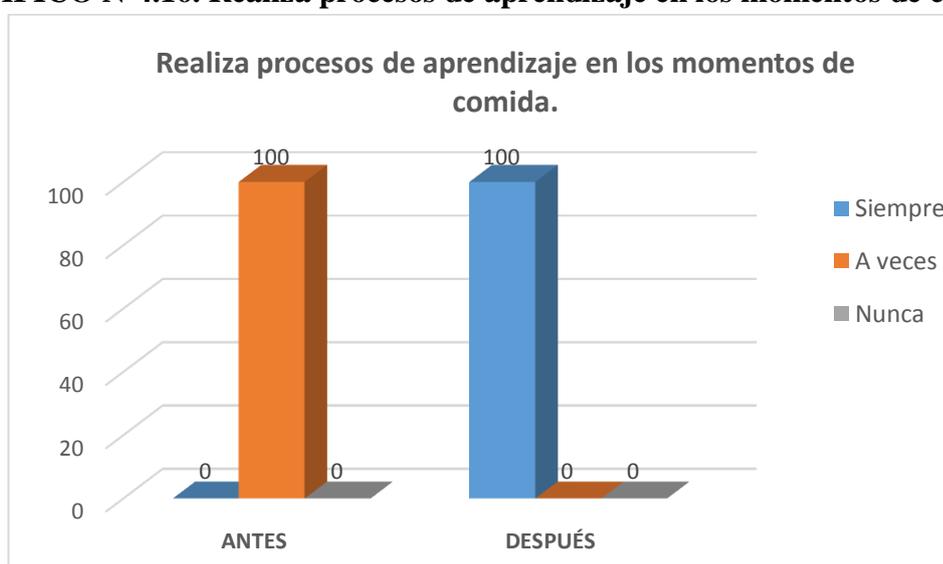
CUADRO N°4.16. Realiza procesos de aprendizaje en los momentos de comida

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	3	100
	A veces	3	100	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.16. Realiza procesos de aprendizaje en los momentos de comida



Fuente: Cuadro N° 4.16

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% en la opción a veces disminuye en un 0%, incrementando en su totalidad del 100% en la opción siempre.

INTERPRETACIÓN: Por lo observado se deduce que las educadoras luego de la aplicación de la guía didáctica realizan procesos de aprendizaje en los momentos de comida.

INDICADOR N°17

Prepara el espacio de descanso de los niños.

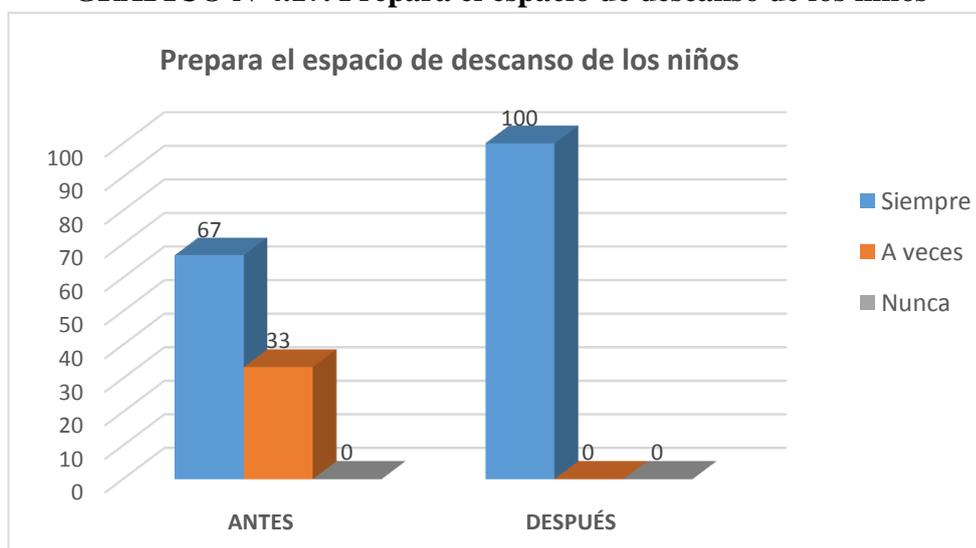
CUADRO N°4.17. Prepara el espacio de descanso de los niños

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	2	67	3	100
	A veces	1	33	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.17. Prepara el espacio de descanso de los niños



Fuente: Cuadro N° 4.17

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 67% siempre prepara el espacio de descanso de los niños, luego de la aplicación de la guía de inducción a las educadoras pedagógicas este valor sube al 100% en siempre.

INTERPRETACIÓN: Se determina que al realizar las actividades estipuladas en la guía didáctica las educadoras pedagógicas en su totalidad preparan el espacio de descanso de los niños.

INDICADOR N°18

Relaja los niños para que concilie el sueño.

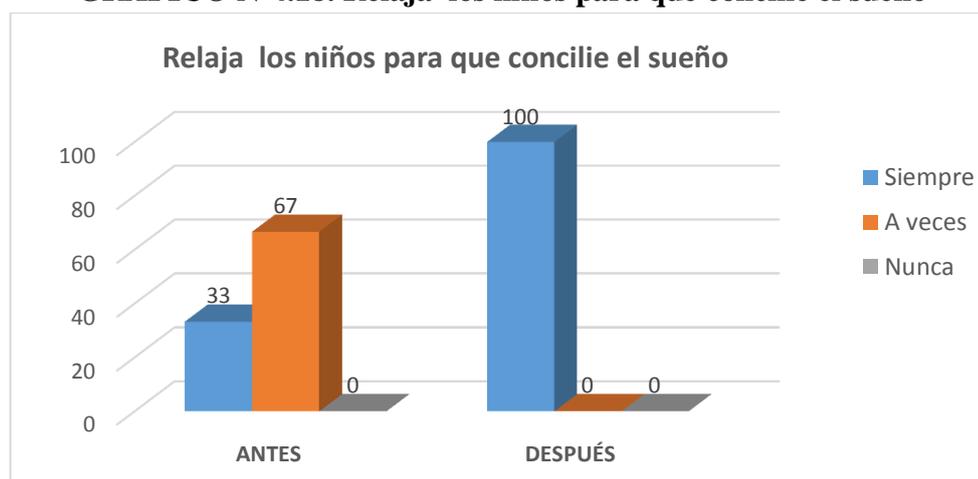
CUADRO N°4.18. Relaja los niños para que concilie el sueño

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	1	33	3	100
	A veces	2	67	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.18. Relaja los niños para que concilie el sueño



Fuente: Cuadro N° 4.18

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 33% siempre relaja a los niños para que concilie el sueño, luego de la aplicación de la guía de inducción a educadoras pedagógicas este valor aumenta en su totalidad al 100% en siempre.

INTERPRETACIÓN: Se resalta que, al culminar con la aplicación de la guía didáctica de inducción a las educadoras conocen que para que los niños logren conciliar el sueño hay que relajarlos.

INDICADOR N°19

Adecuado proceso de limpieza y desinfección de su salón y material didáctico utilizado.

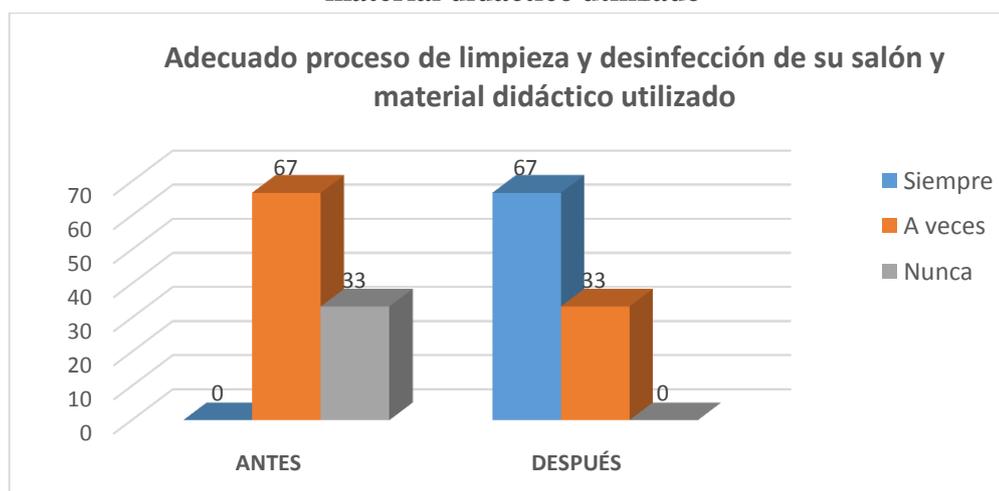
CUADRO N°4.19. Adecuado proceso de limpieza y desinfección de su salón y material didáctico utilizado

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	2	67
	A veces	2	67	1	33
	Nunca	1	33	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.19. Adecuado proceso de limpieza y desinfección de su salón y material didáctico utilizado



Fuente: Cuadro N° 4.19

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 67% a veces realiza un adecuado proceso de limpieza y desinfección de su salón y material didáctico utilizado, luego de la aplicación de la guía este valor sube al 67% en siempre; y del 33 al 0% en nunca.

INTERPRETACIÓN: Se puede evidenciar que la mayoría de las educadoras pedagógicas realiza un adecuado proceso de limpieza y desinfección de su salón y material didáctico utilizado, conociendo que esto evita las infecciones diarreicas.

INDICADOR N°20

Muestra empatía con todas las personas del Centro Infantil.

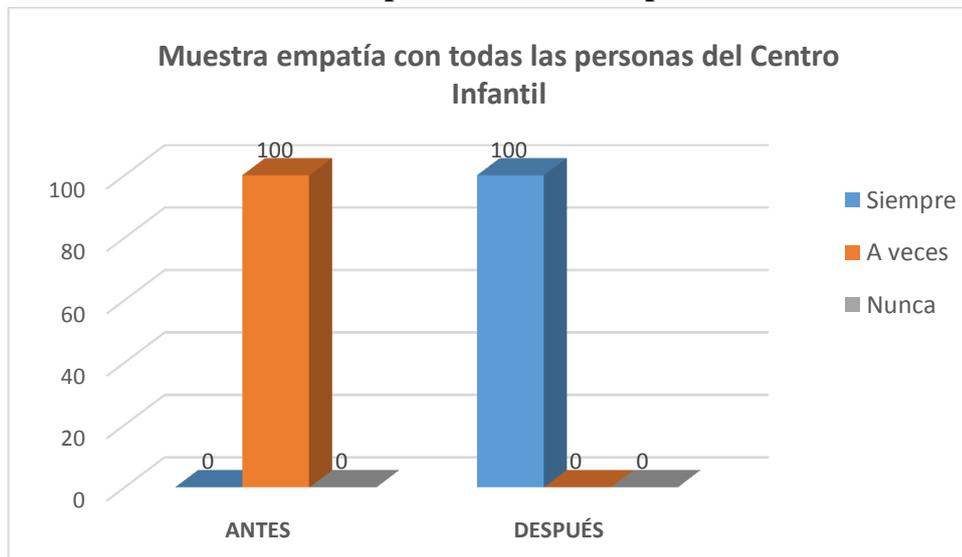
CUADRO N°4.20. Muestra empatía con todas las personas del Centro Infantil

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	3	100
	A veces	3	100	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.20. Muestra empatía con todas las personas del Centro Infantil



Fuente: Cuadro N° 4.20

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% a veces muestra empatía con todas las personas del Centro Infantil, luego de la aplicación de la guía este valor disminuye al 0%, incrementando al 100% en la opción siempre.

INTERPRETACIÓN: Las actividades que se realizaron con las educadoras permitieron que muestren empatía entre si logrando positivamente un entorno armónico en el lugar de trabajo.

INDICADOR N°21

Trabaja en equipo con el personal del Centro Infantil.

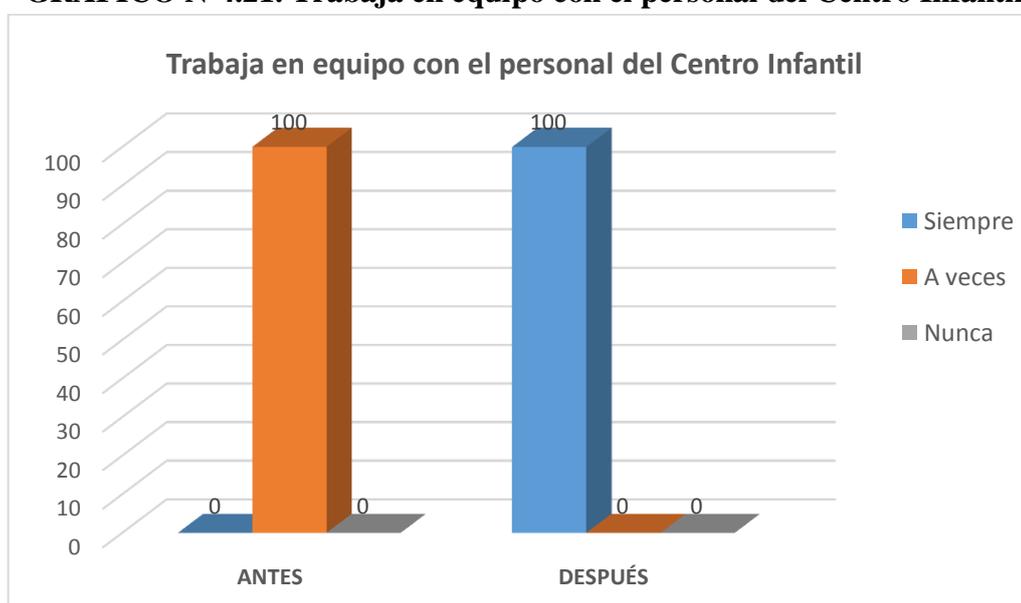
CUADRO N°4.21. Trabaja en equipo con el personal del Centro Infantil

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	3	100
	A veces	3	100	0	0
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.21. Trabaja en equipo con el personal del Centro Infantil



Fuente: Cuadro N° 4.21

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% a veces trabajan en equipo con el personal del Centro Infantil, se incrementa el valor en la opción de siempre con el 100%.

INTERPRETACIÓN: Esto demuestra que luego de la aplicación de la guía didáctica, este parámetro se cumple en su totalidad.

INDICADOR N°22

Participa activamente.

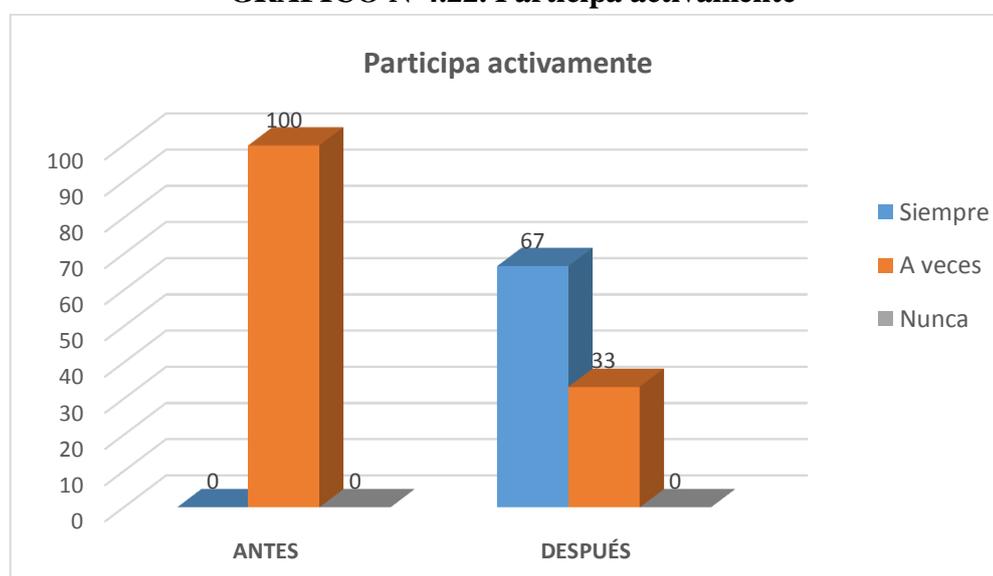
CUADRO N°4.22. Participa activamente

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	2	67
	A veces	3	100	1	33
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.22. Participa activamente



Fuente: Cuadro N° 4.22

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% a veces participa activamente, posterior de la aplicación de la guía el valor disminuye al 33% y en la opción siempre incrementa a un 67% de 0%.

INTERPRETACIÓN: Por medio de la realización de diferentes actividades podemos determinar que no todas las educadoras pedagógicas participan activamente, permitiéndonos conocer que debemos trabajar en este parámetro.

INDICADOR N°23

Aporta ideas.

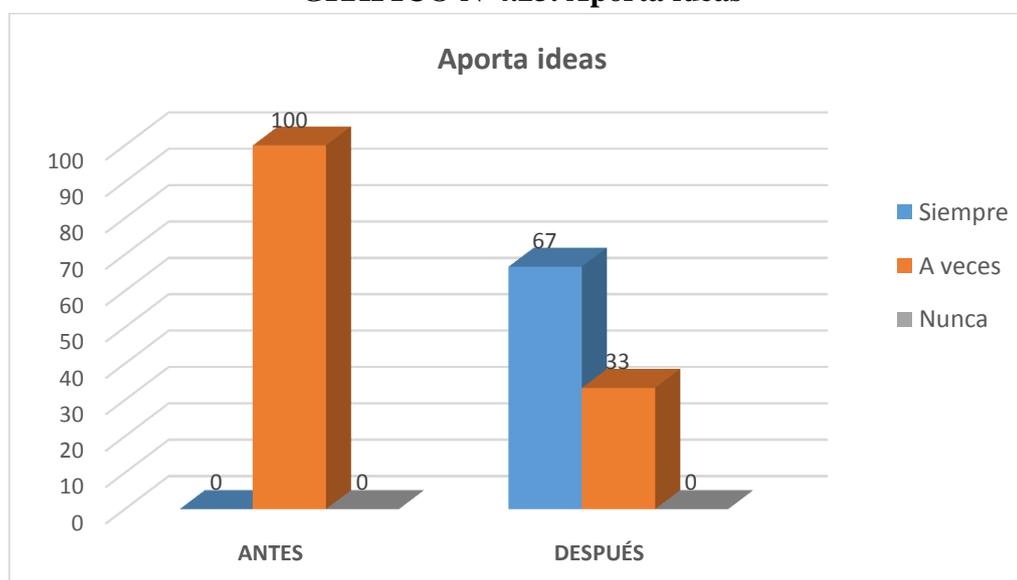
CUADRO N°4.23. Aporta ideas

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	2	67
	A veces	3	100	1	33
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.23. Aporta ideas



Fuente: Cuadro N° 4.23

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% a veces aporta ideas, luego de la aplicación de la guía este valor sube al 67% en siempre y un 33% en la opción a veces.

INTERPRETACIÓN: Esto demuestra la falta de realización de actividades donde expresen y den a conocer sus ideas manteniendo la confianza entre sí.

INDICADOR N°24

Es creativa.

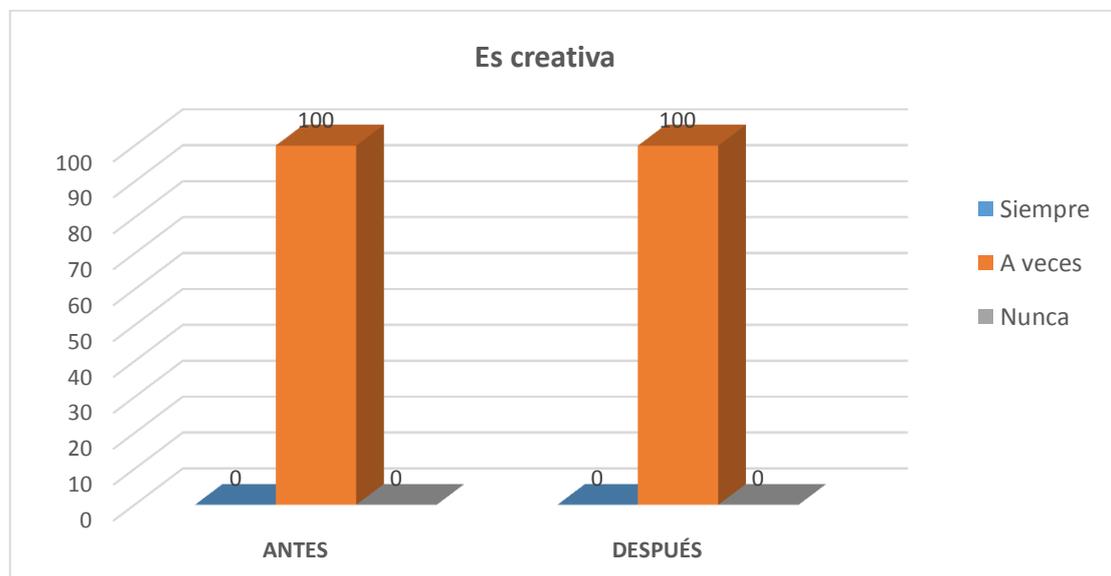
CUADRO N°4.24. Es creativa

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	0	0
	A veces	3	100	3	100
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.24. Es creativa



Fuente: Cuadro N° 4.24

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% a veces es creativa, luego de la aplicación de la guía se nota que este valor se mantiene.

INTERPRETACIÓN: Esto demuestra claramente la falta de creatividad por parte de las educadoras pedagógicas entendiendo así que debemos despertar su entusiasmo y creatividad para el trabajo con los niños.

INDICADOR N°4.25

Soluciono conflictos.

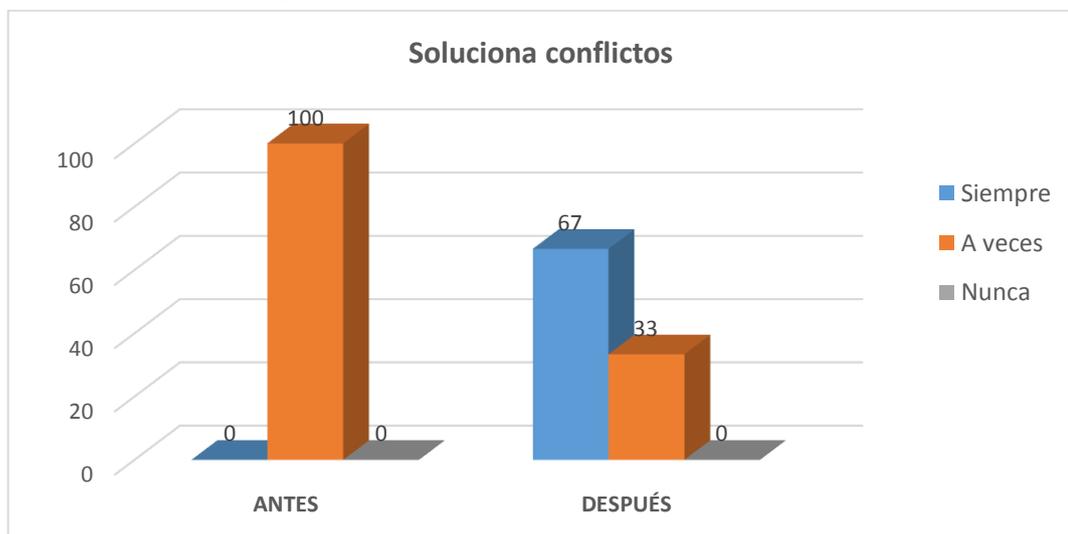
CUADRO N°4.25. Soluciona conflictos

N°	Alternativas	ANTES		DESPUÉS	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	0	0	2	67
	A veces	3	100	1	33
	Nunca	0	0	0	0
	TOTAL	3	100	3	100

Fuente: Ficha de observación

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

GRÁFICO N°4.25. Soluciona conflictos



Fuente: Cuadro N° 4.25

Elaborado por: Salazar Rivera Jessica Mariela

ANÁLISIS: Del 100% de las educadoras pedagógicas a las cuales se aplicó la ficha de observación se tiene que el 100% a veces soluciona conflictos, luego de la aplicación de la guía de inducción a las educadoras pedagógicas este valor disminuye al 33% y en la opción siempre del 0% al 67%.

INTERPRETACIÓN: Esto demuestra la limitada participación de las educadoras pedagógicas en solucionar conflictos, es pertinente enfocarnos en este parámetro para trabajar con las educadoras.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- ✓ La metodología cooperativa “Los más Chiquitos”, fortalece el proceso de inducción a las educadoras, debido a que por medio de estas orientaciones pedagógicas el personal docente del Centro de Desarrollo Infantil está preparado para realizar las actividades diarias y de esta manera potenciar las destrezas y habilidades de los niños.
- ✓ El trabajo en equipo coadyuva el proceso de inducción a las educadoras, puesto que el personal al reunirse para realizar las actividades conjuntamente refuerzan las falencias que pueden existir dentro de las temáticas a tratar, trabajando y aplicando la metodología cooperativa.
- ✓ Al trabajar el socio drama como estrategia metodológica con las educadoras se ha potenciado el buen ambiente de trabajo, puesto que se van realizando actividades o dramatizaciones del diario vivir, al mismo tiempo fortalece los conocimientos necesarios para realizar el trabajo a cabalidad.
- ✓ Al trabajar con el debate como estrategia mediadora de aprendizajes, se ha creado espacios de opinión entre las educadoras y coordinadora, el cual se maneja con respeto, fomentando el compañerismo y amistad del personal, así como un espacio de opinión y aprendizaje mutuo.

5.2 RECOMENDACIONES

- ✓ Se propone implementar nuevas actividades de la metodología cooperativa, puesto que se ha podido observar que la misma ha fortalecido el proceso de inducción a las educadoras, lo que derivará en que los niños se encuentren mejor atendidos.
- ✓ El trabajo en equipo se debe implementar como estrategia metodológica, para que el personal fortalezca sus debilidades y potencie sus destrezas y habilidades durante la jornada diaria.
- ✓ Se recomienda realizar actividades de socio drama puesto que por medio de esta estrategia el personal conoce la realidad tanto de la comunidad como del centro infantil, y por ende las educadoras saben que deben hacer en las diferentes situaciones del trabajo diario.
- ✓ Se aconseja incentivar a espacios de debate, donde las educadoras van a compartir experiencias que servirán para mejorar las inquietudes o debilidades en el área de conocimiento pedagógico, psicológico, axiológico, entre otros lo que coadyuvará para que estas puedan desenvolverse de mejor manera en las actividades que se realiza a diario.

BIBLIOGRAFÍA

- Adell, S., & Sales, A. (1999). *el profesor online: elementos para la defincion de un nuevo rol docente*. Edutec. Obtenido de el profesor online.
- Bell, L. (1992). *Managing Teams in Secondary Schools*. London: Routledge.
- Bolwby, J. (1953). *Child Care and the Growth of Love*. Baltimore: Pelican Books.
- Código de la niñez y Adolescencia. (2014). *Código de la niñez y Adolescencia*. Quito: Asamblea Nacional.
- Coelho, F. (17 de 05 de 2019). *Significados.com*. Obtenido de Significados.com: <https://www.significados.com/metodologia/>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional.
- Editorial Definición MX. (02 de 05 de 2014). *Definición MX*. Obtenido de Definición MX: <https://definicion.mx/induccin/>
- Jhonson, D. W., & Johnson, R. T. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires: Paidós.
- MIES. (2014). *Norma Técnica, Servicio CIBV, CDI*. Quito: MIES.
- MIES. (2014). *Política SocialDesarrollo Infantil Integral*. Quito: MIES.
- Olmedo, R. A. (2017). *Curso de Actaulización de conocimientos*. Riobamba: UNACH.
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2013). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/debate/>
- Raffino, M. E. (06 de 03 de 2019). *Concepto.de*. Recuperado el 22 de 07 de 2019, de Concepto.de: <https://concepto.de/metodologia/>
- randstad. (14 de 03 de 2016). *randstad*. Obtenido de randstad: <https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito/>
- Revista Ejemplo. (10 de 2011). *Revista Ejemplo.com*. Obtenido de Revista Ejemplo.com: https://www.ejemplode.com/61-que_es/1904-ejemplo_de_que_es_un_sociodrama.html
- Rué, J. (1994). *El trabajo cooperativo*. Barcelona: Barcanova.
- Significados.com. (25 de 08 de 2015). *Significados.com*. Recuperado el 22 de 07 de 2019, de Significados.com.: <https://www.significados.com/cooperativa/>

Vásquez Rodríguez, F. (2010). *Estrategias de enseñanza : investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto*. Bogotá D.C.: Kimpres, Universidad de la Salle.

ANEXOS

ANEXO I. PROYECTO DE TESIS APROBADO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

VICERRECTORADO DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRIA EN EDUCACIÓN PARVULARIA,
MENCIÓN: JUEGO, ARTE Y APRENDIZAJE**

DECLARACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**METODOLOGÍA COOPERATIVA “LOS MÁS CHIQUITOS” PARA LA
INDUCCIÓN A LOS EDUCADORES/AS PEDAGÓGICOS DEL CENTRO DE
DESARROLLO INFANTIL “TUNSHI SAN NICOLÁS”, COMUNIDAD TUNSHI
SAN NICOLÁS, PARROQUIA LICTO, CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA
CHIMBORAZO.**

PROPONENTE:

JESSICA MARIELA SALAZAR RIVERA

RIOBAMBA – ECUADOR

2019

1. TEMA.

METODOLOGÍA COOPERATIVA “LOS MÁS CHIQUITOS” PARA LA INDUCCIÓN A LOS EDUCADORES/AS PEDAGÓGICOS DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “TUNSHI SAN NICOLÁS”, COMUNIDAD TUNSHI SAN NICOLÁS, PARROQUIA LICTO, CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA CHIMBORAZO.

2. PROBLEMATIZACION.

2.1 Ubicación del sector donde se va a realizar la investigación.

La presente investigación se la realizará en el Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” ubicado en la comunidad Tunshi San Nicolás parroquia Licto cantón Riobamba provincia de Chimborazo.

2.2 Situación Problemática

El Ministerio de Inclusión Económica y Social entidad que está al frente del Desarrollo Infantil Integral de los niños de cero a treinta y seis meses de edad, establece políticas de Desarrollo Infantil para ampliar, mejorar los programas y proyectos de atención a la infancia, no obstante, se requiere una visión integral en las acciones estatales y civiles, donde los distintos actores se responsabilicen para asegurar una atención de calidad para el Desarrollo Infantil Integral.

Se incluye dentro de la Política Pública de Desarrollo Infantil estrategias de mejoramiento uno de ellas es la elaboración del proyecto de carrera Tecnología en Desarrollo Infantil Integral, el mismo que ha sido validado por las instancias pertinentes en el ámbito académico esperando que ingresen las educadoras al proceso de profesionalización, asegurando que el ciento por ciento de los servicios sean atendidos por profesionales, de igual manera en la Normativa Técnica de Desarrollo Infantil Integral en el componente de calidad Talento Humano en el Estándar 28: Excepciones En caso de las unidades de atención de desarrollo infantil tipo Centros Infantiles del Buen Vivir, en que las condiciones geográficas o territoriales dificulten la contratación de personal con el perfil establecido, previa aprobación de la Subsecretaría de

Desarrollo Infantil Integral, se podrá flexibilizar los requerimientos, Estándar 29: Evaluación

En las unidades de atención de desarrollo infantil se documenta e implementa un proceso de selección, inducción y evaluación semestral del desempeño de su equipo de trabajo, de acuerdo al perfil, cargo a desempeñar y las particularidades culturales y étnicas de la población. Estándar 30: Contratación del personal En las unidades de atención de desarrollo infantil se garantiza la contratación del talento humano, de acuerdo a las disposiciones de la normativa legal vigente.

Ante estas disposiciones se ha evidenciado que en el Centro de Desarrollo Infantil Tunshi San Nicolás no se ha cumplido con el perfil mencionado ni en la inducción del personal, este procedimiento lo debe realizar la entidad cooperante, en la actualidad las contrataciones son a bachilleres, sin experiencia alguno en desarrollo infantil, estas contrataciones las hacen cada año o cambian esporádicamente, siendo esto un gran problema en el ámbito educativo, ya que el personal no tienen un proceso de inducción para poder ejercer su cargo como educadoras, en el mes de abril se aplicó la ficha de indicadores de desarrollo infantil indicando que el 70% de niños no alcanzan los niveles de aprendizaje de acuerdo a sus características para su edad, razón por la cual los niños no son desarrollados integralmente por el desconocimiento de los educadores/as en varias acciones que se aplican en un Centro de Desarrollo Infantil.

De lo anteriormente señalado se requiere dar a conocer la importancia de fortalecer en la inducción a los educadores pedagógicos de los Centros de Desarrollo Infantil, exponiendo la siguiente interrogante:

¿Cómo la metodología cooperativa “Los más chiquitos” fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo?

2.3 Formulación del Problema

¿Cómo la metodología cooperativa “Los más chiquitos” fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo?

2.4 Problemas derivados

1. ¿Cómo la metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el trabajo en equipo fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo?
2. ¿Cómo la metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el socio drama fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo?
3. ¿Cómo la metodología cooperativa “Los más chiquitos” a través del debate fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo?

3. JUSTIFICACIÓN

La realización de la presente investigación será de gran importancia principalmente para los niños del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás”, ya que los educadores pedagógicos tendrán los conocimientos necesarios para iniciar el trabajo con los niños de 12 a 36 meses ayudando a tener un rol más activo en los procesos de innovación gracias a esto se obtendrá a futuro un adecuado desarrollo integral en los niños del Centro de Desarrollo Infantil, promoviendo una educación de calidad con calidez.

De esta manera se realizará un estudio detallado sobre el problema de investigación y el impacto en los niños, en su entorno escolar, social y plantear soluciones adecuadas.

Se reflexionará sobre la importancia que tiene el saber sobre el desarrollo integral de los niños, la relación que tiene en el ámbito escolar como en el ámbito social, al tener

conocimiento en el desarrollo integral de los niños, las explicaciones que dan en las teorías y basadas en la educación, reflexiona uno en cómo y de qué forma se puede atender al niño según en la etapa en la que se encuentre tomando en cuenta las características evolutivas.

Se realizó una búsqueda de investigaciones en varios repositorios de las universidades del país, en los cuales no existen estudios sobre este tema, es decir este es un proyecto original y único en su especie ya que no se han tomado en cuenta a los Centros De Desarrollo Infantil, en especial a su población de niños de uno a tres años de edad y a las educadoras cómo van desarrollando integralmente a los niños/as a su cargo.

El presente trabajo de investigación es importante porque ayudará a las Educadoras a fortalecerse en el proceso de inducción, tomando en cuenta que los procedimientos improvisados, bienvenidas casuales y la falta de información pueden precipitar la ansiedad, desilusión o en caso extremo la renuncia.

La recolección de datos se las realizará mediante una ficha de observación a las educadoras, se analizará los datos obtenidos para determinar una conclusión.

Este proyecto será factible y viable económicamente ya que se contará con el aporte de la investigadora. Esta investigación será de utilidad en la educación ya que mediante esta podremos ayudar a las educadoras pedagógicas a desenvolverse en sus tareas designadas y en lo principal al desarrollo integral de los niños.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Demostrar como la metodología cooperativa “Los más chiquitos” fortalece la inducción a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.

4.2 Objetivos Específicos:

1. Evidenciar como la metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el trabajo en equipo fortalece la inducción a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.
2. Constatar como la metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el socio drama fortalece la inducción a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.
3. Verificar como la metodología cooperativa “Los más chiquitos” a través del debate fortalece la inducción a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.

5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

5.1 Antecedentes de Investigaciones anteriores

La proponente investigación con el tema: METODOLOGÍA COOPERATIVA “LOS MÁS CHIQUITOS” PARA LA INDUCCIÓN A LOS EDUCADORES/AS PEDAGÓGICOS DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “TUNSHI SAN NICOLÁS”, COMUNIDAD TUNSHI SAN NICOLÁS, PARROQUIA LICTO, CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA CHIMBORAZO, no tienen trabajos de investigación similares o que se parezcan.

Se ha revisado documentos proporcionados por la biblioteca de la Universidad Nacional de Chimborazo – Instituto de Posgrado aseverando así lo antes mencionado.

5.2 Fundamentación científica

5.2.1 Fundamentación Pedagógica

Para Vygotsky “el pensamiento del niño se va estructurando de forma gradual, la maduración influye en que el niño pueda hacer ciertas cosas o no”.

Esta teoría nos dice que para lograr el desarrollo integral en los niños depende de las relaciones existentes entre el niño y el entorno que lo rodea.

Por lo tanto las educadoras pedagógicas deben estar aptas para que logren en los niños un desarrollo integral ya que el desarrollo puede afectar el aprendizaje es más el aprendizaje puede afectar el desarrollo.

5.2.2 Fundamentación Psicológica

Jean Piaget afirmó “El objetivo principal de la educación es crear personas capaces de hacer cosas nuevas, y no simplemente repetir lo que otras generaciones hicieron”.

Es innegable que las educadoras pedagógicas entregan todo de sí para que los niños logren ser capaces de adquirir algún nuevo conocimiento, sin saber cómo llegar a ese conocimiento.

Cuán importante es que nos olvidemos de las repeticiones de las otras generaciones, para lograr que las educadoras pedagógicas se apoderen de su trabajo, claro está que se las debe guiar para que se cumpla con los objetivos propuestos.

5.2.3 Fundamentación Axiológica

Slavin; Johnson & Johnson; Sharan & Sharan “El enfoque social se centra en los incentivos (recompensas) o metas grupales. La estructura de los incentivos crea situaciones en las cuales el único camino para que los miembros del grupo consigan alcanzar sus propias metas personales es a través del éxito grupal. Para conseguir las metas personales, los miembros del grupo deben ayudarse entre sí para conseguir el éxito del grupo, a la vez que animan a sus compañeros para esforzarse al máximo en la realización de la tarea”.

Se busca una sociedad en la que prevalezcan valores como la comunicación, la ayuda, la colaboración, el respeto, la diversidad, la inclusión, la participación y la responsabilidad.

Para cada educadora pedagógica debe predominar por el bienestar de los niños que están a su cargo la ayuda y la colaboración mutua, por encima de la competencia y confrontaciones.

5.2.4 Fundamentación Epistemológica

Entendemos, pues, como Bell (1992), que “un equipo de trabajo consiste en un grupo de personas trabajando juntas las cuales comparten percepciones, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, cooperan entre sí, aceptan un compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas y que todo eso no aparece automáticamente, sino que debe irse construyendo poco a poco”.

Desde siempre se ha venido trabajando en grupo en muchos entornos y el desarrollo de proyectos y trabajos en colaboración no es nada nuevo. Sin embargo esta metodología ayudará a las educadoras pedagógicas a fortalecerse en la inducción previa a su desempeño laboral.

Si bien, en cualquier actividad de colaboración la presencia de todos los integrantes es algo fundamental también hay que tener en cuenta que los integrantes muestren confianza en sí mismos para lograr el bien común.

5.2.5 Fundamentación Legal

5.2.5.1 De la Constitución Política del Ecuador

En la Constitución de la República del Ecuador 2008, sección quinta, Artículo 45, manifiesta que:

“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la

inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”. En la Constitución de la República del Ecuador consagra los derechos de la educación para los niños y niñas, se puede ver que a la educación se le da mucha importancia principalmente considerando el desarrollo de las capacidades de los niños y niñas.

5.2.5.2 Código de la Niñez y Adolescencia

Este código en sus principios generales, parte I, señala lo siguiente:

"El presente código tiene como objeto garantizar a todos los niños, niñas y adolescentes que se encuentren en el territorio nacional el ejercicio y el disfrute pleno y efectivo de sus derechos fundamentales. Para tales fines, este Código define y establece la protección integral de estos derechos regulando el papel y la relación del Estado, la sociedad, las familias y los individuos con los sujetos desde su nacimiento hasta cumplir los 18 años de edad”.

5.2.5.3 Política Pública Desarrollo Infantil integral Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Calidad de los servicios de Desarrollo Infantil:

Estrategia de mejoramiento del talento humano de los servicios de Desarrollo Infantil Integral del MIES.

- Profesionalización del personal.- Se ha elaborado el proyecto de carrera Tecnología en Desarrollo Infantil Integral, el mismo que ha sido validado por las instancias pertinentes en el ámbito académico. Este proceso se ejecuta con las instituciones de educación superior bajo la coordinación y el aval de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. Hasta el 2017 ingresarán al proceso de profesionalización alrededor de 10.000 educadoras de los Centros infantiles del Buen Vivir, asegurando que el ciento por ciento de los servicios sea atendido por profesionales.

- Capacitación continua y sostenida en modalidad semipresencial, al personal técnico y operativo de los servicios de Desarrollo Infantil a través de la implementación de una plataforma educativa. Hasta el 2017 se estima capacitar alrededor de: 19.814 educadoras de Centros de Desarrollo Infantil, 3302 coordinadoras de Centros de Desarrollo Infantil, 5944 educadoras familiares y 280 técnicos de Desarrollo Infantil. Esta capacitación contempla la producción de material multimedia y de recursos didácticos que apoyen el trabajo de niñas, niños y sus familias. • Para personas con titulación de tercer nivel se prevé iniciar un proceso de post-profesionalización en áreas relacionadas al Desarrollo Infantil Integral. Esto implica una relación con instituciones de educación superior que oferten post-grados en estas áreas. Para el año 2017 se prevé que alrededor del 30% del personal con tercer nivel se encuentre cursando sus estudios de postgrado.
- ✓ El resultado de la capacitación continua nos debería garantizar las competencias del personal técnico y operativo. Para el año 2017 se prevé certificar por competencias laborales alrededor del 20% del personal conforme su cargo ocupacional.

5.2.5.4 Norma Técnica de Desarrollo Infantil integral Modalidad Centros de Desarrollo Infantil – Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) Talento Humano

Estándar 24: Conformación del equipo

El equipo de talento humano, en las unidades de atención de desarrollo infantil, se conforma de la siguiente manera:

- Un coordinador con perfil profesional de tercer nivel en áreas de educación inicial o afines;
- Un Educador de Desarrollo Infantil Integral por cada 10 niñas y niños, con un nivel mínimo de tecnólogo en educación inicial o áreas afines;
- El personal necesario (propio o externo) que garantice la calidad de los servicios de alimentación, limpieza y seguridad;
- Los Centros de Desarrollo Infantil podrán contratar personal adicional que contribuya a la calidad de los servicios.

- Estándar 25: Perfiles del equipo El personal de las unidades de atención de desarrollo infantil satisface los siguientes perfiles:
- Educador Profesional de nivel tecnológico en educación inicial o áreas afines. Un año como educador de niños, capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, orientación al logro, creatividad y resolución de conflictos.

5.3 Fundamentación Teórica

Se ha realizado la fundamentación teórica de acuerdo a la información requerida y necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

5.3.1 Metodología

El significado de metodología en sí, se refiere a los métodos, técnicas que se siguen para alcanzar los objetivos de una ciencia o estudio. Robert K. Yin (2002).

Por lo tanto se establece que una metodología es el direccionamiento que existe para dar cumplimiento a los objetivos propuestos, mediante una participación activa, reflexiva de análisis, pretendiendo establecer una relación y comunicación fluida que estimule su interés por el conocimiento, en un clima de respeto mutuo.

5.3.2 Modelo Cooperativo

Para poder conocer el significado del término cooperativa, se hace necesario proceder a descubrir su origen etimológico se deriva del latín, exactamente de “cooperativus”, que puede traducirse como “que trabaja con otros conjuntamente”.

Palabra que es fruto de la suma de tres partes claramente diferenciadas:

- El prefijo “co”, que es sinónimo de “conjuntamente”.
- El verbo “operari”, se traduce a “trabajar”.
- El sufijo “tivo”, que se usa para indicar una “relación pasiva o activa”.

El término cooperativa puede usarse como adjetivo o como sustantivo. En el primer caso, permite calificar a aquel o aquello que coopera: es decir, que actúa a favor de los

propósitos o a las intenciones de alguien o que procede en conjunto con otro u otros para cumplir un objetivo en común.

Como sustantivo, la idea de cooperativa refiere a un tipo de sociedad que se constituye para la utilidad común de sus integrantes.

La propuesta de trabajo cooperativo, entiende la cooperación como una asociación entre personas que van en busca de ayuda mutua en tanto procuran realizar actividades conjuntas, de manera tal que puedan aprender unos de otros. El Aprendizaje Cooperativo se caracteriza por un comportamiento basado en la cooperación, esto es: una estructura cooperativa de incentivo, trabajo y motivaciones, lo que necesariamente implica crear una interdependencia positiva en la interacción alumno-alumno y alumno-profesor, en la evaluación individual y en el uso de habilidades interpersonales a la hora de actuar en pequeños grupos.

El trabajo en grupo permite que las personas se unan, se apoyen mutuamente, que tengan mayor voluntad, consiguiendo crear más y cansándose menos... ya que los esfuerzos individuales articulados en un grupo cooperativo cobran más fuerza.

5.3.5 Inducción

5.3.3.1 Concepto de inducción

Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso, durante el periodo de desempeño inicial (periodo de prueba). La inducción es el procedimiento por el cual se presenta la empresa a los nuevos empleados para ayudarles a integrarse al medio de trabajo y tener un comienzo productivo.

De acuerdo con Lourdes Múnch, es el conjunto de actividades que se realizan con objeto de guiar, orientar e integrar a los empleados en el ambiente de trabajo y en el puesto. Lo más importante de este concepto es que es la empresa la que se presenta a los nuevos empleados.

Con este programa se informa al trabajador recién ingresado acerca de quiénes somos como empresa, qué hacemos, cómo lo hacemos y para qué lo hacemos. Todo esto

dentro de la estructura formal de la empresa. Además de estos aspectos, en el programa de inducción se le explican al trabajador, las normas, políticas y reglamentos existentes en la empresa.

Para ayudar al nuevo empleado en su ingreso a una empresa, y acortar el tiempo de adaptación y aprendizaje de las nuevas funciones en esa organización, es conveniente llevar a cabo un programa que recibe el nombre de inducción, este proceso nos permite conseguir que los nuevos empleados tengan un buen comienzo en la organización y según estudios realizados un buen programa de inducción nos ayuda a retener y motivar a los empleados.

5.3.3.2 Importancia de la inducción al personal

La inducción es un proceso de vital importancia dentro de una organización a pesar de que muchos contratistas no la toman en cuenta, a través de ella se pueden implementar uno de los programas que normalmente se ignoran en la mayoría; que es familiarizar al nuevo trabajador con la empresa y con los compañeros de trabajo, su cultura, sus principales directivos, su historia, sus políticas, manuales que existe dentro de la empresa.

Este proceso se efectúa antes de iniciar el trabajo para el cual ha sido contratado, evitando así los tiempos y costos que se pierden tratando de averiguar por sí mismos, en qué empresa ha entrado a trabajar, qué objetivos tiene, quién es quien, a quién recurrir para solucionar un problema, cuáles son las actitudes no toleradas, funciones y entre otros. (Isabel, 2013).

Por ser el primer acercamiento del empleado con la empresa, es necesario que el programa de inducción se apoye con la **alta dirección** y sea conducido con una actitud de respeto y cordialidad, de manera que su productividad, identificación, rendimiento y confianza se vean influidos por este contacto original.

Los empleados de nuevo ingreso pueden aportar nuevas capacidades, talentos y oportunidades a la organización, pero gran parte de ese entusiasmo, creatividad y compromiso iniciales pueden perderse ante una mala inducción.

Después de conocer de manera específica cual es la importancia de la inducción al nuevo personal de trabajo, de igual manera es de suma importancia conocer las ventajas que brinda la inducción a los empleados a integrarse a la empresa.

- Menor rotación de personal.

La rotación es más elevada durante el periodo inicial del trabajo, por el hecho de que los nuevos empleados se sienten ineficientes, indeseados o innecesarios.

La inducción eficaz reduce esta reacción.

- Aumento en la productividad.

Con dicho programa, el nuevo empleado aprende e incorpora los valores, normas, sistemas, procedimientos y, sobre todo, los estándares que la organización considera primordiales y apropiados para el desempeño de su personal.

- Bajar la angustia del cambio y Disminuir el desconcierto.

La ansiedad generalmente es provocada por el temor de fracasar en el trabajo. Es un sentimiento normal derivado de la incertidumbre de ignorar si es capaz o no de realizar el trabajo. La ansiedad se reduce cuando los nuevos empleados reciben inducción y apoyo de la tutoría de empleados experimentados.

- Ayudarle a ser productivo desde el inicio en la empresa.

A través del programa de inducción, los nuevos empleados saben qué se espera de ellos, cuáles son los valores deseados por la organización.

- Evitar errores debidos a falta de información que puedan repercutir en costos para la empresa.

Cuando los nuevos empleados no reciben inducción, tardan más tiempo en conocer la organización, su trabajo y los colegas, y pierden eficiencia. Cuando los colegas y el supervisor los ayudan de manera integral y coherente, se integran mejor y con mayor rapidez.

- Clarificar expectativas del trabajador.

Solicitar inquietudes por parte del nuevo personal con respeto, dándoles la oportunidad que den a conocer sus inquietudes.

Se les dará a conocer los puntos que se deben desarrollar específicamente su puesto, se le ubica dentro de la empresa y se le dice cómo lo debe desarrollar, oportunidad para que el personal indague sus zozobras.

5.3.3.3 Objetivo de la Inducción

La finalidad de la inducción es lograr que el nuevo empleado aprenda e incorpore los valores, normas y estándares de comportamiento que la organización considere imprescindibles y pertinentes para el buen desempeño de sus actividades.

Entendemos que el programa de inducción busca que el nuevo participante asimile de manera intensiva y rápida, la cultura de la organización y se comporte de ahí en adelante como miembro que viste definitivamente la camiseta de la organización.

Como la teoría explica, en las empresas la inducción busca crear durante la fase inicial del empleo, un ambiente de trabajo que sea favorable y receptivo, para que así el nuevo miembro se sienta cómodo y logre adaptarse al nuevo entorno laboral, sin olvidarnos que los empleados deben seguir motivados e involucrados.

5.3.3.4 Tipos de Inducción

Sobre la base de las consideraciones anteriores se puede decir que existen varios tipos de inducción, dentro de las cuales podemos mencionar:

- **La Inducción Informal:** Es la que se realiza por medio de la indagación empírica o fortuita del individuo o por los nuevos compañeros de trabajo, sin ningún tipo de organización.
- **La Inducción Formal:** Es aquella que se dicta por medio de los medios de comunicaciones oficiales de la organización y su personal asignado para tal fin. Cabe agregar que la inducción también tiene otros tipos dentro de la formal como:
 - **Escrita:** Como folletos, instructivos, manuales, trípticos, volantes, entre otros. (Joaquín, 2002)
 - **Audiovisual:** Proyecciones y videos de bienvenida.
 - **Directa:** Por el personal calificado para la inducción.
 - Normas, Políticas y Procedimiento
 - **Normas:** Se refiere a las reglas o restricciones.
 - **Políticas:** Son los criterios o lineamientos generales de acción que se determinan en forma explícita para facilitar la cobertura de los procedimientos.

5.3.3.5 Proceso de la Inducción

- **Primera Etapa: BIENVENIDA**

Tiene como finalidad el recibimiento de los nuevos trabajadores, dándoles la bienvenida por parte de la organización.

- **Segunda Etapa: INTRODUCCION A LA ORGANIZACIÓN.**

En esta etapa se suministra al nuevo trabajador información general de la organización, para así facilitar la integración en la organización.

- **Tercera Etapa: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**

El propósito de esta etapa es garantizar un desarrollo adecuado del Programa de Inducción, retroalimentar el programa y realizar ajustes.

En esta fase se evalúan los resultados obtenidos, con la aplicación de la Evaluación de Formaciones y Seguimiento a la Inducción y Entrenamiento, a fin de aplicar los correctivos correspondientes.

- **Cuarta Etapa: PROCESO DE ENSEÑANZA**

Se realizará de tal manera que se sigan los siguientes pasos:

- 1.- Indagar y preparar al trabajador.
- 2.- Demostrar las tareas que tiene que realizar.
- 3.- Ensayar la ejecución de las operaciones.
- 4.- Hacer seguimiento y comprobar si logro los objetivos.
- 5.- Estimular la participación.

5.3.3.6 Pasos para elaborar un Plan de Inducción

Una vez que se ha reclutado con éxito y seleccionado a los empleados, el siguiente paso es inducirlos y capacitarlos. En este punto es donde se les proporciona la información

que requieren para tener éxito en sus nuevas posiciones y donde los más antiguos les comunican algo de su experiencia a los nuevos.

La inducción y la capacitación son factores importantes de la motivación. Para que ocurra la motivación, los empleados deben creer que el esfuerzo producirá satisfacciones de sus expectativas, gratificaciones y recompensas; y es mediante la inducción y la capacitación que se les proporciona el conocimiento que necesitan para desempeñar satisfactoriamente sus tareas y obtener esas recompensas.

Es conveniente que antes de ejecutar un programa de inducción, la unidad o departamento de Recursos Humanos considere los siguientes aspectos:

1. Planteamiento del programa de inducción.

Es necesario que con la debida anticipación, se definan las características del programa de inducción (etapas, duración), así como las actividades y recursos que se utilizarán para su ejecución.

2. Selección de compañeros guías.

Es conveniente que la jefatura inmediata designe un funcionario de su unidad, departamento u oficina, con el propósito de que contribuya a orientar el trabajo específico del empleado. A este funcionario se le denominará "Compañero Guía". Para la selección de este funcionario es importante tener presentes algunas características que serían deseables en las personas que actúan como "compañero guía", y éstas son las siguientes:

- a. Capacidad para establecer adecuadas relaciones interpersonales.
- b. Discreción sobre los asuntos personales de los demás, así como los de la organización.
- c. Experiencia tanto en la organización como en las labores relacionadas con el puesto que va a desempeñar el nuevo colaborador.
- d. Identificación con la misión y los objetivos de la organización.

3. Capacitación a los responsables de ejecutar el programa de inducción.

Es necesario realizar un proceso previo de capacitación de todos los funcionarios de la institución que tendrán a cargo el desarrollo de las diferentes actividades de socialización: jefes inmediatos, compañeros guías y otros.

4. Participación del nuevo empleado.

Se sugiere que el empleado tenga la oportunidad de externar sus inquietudes, ideas, consultas y finalmente su opinión sobre las fortalezas y debilidades del programa de inducción recibido.

5. Creación de un ambiente favorable.

Es conveniente que al empleado se le reciba en un ambiente agradable y sereno, con el propósito de disminuir la tensión natural que sufre cualquier persona en sus primeros días de trabajo.

Es adecuado preparar un lugar donde el empleado se sienta a gusto, con el propósito de hacerle sentir que es lo más importante, en ese momento, para la persona que lo está recibiendo.

La impresión que el empleado reciba durante los primeros días, es fundamental para el éxito dentro de la organización, y el seguimiento de estos pasos facilitará el proceso de inducción y contribuirá a mejores resultados.

5.3.3.7 Requisitos para la elaboración de un Plan de Inducción

Los Planes de Inducción formales son responsabilidad, generalmente del departamento de personal y del supervisor.

Comprenden temas en dos amplias categorías: las de interés general, relevantes para todos o casi todos los empleados, por ejemplo, las prestaciones y servicios al personal, los cuales se complementan a menudo mediante un manual del empleado; y las de interés específico, dirigidas en especial a los trabajadores de determinados puestos o departamentos, para quienes se requiere exponer temas específicos.

Para que el Plan de Inducción sea genuinamente eficaz, es necesaria la participación activa del supervisor tanto como la del representante del departamento de personal, y los requisitos necesarios son los siguientes:

1. Palabras de bienvenida

Constituye uno de los aspectos a los que se debe presentar mayor importancia y atención.

Esta actividad la debe realizar el jefe del departamento, quien debe prepararse para recibir al nuevo empleado.

Las actividades que se pueden programar para esta actividad son las siguientes:

Palabras de Introducción.- Éstas se refieren a la exposición del plan de inducción en el cual va a participar el nuevo empleado, así como la entrega de una copia por escrito de dicho plan.

Luego, la presentación del compañero guía con el propósito de explicarle al nuevo empleado las funciones específicas que va a asumir durante el plan de inducción. Presentación del nuevo empleado a los compañeros de la unidad donde va a laborar. Es importante que el supervisor o el compañero guía, responsable de presentar al resto de compañeros, no emita juicios valorativos o afirmaciones subjetivas sobre la organización y sus funcionarios, con el propósito de permitir que el empleado se forme su propia impresión de éstos. También es oportuno que cada vez que se presente a cada empleado se realice una breve descripción de las funciones generales del empleado veterano. Adicionalmente, es necesario familiarizar al empleado con el lugar de trabajo, con el propósito fundamental de que conozca las condiciones laborales y de tipo personal a las que se enfrentará, así como los sitios que serán de uso frecuente. Esto incluye aspectos como los siguientes:

Mostrarle su lugar específico de trabajo, el mobiliario, equipo e instrumentos de trabajo, mostrarle los artículos y suministros necesarios para el desempeño de sus labores, así como el procedimiento con que deben solicitarse cuando se agoten.

Suministrarle una lista con los nombres de las personas que ocupan cargos de nivel gerencial, proporcionarle una guía telefónica interna y una breve explicación del sistema telefónico, que incluye aspectos tales como: solicitar líneas para hacer llamadas internas, códigos especiales, trasladar llamadas de una extensión a otra.

2.- Explicar la organización departamental general y su relación con otras actividades de la compañía, así la interacción del empleado con los demás miembros de la organización.

3.- Explicar la contribución individual del empleado a los objetivos del departamento y sus asignaciones iniciales en términos generales.

4.- Comentar el contenido del puesto con el empleado y proporcionarle una copia de la descripción del mismo.

5.- Explicar el programa de capacitación departamental y las prácticas y procedimientos de aumentos salariales.

6.- Preguntar dónde vive el empleado y cuáles son las facilidades de transporte.

7.- Explicarle las condiciones de trabajo:

a. Horas de trabajo

b. Entrada para empleados

c. Horas de comida

d. Recesos y períodos de descanso

e. Llamadas telefónicas y correo personal

f. Políticas y requerimientos de tiempo extra

g. Días de pago y procedimientos para recibir el pago

h. Otros

8. Requerimientos para la conservación del empleo: explicar los criterios de la compañía en relación con:

- a. Cumplimiento de las responsabilidades
- b. Asistencia y puntualidad
- c. Manejo de información confidencial
- d. Conducta
- e. Apariencia general
- f. Uso de uniforme

9. Presentar al nuevo empleado a las autoridades de mayor rango y otros jefes departamentales, debe prestarse atención especial a la persona a la que se asignará el nuevo empleado: el empleado guía, ya que será él quien contribuirá a orientar el trabajo específico del empleado.

10. Conducir al empleado con el supervisor inmediato quien:

- a. Presentará el nuevo miembro a sus compañeros
- b. Familiarizará al empleado con el lugar de trabajo
- c. Iniciará la capacitación en el trabajo

Así mismo, el Plan de Inducción no termina en los puntos mencionados anteriormente, ya que para garantizar la efectividad del mismo, y verificar el cumplimiento de objetivos y diversos propósitos, debe dársele un seguimiento.

El propósito de esta etapa de seguimiento es garantizar un desarrollo adecuado del plan de inducción; es decir, retroalimentar el plan y realizar los ajustes del caso para procurar que el empleado se adapte satisfactoria y oportunamente a la organización.

Esta etapa “debe incluir una evaluación mensual de las actividades de inducción realizadas y un informe de adaptación del empleado, lo cual puede contribuir a

determinar las debilidades y fortalezas del programa de socialización”. También, permitirá reforzar aquellos aspectos, en los que el empleado tenga deficiencias o dudas.

La teoría sugiere que el plan de inducción sea, al menos de tres meses, con acciones discontinuas, de manera que sea consistente con el período de prueba.

6. HIPOTESIS

6.1 Hipótesis general

La metodología cooperativa “Los más chiquitos” influye positivamente en la inducción a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.

6.2 Hipótesis específicas

La metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el trabajo en equipo fortalece la inducción a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.

La metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el socio drama fortalece la inducción a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.

La metodología cooperativa “Los más chiquitos” a través del debate fortalece la inducción a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS

7.1 Operacionalización de la Hipótesis de Graduación Específica 1.

La metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el trabajo en equipo fortalece la inducción a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Variable independiente: metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el trabajo en equipo	Actividades para el trabajo hecho por varias personas donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común, se elaboran	Actividades Objetivo común	Interacción con el equipo de trabajo Solución del problema	TÉCNICA: Observación INSTRUMENTOS: Ficha de observación

	reglas, que se deben respetar por todos los miembros del equipo.	Reglas	Compartir valores, actitudes y normas de conducta comunes.	
Variable dependiente: Inducción	Actividades que se realizan con objeto de guiar e integrar al personal en el ambiente de trabajo	Actividades Guiar Ambiente de trabajo	Interacción con el equipo de trabajo Mediante consejos y enseñanzas Capacidad de socializar	TÉCNICA: Observación INSTRUMENTOS: Ficha de observación

7.2 Operacionalización de la Hipótesis de Graduación Específica 2.

La metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el socio drama fortalece la inducción a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Variable independiente: metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el socio drama	Actividades para la dramatización sobre la vida cotidiana en un Centro de Desarrollo Infantil.	Actividades Dramatización	Interacción con el equipo de trabajo Dramatizaciones cortas	TÉCNICA: Observación INSTRUMENTOS: Ficha de observación

<p>Variable dependiente: Inducción</p>	<p>Actividades que se realizan con objeto de guiar e integrar al personal en el ambiente de trabajo</p>	<p>Actividades Guiar Ambiente de trabajo</p>	<p>Interacción con el equipo de trabajo Mediante consejos y enseñanzas Capacidad de socializar</p>	<p>TÉCNICA: Observación INSTRUMENTOS: Ficha de observación</p>
--	---	---	--	---

7.3 Operacionalización de la Hipótesis de Graduación Específica 3.

La metodología cooperativa “Los más chiquitos” a través del debate fortalece la inducción a las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Variable independiente: metodología cooperativa “Los más chiquitos” a través del debate	Discusión en la que dos o más personas opinan acerca de un tema y defiende su opinión.	Discusión Opinión	Comunicación oral con argumentos. Dos posiciones antagónicas.	TÉCNICA: Observación INSTRUMENTOS: Ficha de observación

<p>Variable dependiente</p> <p>Inducción</p>	<p>Actividades que se realizan con objeto de guiar e integrar al personal en el ambiente de trabajo</p>	<p>Actividades</p> <p>Guiar</p> <p>Ambiente de trabajo</p>	<p>Interacción con el equipo de trabajo</p> <p>Mediante consejos y enseñanzas</p> <p>Capacidad de socializar</p>	<p>TÉCNICA:</p> <p>Observación</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>Ficha de observación</p>
--	---	--	--	---

8. METODOLOGÍA

8.1 Tipo de Investigación

La presente investigación está enfocada a realizar un estudio para fortalecer la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás”, comunidad Tunshi San Nicolás, parroquia Licto, cantón Riobamba, provincia Chimborazo, con la ayuda de la metodología cooperativa “Los más chiquitos”, por lo tanto el tipo de investigación es:

Aplicada. Se centra específicamente en cómo se puede llevar a la práctica las teorías generales, tomando en cuenta que la resolución del problema es nuestra motivación como coordinadores y/o educadores pedagógicos para lograr el desarrollo integral de los niños/as, siendo esto nuestro objetivo a buscar.

8.2 Diseño de la Investigación

La investigación se realizará dentro de los parámetros de la investigación de campo, documental, no experimental.

De campo.- La información o datos se recolectaran en el lugar de los hechos.

Documental.- Se consultará en bibliografía especializada para sustentar el marco teórico.

No experimental.- por cuanto vamos a realizar nuestra investigación sin manipular deliberadamente las variables independientes.

8.3 Población y muestra

La población la componen las educadoras pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolas” comunidad Tunshi San Nicolás, parroquia Licto, cantón Riobamba, provincia Chimborazo.

Cuadro N° 1.1 POBLACIÓN

POBLACIÓN	NÚMERO
Educadoras pedagógicas	3
Total	3

Fuente: Educadoras Pedagógicas del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolas”

Autora: Jessica Mariela Salazar Rivera

8.4 Muestra

Por ser la población muy pequeña y por ser manejable para la investigación, no se sacará muestra alguna y se trabajará con la población total.

8.5 Métodos de Investigación

- **Científico**

Porque se trabajó en campo del conocimiento para descubrir y enriquecer la ciencia.

- **Inductivo**

Partió de análisis particulares para posteriormente llegar a afirmaciones de carácter general. En la investigación se buscó causas para determinar el déficit en el desempeño laboral de las educadoras pedagógicas.

- **Analítico**

Este método permitió estudiar de forma minuciosa e intensiva cada una de las variables, y la relación existente entre ellas y con el todo. Partiendo de esto este método nos permite conocer más profundo el tema planteado, pudiendo entender, explicar su comportamiento, conocer las causas, consecuencias e impacto de las variables y como se relacionan.

8.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

8.6.1 Técnicas

Para la recolección de datos se trabajará mediante la siguiente técnica:

- **Observación:** Mediante esta técnica nos permitirá observar, tomar la información y registrar datos de las educadoras pedagógicas del CDI “Tunshi San Nicolas”.

8.6.2 Instrumentos

El instrumento que se utilizara es el siguiente:

- **Ficha de observación,** Será estructurada, aplicada de manera directa durante todo el proceso de investigación.

8.7 Técnicas y procedimientos para el análisis de resultados

Los datos obtenidos a través de la ficha de observación serán analizados, clasificados, tabulados y representados.

La prueba de la hipótesis de investigación se realizará con porcentajes.

9. RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS

9.1. Recursos Humanos

- ✓ Tres Educadoras Pedagógicas de Desarrollo Infantil Integral
- ✓ Investigadora

9.2. Recursos financieros

DESCRIPCIÓN	COSTO
Investigación bibliográfica y documental	70
Consulta en internet	100
Instrumentos de investigación	30
Impresiones	100
Transporte	50
Total	350

10. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	1er. MES		2do. MES			3er. MES			4to. MES			5to. MES			6to. MES				
1. Selección del Tema	■	■																	
2. Elaboración del Proyecto			■	■	■														
3. Presentación del Proyecto de tesis						■	■	■											
4. Aprobación del Proyecto de tesis									■	■									
5. Diseño de instrumento de investigación										■									
6. Elaboración del primer capítulo											■								
7. Primera asesoría												■							
8. Recolección de datos													■						
9. Elaboración del segundo capítulo														■	■				
10. Segunda asesoría															■				
11. Análisis de los resultados																■	■		
12. Elaboración del borrador																	■	■	
13. Elaboración del informe final empastado																		■	■

11. MATRIZ LÓGICA

OBJETIVO GENERAL	PROBLEMA CENTRAL	HIPÓTESIS GENERAL
<p>Demostrar como la metodología cooperativa “Los más chiquitos” fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.</p>	<p>¿Cómo la metodología cooperativa “Los más chiquitos” fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo?</p>	<p>La metodología cooperativa “Los más chiquitos” influye positivamente en la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.</p>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PROBLEMAS DERIVADOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS
<p>Evidenciar como la metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el trabajo en equipo fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón</p>	<p>¿Cómo la metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el trabajo en equipo fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo?</p>	<p>La metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el trabajo en equipo fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.</p>

Riobamba, Provincia Chimborazo.		
Constatar como la metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el socio drama fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.	¿Cómo la metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el socio drama fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo?	La metodología cooperativa “Los más chiquitos” mediante el socio drama fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.
Verificar como la metodología cooperativa “Los más chiquitos” a través del debate fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.	¿Cómo la metodología cooperativa “Los más chiquitos” a través del debate fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo?	La metodología cooperativa “Los más chiquitos” a través del debate fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.

ANEXO II. FICHA DE OBSERVACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO VICERRECTORADO DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

FICHA DE OBSERVACIÓN

OBJETIVO: Demostrar como la metodología cooperativa “Los más chiquitos” fortalece la inducción a los educadores/as pedagógicos del Centro de Desarrollo Infantil “Tunshi San Nicolás” de la Comunidad Tunshi San Nicolás, Parroquia Licto, Cantón Riobamba, Provincia Chimborazo.

	PARÁMETROS	Nivel		
		SIEMPRE	AVECES	NUNCA
PROCESO SOCIO EDUCATIVO	1. Da la bienvenida a los niños con cariño y alegría.			
	2. Conversa con la persona encargada de la entrega de los niños, si existe alguna novedad (física o emocional) existente en los niños.			
	3. Se despide de la persona que entrega a los niños.			
	4. Brinda confianza y seguridad a los niños para el proceso de adaptación.			
	5. Organiza su espacio de trabajo.			
	6. Inicia sus actividades lúdicas con entusiasmo.			
	7. Selecciona adecuadamente el material didáctico a utilizar con los niños.			
	8. Estimula el interés de los niños por aprender mediante el juego.			
	9. Garantiza la participación activa de todos los niños.			
	10. Crea un ambiente de aprendizaje anímico.			
	11. Retroalimenta las experiencias vividas de la jornada diaria.			

SALUD PREVENTIVA, ALIMENTACION Y NUTRICION	12. Buen trato a los niños en el momento del aseo.			
	13. Respeta las necesidades biológicas de los niños			
	14. Comunica oportunamente el caso que un niño presente enfermedades diarreicas agudas o infecciones respiratorias agudas.			
	15. Motiva y apoya a los niños el consumo de los alimentos.			
	16. Realiza procesos de aprendizaje en los momentos de comida.			
	17. Prepara el espacio de descanso de los niños.			
	18. Relaja los niños para que concilie el sueño.			
	19. Adecuado proceso de limpieza y desinfección de su salón y material didáctico utilizado.			
	TALENTO HUMANO	20. Muestra empatía con todas las personas del Centro Infantil.		
21. Trabaja en equipo con el personal de Centro Infantil.				
22. Participa activamente.				
23. Aporta ideas.				
24. Es creativa.				
25. Soluciona conflictos.				