



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

### DIRECCIÓN DE POSGRADOS

Proyecto de investigación y desarrollo en opción al Grado Académico de  
*Magister en Planeamiento y Administración Educativo*

*TEMA:*

**ESTRATEGÍA DE FORMACIÓN CONTINUA PARA  
MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO  
DE LOS CENTROS INFANTILES DEL BUEN VIVIR DEL  
CANTÓN LA MANÁ PROVINCIA DE COTOPAXI.**

**Autor:**

PILATASIG SANCHEZ Yesica Lorena.

**Tutor:**

Msc. Melquiades Mendoza

LATACUNGA – ECUADOR

**Agosto 2017**



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

### DIRECCIÓN DE POSGRADOS

Proyecto de investigación y desarrollo en opción al Grado Académico de  
*Magister en Planeamiento y Administración Educativo*

*TEMA:*

**ESTRATEGÍA DE FORMACIÓN CONTINUA PARA  
MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO  
DE LOS CENTROS INFANTILES DEL BUEN VIVIR DEL  
CANTÓN LA MANÁ PROVINCIA DE COTOPAXI.**

**Autor:**

PILATASIG SANCHEZ Yesica Lorena

**Tutor:**

Msc. Melquiades Mendoza

LATACUNGA – ECUADOR

**Agosto 2017**

## **AUTORÍA DE TESIS**

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación **“ESTRATEGÍA DE FORMACIÓN CONTINUA PARA MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LOS CENTROS INFANTILES DEL BUEN VIVIR DEL CANTÓN LA MANÁ PROVINCIA DE COTOPAXI”**.Es exclusiva responsabilidad de la autora

---

Lic. Yesica Pilatasig

CI: 0503262602

## **AGRADECIMIENTO**

Las sagradas escrituras revelan en proverbios 16.3  
“Encomienda al Señor tus obras y tus planes tendrán  
éxito

Agradezco a DIOS por haber sido una luz en mi  
camino, por haberme dado sabiduría e inteligencia  
para poder desarrollar la tesis.

A mis padres por el apoyo incondicional que me han  
brindado tanto económico como moral

A mi tutor de tesis quien con su paciencia y  
conocimiento permitió la elaboración de la  
investigación

YESI

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación primeramente a DIOS el creador y dueño del universo, porque me ha dado el don de la vida, sabiduría para poder llevar a cabo la investigación y fortaleza para superar las dificultades que se presentaron.

A mis padres, hermanos, maestros y especialmente al regalo más grande, mi hijo que con amor y apoyo de todos pude lograr alcanzar un éxito en mi vida

Además a todas aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron en el desarrollo de la investigación y permitieron su realización

YESI

## ÍNDICE GENERAL

AUTORÍA DE TESIS .....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	vii
RESUMEN.....	viii
SUMARY .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x
OBJETIVO GENERAL.....	xiii
1.1. Marco Teórico de la Investigación .....	2
1.2.1 La gestión educativa .....	2
1.2.2 Gestión de talento humano.....	3
1.2.3 Talento humano.....	5
1.2.8 Bases teóricas particulares de la Investigación.....	13
1.2.9 Talento humano .....	14
CAPÍTULO II.....	17
2. METODOLOGÍA .....	17
2.1. Método Inductivo .....	17
2.2. Método Sintético .....	17
2.3. Método científico.....	18
2.4. Método sistémico estructural funcional. ....	18
2.5. Histórico lógico .....	18
2.6. Método deductivo .....	19
2.7. Métodos Estadísticos.....	19
2.8. Métodos Empíricos .....	20
2.8.1. Observación .....	20
2.8.2. Encuesta .....	21
CAPÍTULO III.....	22
3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	22
3.1. Caracterización de la institución .....	22
3.2. Análisis de los resultados de la encuesta .....	22
3.3. Conclusiones .....	34

CAPITULO IV .....	35
4. PROPUESTA .....	35
4.1. Título .....	35
4.2 Justificación.....	35
4.3 Objetivos.....	36
4.4 Estructura de la propuesta.....	36
DESARROLLO DE LA PROPUESTA .....	37
CONTENIDOS:.....	37
SECCIÓN I .....	37
MOTIVACIONES .....	37
SECCIÓN II .....	39
ACTIVIDADES GRUPALES PARA GENERAR UN AMBIENTE IDÓNEO DE TRABAJO.....	39
SECCIÓN III .....	43
¿Qué es una educadora? .....	43
Valores que debería tener una educadora .....	44
Cuáles son las funciones que debería cumplir .....	45
SECCIÓN IV .....	45
¿Qué es pedagogía? .....	45
¿Qué es didáctica? .....	46
SECCIÓN V .....	48
METODOLOGÍAS.....	48
SECCIÓN VI.....	50
Rincones .....	50
Rincón de construcción .....	51
Rincón de dramatización-hogar (Hogar, tienda u otros).....	52
Rincón de comunicación y lenguaje.....	52
Rincón de ciencias.....	52
Rincón de Arte .....	53
Rincón de Música .....	53
SECCIÓN VII .....	53
Recreación infantil .....	53
SECCIÓN VIII.....	55
Cuenta cuentos .....	55
SECCIÓN IX.....	56
Técnicas grafo plásticas .....	56

Rasgado .....	57
Dactilopintura.....	57
Modelado con plastilina .....	58
SECCIÓN X.....	58
RECURSOS DIDÁCTICOS .....	58
Planificación .....	59
Instrumentos de evaluar .....	60
CONCLUSIONES GENERALES .....	61
RECOMENDACIONES.....	62
Bibliografía.....	63
ANEXOS .....	1

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Planes y estrategias para la gestión directiva .....	24
Tabla 2 Importancia de los proyectos .....	25
Tabla 3 Desempeño de talento humano .....	26
Tabla 4 Manejo de recursos tecnológicos .....	27
Tabla 5 Uso de aterial didáctico .....	28
Tabla 6 Importancia de Planificar .....	29
Tabla 7 Utilización de estrategias .....	30
Tabla 8 Métodos de trabajo en la gestión .....	31
Tabla 9 Actualización de conocimientos .....	32
Tabla 10 Perfeccionamiento de habilidades .....	33

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico1 Elaboración de planes para la gestión directiva .....	24
Gráfico 2 Impacto de los proyectos .....	25
Gráfico 3 Desempeño de talento humano .....	26
Gráfico 4 Conocimiento en tecnología .....	27
Gráfico 5 Uso de materiales didácticos .....	28
Gráfico 6 Importancia de planificar .....	29
Gráfico 7 Utilización de estrategias .....	30
Gráfico 8 Métodos en la gestión .....	31
Gráfico 9 Nuevos conocimientos .....	32
Gráfico 10 Perfeccionamiento de habilidades .....	33
Gráfico 11: La educación .....	43

## RESUMEN

El mejorar un servicio y estar acorde a las nuevas necesidades y demandas de la sociedad significa preparación continua en diferentes áreas personales, por ello se cree importante que cada ser humano debería estar en búsqueda de un nuevo aprendizaje, la falta de experticia en áreas en las cuales se desempeñan las educadoras de los centros infantiles del buen vivir, hace que su rendimiento no sea eficiente y por ende su servicio carezca de calidad, se cree conveniente diseñar una estrategia de formación continua para que las educadoras se preparen y así realicen un trabajo con eficacia. En la investigación utilizaremos el paradigma cualitativo porque estudiaremos la realidad en su contexto natural. Con la investigación realizada se logrará repotenciar los conocimientos de las educadoras y el mejoramiento de desempeño laboral logrando así un impacto positivo en la sociedad.

## **SUMARY**

The improvement of a service and being in line with the new needs and demands of society means continuous preparation in different personal areas, therefore it is important that each human being should be in search of a new learning, the lack of expertise in areas in the Which the educators of the children's centers of good living perform, makes their performance is not efficient and therefore their service lacks quality, it is thought advisable to design a strategy of continuous training for the educators to prepare and thus to carry out a work with effectiveness. In research we will use the qualitative paradigm because we will study reality in its natural context. With the research carried out, it will be possible to improve the knowledge of the educators and the improvement of work performance, thus achieving a positive impact on society.

## INTRODUCCIÓN

El reto que se ha planteado el Ecuador es brindar un servicio de calidad y calidez como la sociedad se lo merece, desde perspectivas ampliadas y con visión a futuro, involucrando a varios actores para lograr alcanzar objetivos planteados en base a distintos planes y proyectos que establece el buen vivir de la sociedad, para ello se plantea un nuevo modelo de gestión educativa

La educación no es ajena al precedente fenómeno y, por esta razón, el sistema educativo nacional de los países en desarrollo enfrenta importantes desafíos para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de los ciudadanos tales desafíos están siendo solventados por las comunidades educativas mediante la implementación de procesos modernos de administración escolar.

La gestión educativa toma en cuenta cómo la organización escolar desarrolla de manera sistemática e intencional los subprocesos institucionales que, en sus diversas dimensiones, se implementan con el fin de alcanzar resultados de calidad, tales como la gestión directiva y pedagógica, el desarrollo de los procesos regulares del establecimiento y el soporte administrativo de la gestión de la enseñanza; y así mismo, la forma en que se evidencia la preocupación por el mejoramiento continuo y la promoción de la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas de gestión

El talento humano tiene una importancia sumamente considerable en la gestión educativa, es quien proporciona la chispa creativa en cualquier organización, Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos.

La administración del talento humano consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también como control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal es

aquí donde la formación continua de talento humano se tiene que ejercer para alcanzar mejores niveles de competitividad y capacidad de adaptación, actualizar sus conocimientos y facilitar el acceso al mercado laboral ante esta expectativa se pretende alcanzar formación continua de talento humano para desarrollar competencias y mejorar resultados en la calidad de servicios que vamos a brindar.

Para la ejecución de este proyecto se empezó investigando la situación problémica con el personal que labora en las unidades de atención del cantón La Maná que sería una población pequeña de 22 educadoras para lograr que todo el personal tenga la misma visión y nivel de competitividad.

La formación continua de talento humano en los procesos educativos de los centros de desarrollo infantil es de mucha importancia ya que de esto dependerá el desarrollo y adquisición de las distintas habilidades y destrezas del personal que trabaja diariamente con los niños garantizando así un buen servicio, aportando al cumplimiento de la misión de la institución que es brindar un servicio de calidad a los niños y niñas en igualdad de condiciones.

Este proyecto es muy factible de ser ejecutado en los mejores términos ya que se posee los conocimientos pertinentes y adecuados en la metodología se cuenta con los recursos económicos necesarios, medios de transporte, medios tecnológicos e información bibliográfica disponible para la ejecución de la investigación.

Los resultados de la investigación deben ser socializados entre compañeros que laboran en la institución, autoridades para aprovechar de ella y obtener resultados positivos con el objetivo de mejorar la calidad de los procesos educativos de aprendizaje de cada uno de las niñas y niños que asisten a la institución.

Para la solución de este problema existente deben participar todo el personal que labora en la institución que esta designada a desarrollo infantil para que en conjunto se eleve la calidad y efectividad de la educación y sea para beneficio de la sociedad en general.

Es de notable importancia ya que los beneficiarios son una gran cantidad de profesionales que laboran en el Ministerio de Inclusión Económica y Social en el área de desarrollo infantil, niños y niñas ya que ellos gozarán de los conocimientos de cada uno de los profesionales, la institución porque se podrá visualizar las necesidades y falencia de la cada uno de los profesionales y poderlas corregir para brindar un servicio eficiente con un alto nivel de conocimiento y experticia en lo que hacemos

La investigación realizada permitirá ampliar el conocimiento de ciertos métodos, técnicas aplicables por parte del personal que labora con los niños que asistente a los diferentes centros de desarrollo infantil, tener otras visiones o alternativas para ejecutar un trabajo con mayor efectividad.

## **OBJETIVO GENERAL**

- Diseñar una estrategia para el mejoramiento del desempeño de talento humano mediante formación continua en los Centros de Desarrollo Infantil del Ministerio de Inclusión Económica y Social del cantón La Maná provincia de Cotopaxi.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar las evidencias del problema mediante la observación científica para mejorar el talento humano en el desarrollo de los procesos educativo
- Argumentar epistemológicamente la incidencia de talento humano en el desarrollo de los procesos educativos
- Mejorar el desempeño de talento humano para brindar un mejor servicio a través de una estrategia educativa

## **CAPÍTULO I**

### **1. MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO**

#### **1.1. Caracterización detallada del objeto**

La educación en el ser humano a través del tiempo ha evolucionado de manera fructífera, a medida que va desarrollando la mente crea nuevos métodos para aprender y enseñar a generaciones futuras, en épocas antañas existían las sinagogas en donde los filósofos compartían los conocimientos a individuos del lugar, para comprender de donde provienen el termino educar citaremos a García quien afirma que;

“Los términos que se empleaban eran los de "criar" y "crianza", que hacían alusión a "sacar hacia adelante", "adoctrinar" como sinónimo de "doctrino", y "discipular" para indicar "disciplina" o "discípulo". Son términos que se relacionan con los cuidados, la protección y la ayuda material que dedicaban las personas adultas a los individuos en proceso de desarrollo” (Caceres, G, 1990, p. 16)

En los últimos veinte años el modelo de educación ha cambiado en el Ecuador, de manera práctica, en infraestructura, modelos de aprendizaje para los estudiantes, de este modo ha surgido un impacto positivo en la sociedad y el estudiante, pues cuentan con objetivos, cronogramas y una planificación establecida para el año lectivo.

La educación es un legado que se transmite de generación en generación, esta se manifiesta en los centros educativos pues los alumnos pasan más de un 80 por ciento en las unidades enriqueciendo la mente a través de la sabiduría impartidos por los maestros

“Llegamos, por lo tanto, a la fórmula siguiente: La educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre aquéllas que no han alcanzado todavía el grado de madurez necesario para la vida social. Tiene por objeto el suscitar en el niño un cierto número de estados físicos, intelectuales y morales que exigen de él tanto la sociedad política en su conjunto como el medio ambiente

específico al que está especialmente destinado”. (Durkheim, 2012, p. 52-54)

Las instituciones tienen como objetivo brindar una educación adecuada a los alumnos, dotado con grupos de docentes capacitados en diferentes áreas, de acuerdo con el artículo 26 de la ley orgánica de educación en el Ecuador mismo que afirma;

“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”. (Ministerio de Educación., 2015, p. 4)

## **1.1. Marco Teórico de la Investigación**

### **1.2.1 La gestión educativa**

La educación en el Ecuador en los centros educativos depende de la gestión por parte del estado, los diferentes distritos establecidos en todo el país, en donde el estado tiene como obligación aportar para la educación como manifiesta el artículo 5;

“Art. 5.- La educación como obligación de Estado.- El Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual generará las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos. El Estado ejerce la rectoría sobre el sistema educativo a través de la autoridad Nacional de Educación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley”. (Ministerio de Educación., 2015, p. 13)

Se utiliza fondos para invertir en una educación de calidad en donde las personas no son discriminadas por su raza, etnia, cultura o creencia religiosa, dando cumplimiento con las leyes de la constitución de la república ecuatoriana en la interculturalidad, con el fin de fortalecer los conocimientos en los alumnos, los ingresos que desembolsan a los establecimientos serán utilizados en necesidades que requieran las instituciones tanto urbanas como rurales.

El proceso de educación consiste en varios pasos como teóricos y prácticos en donde los estudiantes desarrollaran actitudes y aptitudes para una educación adecuada a lo largo de su vida estudiantil, para que todo esto sea posible se debe unir esfuerzos entre el estado y las personas que se encuentran al frente los distritos y ministerio de educación.

La gestión implementada por el gobierno de turno dio autonomía para las instituciones y la gestión; de este modo se impulsó proyectos ejecutables para los establecimientos educativos, además la manera tradicional de enseñar se modificó y planteo nuevos objetivos educativos.

El nuevo modelo de educación en el país fue con la intención de implementar procesos nuevos y automatizar proyectos para la atención al público, de este modo se pretende agilizar trámites para las personas que lo requieren es decir ya no acudir a la central que se ubicaba en Quito, pues ahora cuentan con varios circuitos educativos para realizar los gestiones pertinentes.

### **1.2.2 Gestión de talento humano.**

El ministerio de educación del país ha implementado varias estrategias para mejorar el sistema con talento humano capacitado en diferentes áreas, a través de concursos de méritos, el sistema consiste en rendir pruebas para medir la capacidad de un educador en el momento de impartir la cátedra, con un programa de quiero ser maestro en donde los aspirantes pueden inscribirse para aspirar a una vacante.

La gestión de talento humano define un profesional que práctica conocimientos día a día, de este modo ser personas idóneas para ocupar cargos en el ámbito educativo, las empresas hoy son competitivas en todo ámbito para sobresalir con una amplia gestión humana y en la educación no es la excepción.

“La gestión de talento humano es responsable de la dimensión humanan en la organización esto incluye acciones como; contratar personas que cumplan con las competencias necesarias para ejercer un cargo, capacitar a los empleados, proporcionar los mecanismos y ambientes necesarios que proporcionen la motivación y la productividad en la organización”. (Cuello, C, 2015, p. 14-16)

El talento humano en las instituciones educativas, ha cambiado según el modelo y la reforma dado en el país, las estrategia realizada por las personas que se encentran a la cabeza del ministerio de educación, de este modo se busca los medios necesarios que permita conocer las habilidades, actitudes de los docentes, de este modo se conoce el desempeño y la eficacia que posee al momento de desempeñar el trabajo de docencia.

Para las instituciones educativas la gestión humana contribuye de manera positiva para lograr un objetivo en común.

“Para lograr el objetivo principal, es necesario llevar a cabo un análisis interno y exhaustivo del recurso humano de la organización que permita estudiar aspectos claves y oportunidades (a través de un análisis DOFA), así como la identificación de sus necesidades y expectativas con respecto al programa de formación y actualización de la empresa, el cual puede decirse que no es más que la planeación de una estrategia que permita conducir al talento humano de la organización a conocer de manera definida y estandarizada (bajo criterios confiables), las destrezas y fortalezas necesarias para un desempeño eficiente y eficaz en los diferentes cargos”. (Gonzales, P, 2008, p. 6)

La gestión del talento humano dentro de la educación suma como estrategia para fortalecer proyectos dentro de una institución, compartiendo un objetivo y llevando en mente una proyección para el futuro de la organización, acorde a criterios formados con fundamentos de datos históricos y numéricos.

### **1.2.3 Talento humano.**

El talento humano ya mencionado forma parte de un desarrollo de la humanidad, teniendo en cuenta como una de los pilares como objeto de estudio hoy en día, de manera que aporta al ámbito laboral y económico de un país, para comprender el talento humano de donde proviene y cómo nace

En su segunda acepción talento es un “conjunto de dones naturales o sobre naturales con que Dios enriquece a los hombres”, y en la acepción tercera “dotes intelectuales, como ingenio, capacidad, prudencia, etc. Que resplandecen en una persona”. En esta última definición podríamos encontrar un sinónimo de la palabra “competencia”, con igual sentido con el que la que utilizamos en nuestro trabajo, por lo tanto, si partimos de esta similitud en la utilización de los términos, cuando se dice “gestión del talento”, se hace referencia a “gestión de las competencias. (Alles, A, 2006, p. 26)

De este modo permite afianzar el conocimiento y comprender de manera diferente el talento humano y las distintas formas que esta se manifiesta; Por medio de la aparición de características que salen a relucir, y que hacen parte de la definición de cada una de las palabras base de este trabajo, de esta manera se amplía el panorama y la perspectiva desde la cual se aborda su significado.

La combinación que realizan las personas dentro de una institución se comprende como aspectos específicos para sacar a flote los objetivos

planteados dentro de una empresa, dependerá el éxito de la colaboración del grupo

“El talento necesario para tener éxito en determinados puestos de trabajo se puede desdoblar en competencias; por ejemplo, el talento para ser un buen gerente de ventas o un buen director médico se puede abrir en las diversas competencias que son necesarias para ser exitoso en esa posición”. (Alles, A, 2006, p. 34).

Un factor del talento humano empleado predominantemente dependerá el éxito de la empresa o en este caso la realización en el ámbito educativo, independiente del tipo de trabajo que realice el personal dentro de la institución, pero siempre apoyando al objetivo general que tiene en mente la institución, dependerá de las acciones competentes con la actividad de interés.

#### **1.2.4.1 Características del talento humano.**

Por medio de las características y las habilidades con capacidades sobre la información para la institución, corresponde a la capacidad de cada persona que conforma con diferentes habilidades y aportes que este brinda dependiendo las perspectivas de las

“En su segunda acepción talento es un “conjunto de dones naturales o sobre naturales con que Dios enriquece a los hombres”, y en la acepción tercera “dotes intelectuales, como ingenio, capacidad, prudencia, etc. Que resplandecen en una persona”. En esta última definición podríamos encontrar un sinónimo de la palabra “competencia”, con igual sentido con el que la que utilizamos en nuestro trabajo, por lo tanto, si partimos de esta similitud en la utilización de los términos, cuando se dice “gestión del talento”, se hace referencia a “gestión de las competencias”. (Alles, M., 2006, p. 26)

No todas las destrezas o habilidades entran en acción en una tarea determinada, pues existen tareas simples y complejas que utilizan varias

características para ser ejecutadas, habrá acciones que requiere de todo lo que el ser humano conoce para una sola cosa, pues siempre abran actividades complejas en las que no utilizara conocimientos o destrezas que son importantes en otra tarea diferente a la que se realiza en el momento.

Por otro lado una persona que se pueda desempeñar como profesional en su trabajo, trabajara con el mismo fin que tiene la empresa para el desarrollo, pues todos los seres humanos poseen actitudes y aptitudes únicas de tal modo que se desempeñan de manera

“Existen diferentes enfoques de la gestión humana, sin embargo, no importan cuan distantes estén estos enfoques uno de otros, el hilo conductor de todos ellos es el énfasis en la gestión estratégica del factor humano, esto es, en la búsqueda constante de formas de integración de las personas a la organización, que les permitan involucrarse en la estrategia empresarial, movilizand o todas sus capacidades y talentos hacia la consecución de objetivos de desarrollo corporativo, social e individual. Esto, desde luego, implica, que la organización está dispuesta a hacer una redistribución más equitativa y justa de sus beneficios, dando paso a la promoción y creación de una cultura organizacional basada en valores altruistas”. (Cuello, C, 2005, p. 14)

La gestión humana a pesar de ser vista desde diferentes ópticas por diferentes autores, varias definiciones realizan énfasis en la gestión estratégica del factor humano; tomando en cuenta la búsqueda de formas que permitan la integración de las personas que hacen parte de la empresa, organización o institución educativa, con metas y objetivos similares e incluso los mismos para contribuir a la institución.

Con el fin de definir el tema tratado se aborda varios aportes de autores que tratan sobre la investigación del talento humano.

“La gestión humana o gestión del talento humano, es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a

una mejora sistemática y permanente tanto de este como de la propia organización”. (Fernandez, M., 2001, p. 34)

La gestión del talento humano es un componente de la gerencia moderna, se refiere a que las prácticas que comprenden el significado son implantadas en la historia del último siglo en los entornos referidos a la gerencia administrativa, en este caso de las empresas, organizaciones o instituciones educativas.

Las instituciones educativas de calidad en los países desarrollados, han mostrado el camino que deben seguir a aquellas que aspiran llegar algún día a ese anhelado desarrollo que pueda redundar en la calidad de la educación.

“Esto, desde luego no es posible sin una visión moderna de la gestión organizacional por parte de los gerentes generales y de los gerentes del personal humano en particular, lo que implica, romper definitivamente con las practicas mecanicistas e instrumentalistas de la tradicional administración de recursos humanos, basada en una concepción de la organización como una estructura fija de relaciones formales, diseñadas principalmente para alcanzar metas técnicas y económicas con el máximo de eficiencia y en donde las personas en la punta de la jerarquía de autoridad definen las metas, toman las decisiones y emiten decretos, en tanto que los que están en los niveles operativos deben comportarse como meros instrumentos, limitados a recibir y ejecutar dichas órdenes”. (Vasquez P., 2000, p. 20)

El desarrollo en la actualidad crece de manera inmediata, por esta razón se debe mantener de la mano de la tecnología las empresas, instituciones y más en el caso educativo pues de esta manera se podrá competir con países de primer mundo, con un alto nivel educativo se obtendrá un producto de calidad en los alumnos.

### **1.2.5. Formación continua de talento humano**

El desarrollo tan anhelado que se espera que llegue algún día, no debe ser un ideal que se idolatre o metas inalcanzables; para llegar a ello se deben realizar cambios inmediatos que permitan en un futuro no muy lejano cumplir con este objetivo en base a las acciones que se realicen hoy, cumpliendo con varios parámetros y planteando un objetivo a largo plazo se podrá obtener un resultado.

Para cumplir con el objetivo planteado en un futuro se deberá trabajar desde la estructura del modelo educativo realizando cambios desde las practicas que corresponden a los antiguos métodos de administración de recursos humanos, en donde la gestión enfocada al desarrollo del talento humano no funcionaba de manera objetiva, para ver la luz de una educación moderna se deberá romper con el paradigma tradicional

“Contrario al modelo tradicional de la administración de recursos humanos, el paradigma de gestión humana es una concepción integral de la organización y su entorno, que tiene como eje central y como principal riqueza a las personas y que por tanto, entiende que toda inversión en mejora del conocimiento, habilidades y calidad de vida de sus colaboradores es a las vez una inversión en la competitividad y sostenibilidad de la empresa. Son las personas las que con su actuación, su desempeño, su manera diaria de hacer las cosas, permiten cristalizar la estrategia con cada una de sus acciones”. (Cuello,C, 2005, p. 28)

Este caso el gerente del talento humano de las instituciones educativas, son quienes deben guiar la concepción para tomar decisiones en la institución, de manera productiva para la institución educativa de este modo alcanzar progresivamente los estándares de educación requeridos que más adelante le permitan ser reconocidas como con altos niveles en la calidad de la educación

“El proceso de gestión del talento humano para las empresas, es de alta importancia en el marco de un sistema de gestión integral, por cuanto es en el talento humano donde descansa buena parte del éxito o el fracaso de una entidad”. (Bustamante, F., 2008, p. 39)

Los elementos que hacen posible el desarrollo de potencialidades para las competencias de talento humano es parte de cada organización o institución educativa de este modo llegar a competir con nuevos modelos educativos de países desarrollados.

La competitividad que se puede ver reflejada en la realización adecuada de cada una de las acciones que en conjunto comprenden las tareas a ejecutar en un puesto de trabajo, siendo posible por medio de estas visibilizar el funcionamiento óptimo del mismo, de esta manera observar de forma global el desempeño de la educación.

#### **1.2.6. Estrategia de formación continua de talento humano**

El proceso de competencias al interior de las instituciones educativas, generan el descubrir de las actitudes, aptitudes, habilidades, destrezas de las personas que forman parte del centro educativo, por esta razón la persona que encabeza al grupo de trabajo debe estar respaldado por las acciones de cada compañero.

Las funciones que se encuentran dentro de las responsabilidades del gerente educativo son varias las competencias del encargado de la gerencia del talento humano en las instituciones educativas y la calidad de la educación.

“El termino competencia trata de un concepto amplio y dinámico que engloba diversos elementos relacionados con la capacidad de transmitir habilidades, conocimiento a nuevas situaciones dentro del área de la actividad profesional; comprende desde la organización y planificación del trabajo, la innovación y la capacidad de abordar tareas no rutinarias, hasta los niveles de eficiencia personal, la que se necesita en una determinada ocupación para relacionarse con los colegas. Educación de calidad que pueda ser demostrada en la mayoría de las instituciones educativas del país. Es por ello que la utilización y aplicación de los procesos referentes a las competencias, son necesarios y pertinentes en la búsqueda del camino que lleve a quien gerencia el talento humano y a la propia institución educativa, por el sendero

que los conduzca a mejorar los estándares de educación al interior del plantel, y que por ende se vean reflejados en sus estudiantes y en la sociedad”. (Alecoy G., 2008, p. 48)

Es necesario procesos en la educación para superar etapas de transición que se presentan en el camino a un objetivo, es en donde la gestión de talento humano debe desarrollar las habilidades adquiridas y reflejar ante la sociedad, alumnos y autoridades el nivel educativo que posee la institución.

### **1.2.7. Desempeño laboral.**

Este paso consiste en diseñar una malla curricular de los cursos que el trabajador debe emplear para mejorar el desempeño cotidiano, cambiando el modelo tradicional y actualizando los conocimientos por medio de la tecnología, investigaciones, datos estadísticos de este modo dará frutos y se observara frutos en la producción de trabajo.

En el siglo XXI el mundo entero se halla frente a la llamada “sociedad del conocimiento”, caracterizada por la aparición de una serie de indicadores que llevan a la complejidad, contradicción y la incertidumbre, como son: Las nuevas tecnologías, que se desenvuelven, integran e impactan en todos los ámbitos de la vida, transformando los supuestos, las concepciones, las creencias, invadiendo la privacidad y transformando las prácticas profesionales y las relaciones sociales.

Las nuevas relaciones que se establecen con la información y el saber, pues tiene acceso a un alto índice de información y el saber se presenta de forma masiva por diversos medios; des esta manera el cambio social acelerado realiza transformaciones en la sociedad y modelos educativos.

“De ciudadanía: persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad, garante de la ley, organizador de la vida democrática e intelectual. De construcción de competencias: organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de aprendizaje, gestor de la heterogeneidad, regulador de procesos y precursor de la

formación, de la práctica reflexiva e implicación crítica”. (Benavente A., 2006, p. 12).

La competencia profesional se vincula a la serie de características que un profesional determinado posee que le permiten vivir y actuar en un contexto determinado, la competencia tiene como punto de partida las capacidades individuales, y para dimensionarla resulta fundamental ubicarla en diversos planos interrelacionados.

Se entendida como la síntesis de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y comportamientos articulados que se ponen en operación para resolver problemas complejos en la práctica profesional, con lo que el individuo expresa su saber ser y estar en un tiempo y en un espacio determinados, expresa un saber ser y estar que permite responder satisfactoriamente a las demandas y retos que se presentan, a pesar de la dinámica, de las contradicciones y la complejidad.

Competencias referidas a comportamientos profesionales y sociales, donde se registra la serie de actuaciones cotidianas centradas en lo técnico, en la gestión, en la toma de decisiones, en el trabajo compartido y en la asunción de responsabilidades. Competencias referidas a las actitudes, relacionadas con la forma en la que se afronta la relación con los otros y con las situaciones laborales. De ahí se desprende el compromiso, la motivación, las formas de relacionarse y de tratar a los demás y la capacidad de adaptación. Competencias referidas a capacidades creativas, para generar y proponer soluciones distintas y alternativas a tan complejos problemas que surgen en el día a día, asumiendo riesgos, sin miedo al cambio y a la innovación: lo que es más, asumiendo riesgos como estilo de vida. Competencias de actitudes existenciales y éticas, referidas a la capacidad de ver y analizar las consecuencias de las propias actuaciones, de modo crítico y sistemático. También se incluye el poseer un proyecto personal y la fuerza para trabajar en él para hacerlo realidad, así como el

conjunto de valores humanos y éticos que le caracterizan para asumir el compromiso social. (Zabala M., 2003, p. 33)

Todo programa de formación continua y de posgrado en educación de calidad en la actualidad, deberá aspirar no sólo a actualizar en términos de profundizar y ampliar la formación inicial, como puede ser en la comprensión de cambios curriculares, nuevos enfoques, nuevos métodos y recursos, promover la superación profesional a partir del enriquecimiento, consolidación y amplitud del perfil de formación de los egresados, que se exprese en la transformación efectiva de concepciones y actuaciones que sean de alto impacto en la mejora de su contexto de práctica profesional.

#### **1.2.8 Bases teóricas particulares de la Investigación**

El funcionamiento del sistema educativo en el mundo actual es complejo, generalmente se habla de que presenta desequilibrios, cuando se mantienen en el tiempo se agravan y se expresan en la crisis educativa. En términos de la teoría de los sistemas el concepto de reforma es semejante al de mantenimiento permanente, de otro modo la estructura cambiara perdiendo la funcionalidad.

“En la interpretación de personas los sistemas sufren constantes desequilibrios y es imperativo restituir permanentemente el mismo, mediante cambios estratégicos o simples innovaciones que se acumulen en el tiempo. Si éstos no ocurren el sistema tiende a deteriorarse y en la medida en que ello ocurra el restablecimiento del equilibrio exige un esfuerzo mayor”. (Albornoz, O. 1991, p. 71)

Existen dos actitudes polares acerca del cambio, esto es la necesidad de restablecer equilibrios sociales, en un caso extremo se hallan los que promueven el cambio lento o rápido a través de la vía reformista e innovadora o de la vía revolucionaria, son las que se denominan en el lenguaje común las personas “progresistas”, generalmente ligadas a posiciones doctrinarias de interés social, cuyos principios son la democracia, participación y el pluralismo.

Sobre el sistema educativo a nivel de Latinoamérica se tomara como referencia a Venezuela pues desde hace tiempo se viene diciendo que está en crisis, que no cumple su función social y la mayor parte de quienes lo critican en razón de los resultados obtenidos, otros al comparar con los logros de otros países entre los primeros si mantiene un déficit educativo.

“Apenas un tercio de los alumnos que ingresan al primer año logran culminar su educación básica. Por otra parte, en cada año escolar, un sexto de todos los alumnos del sistema debe repetir el curso, lo cual incrementa altamente los costos educativos, además de marcar para tan amplio grupo a un millón de alumnos por año”.  
(Cardenas, C, 1998, p. 24);

En consecuencia, se considera calidad de la educación a aquella determinación de tendencia cuya medición revele el grado en que los medios conducen de manera rápida y directa hacia los objetivos, los medios pueden cambiarse en la medida en que sean necesarios para el mejor logro de metas, objetivos y fines.

### **1.2.9 Talento humano**

Para ubicar el papel de la administración del talento humano es necesario empezar a recordar algunos conceptos, como el de administración general; todas las instituciones educativas podrían mejorar su competitividad convirtiéndose en más eficientes, pero todo esto depende de varios factores como económicos, infraestructura, docencia, algunos que se puede apreciar a breve rasgo como manifiesta Puentes

“Todas las instituciones educativas podrían mejorar su competitividad convirtiéndose en más eficientes, pero todo esto depende de muchos factores dentro de los que se pueden apreciar, las competencias con las que cuenten las personas a cargo de la formación educacional de los estudiantes, comenzando por el gerente educativo y por todos aquellos que ejercen una labor

educativa en la institución, como los coordinadores y docentes”.  
(Puentes, Y, 2006, p. 45)

Las competencias son los motores de cambio de las instituciones educativas, pues de su aplicación, ejecución rigurosa y adecuada, dependerá gran parte del éxito del progreso de la institución para poder afianzarse en el ofrecimiento de lo que puede ser cercano a una educación de calidad.

De esta manera se puede avanzar en el cumplimiento de las competencias organizacionales, las competencias en la práctica profesional de los docentes, coordinadores y los encargados de la gerencia del talento humano en las instituciones educativas, de igual manera las competencias de los estudiantes, formando con ello una base sobre la cual se podría sustentar un cambio real en la institución educativa en donde verdaderamente se dé un cambio aceptable por la sociedad.

Las competencias como factor que influye en la calidad de la educación, el mejoramiento interior de las instituciones educativas, generan el develar las características, habilidades, destrezas, conocimientos, y capacidades de los docentes, coordinadores, e incluso de los propios gerentes educativos

“Las potencialidades, competencias, y conocimientos de los sujetos en relación a la tarea que cumpla [...] el directivo tendrá que analizar las potencialidades humanas de sus colaboradores, referidas en términos de habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes, condiciones físicas y psíquicas que viabilizan la ejecutoria de las funciones”. (Correa, C, 2005, p. 26)

Las nuevas prácticas de gerencia administrativa instauradas en los países de América latina gracias al ejemplo de los países desarrollados, demandan que toda inversión en conocimiento que contribuyan en la mejora de las capacidades y potencialidades de los individuos que redundan en su calidad de vida.

“Los programas de capacitación estratégica (entendida como el conjunto de espacios, estrategias, medios y recursos dispuestos con la intencionalidad de facilitar que las personas progresen en el desarrollo, mejoramiento y realización de sus talentos en función de su propio bienestar, en todos los órdenes, y en el de la sociedad a que pertenecen). Para movilizar el talento humano en función de la creatividad e innovación en las instituciones”. (Noboa, A, 2004, p. 46)

El conocimiento ha tomado un valor empoderante en las sociedades instruida, en donde el conocimiento edifica el desarrollo de una institución, saliendo a flote los resultados empleados a lo largo del recorrido de aprendizaje, dejando atrás las prácticas tradicionales y poniéndose en competencia con países de elite.

De esta manera se puede avanzar en el cumplimiento de las competencias organizacionales, las competencias en la práctica profesional de los docentes, coordinadores y los encargados de la gerencia del talento humano en las instituciones educativas, de igual manera las competencias de los estudiantes, formando con ello una base sobre la cual se podría sustentar un cambio real en la institución educativa en donde verdaderamente se dé un cambio aceptable por la sociedad.

Las competencias como factor que influye en la calidad de la educación, el mejoramiento interior de las instituciones educativas, generan el develar las características, habilidades, destrezas, conocimientos, y capacidades de los docentes, coordinadores, e incluso de los propios gerentes educativos.

## **CAPÍTULO II**

### **2. METODOLOGÍA**

En este capítulo se hará referencia a la metodología que se utiliza en esta investigación la cual está descrita en ideas coherentes de acciones formativas necesarias para resolver la investigación planteados, los métodos, técnicas y procedimientos que se utilizaran en la presente investigación son los siguientes:

#### **2.1. Método Inductivo**

En la realización del presente trabajo se consideró conveniente aplicar el método inductivo ya que el mismo facilitó el análisis de cada uno de los aspectos de la institución hasta llegar a conclusiones generales, también permitió seguir un orden específico y detallado de los procesos a establecerse en el presente trabajo para el desarrollo de la propuesta

Se utiliza este método porque partiremos de un caso particular para llegar a la generalización o soluciones del problema a través de una propuesta planteada, para lo cual se seguirá una serie de pasos como observación, comparación, abstracción, generalización, para concluir con una posible solución.

#### **2.2. Método Sintético**

Es utilizado en todas las ciencias experimentales ya que mediante ésta se extraen las leyes generalizadoras, y lo analítico es el proceso derivado del conocimiento a partir de las leyes. Se refiere a este método porque se tendrá que procesar cierta información del marco teórico y alcanzar una síntesis de lo investigado.

### **2.3. Método científico**

Es aquel método que nos ayudara en la investigación a alcanzar nuestros objetivos planteados, ya que parte de un problema existente en la realidad que necesita ser cambiado. Se refiere a la serie de etapas que hay que recorrer para obtener un conocimiento válido desde el punto de vista científico, utilizando para esto instrumentos que resulten fiables. Lo que hace este método es minimizar la influencia de la subjetividad del científico en su trabajo, además es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre

### **2.4. Método sistémico estructural funcional.**

Estudia el objeto en función de sistemas que tienen un mecanismo abierto, todo sistema tiene una estructura y una dinámica propia que puede ser cambiada, tiene un mecanismo abierto, está formado por diferentes subsistemas que contienen componentes con sus características que interactúan entre sí, esta interacción genera las cualidades de un sistema.

Determina los componentes constitutivos del objeto y los relaciona entre sí, es de un orden tal que en su integración forman una nueva cualidad como totalidad. Estas relaciones determinan por un lado la jerarquía y la estructura de un componente en el objeto y por otra su dinámica y funcionamiento, este método es una vía importante para la explicación del objeto de investigación en su estructura, función y dimensión

### **2.5. Histórico lógico**

Todo fenómeno o hecho tiene historia, se desarrolla de acuerdo a una lógica, este método es importante en la investigación ya que es

necesario conocer la historia de un problema para ver las transformaciones que existió.

## **2.6. Método deductivo**

Por ser un método que parte de lo general a lo particular se consideró necesaria su utilización para el desarrollo del marco teórico de la investigación ya que se empezó de definiciones generales sobre las concepciones teóricas respecto a la gestión del talento humano hasta llegar a lo particular respecto al manejo de los diferentes sistemas o procesos del mismo.

Al hablar de este citado método deductivo tenemos que subrayar que el mismo, en el que el pensamiento va de lo general a lo particular, se hace uso de una serie de herramientas e instrumentos que permitan conseguir los objetivos propuestos de llegar al punto o esclarecimiento requerido.

En este sentido, podemos exponer que es frecuente que se empleen resúmenes, pues son los documentos que permiten concentrarse de manera clara y concisa en lo esencial de un asunto. No obstante, también hay que destacar que, de igual forma, se hace utilización de la síntesis y de la sinopsis.

## **2.7. Métodos Estadísticos**

Para la presente investigación se utilizó la estadística descriptiva la misma que consistió en analizar, estudiar y describir a la totalidad de individuos de una población ya que su finalidad es única y exclusivamente el ordenamiento y tratamiento mecánico de la información de tal forma que pueda ser interpretada cómoda, rápida y eficazmente a través de un resumen de resultados en tablas de distribución de frecuencias con sus respectivos gráficos.

La Investigación cuantitativa asume el Método Estadístico como proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones. El Método Estadístico en las Ciencias sociales se convierte en una herramienta poderosa de precisión científica en la medida en la que se combine con los métodos cualitativos y se emplee de acuerdo a las necesidades.

El método estadístico consiste en una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad de una o varias consecuencias verticales deducidas de la hipótesis general de la investigación.

## **2.8. Métodos Empíricos**

Su aporte al proceso de investigación empírica permite al investigador una serie de resultados fundamentalmente de la experiencia de investigación referente a su problemática, también conlleva efectuar el análisis preliminar de la información, así como verificar y comprobar las concepciones teóricas que posibilitan revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio, a través de procedimientos prácticos y diversos medios de estudio. El método empírico permite al investigador obtener la información en base a las técnicas de recolección de datos, técnicas como:

### **2.8.1. Observación**

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. Que el primer método utilizado por los científicos y en la actualidad continúa siendo su instrumento universal. Permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos directa de

entes y procesos, para lo cual debe poseer algunas cualidades que le dan un carácter distintivo.

Esta técnica permitió obtener el mayor número de datos a través de una visión de los diferentes hechos, fenómenos o actividades que se realizan, las mismas que se encuentran plasmadas en una guía de observación.

### **2.8.2. Encuesta**

Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, se utilizó un listado de preguntas escritas aplicadas a las educadoras de las distintas unidades de atención.

## CAPÍTULO III

### 3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 3.1. Caracterización de la institución

El Ministerio de Inclusión Económica y Social es una institución creada con un fin de servicio social para población en pobreza y vulnerabilidad, garantizando el goce de los derechos humanos.

**Misión.-** Establecer y ejecutar políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención al ciclo de vida de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad, aquellos que se encuentran en situación de pobreza, a fin de aportar a su movilidad social y salida de la pobreza.

**Visión.-** Ser la entidad pública líder en la inclusión social para los grupos de atención prioritaria y aquellos que se encuentran en situación de pobreza para aportar a su movilidad social.

#### 3.2. Análisis de los resultados de la encuesta

Para esta investigación se ha desarrollado una encuesta dirigida a las educadoras que trabajan en los centros infantiles del buen vivir de La Maná, dicha encuesta contiene preguntas de selección concernientes al desempeño de las educadoras en las distintas unidades de atención y sus respuestas están enmarcadas en escalas.

### Población investigada

Nombre de la unidad de atención	Numero de educadoras	Dirección
CIBV Sonrisitas	6 educadoras	El Triunfo
CIBV Lucerito	4 educadoras	26 de Octubre
CIBV Tía Nelly	5 educadoras	El Carmen
CIBV San Francisco	7 educadoras	La Playita

La encuesta se realiza a una población de 22 educadoras con títulos en:

- 3 Bachiller en informática
- 1 Bachiller en educador comunitario
- 3 Bachiller en agropecuaria forestal
- 4 Bachiller en químico biólogo
- 6 Bachiller en ciencias sociales
- 5 Bachiller en contabilidad y administración

1. ¿La elaboración de planes y estrategias mejorarán la gestión directiva?

**Tabla 1 Planes y estrategias para la gestión directiva**

Denominación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	63.64%
Casi siempre	8	36.36%
Nunca	0	0%
Total	22	100%



**Figura 1 Elaboración de planes para mejorar la gestión directiva**

Fuente: Educadoras de los CIBVs LA MANÁ  
Elaborado por Yesica Pilatasig

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Según la encuesta aplicada a las educadoras acerca de la elaboración de planes para mejorar la gestión directiva establece que el 63.64% responde a la denominación siempre que equivale a 14 educadoras mientras que 8 educadoras responden casi siempre que equivale a un 36.36%, teniendo como indicador final cero por ciento en la denominación de nunca. Mediante estos resultados es evidente que la elaboración de planes y estrategias mejorara la gestión directiva.

2. ¿Considera usted que los proyectos son herramientas fundamentales para generar cambios?

**Tabla 2 Importancia de los proyectos**

Denominación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	90.90%
Casi siempre	2	9.10%
Nunca	0	0%
Total	22	100%



**Figura 2 Los proyectos generan cambios**

Fuente: Educadoras de los CIBVs LA MANÁ  
Elaborado: por Yesica Pilatasig

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De las 22 educadoras encuestadas 20 que equivale al 90.09% afirman que la elaboración de proyectos generara cambios en la institución, mientras que 2 que equivale al 9.10% señalan que casi siempre los proyectos son instrumentos de cambio.

Esto significa que los proyectos son herramientas fundamentales que buscan generar nuevas visiones en una institución.

3. ¿El desempeño de talento humano será el eje primordial para establecer cambios en las instituciones?

**Tabla 3 Desempeño de talento humano**

Denominación	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	90.90%
No	0	0%
No se	2	9.10%
Total	22	100%



**Figura 3 Desempeño de talento humano establece cambio**

Fuente: Educadoras de los CIBVs LA MANÁ  
Elaborado: por Yesica Pilatasig

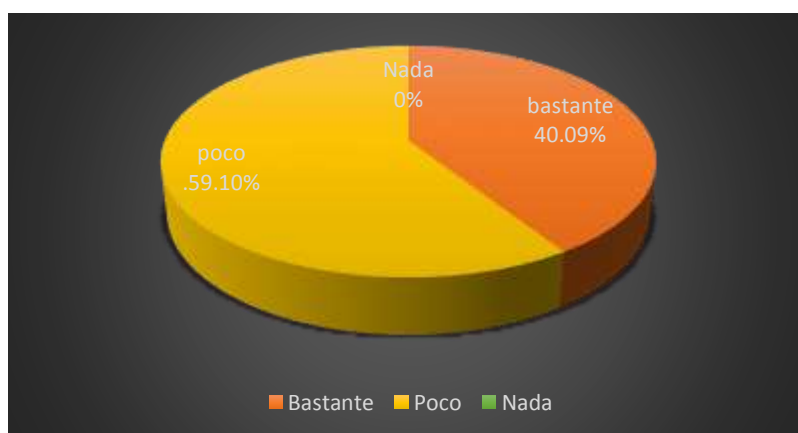
## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Al analizar el cuadro estadístico del desempeño del talento humano como eje para generar cambios se estable que de las 22 educadoras encuestadas 20 (90.09%) educadoras responde que si mientras que 2 educadoras (9.10%) responde que no saben. Se define que el desempeño de talento humano es importante para generar cambios en la institución

#### 4.- ¿Nivel de conocimiento en cuanto a manejo de recursos tecnológicos?

**Tabla 4 Manejo de recursos tecnológicos**

Denominación	Frecuencia	Porcentaje
Bastante	9	40.90%
Poco	13	59.10%
Nada	0	0%
Total	22	100%



**Figura 4 Conocimientos en tecnología**

Fuente Educadoras de los CIBVs LA MANÄ  
Elaborado por Yesica Pilatasig

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 59.10% que equivale a 13 educadoras encuestadas manifiestan que su experticia en sistemas tecnológicos es poco, el 40.09% que equivale a 9 educadoras manifiestan que tienen conocimiento en manejo de recursos tecnológicos.

Esto significa que más del 50% no saben manejar recursos tecnológicos en el área de desarrollo infantil.

5.- ¿El uso de materiales didácticos novedosos ayudara a un mejor desempeño de talento humano?

**Tabla 5 uso de materiales didácticos**

Denominación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	50%
Casi siempre	11	50%
Nunca	0	0%
Total	22	100%



**Figura 5 Uso de materiales novedosos**

Fuente Educadoras de los CIBVs LA MANÄ  
Elaborado por Yesica Pilatasig

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El uso de material novedoso es indispensable para el desempeño de las educadoras en su diario labor, mediante la encuesta realizada determinamos que 50% (11 educadoras) afirman que siempre lo novedoso ayudara al desempeño de talento humano, mientras que 50% (11 personas) restante consideran que casi siempre es importante el uso de dicho material.

La utilización de material novedoso en el área de desarrollo infantil es indispensable ya que nos ayuda a crear nuevas estrategias y maneras de planificar.

6.- Considera usted que planificar es una herramienta importante en el desarrollo infantil.

**Tabla 6 Importancia de planificar**

Denominación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	95.45%
Casi siempre	1	4.55%
Nunca	0	0%
Total	22	100%



**Figura 6 Importancia de planificar**

Fuente Educadoras de los CIBVs LA MANÁ  
Elaborado por Yesica Pilatasig

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

La importancia de la planificación en el desarrollo infantil, al plantear la siguiente pregunta de un total de 22 educadoras el 95.45% que equivale a 21 educadoras plantean que la planificación es un hecho significativo en el desarrollo infantil, pero el 4.55% que equivale a una persona considera que planificar no es tan importante.

Mediante estos resultados obtenidos en la encuesta se puede evidenciar que la planificación es una herramienta fundamental al momento de trabajar en el área de desarrollo infantil.

7.- ¿La elaboración de estrategias innovadoras mejora el desempeño de las educadoras?

**Tabla 7 Uso de estrategias innovadoras**

Denominación	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	22	100%
Poco	0	0%
Nada	0	0%
Total	22	100%



**Figura 7 Elaboración de estrategias**

Fuente Educadoras de los CIBVs LA MANÁ  
Elaborado por Yesica Pilatasig

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Elaboración de estrategias para mejorar el desempeño de las educadoras en el área infantil, con la encuesta realiza determinamos que es de mucha ayuda la elaboración de estrategias ya que de un total de 22 educadoras el 100% que es la población total encuestada afirman que elaborar estrategias ayudara considerablemente a mejorar el desempeño de cada una de las educadoras en los centros infantiles del buen vivir.

Esto significa que las educadoras deberán conocer más acerca de estrategias para mejorar su desempeño laboral dentro de la institución

8.- ¿Crear nuevos métodos de trabajo en el área profesional mejora la gestión educativa en la institución?

**Tabla 8 Métodos de trabajo para la gestión educativa**

Denominación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	90.90%
Casi siempre	2	9.10%
Nunca	0	0%
Total	22	100%



**Figura 8 nuevos métodos de trabajo**

Fuente Educadoras de los CIBVs LA MANÄ  
Elaborado por Yesica Pilatasig

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

El 90.90% (20 educadoras) encuestadas afirman que crear nuevos métodos de trabajo siempre ayuda a mejorar la gestión directiva, mientras que un 9.10% (2 personas) responde que casi siempre la búsqueda de nuevos métodos ayuda en la gestión directiva

Esto significa que Buscar nuevas métodos de trabajo es importante para mejorar la gestión directiva dentro de una institución.

9.- ¿Actualizar constantemente nuestro conocimiento mejorará la calidad de servicio de la institución?

**Tabla 9 Actualización de conocimientos**

Denominación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	95.45%
Casi siempre	1	4.55%
Nunca	0	0%
Total	22	100%



**Figura 9 Nuevo conocimiento mejor servicio**

Fuente Educadoras de los CIBVs LA MANÄ  
Elaborado por Yesica Pilatasig

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 95.45% (21 educadoras) consideran que actualizar nuevos conocimientos beneficiara a la institución para brindar un mejor servicio, mientras que el 4.55% una educadora estima que actualizar los conocimientos casi siempre mejora el servicio de la institución.

Esto significa que la mayoría del personal encuestado esta consiente que la actualización de nuevos conocimientos mejorara la calidad de servicio de la institución.

10.- ¿El perfeccionamiento de las habilidades profesionales mejoran el desempeño de las educadoras en su diaria labor?

**Tabla 10 Perfeccionamiento de habilidades**

Denominación	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	90.90%
Casi siempre	2	9.10%
Nunca	0	0%
Total	22	100%



**Figura 10 Perfeccionamiento de habilidades para mejorar el desempeño**

Fuente Educadoras de los CIBVs LA MANÄ  
Elaborado por Yesica Pilatasig

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 90.90% (20 educadoras) manifiestan que el perfeccionamiento de las habilidades ayudaran a mejorar el desempeño en su diario labor, mientras que un 9.10% (2 educadoras) piensan que casi siempre el perfeccionamiento de habilidades beneficia a su labor diario.

Esto quiere decir que las educadoras deberían perfeccionar sus habilidades para mejorar su desempeño laboral.

### **3.3 Conclusiones**

- Se puede evidenciar fácilmente que para mejorar la gestión directiva es importante generar nuevos planes y proyectos en visión a brindar un servicio de calidad.
- Se considera importante que planificar en base a nuevas estrategias educativas ayudará a mejorar las habilidades de las educadoras en su diaria labor.
- Mediante los resultados obtenidos en las encuestas se puede observar, personal con distinto título de bachiller no relacionado a su labor por lo que se crea una necesidad de implementar una estrategia de formación continua para mejorar el desempeño de las educadoras

## **CAPITULO IV**

### **4. PROPUESTA**

#### **4.1. Título**

Estrategia de formación continua para mejoramiento del desempeño de Talento humano en las educadoras de los centros infantiles del buen vivir de la provincia de Cotopaxi del cantón La Maná

#### **4.2 Justificación**

El presente proyecto pretende fortalecer el ambiente educativo a través de una guía dirigida a los educadores directamente para la provincia de Cotopaxi en el cantón La Maná, con la globalización que crece cada día se debe mantener actualizado, para brindar una educación de calidad a los alumnos por medio de técnicas nuevas y dinámicas.

Para este procedimiento se maneja como una medición compleja para las interacciones de rutina en las actividades, con la construcción de imaginarios mismos que permitan dar resultados positivos para la educación actual, además implementar un nuevo estilo aprendizaje rompiendo el paradigma tradicional y proyectarse hacia el futuro con un objetivo en común.

En los últimos diez años el índice de la educación en el Ecuador se fortaleció en infraestructura, adoptando modelos de países desarrollados, para ofertar una educación de calidad, para la sociedad y el bien común.

“Las necesidades de formación de los ciudadanos se prolongan más allá de los estudios profesionalizados que se extienden a lo largo de toda su vida y la formación continua aparecen nuevos entornos formativos en el ciberespacio; crea la importancia de la educación formal a través de las más remotas tecnologías especialmente las del Internet ya que permite ofrecer a los

ciudadanos la formación que exige la actual sociedad de la información y también para aprovechar las ventajas de todo tipo que pueden aportar los nuevos recursos tecnológicos en la gestión de la enseñanza y para el aprendizaje”. (Gutierrez, A, 2005, p. 6)

Las educadoras se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación de nuevos conocimientos es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial y lograr un mejor desempeño laboral a través de un servicio eficiente y eficaz

### **4.3 Objetivos**

#### **General:**

- Diseñar una guía como estrategia de formación continua para el mejoramiento de desempeño de talento humano en las educadoras del cantón La Maná

#### **Específicos:**

- Realizar una investigación previa mediante datos históricos, estadísticos, proyectos en el objeto de estudio.
- Repotenciar los conocimientos, actividades en las educadoras del cantón La Maná por medio de una estrategia de formación continua.

### **4.4 Estructura de la propuesta**

La investigación está estructurado en secciones: la primera; tema de motivaciones, la segunda; ejemplos de motivaciones para llevar a la práctica, tercera sección; significado de una educadora, sus valores y funciones, cuarta sección; que es pedagogía y didáctica, quinta sección la metodología que se utiliza en la unidades de atención, en la sexta sección, rincones lúdicos, séptima sección; recreación infantil, octava

sección; como contar un cuento, novena sección; técnicas grafo plásticas y por último la sección décima; recursos didácticos y planificaciones

Estos contenidos se recomiendan realizarlas con diferentes técnicas para el trabajo con las educadoras y evaluar cuáles fueron los resultados después de aplicar dicha estrategia mediante pruebas estas pueden ser elaborados por el coordinador de la unidad de atención para medir el grado de captación de los temas impartidos, se puede también usar una ficha de observación para evaluar cuantitativamente o cualitativamente (solo podemos mejorar aquello que se puede medir)

## **DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

### **CONTENIDOS:**

#### **SECCIÓN I**

##### **MOTIVACIONES**

Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.” (Sexton, 1977, p. 162). La motivación está presente en todos los aspectos de nuestra vida, las personas necesitamos ser apreciadas y valoradas, que nuestros esfuerzos sean reconocidos y tenemos necesidades que no se satisfacen necesariamente con dinero, Una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores es motivándolos constantemente.

Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso. Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar. Por supuesto, la motivación es un gran tema dentro de cada negocio pero tiene sus peculiaridades. La adecuación del trabajador a su puesto de trabajo. Ya desde el momento de la contratación, veremos si esa persona además de

estar preparada para el puesto para el que le contratamos, también le gusta y se va a sentir cómodo con él. Un trabajador que no está capacitado para el puesto que va a ocupar, se va a desmotivar, ya sea por aburrimiento si sus capacidades son mayores, o por estrés si son inferiores.

Integración y acogida de nuevos empleados. Es muy importante que todos los empleados se sientan parte de la empresa, del equipo, pero más importante aún que se sientan así los recién llegados. La integración del personal en el equipo es primordial para que la comunicación fluya y el buen ambiente se contagie de unos a otros, generando optimismo y ganas de trabajar, sabiendo que todos forman parte de un equipo, que no hay nadie en el banquillo.

Marcarnos metas y objetivos. Tanto la empresa como el trabajador individual, deben tener unas metas y objetivos que alcanzar en cada período de tiempo dentro de la empresa. Igual que las empresas se ponen un objetivo de facturación cada año, y que intentan cumplir, cada trabajador debe tener objetivos personales y de equipo, que les anime a superarse y colaborar todavía más por el bien común.

Formación y desarrollo profesional. Todos los trabajadores suelen tener como objetivo ascender y mejorar su posición en la empresa, tanto por profesionalidad como por el aumento salarial. Si tienen formación, que les ayuda a hacer las cosas mejor, más eficientemente, y con más calidad, les motiva. Y al hacerlo, comprenden que también pueden ascender si llegan a un nivel de conocimiento y práctica adecuado.

Evaluación del rendimiento. Aquí entramos en un terreno más complejo. En la mayoría de casos, ni el propio trabajador es consciente de hacer un buen trabajo. Se puede tener la sensación de ser productivo, pero que la realidad sea diferente. Para saberlo hay diferentes técnicas, ya sea por objetivos cumplidos, por ventas, o por medición de productividad en función de tareas realizadas en un período de tiempo.

## SECCIÓN II

### ACTIVIDADES GRUPALES PARA GENERAR UN AMBIENTE IDÓNEO DE TRABAJO

#### **POBRECITO GATITO**

**Objetivo:** Ilustrar la búsqueda de “caricias animar y energizar a un grupo fatigado”.

#### **Temporización, participantes y lugar:**

**TIEMPO:** Duración Treinta minutos.

**TAMAÑO DEL GRUPO:** Ilimitado.

**LUGAR:** Aula normal. Un salón amplio iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar un círculo

#### **Procedimiento de aplicación:**

Pasos a seguir por el instructor:

- a) Pide a los participantes que se sienten en círculo.
- b) Selecciona a un participante y le indica que él será el gato. Asimismo le menciona que deberá caminar en cuatro patas y deberá moverse de un lado a otro hasta detenerse frente a cualquiera de los participantes y hacer muecas y maullar tres veces.
- c) Explica a los participantes que cuando el gato se pare frente a ellos y maúlle tres veces, la persona deberá acariciarle la cabeza y decirle “pobrecito gatito”, sin reírse. El que se ría, pierde y da una prensa, sale del juego o le tocará el turno de actuar como “gato”. (Se debe establecer una de las tres normas y decir la condición al principio del ejercicio).
- d) Guía un proceso para que el juego analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

**Discusión:**

No hay discusión final. El facilitador debe estar atento al dinamismo y a la concentración de los participantes, y debe asegurarse de que las instrucciones son bien comprendidas por el grupo.

**Utilidad:**

Resulta útil cuando se percibe que el grupo está algo cansado o disperso por la actividad que está desarrollando. Ayuda a crear un ambiente alegre y distendido

**Variaciones:**

I. Este ejercicio se puede realizar en cualquier momento del curso, estando los participantes sentados en su lugar.

II. El ejercicio puede hacerse más complejo, por ejemplo: utilizando múltiplos de números mayores, o combinando múltiplos de 3 o de 5.

**EL CÍRCULO****Objetivos:**

- Que valoren sus cualidades positivas y aprendan a observar y valorar las cualidades positivas de otras personas.
- Aprender a dar y a recibir elogios.

**Nº de alumnos/as:**

**Duración recomendada:** Aproximadamente, 40 minutos

**Materiales:** Folios y lápices.

**Desarrollo:**

El profesor explica a los alumnos, que van a centrarse únicamente en las características positivas que poseen sus compañeros: cualidades (por

ejemplo, simpatía, alegría, optimismo, sentido del humor, sentido común, solidaridad, etc.), rasgos físicos que les agraden (por ejemplo, un cabello bonito, mirada agradable, una sonrisa dulce, etc.), capacidades, (capacidad para la lectura, para las matemáticas, para organizar fiestas, etc.).

A continuación, los alumnos se colocan en círculo, y cada uno escribe su nombre en la parte superior de un folio y se lo da al compañero de su derecha, así, el folio va dando vueltas hasta que lo recibe el propietario con todos los elogios que han escrito de él sus compañeros.

CON ESTA ACTIVIDAD SE PRETENDE QUE LOS ALUMNOS/AS APRENDAN: siendo una dinámica enfocada a la autoestima, se conseguirá más fácilmente la motivación de los participantes.

### **EL AMIGO SECRETO**

Objetivo: Crear un clima de compañerismo e integración Material: Papeles pequeños.

Desarrollo: El primer día del taller o curso, se le pide a los participantes que cada uno de ellos escriba en un papel su nombre, a que se dedica y alguna característica personal (como cosas que le gustan, etc.) Una vez que todos los participantes hayan escrito su nombre se ponen en una bolsa o algo similar y se mezclan todos los papeles luego cada persona saca un papelito a la suerte, sin mostrarlo a nadie el nombre que está escrito corresponde al que va a ser su "amigo secreto".

Una vez que todos tengan a su amigo secreto, se explica que durante el tiempo que vamos a trabajar juntos debemos comunicarnos con el amigo secreto de tal forma que este no nos reconozca. Que el sentido de esta comunicación es levantar el ánimo de una manera simpática y fraternal, hacer bromas, (siempre y cuando estas no vayan a perjudicar a ninguna persona) reconocer sus aportes, hacer críticas constructivas, etc.

Esto implica que vamos a observar a nuestro amigo secreto y todos los días debemos comunicarnos con él, (por lo menos una vez), enviándole alguna carta o algún obsequio (lo que la imaginación de cada quien le sugiera). Para hacer llegar nuestro mensaje al amigo secreto, lo enviamos con otro compañero del taller, o lo colocamos en algún sitio específico en que sepamos que el compañero lo va a encontrar nadie debe delatar quien es el amigo secreto.

El último día del taller se descubre los amigos secretos. A la suerte, pasa algún compañero y dicen quién cree él que es su amigo secreto, y por qué luego se descubre si acertó o no y el verdadero amigo secreto se manifiesta y luego a él le toca descubrir a su amigo secreto y así sucesivamente hasta que todos hayan encontrado el suyo.

### **SONDEO DE MOTIVACIONES**

OBJETIVOS: comenzar a conocerse

PARTICIPANTES: más de 10 personas

LUGAR: salón o campo abierto

INSTRUCCIONES:

1-Motivación cada vez que iniciamos algo debemos preguntarnos sobre que es, como estamos, y que pretendemos.

2- Reflexión personal: responder: ¿A que se ha venido hoy a clase? En qué estado de ánimo me encuentro. ¿Que espero en este día? Que estoy dispuesto a aportar para la realización con mis ideas y esperanzas.

3- plenaria comentario de lo realizado.

## SECCIÓN III

### ¿Qué es una educadora?

Muchas personas creen que sólo es educador aquél que ha sido sistemáticamente preparado para tal acción, pero eso no es del todo correcto; porque una persona que transmite valores y enseñanzas a otros individuos es un educador.

Es posible que un educador no posea muchos conocimientos científicos, pero aun así transmite valores y costumbres a otras personas y eso forma parte de la educación, no necesariamente tiene que ser un profesional)



Figura 11: La educación

### ¿Qué características tiene una educadora?

- El gusto por la enseñanza.
- Utilizar actividades divertidas llevando acabo un propósito bien fundamentado, para desarrollar las competencias de los niños obteniendo un rango de dificultad de acuerdo a su edad.
- Ser cariñosa y comprensiva.
- Saber aumentar la autoestima del alumno.
- Propiciar un clima de confianza.
- Atender a la diversidad.

- Disposición laboral

Debe ser capaz de asumir roles de planificadora, realizadora y evaluadora del currículo del niño y su entorno. Debe, además, tener cierta sensibilidad que le permita expresarse a través de diversas formas como la dramatización, la plástica, la literatura, música, entre otros, para que de esta manera el campo de conocimientos de los niños vaya ampliándose y desarrollándose de la mejor manera posible.

### **Valores que debería tener una educadora**

**Responsabilidad.-** en la tarea de cuidar a nuestros alumnos porque son ellos quienes van a reconocer a aquella persona que les ayudó, les acompañó, les asesoró, les resolvió, les exigió y también les castigó en beneficio de su desarrollo.

**Justicia.-** en nuestra acción y la acción con nuestros alumnos, con nuestros compañeros, con nuestras familias. No querer a unos alumnos más que a otros. La justicia en la evaluación. Ser justo a la hora de evaluar. La justicia a la hora de relacionarnos con unos y con otros.

**Tolerancia.-** “Sin ella es inviable una práctica democrática intensa. No significa ponerse en convivencia con lo intolerable, no es encubrir lo intolerable, no es amasar al agresor y disfrazarlo... Es la virtud que nos enseña a convivir con lo diferente, a aprender con lo diferente, a respetar lo diferente

**Preparación intelectual y moral de la alta calidad.-** La responsabilidad más grande por parte de los educadores, entregarle a la sociedad personas de alta preparación.

**Vocación:** El sacrificio y la entrega total al ministerio educativo hacen del educador una persona con vocación.

**Respeto.-** máximo por los derechos de los estudiantes: Debe comenzar por el respeto a los deberes del niño.

**Conducta personal intachable.-** La conducta personal “es un espejo en el que cada cual muestra su propia imagen” de esta manera el educador forja buenos comportamientos en los estudiantes.

### **Cuáles son las funciones que debería cumplir**

Mis tareas diarias son principalmente seguir un programa educativo que abarca casi todos los momentos del día. Aprovechamos las rutinas diarias, como la comida y el aseo para educar y luego seguimos un programa educativo más concreto con actividades dirigidas, libres, con unos objetivos ya marcados.

Tiene una parte asistencial que es básicamente cuidar al niño, que tengan todo lo que necesiten y otra parte dedicada a los padres, donde hay que hacer un seguimiento de cada alumno, dar informes.

## **SECCIÓN IV**

### **¿Qué es pedagogía?**

La Pedagogía es la ciencia de la educación. Por extensión, la Pedagogía es el método para la enseñanza. La Pedagogía se encuadra dentro de las Ciencias Sociales y las Humanidades y se relaciona con otras ciencias como la Psicología, la Sociología y la Antropología.

De un modo genérico, el objetivo de la Pedagogía es planificar, analizar, desarrollar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje. Pretende mejorar la realidad educativa en diferentes ámbitos: familiar, escolar, social y laboral

En la actualidad, la pedagogía es el conjunto de los saberes que están orientados hacia la educación, entendida como un fenómeno que

pertenece intrínsecamente a la especie humana y que se desarrolla de manera social.

La pedagogía, por lo tanto, es una ciencia aplicada con características psicosociales que tiene la educación como principal interés de estudio. La pedagogía lleva al maestro a percibir los procesos que suceden a su alrededor y a buscar los mejores procedimientos para intervenir crítica e innovativamente en ellos

### Pedagogía Infantil

El objeto de estudio de la Pedagogía Infantil es la educación de los niños. Debido a las características propias del desarrollo se tienen en cuenta los factores evolutivos. En esta etapa se adquieren competencias fundamentales para la vida por lo que la labor de los educadores es crucial.

### **¿Qué es didáctica?**

Es la disciplina científico-pedagógica que tiene como objeto de estudio los procesos y elementos existentes en la enseñanza y el aprendizaje. Es, por tanto, la parte de la pedagogía que se ocupa de las técnicas y métodos de enseñanza, destinados a plasmar en la realidad las pautas de las teorías pedagógicas.

Díaz Barriga menciona que los nuevos procesos en la construcción del conocimiento y en el aprendizaje están generando una nueva didáctica, es decir, "un movimiento en desarrollo, con distintas vertientes, que busca no excluir el sentido del saber, del trabajo docente, a la vez que recupera la importancia del trabajo, el deseo y la construcción de un proyecto personal por parte del alumno.

La didáctica es la rama de la Pedagogía que se encarga de buscar métodos y técnicas para mejorar la enseñanza, definiendo las pautas para

conseguir que los conocimientos lleguen de una forma más eficaz a los educados.

Dicen los expertos que por didáctica se entiende a aquella disciplina de carácter científico-pedagógica que se focaliza en cada una de las etapas del aprendizaje. En otras palabras, es la rama de la pedagogía que permite abordar, analizar y diseñar los esquemas y planes destinados a plasmar las bases de cada teoría pedagógica.

Esta disciplina que sienta los principios de la educación y sirve a los docentes a la hora de seleccionar y desarrollar contenidos persigue el propósito de ordenar y respaldar tanto los modelos de enseñanza como el plan de aprendizaje

Hay seis componentes importantes que conforman el acto didáctico:

- El docente o profesor. Persona que promueve y orienta el aprendizaje,
- El discente o estudiante. Persona que aprende.
- Los objetivos de aprendizaje. Metas educativas que reflejan los logros de aprendizaje que se esperan en los discentes.
- Materia. Contenidos que han de ser enseñados y aprendidos. Formalmente están plasmados en el currículo.
- Los métodos de enseñanza. Procedimientos seguidos para promover el aprendizaje.
- El contexto del aprendizaje. Escenario donde se lleva a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje; incluye el entorno social, cultural y geográfico.

La didáctica es el arte de enseñar. Como tal, es una disciplina de la pedagogía, inscrita en las ciencias de la educación, que se encarga del

estudio y la intervención en el proceso enseñanza-aprendizaje con la finalidad de optimizar los métodos, técnicas y herramientas que están involucrados en él.

Es importante distinguir entre la pedagogía como la ciencia que estudia la educación y la didáctica como la disciplina o el grupo de técnicas que favorecen el aprendizaje. Así puede decirse que la didáctica es apenas una disciplina que forma parte de una dimensión más amplia como la pedagogía.

La presencia de la didáctica en la planeación educativa es fundamental porque ayuda a comprender que es tan importante el contenido que se ofrecerá como el medio en el que será impartido; se analiza a los estudiantes y el entorno en el que se desarrollan sus vidas, tanto el físico como el afectivo, el cultural y el social. Gracias a la didáctica, el profesor puede realizar adecuadamente su trabajo, consiguiendo que el aprendizaje sea eficiente

## **SECCIÓN V**

### **METODOLOGÍAS**

Cualquiera que sea la metodología elegida por el maestro, se debe considerar que los contenidos que van a aprender nuestros alumnos han de responder a sus intereses reales y situarse en su propio contexto vital, con el fin de conseguir la necesaria motivación hacia el aprendizaje. Para ello, se tendrán en cuenta los procedimientos y prácticas sociales que son habituales en cada contexto.

El aprendizaje basado en juegos o Game-Based Learning (GBL) (juegos basados en el aprendizaje) consiste en la utilización de juegos como vehículos y herramientas de apoyo al aprendizaje, la asimilación o la evaluación de conocimientos. Se trata de una metodología innovadora que ofrece tanto a los alumnos como a los profesores una experiencia

educativa diferente y práctica que se puede aplicar a una materia o tema o integrar varias asignaturas.

#### Ventajas del juego como metodología

- Motiva al alumno. Una de las principales ventajas del GBL es su capacidad para captar la atención de los alumnos, ya que les proporciona un entorno que les gusta, les divierte y les resulta muy motivador. El juego dinamiza la clase, despierta el interés previamente y lo mantiene durante todo el desarrollo, no solo por la victoria final sino también por la propia práctica lúdica.
- Ayuda a razonar y ser autónomo. El juego plantea al alumno situaciones en las que debe reflexionar y tomar las decisiones adecuadas, solventar fallos y reponerse de las derrotas. Con este método de aprendizaje no solo estará asimilando conceptos de la asignatura o del tema en el que se centre el juego, sino que además estará desarrollando capacidades cognitivas a través del pensamiento crítico, el análisis de la realidad y la resolución de problemas.
- Permite el aprendizaje activo. El aprendizaje GBL da la posibilidad de ejercitar los conocimientos de manera práctica. Al aprender haciendo el alumno experimenta, practica la prueba-error, establece relaciones entre conocimientos previos y nuevos y toma decisiones para mejorar.
- Da al alumno el control de su aprendizaje. Mediante el juego el niño o adolescente logra un feedback instantáneo respecto a sus conocimientos sobre un tema o asignatura. Esto le permite ser consciente de su grado de adquisición de lo aprendido y le ayuda a descubrir en qué debe incidir y centrarse en ello.
- Proporciona información útil al profesor. Además del resultado y la superación o no del juego, también las elecciones que hace el

alumno, los problemas concretos que le surgen, los puntos en los que se falla o en los que destaca aportan muchos datos al docente para detectar fortalezas y debilidades respecto a la asignatura o comprobar el nivel de comprensión de los conocimientos. Además, permite un acercamiento mucho más profundo al alumno, en cuanto a su capacidad de razonar, resolver problemas, tomar decisiones o superar fallos.

- Potencia la creatividad y la imaginación. El juego implica también libertad de improvisación y capacidad de imaginar soluciones a cada reto, lo que contribuye a abrir la mente del alumno y su percepción del mundo. Este beneficio se multiplica si son los propios estudiantes quienes diseñan el juego o lo modifican y mejoran con una base ya suministrada por el docente, una práctica muy recomendable para dar un paso más allá en el GBL.
- Fomenta las habilidades sociales. El aprendizaje basado en juegos resulta perfecto para realizarse de forma colaborativa. Con esta práctica el niño interactúa y trabaja la educación emocional, la comunicación, el diálogo y la capacidad de liderazgo, la colaboración por un objetivo común, el autocontrol o la deportividad. Esto se traduce en un mejor clima en el aula, la cohesión entre sus miembros y la adquisición de valores

## **SECCIÓN VI**

### **Rincones**

En la búsqueda de métodos que faciliten los aprendizajes del niño, se ha implementado en las aulas los RINCONES DE APRENDIZAJE, estos son sectores o espacios delimitados donde los niños desarrollan actividades lúdicas, investigaciones, interactúan entre sí desarrollando su inteligencia y creatividad. Se emplea así una metodología activa que permite al niño ser el constructor de su propio aprendizaje.

Los rincones nos permiten organizar el aula en pequeños grupos, cada uno de los cuales realiza una tarea determinada y diferente. Pueden ser de trabajo o de juego. Según el tipo de actividad algunos rincones necesitan ser dirigidos por el maestro. En otros rincones los niños/as pueden funcionar con bastante autonomía.

Organizados en grupos reducidos, los niños y niñas aprenden a trabajar en equipo, a colaborar y a compartir conocimientos. Los rincones también potencian su iniciativa y el sentido de la responsabilidad.

Los maestros/as planificamos las actividades de manera que cada niño/a vaya pasando a lo largo de un período de tiempo (semana, quincena,...) por todos los diferentes rincones de trabajo. Es positivo que haya más de un maestro en el aula de modo que cada uno se encargue de atender unos rincones concretos.

Trabajar por rincones nos permite dedicar una atención más individualizada a cada niño/a, planificando actividades de aprendizaje adaptadas a sus conocimientos previos

### **Rincón de construcción**

Aquí el niño desarrolla su inteligencia espacial, su pensamiento matemático, su lenguaje y creatividad, ejercita la coordinación motora fina y su capacidad de observación y análisis al descubrir las formas, tamaños y características de los objetos al realizar las construcciones.

Se pueden utilizar: Bloques de construcción, bloques de madera, plástico, cajas de zapatos, latas, cajas de fósforos, Taquitos de madera lijadas pintados de diferentes colores y formas, chapitas, carretes de hilo, envases vacíos.

### **Rincón de dramatización-hogar (Hogar, tienda u otros)**

En sector brinda al niño espacios reales en los cuales aprende de sus propias interacciones elaborando pautas y normas de convivencia. A través de estas interacciones el niño representa su realidad, la comprende y aprende a expresar sus sentimientos.

Se pueden utilizar: Hogar: Cocina, mesas, utensilios de cocina, mantas, sillas, vajillas, artefactos.

**Tienda:** Cajas o envases de productos, canastitas, botellas de plástico, repisas, mesa.

**Otros:** Títeres, máscaras, ropa para muñecas, disfraces, muñecas, ropa para muñecas, accesorios de médico, carpintero, etc.

### **Rincón de comunicación y lenguaje**

Este sector está destinado a las diversas formas de comunicación oral o escrita. En esta sección el niño podrá expresarse hablando, escribiendo, leyendo.

Los materiales que se pueden utilizar son: Tarjetas de vocabulario, revistas y periódicos para hacer recortes, libros, cuentos, imágenes, láminas, historietas gráficas, tarjetas de bingo, polladas, fiestas, etiquetas de productos, afiches publicitarios, letras móviles, bits de lectura e inteligencia, adivinanza, rimas, trabalenguas, canciones, plumones, crayolas, colores, lápices.

### **Rincón de ciencias**

En esta sección el niño podrá, a través de la observación y la experimentación descubrir las propiedades de los objetos y seres vivos.

Se pueden utilizar: Esponjas, corchos, lijas, lupas, pinzas, mangueras, balanzas, embudos, hojas, plantas, etc.

### **Rincón de Arte**

Sector orientado al desarrollo de la creatividad y la expresión libre del niño. Se recomiendan que este sector se encuentre cerca al agua para que los utensilios utilizados puedan lavar fácilmente.

Se pueden utilizar:

Témperas, pinturas, crayolas, moldes de repostería, pinceles gruesos y delgados, colores, plumones, tizas de colores, arcillas, engrudo, punzones, lanas, esponjas, goma, plastilina, hojas, papelotes, papeles de colores, revistas, periódicos, cartulinas, cartón, delantales para los niños.

### **Rincón de Música**

La música no es sólo expresión artística, es un elemento esencial para lograr el equilibrio afectivo, sensorial, intelectual y motriz. En este sector el niño podrá desarrollar su sensibilidad, memoria, atención, concentración, coordinación, expresión corporal, motricidad gruesa y fina, además de permitir un espacio de relajación y tranquilidad según la melodía.

Los materiales necesarios son:

Instrumentos musicales variados: Palitos toc-toc, panderetas, tambores, matracas, caja china, flautas, quemas, triángulos, platillos, casetes o cds, radiograbadora, etc.

## **SECCIÓN VII**

### **Recreación infantil**

Es un proceso que constituye para el niño experiencias de aprendizaje creativo, permitiéndole la expresión libre de sus potencialidades articulando progresivamente la educación a la dimensión lúdica a través del despliegue de las actividades corporales, sensoriales y

motrices del goce estético y del juego, instrumento de aprendizaje la recreación sirve al ser humano no sólo para activar el cuerpo, sino también para mantener en un sano equilibrio a la mente, El concepto de recreación es divertirse, deleitar, disfrutar, haciendo algo.

La recreación como actividad organizada puede desarrollarse tanto en espacios abiertos como en espacios cerrados. Claros ejemplos del primer caso serían todo tipo de actividades a realizar en parques, plazas o en la naturaleza. Para el segundo caso, pueden ser perfectas opciones aquellas actividades recreativas relacionadas con el arte, la música, la comunicación, el teatro, el cine y el uso de tecnologías de última generación.

Es por ello que la recreación es fundamental para el desarrollo intelectual de las personas. A la vez, el recrearse proporciona en sí, una forma de aprendizaje, a través de experiencias propias y de la relación de la persona con el exterior. Una niña o un niño, a partir de la construcción de una torre con bloques, realiza diversos aprendizajes relacionados con la ejercitación de su coordinación motora fina, el descubrimiento de que para que no se caiga la construcción hay que poner los bloques más grandes en la base, dialoga con sus compañeros, y va combinando los bloques de forma original mientras construye.

El juego también favorece el desarrollo social, pues, propicia la integración a un grupo donde participa cooperativamente en una actividad, compartiendo materiales, llegando a acuerdos y aprendiendo a aceptar los puntos de vista y las decisiones de la mayoría.

## SECCIÓN VIII

### Cuenta cuentos

¡Qué bueno es contar cuentos a los pequeños! Para ellos es una gran oportunidad de viajar y soñar, dejar volar su imaginación y conocer nuevos lugares, nuevos amigos.

#### Pasos para contar un cuento

- Elige el cuento. Lo primero que tenemos que decidir es qué historia contar. ¿Qué queremos enseñar a los niños? Podemos elegir nuestro cuento en función del valor que queremos transmitirles. También podemos elegirlo en función de sus personajes y los gustos de los peques. ¿Qué tipo de historias les gustan? ¿Prefieren los cuentos de hadas o las aventuras de piratas?
- Disfrázate, vamos a convertirnos en algo diferente, un personaje que guiará a los niños a lo largo de la historia ayudándoles a soñar. No hace falta gran cosa ¡Los niños tienen muchísima imaginación! Cualquier elemento nos ayudará a convertirnos en otra persona de cara a los peques. Si vas a contar un cuento de piratas, por ejemplo, busca cualquier pañuelo y átatelo en la cabeza.
- Decora el ambiente. Es importante crear también un espacio para la historia. Con una manta marrón podemos convertir el sofá del salón en un barco pirata rápidamente. No es necesario complicarse. Sólo coloca algo y muéstrales a los niños tu barco...
- Sorprende al niño. Tenemos que conseguir captar su atención desde el primer momento. Tal vez podemos cambiar un poco el típico 'Érase una vez...' y comenzar interpretando nuestro papel.
- Actúa. Es lo más importante para mantener su atención y conseguir que entiendan todo lo que queremos transmitirles. Cambia la voz en función de los personajes que aparezcan. Sube y

baja el tono. Habla bajito, como contándoles un secreto, y grita de repente, sin que se lo esperen.

- Haz reír al niño. No hay cosa que más les guste a los niños que ver a los mayores haciendo un poco el payaso. Haz que llores cuando el personaje esté triste, da saltos de emoción cuando el protagonista consiga su objetivo.
- Invita al niño a participar. Tenles siempre en cuenta. Pregúntales a menudo. Puedes hacer que has olvidado algún dato de la historia para que te corrijan, o preguntarles qué creen ellos que harían los personajes. ¡Hasta puedes modificar el cuento según lo que respondan!
- Haz cantar, bailar... a tu hijo. Puedes añadir a tu cuento cualquier cosa que les guste a los niños. Puede ser que el pirata tenga que cantar una canción para conseguir abrir el cofre del tesoro, o repetir unas palabras mágicas. También puedes pedirles que sean ellos los que hagan los efectos especiales, como el sonido del viento.
- Educa en valores. Añade una pequeña moraleja al final del cuento y termínalo con ellos. Deja que sean los niños los que averigüen el mensaje del cuento. ¿Qué creéis que ha aprendido el pirata con su aventura?

## **SECCIÓN IX**

### **Técnicas grafo plásticas**

Las Técnicas Grafo Plásticas ayudan a los niños /as de Educación Inicial desarrollar la creatividad que es la capacidad que permite al estudiante mejores niveles educativos, de bienestar social y de salud

mental, puesto que el origen del pensamiento es la expresión de sentimientos y expresiones de ellos sobre su relación con los demás, a través de su actividad en la aplicación de estas técnicas.

Las Técnicas Grafo plásticas representan una manera sencilla y directa para que el niño exprese y desarrolle la creatividad, mediante diversos trabajos manuales haciendo uso de sus manos, su uso en la escuela se revierte en atención focalizada, divertida y estimula la memoria y eleva la autoestima. La educación actual no puede prescindir de la creatividad, porque es un medio importante para el aprendizaje de niños y niñas, ya que a través de ellos interactúan y se involucran en los procesos de manera activa

### **Rasgado**

El rasgado de papel además de producir destrezas, permite que el niño obtenga sentido de las formas y conocimientos del material, lo cual le permitirá más tarde trabajar con otros materiales

Cuando el niño practica el rasgado, debe iniciarse en formas libres que después identificará como formas sugerentes, a medida que domine el rasgado podrá manifestarse creando formas figurativas geométricas. Las diferentes formas las puede rasgar revistas y periódicos, como formas en la naturaleza, árboles, nubes, etc.

### **Dactilopintura**

Técnica que consiste en utilizar pintura de agua y las huellas de la mano, dedos, codos permite plasmar figuras de colores de las más variadas formas en un espacio plano, pues pintar con los dedos es una actividad sencilla y divertida que puede emplearse para estimular a los niños/as.

Desde temprana edad se puede entretener, estimular la creatividad y la coordinación de los niños con la pintura dactilar o pintura con los dedos

### **Modelado con plastilina**

Hay dos formas de trabajar el modelado: la de los niños que parten del todo y van dando forma mediante pellizcos, estirados, etc. Y la de aquellos que modelan los elementos y luego los unen en todo caso, el niño, al modelar, va buscando la expresión de un concepto, de una realidad. Por eso sus representaciones, sus producciones, experimentan tantos cambios como vivencias vayan experimentando

Esta técnica desarrolla la coordinación motora y la percepción táctil del volumen: hacer bolas, churros, cilindros siguiendo el método analítico hasta construir figuras, además desarrolla la expresión libre: introduciendo el método sintético, diferentes materiales que fomenten la creatividad.

## **SECCIÓN X**

### **RECURSOS DIDÁCTICOS**

Los recursos son fundamentales para la buena enseñanza de los niños, ya que éstos les entregan las bases necesarias para concretar el conocimiento. Los recursos pueden ser variados, tanto en tamaños, color, formas, texturas, pesos, con luces, con sonidos, entre otros tantos, lo que será beneficioso para la realización de las experiencias de aprendizaje, y mientras más recursos existan en el aula, más favorable será esta experiencia, ya que podrá existir una diversidad y cambio permanente de materiales.

Al ser los niños partícipes activos de su aprendizaje, ellos tendrán un rol fundamental al momento de trabajar con dichos recursos; podrán

tomarlos, apretarlos, sentirlos, olerlos, saborearlos, entre otros aspectos determinados para cada material e instancia de aprendizaje.

Es necesario que los recursos se encuentren al alcance de los niños, para que sean capaces de familiarizarse con el material, puedan decidir sus preferencias y cual utilizar, así como también el lugar dentro de la sala de actividades donde quieran trabajar. En este aspecto la educadora de párvulos tendrá la responsabilidad de mantener los recursos, es decir, preocuparse que no se rompan y que no estén sucios o en mal estado al momento de trabajar con éstos. Además es importante promover la entrega de materiales para la sala de actividades, contando con los padres para este acto. Debe ser la guía de los aprendizajes, dejar que los niños y niñas se expresen libremente

### **Planificación**

La planificación debe ser estructural y dinámica. Estructural, porque es un todo organizado en el que cada una de sus partes cumple una función específica e interactúa y se complementa con las otras. Dinámica, porque debe tener suficiente flexibilidad para admitir las modificaciones que fueren necesarias.

La habilidad para planificar se considera un aspecto fundamental dentro de las competencias que definen el rol profesional de los profesores. Es el aspecto central de la fase proactiva es decir, del período anterior a la instrucción directa con el alumno.

La planificación es, pues, un proceso secuencias a través del cual se establecen una serie de pasos que conducen la enseñanza a una meta final. Una planificación eficaz requiere poner en marcha una serie de habilidades cognitivas, que no siempre resultan conscientes para el que planifica.

## **Para que sirve planificar**

Es importante señalar que la planeación es una de las herramientas fundamentales en la organización del trabajo docente, pues permite establecer los objetivos que se desea alcanzar a la hora de aplicar las actividades que se han diseñado para el o los educandos. El resultado de una buena planeación educativa es un desarrollo integral y una eficaz difusión de los aprendizajes funcionales para que cada niño pueda enfrentarse a su vida futura.

Planificación en el aula es una más específica que una planificación global, puede recibir el nombre de planificación diaria y en ella el docente señalar los distintos momentos que ocurren dentro del aula, como inicio, desarrollo y cierre.

Hay que tomar en cuenta que para realizar las planificaciones nuestra guía será el currículo de educación inicial de donde extraeremos los ejes, bloques, objetivos, destrezas, contenidos la actividad la planificaremos nosotros de acuerdo a las necesidades, los recursos, y lo más importante el indicador que nos ayuda a evaluar la destreza desarrollada.

## **Instrumentos de evaluar**

Ficha de evaluación que puede servir para evaluar después de haber cumplido todas las secciones, puede tener escalas valorativas cuantitativas o cualitativas con el objetivo de saber si se logró un mayor desempeño en cada una de las educadoras.

Cuestionarios de preguntas elaborados por cada coordinador donde se pueda evaluar el contenido que se impartió en cada sección.

## **CONCLUSIONES GENERALES**

- El marco teórico contribuyó a aclarar la investigación de una manera científica mediante bases científicas.
- La metodología utilizada ayudó a esclarecer la existencia de un problema en los centros infantiles del Buen Vivir.
- La interpretación de los resultados mediante gráficos estadísticos nos ayudó a enfocar cual es el problema existente.
- La elaboración de una guía como estrategia de formación continua beneficiará a las educadoras ya que contribuirá a desarrollar un mejor desempeño laboral.

## **RECOMENDACIONES**

- Aplicar esta estrategia en los distintos centros infantiles del buen vivir para lograr un mejor desempeño de las educadoras
- Para evaluar contenidos se recomienda elaborar un cuestionario por contenidos.
- Los contenidos deberán darse a conocer por etapas mediante técnicas como debates, lluvias de ideas, actividades grupales entre otras

## **Bibliografía**

- Alles A . (2006). En D. d. humano, *Desarrollo de talento humano en base en competencias*. (p. 34). Argentina: GarnicaS.A.
- Albornoz O. (1991). En L. m. saber., *La mecánica del saber*. (p. 71). Caracas-Venezuela.: Tropikos.
- Alecoy G. (2008). En F. q. personal, *Factores que influyen en el éxito personal* (p. 48). Santiago de Chile.: Chile.
- Alles A. (2006). En D. d. humano, *Desarrollo de talento humano basado en competencias*. (p. 54). Argentina: Garnica.
- Alles., M. (2006). En D. d. copetencias., *Desarrollo de talento humano*. (p. 26). Argentina.: Garnica.
- Barreto, N. (2006). *Terminología Esencial en Currículum e Investigación Educativa*. caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez. .
- Benavente A. (2006). En F. d. conocimiento, *Perfil de los profesionales en la sociedad del conocimiento*. (p. 12). Monterrey.: N.L.México.
- Bustamante F, . (2008). En S. d. gestión., *Un solo equipo*. (pág. 39). Antioquia.: Universidad de Antioquia.
- Caceres, G. (1990). En I. a. educación., *Educación*. (p. 16). Granados.: I.C.E.
- Cardenas., Cr. (1998). En D. d. gestión, *Educación para todos*. (p. 24-25.). Caracas-Venezuela.: Ipas-ME.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. . Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá : McGraw-Hill.
- Correa C. (2005). En A. e. educativas., *Administración estratégica*. (p. 26). Bogota-Colombia.: Cooperativa editorial magisterio.
- Cuello C . (2005). En L. g. humana, *La gestión humana* (p. 28). Buenos Aires-Argentina.
- Cuello, C. (2015). En C. humana, *Prácticas de gestión humana*. (p. 14-15-16.). Santo Domingo República Dominicana.: Santo Domingo.
- Cuello., C. (2005). En P. d. humana, *Prácticas de gestión humana en la república dominicana*. (págs. 14-16). Santo Domingo República Dominicana.: Santo Domingo.
- Durkheim. (2012). En .. y. sociedad., *Educación*. (p. 52-54). Barcelona.: Península.
- Educación., G. V. (2007). Su concepción y formación como modelo de actuación ética y profesional. *El profesorado universitario*, 104.
- Fernandez., M. (2001). En G. d. inteligentes, *Gestión de instituciones*. (pág. 34). Ezpaña: Mcgraw-Hill.
- Gonzales P. (2008). En E. d. calidad, *Aseguramiento de calidad* (p. 6). Chile: Chile IMG.

- Gutierrez Angeles. (2005). En G. t. educación., *GRANDES TENDENCIAS*. (pág. 6). QUITO: Editorial Unicep.
- Jomtien. (1990). *Declaración mundial sobre educación para todos y marco de acción para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje*. . Unesco.
- Lopez., Boo. (2015.). En L. r. infantil., *Literatura relacionada*. (pág. 21). ESPAÑA.
- Métodos de comprensión basados en competencias*. (2006). Bogotá-Colombia.: Barranquillas ediciones Uninorte.
- Ministerio de Educación*. (2012). Quito.: Quito.
- Ministerio de Educación*. (2015). Quito.: Quito.
- Ministerio de Educación*. (2015). Quito.: Quito.
- Noboa, Andres. (2004). En P. y. formales., *Talento Humano*. (pág. 46). Bogota- Colombia.
- Padrón A, V. A. (2012). Alternativa metodológica dirigida a potenciar el proceso de enseñanza y aprendizaje desarrollador. *Avances Supervisión*, 93.
- Puentes, Yesid . (2006). En O. e. inteligentes., *Organizaciones*. (pág. 45). Bogotá- Colombia.: Cooperativa del magisterio.
- Vasquez P. (2000). En É. e. negocios., *Ética en los negocios*. (pág. 20). México: Mcgraw-Hill.
- Zabala M.A. (2003). En C. d. universitario, *Competencias* (pág. 33). Madrid: Nacrea.

## ANEXOS



### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Dirección de posgrados

Proyecto de investigación y desarrollo en opción al Grado Académico de  
*Magister en Planeamiento y Administración Educativo.*

**Tema: ESTRATEGIA DE FORMACIÓN CONTINUA PARA  
MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE  
LOS CENTROS INFANTILES DEL BUEN VIVIR DEL CANTÓN LA  
MANÁ PROVINCIA DE COTOPAXI.**

Encuesta dirigida a las educadoras que laboran en los centros infantiles  
del buen vivir

#### **Objetivo:**

Recopilar información sobre el trabajo de las educadoras para determinar  
su estado actual

#### **Instrucciones**

Lea detenidamente el cuestionario y marque con una x la respuesta que  
considere pertinente.

Título que posee:

## Cuestionario

1.- ¿La elaboración de planes y estrategias mejorarán la gestión directiva?

Siempre ( )

Casi siempre ( )

Nunca ( )

2.- ¿Considera usted que los proyectos son herramientas fundamentales para generar cambios?

Siempre ( )

Casi siempre ( )

Nunca ( )

3.- ¿El desempeño de talento humano será el eje primordial para establecer cambios en las instituciones?

Si ( )

No ( )

No sé ( )

4.- ¿nivel de conocimiento en cuanto a manejo de recursos tecnológicos?

Bastante ( )

Poco ( )

Nada ( )

5.- ¿El uso de materiales novedosos ayudara a un mejor desempeño de talento humano?

Siempre ( )

Casi siempre ( )

Nunca ( )

6.- Considera usted que planificar esa una herramienta importante en el sistema educativo

Siempre ( )

Casi siempre ( )

Nunca ( )

7.- ¿La elaboración de estrategias innovadoras mejora el desempeño de las educadoras?

Mucho ( )

Poco ( )

Nada ( )

8.- ¿Crear nuevas alternativas de trabajo en el área profesional mejora la gestión educativa en la institución?

Siempre ( )

Casi siempre ( )

Nunca ( )

9.- ¿Actualizar constantemente nuestro conocimiento mejorará la calidad de servicio de la institución?

Siempre ( )

Casi siempre ( )

Nunca ( )

10.- ¿El perfeccionamiento de las habilidades profesionales mejoran el desempeño de las educadoras en su diaria labor?

Siempre ( )

Casi siempre ( )

Nunca ( )

Gracias por su colaboración