



CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01 INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

Está relacionado con el plan del proyecto en el cual se define el planteamiento del problema, formulación del problema, investigación y su justificación e importancia.

CAPÍTULO II

Se realiza en el análisis de involucrados que está conformado por mapeo de involucrados y matriz de análisis de involucrado formando la conceptualización de las variables y las preguntas directrices de la investigación.

CAPÍTULO III

Está formado por el árbol de problemas determinando las causas, efectos del problema central que se aplicara en el proyecto como la investigación analítica y descriptiva que nos permite observar y conocer los problemas sobre la falta de comunicación entre docentes, en cuanto al árbol de objetivo este nos permite conocer los medios y fines que se quiere lograr una correcta comunicación socio afectiva por parte de las rectoras hacia los docentes.

CAPÍTULO IV

Se realiza el análisis de la matriz de alternativas determinando para ver si se va a lograr el propósito, la matriz de análisis del impacto de objetivos esto requiere un amplio conocimiento de los docentes,

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



el diagrama de estrategias es como se va a trabajar con los docentes y autoridades competentes que recursos se va a ocupar el marco lógico requiere la proyección que se va a lograr mediante hechos, obtenidos mediante la aplicación de la encuesta realizada.

CAPÍTULO V

Planteamos la propuesta de la guía aplicable sobre comunicación afectiva dirigida a rectoras de los centros de desarrollo infantil, tenemos los antecedentes la justificación el objetivo general el marco teórico los contenidos la metodología y el taller el cual se va a realizar para incentivar a los docentes.

CAPÍTULO VI

Aspectos administrativos son los medios que nos permite ejecutar la inversión

CAPITULO VII

Se plantea las conclusiones y recomendaciones en el proyecto del proceso tener una correcta comunicación entre rectoras y docentes.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



1.02 CONTEXTO

Los estudios realizados a nivel del Ecuador sobre Los problemas para promover un ambiente socio afectiva adecuada entre docentes, para un mejor desempeño laboral, en este sentido las dificultades que se vienen dando en el ámbito institucional hay un alto porcentaje de una inadecuada comunicación entre los mismos por lo que ocasiona un inadecuado ambiente laboral en las Instituciones. En definitiva con estos problemas intentar dar algunas soluciones para que se puedan orientar a mantener un ambiente adecuado de trabajo sobre estas dinámicas sociales en los Centros de Desarrollo Infantil, que tanto influyen y determinan el bienestar social del docente, y por ende la calidad de la educación que pueda ofrecer.

Teniendo estos fundamentos, de reconocer que en la actualidad el concepto de clima laboral, cobra especial importancia, al admitirse la necesidad de generar una comunicación asertiva y de colaboración entre miembros de una institución y potenciar la libertad de pensamientos y conocimientos ya que el trabajo en equipo y la coordinación de funciones y procesos se constituyen en elementos esenciales del desarrollo institucional, por lo que será importante mantener una comunicación asertiva entre docentes de manera decisiva en la mejora del mismo.

A nivel de la Provincia de Pichincha tiene una falencia en común a través de este trabajo investigativo se busca aportar con la demostración que al mantener una adecuada comunicación asertiva y un trabajo en equipo será de gran mejora para la institución y para los docentes,

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



obteniendo mejores resultados valorativos. Fomentar la creatividad, diversidad de programación de recursos para mantener una comunicación asertiva ya que favorece a los aprendizajes diversos, libres, constructivos, interesantes, interactivos, genuinos y viables que posibilitan el conocimiento de los objetivos de la institución ya que muchos de los docentes los requiere.

Al realizar una previa investigación dentro de los Centro de Desarrollo infantil se logra apreciar que existen inadecuados ambientes laborables por lo que implica obstaculizadores propios de la persona, aspectos como la envidia, la intolerancia, el egoísmo, los rumores, la irresponsabilidad entre otros; elementos que se vinculan tanto al personal, docente, como a su rol profesional. Esto nos hace considerar que para mejorar el ambiente escolar y bajar la tensión laboral especialmente entre colegas así fomentaremos a la práctica de valores ya que son de gran importancia dentro de las instituciones como la solidaridad, compañerismos que darán paso a una adecuada comunicación socio-afectiva entre los docentes.

Se analizado que la pocainserción de herramientas y estrategias para mejorar el ambiente laboral y el desarrollo integral de los docente predispone el fortalecimiento de una serie de habilidades necesarias para su crecimiento personal y social, las cuales se relacionan con la identificación y control de las propias emociones, el reconocimiento de los aspectos más relevantes del comportamiento humano, el hecho de ponerse en el lugar del otro, el manejo de los problemas, la actuación con sentido ético y la capacidad de comprender las emociones de quienes los rodean y poniendo en práctica la comunicación asertiva.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



1.03 JUSTIFICACIÓN

Este presente trabajo de investigación es realizado con el afán de establecer una correcta relación entre docentes e involucrados en una adecuada comunicación asertiva en pro de un mejor desempeño laboral ya que es de gran influencia dentro de los Centros de Desarrollo Infantil para alcanzar con calidad un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Este tema se lo ha escogido porque debe existir conocimientos acerca de los problemas que ocasionan mal ambiente laboral por una inadecuada comunicación asertiva, con esto ayudaremos a mantener buenas relaciones interpersonales y alcanzar objetivos tanto personales como profesionales. Por eso se dice que la comunicación es tan antigua como el hombre. Comunicar es algo tan humano y social como difícil y complicado por eso es tan relevante la comunicación asertiva entre los docentes creando un adecuado ambiente laboral.

El impacto que va a tener esta guía, es que gracias a los talleres a dictarse para los miembros de los Centros de Desarrollo Infantiles, los docentes se sentirán en otro ambiente laboral y la colaboración incrementará cada día más sin necesidad de exigencias además los niños y niñas tendrán un proceso de enseñanza aprendizaje más factible con valores.

Según Howard Gardner “Planteó que la inteligencia interpersonal es la que permite una buena relación con las demás personas, la empatía y el intercambio social efectivo”.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



Gracias a esta inteligencia nos permite entender a las demás personas y como poder liderar y manejar al punto de llegar a ponerse en el lugar de la otra persona y saber tratarlo y de saber cómo motivarlos por eso podemos decir que un líder debe tener este tipo de inteligencia y además que haga uso de ella en el caso de los directivos de las instituciones educativas que son quienes lideran a los docentes que están en sus centros educativos propiciando un clima laboral óptimo.

A partir de la realidad, esta investigación es una propuesta aplicable en los Centros de Desarrollo Infantil ya que implica que la influencia sea sumamente factible porque teniendo una comunicación asertiva nos ayuda a transmitir una correcta información respetando a los demás. La falta de conocimiento sobre este tema trae como consecuencia malos ambientes laborales provocando en los Centros Infantiles el desaprovechamiento del potencial humano, lo que repercute en la calidad de la enseñanza.

Objetivo 6. Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos. Con este objetivo se logrará la protección y garantía de los derechos del ciudadano, la seguridad integral y una cultura de paz, para alcanzar el desarrollo íntegro de una persona y así mejorar la calidad de vida y un bien común.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



1.04 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ “T”)

Dentro del análisis de la fuerza “T” tenemos los siguientes subtemas:

Situación Empeorada

Situación Actual

Situación Mejorada

Fuerzas Impulsadoras

Fuerzas Bloqueadoras

En la situación Actual tenemos una Inadecuada comunicación Socio Afectiva entre docentes.

En la situación Empeorada tenemos Bajo rendimiento laboral y autoestima en el docente.

Para esto tenemos las siguientes fuerzas impulsadoras que son situaciones que van a evitar que se la situación empeore:

Realizar Capacitaciones para Docentes sobre la forma de promover un adecuado ambiente Socio Afectivo entre docentes. Teniendo en cuenta que esta tiene una intensidad de 1 que es bajo y un potencial de cambio de 5 (alto) al que se quiere llegar.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



También tenemos Inclusión y socialización al personal nuevo de los centros infantiles..

En un rango de intensidad de 1(bajo) y al potencial de cambio que queremos llegar es 4(medio alto)

Taller de comunicación Socio Afectiva para docentes y autoridades institucionales este es otro factor que se ha considerado importante de igual manera tiene una intensidad de 1(bajo) queriendo alcanzar una potencial de cambio de 4(medio alto)

Cursos constante para docentes sobre herramientas para lograr una comunicación asertiva de igual manera cuenta con un rango de intensidad de 1(bajo) y un potencial de cambio de 4 (medio alto).

Y por último contamos con las charlas semanales motivacionales para subir la autoestima a docentes, de igual forma con un rango de intensidad de 1(bajo) y queriendo alcanzar un rango de potencial de cambio de 4 (medio alto).

En la matriz “T” se quiere llegar a una Situación Mejorada al obtener una buena comunicación Socio Afectiva entre docentes.

Entre las fuerzas bloqueadoras las cuales impedirán que la situación vaya mejorando en el transcurso de la investigación son las siguientes:

Como principal factor la Economía, que es escasa para las capacitaciones; En un rango de intensidad de 4(medio alto) y al potencial de cambio que se quiere llegar es 2 (bajo)

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



Desconocimiento por parte de las Docentes. Esto se da porque en los C.D.I, no tienen la inclusión de personal nuevo, esto tiene una intensidad de 4(Alto) y un potencial de cambio de 1(bajo)

Escaso interés por parte de las autoridades y miembros del C.D.I; con una intensidad de 5(alto) y un potencial de cambio de 1(bajo)

Inadecuado uso de información acerca de las Herramientas para lograr una comunicación asertiva. Esto se da en su mayoría el desconocimiento, y la falta de capacitación; este tiene una intensidad de 4(medio alto) y al potencial de cambio que se quiere llegar es 1 (bajo)

Poco interés e inasistencia a la motivación por parte de los docentes. Este tema debe ser tratado con seriedad ya que es muy importante en el desarrollo socio afectivo del maestro; teniendo una intensidad de 4(medio alto) y al potencial de cambio que se quiere llegar es 1 (bajo).

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

2.01 MAPEO DE INVOLUCRADOS

Como actores involucrados se considera primero al Estado que el interés sobre proporcionar capacitaciones para docentes que ayuden al mejoramiento de las relaciones entre los docentes, entre los problemas percibidos es el desinterés al asistir a estas capacitaciones proporcionadas. Los recursos que el Estado debería considerar son: Capacitaciones y talleres constantes. El interés sobre el proyecto es disminuir la inadecuada comunicación entre maestros. Y el conflicto por lo cual no se ha podido desarrollar esto es el poco apoyo por parte del Inspector de trabajo.

Tenemos al Ministerio de Trabajo cuyo interés sobre el tema es promover información sobre códigos de trabajo en los C.D.I. El problema que se percibe es el desconocimiento del grado que tiene las entidades de una inadecuada comunicación socio-socio-afectiva entre docentes. Los mandatos y capacitaciones es incrementar el reglamento o códigos que ayuden a los trabajadores como es el código de trabajo Art. 9 protección al trabajador. El interés sobre el proyecto es incentivar a las instituciones a capacitarse para mejorar las relaciones laborales, y el conflicto potencial por lo cual no se ha podido realizar es por el desinterés para participar a las campañas que proporciona el ministerio de trabajo.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



Otro involucrado es el Centro de Desarrollo Infantil donde el interés sobre el tema es fomentar un ambiente favorable entre docentes. El problema que se percibe es el mal ambiente en el centro generando temores e inseguridades por parte de los maestros. El interés sobre el tema es realizar actividades que integren a los miembros de los C.D.I. El conflicto es el desinterés de las autoridades institucionales y licenciados ante este tema.

Como otro involucrado son los docentes siendo su interés en el problema; es lograr una óptima comunicación socio-afectiva entre entes reguladores. El problema percibido es la Inadecuada comunicación y pérdida de valores generando baja autoestima. Los recursos son los licenciados y autoridades competentes que ayudaran a solucionar el problema. Los interesados sobre el proyecto son los que forman parte de los C.D.I. El conflicto potencial es poco interés por parte de los docentes sobre el tema.

Y por último tenemos al ITSCO; donde el interés problema es permitir que este proyecto realizado por los estudiantes pueda ser aplicado y transmitir en los C.D.I y ayuden a promover una adecuada comunicación asertiva entre docentes. La dificultad que se percibe son los estudiantes con escasos conocimientos sobre el tema. Los recurso que aplica el ITSCO en la elaboración de la Tesis y la guía aplicable para promover un buen ambiente socio afectivo en un C.D.I. El interés sobre la guía es la aplicación del proyecto para mejorar esta problemática. El conflicto potencial es el desconocimiento acerca del tema por los involucrados.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



CAPÍTULO III

ÁRBOL DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 ÁRBOL DE PROBLEMAS

Las causas que se dan para una mala comunicación socio-afectiva entre docentes es el inadecuado liderazgo por parte de las coordinadoras de los Centros de Desarrollos Infantiles al igual que una deficiente comunicación entre docentes ocasionando un déficit en el rendimiento laboral por parte de los maestros.

Luego de analizar las causas se evidencia que existe una inadecuada comunicación socio-afectiva entre los involucrados siendo este el problema central del proyecto; como efecto se da la falta de compromiso y desmotivación de los licenciados y también constantes conflictos laborales ocasionando la deserción profesional y una imagen institucional negativa.

Dentro de los estudios que se vienen dando sobre este tema; entre las causas para que se dé esta problemática, de una inadecuada comunicación socio-afectiva entre docentes, se puede dar cuenta que existe un problema tanto a nivel administrativo como el personal docente en las instituciones educativas.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



3.02 ÁRBOL DE OBJETIVOS

Al realizar el análisis del árbol de objetivos tenemos medios, objetivo y fines que permitirán solucionar el problema los cuales son:

Los medios, un adecuado liderazgo por parte de las coordinadoras de los Centros de Desarrollo Infantil es decir para alcanzar un clima laboral favorable se necesita mantener una adecuada comunicación asertiva en los Centros de Desarrollo Infantil, proporcionando un correcto ambiente laboral.

Otro medio con todos los requisitos que cumplan los involucrados en los Centros de Desarrollo Infantiles tendremos una correcta comunicación socio afectiva por parte los profesores lo cual provocará un mejor ambiente laboral entre maestros y una adecuada comunicación socio-afectiva entre compañeros. Donde las coordinadoras pondrán un total interés por cumplir con las funciones y cometidos; además la auto estima de los docentes cambiara notablemente propiciando un correcto rendimiento laboral por parte de los maestros y de esta manera una adecuada comunicación socio-afectiva entre docentes.

Además en el árbol de objetivos se encuentran los fines, interés por cumplir con las funciones y cometidos por parte de las autoridades y docentes propiciando un excelente ambiente laboral para lograr la satisfacción profesional y una imagen institucional positiva beneficiando de esta manera a la comunidad educativa.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Al realizar el análisis de la matriz de alternativas evidenciamos los objetivos específicos y un objetivo general.

El primer objetivo es adecuado liderazgo por parte de las coordinadoras de los Centros de Desarrollo Infantiles esto va a causar un impacto sobre el propósito, es por eso que se da un rango de 4; ya que mediante el adecuado liderazgo se va a disminuir que se ocasione problemas entre docentes. También dentro de esta matriz una factibilidad técnica que mediante el conocimiento del tema se va a lograr que se implemente la técnica de los proyectos I+D+I, dentro del factor financiero se encuentra un rango de 4, ya que económicamente el proyecto tiene esta factibilidad, por lo que el proyecto tiene los recursos necesarios para que se de este tema. En la factibilidad social se tiene el apoyo tanto de la sociedad del ITSCO como la sociedad del C.D.I y de la familia es por eso que se da un rango de 4 que es medio alto, dentro de los factores políticos se a cumplido con todas las estipulaciones del ITSCO y del C.D.I por lo que tenemos un rango de 4 que quiere decir que es factible en el total se dio una rango de 20 que tiene una categoría de medio alto con esto queremos manifestar que hay factibilidad de que se logra el proyecto.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



El segundo objetivo específico es una excelente comunicación entre docentes ya que dentro del análisis de impacto sobre el propósito tiene un valor de (4) esto equivale a un rango medio alto, esto favorecerá a las relaciones entre los directivos y docentes, sobre la factibilidad Técnica se obtiene un rango (4) esto equivale a medio alto para que de esta manera disminuya el problema suscitado, en la factibilidad financiera se logra un rango de (4) esto quiere decir un rango medio alto para que se pueda alcanzar el objetivo teniendo en cuenta que existe una economía sustentable para que se concluya este objetivo, en la factibilidad social el rango es de (4) que es medio alto ya que hay el apoyo de los involucrados en los centros infantiles, padres de familia, ITSCO; para que se de esta disminución del problema suscitado, en la factibilidad política con un porcentaje de (4) que equivale a un evaluación medio alto existiendo un apoyo del Instituto Tecnológico Superior “Cordillera”. Para la efectividad de este problema presenta. En el total se dio un rango de 20 que tiene una categoría de medio alto es decir se que llegara al objetivo planteado en pro de un mejor desempeño laboral.

Como tercer objetivo específico se encuentra el correcto rendimiento laboral por parte de los docentes a continuación como análisis de impacto sobre el propósito de (4) esto nos equivale a un rango medio alto ya que con las herramientas brindadas se propicia un adecuado clima laboral, sobre la factibilidad técnica donde habrá una conformidad por parte de los involucrados de los Centros de Desarrollo infantiles con un rangode (4) esto equivale a un medio alto para que este problema disminuya; dentro de la factibilidad

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



financiera se cuenta con un rango de (4) esto equivale a un rango de medio alto para que se pueda alcanzar el objetivo teniendo en cuenta que se presenta una economía sustentable para que se concluya este objetivo, en la factibilidad social se presenta un rango de (4) que promediando es medio alto ya que cuenta con el apoyo de los involucrados en los centros infantiles, ITSCO y padres de familia para que se de esta disminución del problema suscitado, en la factibilidad política con un porcentaje de (4) que equivale a un rango medio alto ya que cuenta con el apoyo del Instituto Tecnológico Superior "Cordillera" para la efectividad de este problema.

En total se presenta un rango de 20 que tiene una categoría media alta con esto, se quiere manifestar que se logre el proyecto.

Como objetivos general tenemos una adecuada comunicación socio afectiva entre docentes dentro del impacto sobre el propósito es de (4) esto nos equivale a un rango medio alto por lo tanto los docentes tendrán una correcta información acerca del tema, sobre la factibilidad Técnica donde alcanzaremos una correcta comunicación socio afectiva entre docentes con un rango de (4) esto equivale a medio alto para la disminución del problema suscitado, en la factibilidad financiera con un promedio de (4) esto equivale a un rango medio alto para que se pueda alcanzar el objetivo teniendo en cuenta que existe una economía sustentable para que se concluya este objetivo, en la factibilidad social un rango de (4) que es un rango de medio alto ya que se cuenta con la participación de los

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



involucrados en los Centros Infantiles, y el ITSCO para que se de esta disminución del problema suscitado, en la factibilidad política con un rango de (4) que equivale a medio alta ya que se cuenta con el apoyo del Instituto Tecnológico Superior “Cordillera” para la efectividad de este problema. El rango obtenido es de 20 que significa medio alto esto quiere decir que el proyecto tiene una factibilidad a lograrse el proyecto.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



4.02 MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE OBJETIVOS

Al analizar el primer objetivo de la matriz de análisis de impacto nos hace referencia un adecuado liderazgo por parte de las coordinadoras de los C.D.I, presentándose una factibilidad de lograrse de 4 donde los principales beneficiarios son los docentes produciendo un impacto de género con un rango de 4 donde se da el respeto a los derechos de las mujeres generando un impacto ambiental donde establece un buen ambiente laboral con un rango de 4 ya que de esta manera habrá una relevancia produciendo un mejoramiento entre las relaciones con los docentes con una sostenibilidad de 4 donde los docentes y autoridades institucionales asistirán a capacitaciones.

Excelente comunicación entre docentes con una factibilidad de lograrse de 4 donde los beneficiarios son los docentes y el bienestar del centro Infantil provocando un impacto de género con un rango de 4 donde exista acatamiento por la igualdad de género esto producirá un impacto ambiental con un rango de 4 donde mejorar el ambiente socio-afectivo provocando la relevancia entre docentes para que de esta manera se desarrollen de una manera eficiente con una sostenibilidad de 4 donde los coordinadores darán a conocer las funciones a realizar para evitar malos entendidos.

En el tercer objetivo se presenta el correcto rendimiento laboral por parte de los docentes produciendo una factibilidad de lograrse de 4 donde los involucrados son todos y todas los que conforman el C.D.I. dando un impacto de género con un rango de 4 para

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



propiciar una adecuada protección al género sin discriminación alguna, el impacto ambiental nos da un rango de 4 a donde se quiere fomentar una protección al entorno laboral con una relevancia de 4 promoviendo una atención factible sin perjuicio alguno provocando una sostenibilidad de 4 donde se exige que haya un reglamento interno para evitar inconvenientes.

Como objetivo general una adecuada comunicación socio-afectiva entre docentes con una factibilidad d lograrse de 4 donde los factores principales son los docentes esto provocara un impacto de género produciendo un rango de 4 donde debe existir el cumplimiento de valores entre los varones y mujeres generando un impacto ambiental de 4 en el ambiente laboral la relevancia es de 4 donde se debe dar una prioridad al código de trabajo provocando una sostenibilidad de 4 donde se fortalece el lazo entre docentes y autoridades institucionales.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



4.03 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS

Mediante la elaboración del cuadro de diagramas de estrategias se presenta varios objetivos:

El primer objetivo es un adecuado liderazgo por parte de las coordinadoras de los C.D.I para lograr esto se ejecuta, entrevistas a los docentes sobre el tema seguido de capacitaciones para de esta manera promover un ambiente socio-afectivo.

Como segundo objetivo excelente comunicación entre docentes para llegar a este objetivo es necesario la inclusión al personal nuevo, a los centros infantiles brindando cursos de: Cómo debe estar o dónde deben ubicarse la información importante para los docentes y autoridades institucionales.

Estos dos objetivos conllevan a un correcto rendimiento laboral por parte de los maestros brindando talleres de comunicación asertiva para docentes y autoridades institucionales a su vez charlas semanales para la motivación de los docentes.

Estos objetivos anteriormente mencionados nos llevan a un propósito que es una adecuada comunicación socio-afectiva entre docentes ya que esto es muy importante en el clima laboral con la finalidad obtener una satisfacción profesional y una imagen institucional.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



El tercer objetivo específico es el correcto rendimiento laboral por parte de los docentes esto se dará siempre y cuando se venga dando las charlas semanales motivacionales para subir la autoestima a los docentes y talleres acerca de una comunicación asertiva para llegar al propósito planteado.

Para obtener una adecuada comunicación socio afectiva entre docentes.

Se tiene que tener en cuenta que las autoridades institucionales se comprometan asistir constantemente a las capacitaciones con un grado de responsabilidad total ya que requiere de ponerle mucha atención a que se está fallando diariamente y poder emprender , promover y proyectar nuevas ideas y formas de tener una comunicación asertiva con el personal involucrado en los Centros de Desarrollo Infantil y respetar las opiniones y sugerencias impartidas por los docentes ya que se provee previas capacitaciones, estos problemas principalmente se dan por la falta de comunicación asertiva de los mismos para mejorar este problema suscitado.

Esto es cuanto se pudo analizar en el diagrama de estrategias para la tener una correcta comunicación socio afectiva entre docentes.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



4.04 MARCO LÓGICO

Al realizar el estudio correspondiente se ha podido llegar a la finalidad de tener una satisfacción profesional y una imagen institucional positiva. Existen indicadores que se obtuvieron en la tabulación que se realizó previa al taller a socializarse de la temática tratada que los docentes afirman en un 73% asimila que si hay una deficiente comunicación asertiva, esto afecta al desempeño laboral, una vez aplicada la guía y puesto en conocimiento la temática tratada, nos da un resultado favorable mediante la tabulación respectiva, ya que los docentes confirman saber en un 100% donde los docentes concientizan acerca de la comunicación asertiva provocando una imagen institucional positiva y esto ayudara a largo plazo para que se mejoren estos problemas suscitados en los C.D.I.

Como medios de verificación contamos con los registros estadísticos que reposan en el C.D.I "Peques Club" y en el ITSCO; como supuesto existen capacitaciones y la previa información al docente para que sepa cómo debe actuar y a dónde dirigirse ante esta situación.

El propósito que se desea llegar es la adecuada comunicación socio-afectiva entre docentes al realizar las tabulaciones nos da un rango de 53% que los docentes tiene inconvenientes en su entorno laboral, al socializar la guía se da a conocer las herramientas para un adecuado entorno laboral, los resultados reflejados después de este taller es de un promedio de 100% donde el docente concientiza la importancia de un

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



adecuado ambiente socio-afectivo en su entorno laboral. Teniendo en constancia los registros del departamento de recursos humanos en un buen manejo del personal en C.D.I “Peques Club”

Los supuestos es realizar talleres continuos en los C.D.I con los docentes para una adecuada comunicación asertiva entre docentes.

Se presentan tres tipos de componentes: el primer componente es el adecuado liderazgo por parte de las coordinadoras de los C.D.I, con las muestras realizadas y al momento de hacer la encuesta previa a la realización del taller y mediante la tabulación correspondiente nos da un resultado del 53% que si mantienen una correcta comunicación asertiva, a lo que se desea llegar es que el porcentaje sea total. Al momento de realizar el taller los resultados obtenidos nos indican que el 100% los docentes van a mantener una correcta comunicación entre los involucrados; los registros estadísticos correspondientes a las capacitaciones reposan en el C.D.I “Peques Club” como un supuesto es la vinculación de los C.D.I con los docentes y autoridades competentes.

El segundo componente hace referencia a un correcto rendimiento laboral por parte de los docentes, en las encuestas realizadas antes de realizarse el taller se verifica que el 87% que un poco comunicación produce inconvenientes; una vez realizada la socialización de la guía y conocida la temática se realiza las encuestas a la finalización del taller dando como resultado en las tabulaciones un porcentaje del 100%; se verifica

registros estadísticos que comprenden a la capacitaciones aplicadas a docentes a partir Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



de la socialización del taller. Los supuestos se cuenta con di función del tema por parte de las autoridades institucionales mediante capacitaciones constantes.

Cómo ultimo componente se presenta Excelente comunicación asertiva entre docentes, las encuestas realizadas antes del taller y mediante las tabulaciones correspondientes nos da un porcentaje del 53% que conocen lo que es la comunicación asertiva; luego de efectuar la guía los docentes conocen en un 100%de la temática tratada y como aplicar la comunicación asertiva y se la realizar aplicando de una manera paulatina, como medio verificable es registro de las capacitaciones aplicadas a docentes que se encuentran en el C.D.I “Peque Club” y un supuesto se presentan docentes dispuestos a invertir su tiempo en capacitaciones para promover un ambiente favorable.

Las actividades para que se llegue a lograr cada uno de los componentes anteriormente nombrados tenemos;

Encuestas que se realizaran antes y después de la guía de comunicación asertiva dirigida a docentes correspondientes al primer componente, los resúmenes de presupuestos es pasajes, impresiones de documentos de información. Métodos verificables comprobantes, contratos, informes financieros, estado de cuentas y los supuestos son docentes no están disponibles para las encuestas.

Capacitación para las docentes sobre cómo proveer un ambiente Socio afectivo. En el resumen de presupuesto los transportes, equipos, comprobantes costos de materiales para adecuar el aula para socializar el taller, como un supuesto negativo tenemos

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



docentes que no asistan a la capacitaciones lo cual bloquearan al objetivo que se quieren llegar con estas actividades.

Los talleres de comunicación asertiva dirigida a docentes y autoridades competentes correspondientes al segundo componente como resumen de gastos para el taller a dictarse es los transportes, equipos, comprobantes costos de materiales para adecuar el aula para socializar el taller, con un supuesto positivo los docentes y autoridades competentes dispuestas a recibir el taller.

Charlas semanales motivacionales para subir la autoestima a docentes con un resumen se presupuestó para las charlas semanales transportes, equipos, comprobantes costos de materiales para dictar las charlas semanales, con un supuesto positivo los docentes dispuestas a recibir el taller.

Como últimas actividades tenemos del componente tres la inclusión y socialización al personal nuevo a los centros infantiles. Con un resumen de presupuesto para efectuar este socialización equipos, comprobantes costos de materiales y un supuesto negativo de una inadecuada organización.

Cursos de cómo debe estar o donde debe ubicarse la información importante para los docentes y autoridades competentes para este curso tenemos un resumen de gastos y presupuestos en transporte, equipos, comprobantes costos de materiales y un supuesto docentes y autoridades dispuestos a estos cursos.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



CAPITULO V

PROPUESTA

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE COMUNICACIÓN ASERTIVA DIRIGIDA A DOCENTES DE LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL UBICADO EN SAN ANTONIO DE PICHINCHA DEL D.M.Q EN EL AÑO LECTIVO 2013-2014.



Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



1.- ANTECEDENTE

La guía sirve para orientarnos y dirigirnos hacia un objetivo. Puede usarse en múltiples contextos con el fin de conducir, encaminar y dirigir a mejorar los malos ambientes laborales. La mayoría de las personas no mantienen una adecuada comunicación ya sea en lo laboral o social, ocasionando problemas entre sí, la comunicación es un proceso bilateral en el cual se puede intercambiar ideas, sentimientos que se interrelaciona con los demás personas.

Mientras que la comunicación asertiva implica responder sin agresividad, respetando a la otra persona, no levantar la voz, no mostrar ira, y tratar de resolver conflictos tomando en cuenta el deseo de las dos partes, buscando un compromiso y una solución.

Ser asertivo significa respetarse a sí mismo y estar dispuesto a expresarse, a no dejarse avasallar, pedir lo que te corresponde y hacer valer sus derechos. También significa ser consciente de los derechos de los demás y los respeta. La comunicación asertiva no es ni demasiado agresiva ni demasiado pasiva.

La persona asertiva no recurre a la agresividad ni a comportamientos agresivo-pasivos, suele tener confianza en sí misma y una buena autoestima, en cambio cuando una persona no es asertiva, solo quiere salirse con la suya y no acepta una negativa, interrumpe la conversación y se marcha, dejando claro que no está enfadada y que sigue disponible para el otro, pero no seguirá esa conversación ni se dejara convencer para hacer algo que no desea hacer.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



Esta guía será de ayuda para mantener buenas relaciones interpersonales ya que en muchas ocasiones el ambiente laboral no suele ser de los mejores lo que perjudica no solamente la calidad del trabajo sino también el bienestar del individuo convirtiéndose en una enfermedad laboral. No obstante, muchas personas obvian el valor de promover el comportamiento asertivo. La comunicación asertiva ayuda a que las personas controlen su comportamiento siendo menos temerosas y más expresivas sin llegar a la agresividad al aplicar correctamente, la asertividad establece un balance de poder entre individuos en conflicto, de manera que cada uno obtenga provecho de la interrelación. El propósito no es someter a otros, sino más bien asegurar la satisfacción mutua en la resolución de conflictos.

Las autoridades de los Centros de Desarrollo Infantil deben ser quienes lideren la comunicación asertiva, recuerda que si se tiene valores claros y hay acciones que respalden los valores que se proclamen, pues indudablemente su credibilidad aumenta y por supuesto la confianza para dialogar con respeto y equilibrio.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

2.- JUSTIFICACIÓN.

La presente investigación es importante porque la comunicación asertiva es parte fundamental de todo ambiente social. El problema del mal ambiente laboral ocasiona la necesidad de desarrollar una Guía para docentes por los casos reales que suceden en los Centros de Desarrollo Infantil.

El punto de partida de esta propuesta es la constatación que se ha venido dando ya que la inadecuada comunicación asertiva influye mucho en sus diferentes parámetros y con el taller a dictarse proporciona la ayuda para el conocimiento de herramientas y habilidades para mantener un adecuado ambiente laboral.

La comunicación es un elemento de vital importancia para todos, porque le permite el intercambio de ideas y experiencias con los semejantes por eso se dice que la mayoría de los trabajadores ocupan gran parte del tiempo comunicándose. Por lo tanto, las organizaciones deben concientizar a todos los miembros, principalmente a quienes dirigen y coordinan al personal, sobre la importancia y la marcada influencia en la productividad y evitar los malos ambientes laborales.

Cuando se da una comunicación asertiva entre docentes donde se establecen compromisos, se evalúan y planifican estrategias que movilicen el cambio, se proponen metas individuales y grupales en un esfuerzo conjunto, de beneficio común.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

OBJETIVO GENERAL.

Promover un ambiente socio-afectivo adecuado entre docentes, mediante la guía de comunicación asertiva con herramientas necesarias para mejorar el desempeño laboral en el Centro de Desarrollo Infantil "PEQUES CLUB".



Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



4.- ORIENTACIÓN DEL ESTUDIO (MARCO TEÓRICO).

4.01 ¿QUÉ ES LA COMUNICACIÓN?

La comunicación es el intercambio de ideas, sentimientos y experiencias que han ido moldeando las actitudes, conocimientos, sentimientos y conductas ante la vida.

4.02 ¿CÓMO DEBERÍA SER UNA BUENA COMUNICACIÓN?

La persona que va a dar su mensaje debe ser auténtico, sin aparentar, ser honesto y sincero. Afirmando sus propios derechos, poniéndose en la piel del otro, de igual a igual.

Estas actitudes se hacen evidentemente en nuestros gestos en la forma de expresión y el modo de hablar.

4.03 ESTILOS DE CONDUCTAS

CONDUCTA SUMISA.- esta persona expone claramente sus opiniones utilizando el sentido del humor y se opone cuando sea necesario, se siente de modo más tranquilo y relajado en un ambiente protector donde él se siente seguro donde se muestra tal y como es.

CONDUCTA AGRESIVA.- centra sus relaciones personales en su defensa utiliza sus propios derechos e intereses sin tener en cuenta de los demás, simplemente no tiene los recursos y habilidades necesarias para afrontar ciertas situaciones.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



CONDUCTA ASERTIVA.- esta persona no tiene ningún punto de comparación ni a los sumisos ni a los agresivos, esta persona sabe decir “NO”, es equilibrada y pone límites ante diferentes situaciones, excelente como jefe manteniendo suficientes habilidades.

4.04 ¿QUÉ ES LA ASERTIVIDAD?

Es la capacidad para expresar sus propias emociones sin complejos, de una manera tranquila, sin agresividad, temor o ansiedad permitiendo a una persona autoafirmar sus derechos como individuo, evitando ser manipulado y sin manipular a nadie. A la vez es una herramienta donde se logra cambiar a las personas.

4.05 ¿QUÉ ES LA COMUNICACIÓN ASERTIVA?

La comunicación asertiva es una forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender nuestros derechos sin la intención de herir, o perjudicar.

4.06 ¿QUÉ SE LOGRA CON LA COMUNICACIÓN ASERTIVA?

Lo que se logra es poner límites, dejar en claro hasta donde debe permitirse que el otro invada y a partir de donde ya no. Y por su puesto con la asertividad se logra una mejor comunicación con una posibilidad de entendimiento donde todos se sientan bien y satisfactorio.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



4.07 ¿CÓMO SER UNA PERSONA ASERTIVA?

Lo importante de ser una persona asertiva es tener un objetivo, tener en cuenta claro tus metas, creencias, e ideales que definan todo tu ser y tu misión en este mundo.

4.08 ¿QUÉ RELACIÓN HAY ENTRE AUTOESTIMA Y ASERTIVIDAD?

La autoestima es la base de nuestro crecimiento como persona; sin ella no podríamos desarrollarnos ni tomar decisiones, ni relacionarnos de forma adecuada.

No existe una persona que no tenga autoestima, ya que nuestro cuerpo y nuestra psiquis están programados para que nos sintamos fuertes y seguros, dando como resultado una plena asertividad.

4.09 ¿LA PERSONA ASERTIVA ES CAPAZ DE?

- Expresan que hay un problema cuando sienten que lo hay.
- Manifiestan ese problema en un tiempo más cercano posible a la situación que lo desencadenen.
- Expresa un razonamiento que explique su punto de vista en un conflicto.
- Comprende y respeta el punto de vista de la otra persona.
- No intenta ganar si no llegar a un acuerdo.
- Critica o supervisa haciendo que la otra persona se sienta respetada.
- Expresa emociones positivas como gratitud, empatía, cordialidad, respetándose así mismo en todo momento.
- Decir “NO” y poner límites.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



Según: Olga Castanyer; y Estela Ortega (2013) Asertividad en el trabajo. Editor Random. House Mondadori.

4.10 ¿QUÉ SUCEDE CUANDO HAY UNA DESMOTIVACIÓN EN LO LABORAL?

Una desmotivación sería la consecuencia de la insatisfacción, presentado como frustración que provoca trastornos en el pensamiento, manifestados como disgustos ocasionando que se detenga la acción y aparezca la apatía contra parte del estímulo.

Según: Luis Macíos B(2007 y 2011) maltrato laboral. Editor fundación LAMB CRECIENHSA A.

4.11 ¿CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA ASERTIVA?

1. SE SIENTE LIBRE DE MANIFESTARSE COMO ES:

“ESTE SOY YO” “esto lo que yo siento, pienso y quiero”

2. PUEDE COMUNICARSE CON LA GENTE DE CUALQUIER NIVEL:

Con extraños, amigos y familia. Esta comunicación es siempre abierta, directa, sincera y apropiada.

3. SE ORIENTA ACTIVAMENTE HACIA LA VIDA:

Va detrás de lo que quiere. En contraste con la persona pasiva que espera que las cosas sucedan, hace que las cosas sucedan.

4. ACTUA DE FORMA QUE SE RESPETA A SI MISMO:

Acepta sus limitaciones consciente de que no siempre puede ganar, sin embargo siempre se afana por hacer el bien de tal manera que gane, pierda o se retire, conserva su AUTOESTIMA.

ELABORADO: Mayra Gómez

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

**FUENTE:**

<http://www.cgeson.gob.mx/documentos/cursos%20de%20capacitacion/Curso%20de%20Comunicaci%C3%B3n%20y%20Asertividad.pdf>

4.12.- ESTILO DE LIDERAZGO:

Un líder autoritario que ejerce su poder la hora de tomar decisiones, que no cuenta con la opinión de sus empleados, que no deja libertad a la hora de hacer una actividad o tarea, genera un clima laboral negativo, de desmotivación. Los docentes se sienten observados continuamente y no pueden expresar sus ideas libremente, lo que se traduce en una falta de compromiso con los objetivos a alcanzar.

Líder: Es la persona capaz de ejercer influencia en otras personas para dirigirles de manera eficaz y eficiente hacia los objetivos y metas organizacionales.

Liderazgo carismático.- influencia que se establece entre el líder y sus seguidores en un contexto determinado cuando son reconocidos atribuyen rasgos y comportamientos calificados como extraordinarios.

Liderazgo transaccional.- el líder reconoce lo que el desea obtener de su trabajo y procura que siempre su desempeño lo justifique.

Liderazgo transformacional.- proceso mediante el cual el líder impulsa a sus seguidores a un esfuerzo adicional que les lleva a un desempeño más allá de sus expectativas.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



Según: Jose Luis Ayoub Perez (2011) Estilos de liderazgos. Editorial Jose Luis Ayoub

Perez.

4.13¿QUÉ ES EL FEEDBACK?

Dar y recibir en un entorno profesional es un elemento clave en la gestión de las personas, la interacción con los colegas y en la capacidad de escuchar a sus colaboradores en el trabajo. Esto fomenta a un cambio positivo aumentando la autoconciencia.

La meta que tiene de dar Feedback es reforzar la conducta o para resolver problemas y refuerza una forma eficaz de trabajar re direccionando un camino de acción más productivo.

El propósito del Feedback es reforzar o cambiar conductas mejorando las destrezas y evaluando el trabajo hecho.

Según: Harvard Business Publishing(2001) como dar Feedback. Editorial Impact Media Comercial.

5. METODOLOGÍA

MÉTODO CIENTÍFICO: este método se utiliza en el método teórico, donde se introduce aportes de personas especialistas en el tema.

MÉTODO DESCRIPTIVO: tiene como principal objetivo describir sistemáticamente hechos y características de una población dada o área de interés de forma objetivo y comprobable.” En mi guía aplico este método porque caracterizo lo más importante de cada pregunta establecida.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



5.01 TÉCNICAS

Conjunto de procedimientos o recursos que se usan en un arte, en una ciencia o una actividad determinada, en especial cuando se adquiere por medio de su práctica y requieren habilidad. La técnica que aplique fue la de la encuesta fue con preguntas cerradas, consto de 10 preguntas.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

5.02 TABULACIONES

ANÁLISIS DE DATOS

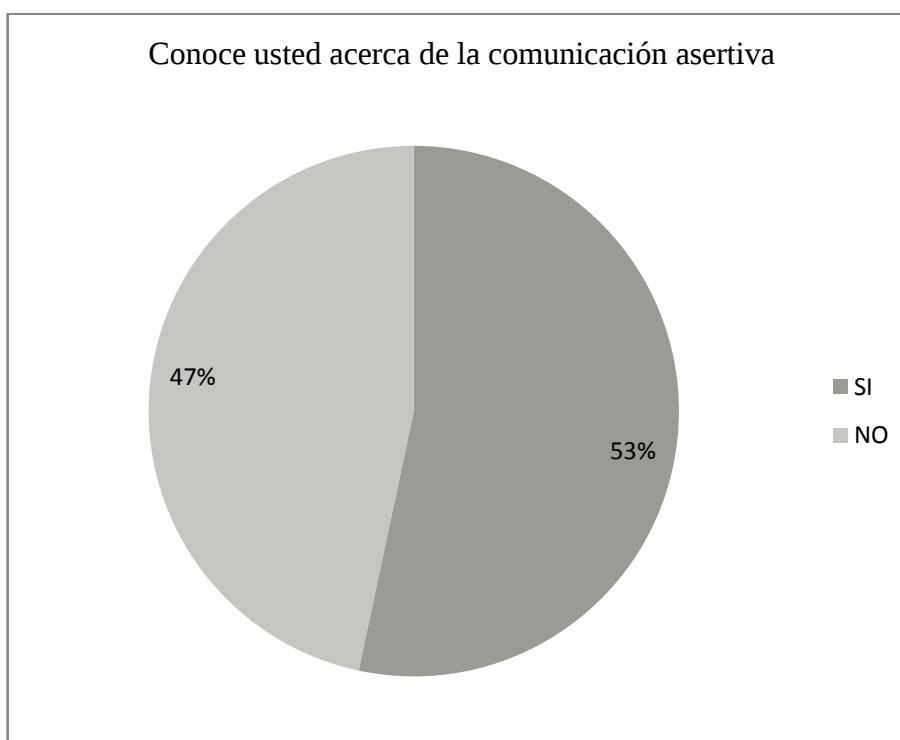
Tabla 1 ¿Conoce usted acerca de la comunicación asertiva?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	53%
NO	7	47%
Total.	15	100%

Fuente: Encuestas a Docentes.

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 1 ¿Conoce usted acerca de la comunicación asertiva?



Análisis.-en la tabla numérica podemos, evidenciar que del cien por ciento de los encuestados el (53%) conocen que es la comunicación asertiva, mientras que el (47%) no conoce acerca de la temática; por lo tanto se concluye que la mayoría sabe que es la comunicación asertiva pero no es aplicada en los Centros de Desarrollo Infantil.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

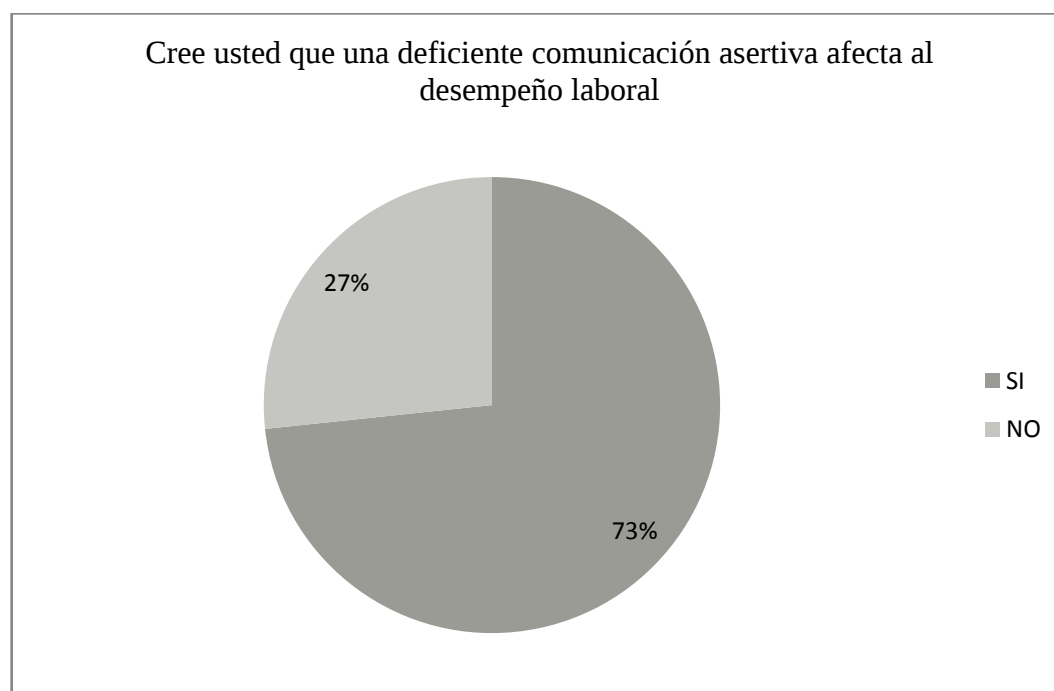
Tabla 2 ¿Cree usted que una deficiente comunicación asertiva afecta al desempeño laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	11	73%
NO	4	27%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas a Docentes.

Elaborado por :GÓMEZ, Mayra

Figura 2 ¿Cree usted que una deficiente comunicación asertiva afecta al desempeño laboral?



Análisis.-Se verifica en los datos obtenidos que del cien por ciento de los maestros encuestados el (73%) cree que hay una deficiente comunicación asertiva afectando al ambiente laboral, por lo contrario el (27%) no asimila que una mala comunicación asertiva afecta a su entorno laboral, concluyendo que la mayoría asume que una escasa comunicación asertiva es perjudicial para una clima laboral.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

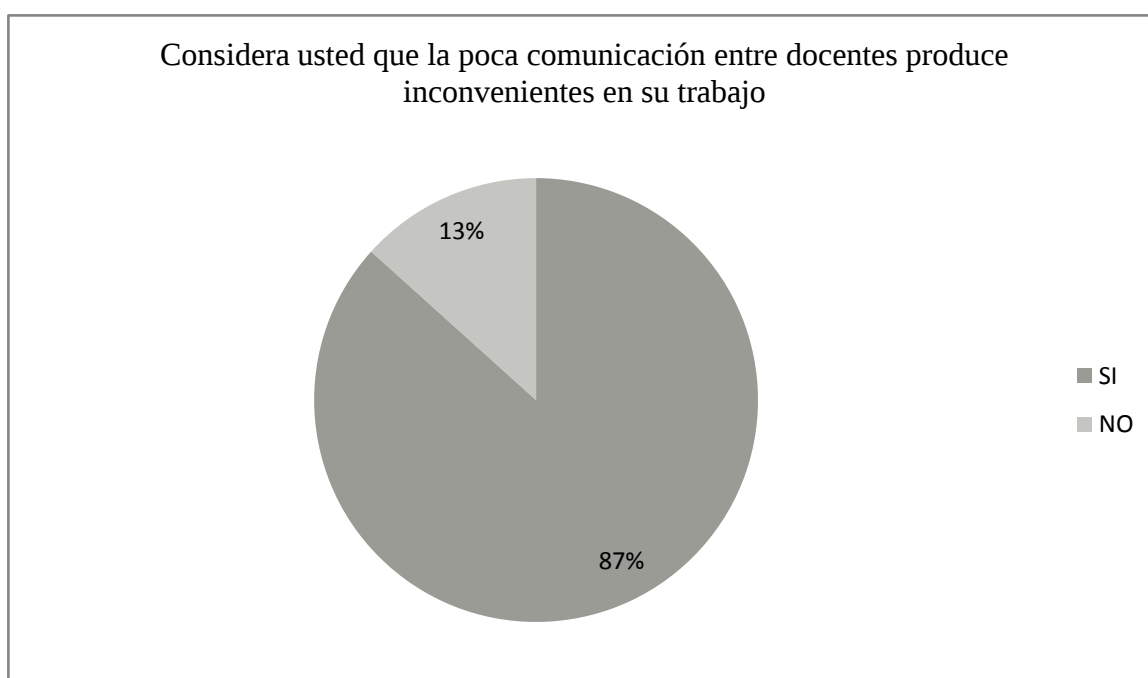
Tabla 3.- ¿Considera usted que la poca comunicación entre docentes produce inconvenientes en su trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	87%
NO	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas a docentes

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 3 ¿Considera usted que la poca comunicación entre docentes produce inconvenientes en su trabajo?



Análisis.- se obtiene en la tabla que del cien por ciento de las encuestas realizadas a los entes reguladores el (87%) considera que la poca comunicación entre docentes provoca inconvenientes en su ambiente laboral y el (13%) no admite que una comunicación es fundamental en su trabajo para evitar inconvenientes laborales, llegando a la conclusión que los docentes deben mantener una comunicación activa para evitar esta problemática.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

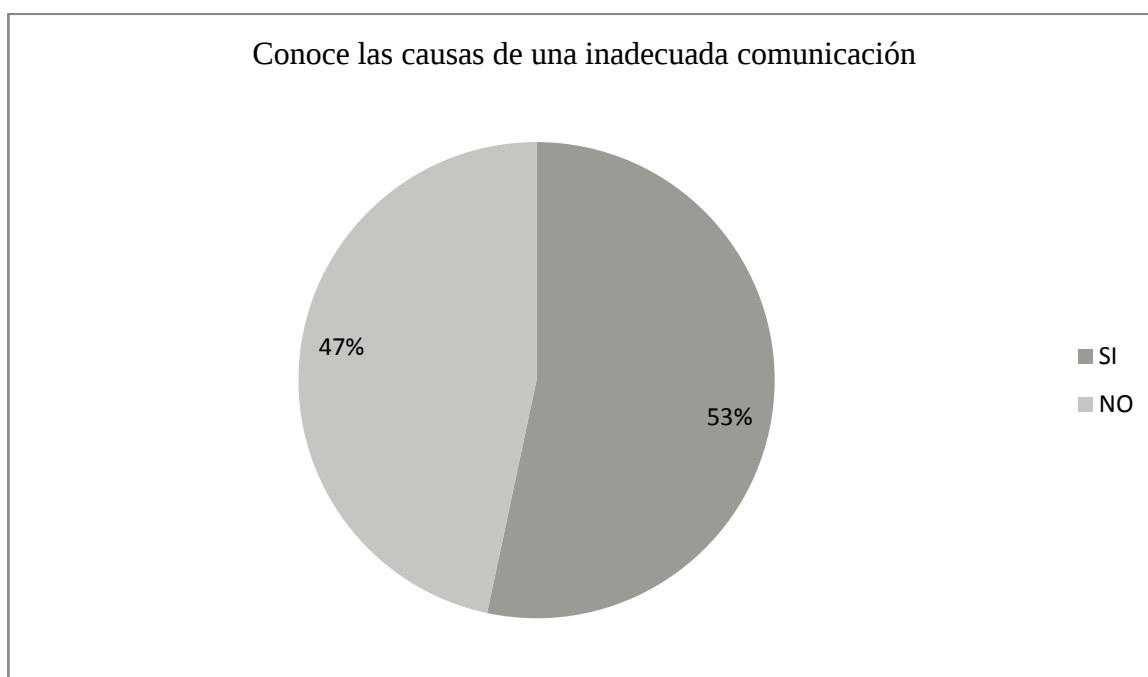
Tabla 4 ¿Conoce las causas de una inadecuada comunicación?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	53%
NO	7	47%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas a docentes.

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 4 ¿Conoce las causas de una inadecuada comunicación?



Análisis.-se evidencia en la tabla que del cien por ciento de las encuestas realizadas a profesores el (53%) admite conocer las causas para que se de una inadecuada comunicación, mientras que el (47%) no conocen las causas para que se de una inadecuada comunicación, se concluye que los docentes conocen las causas de esta temática pero no la aplican.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

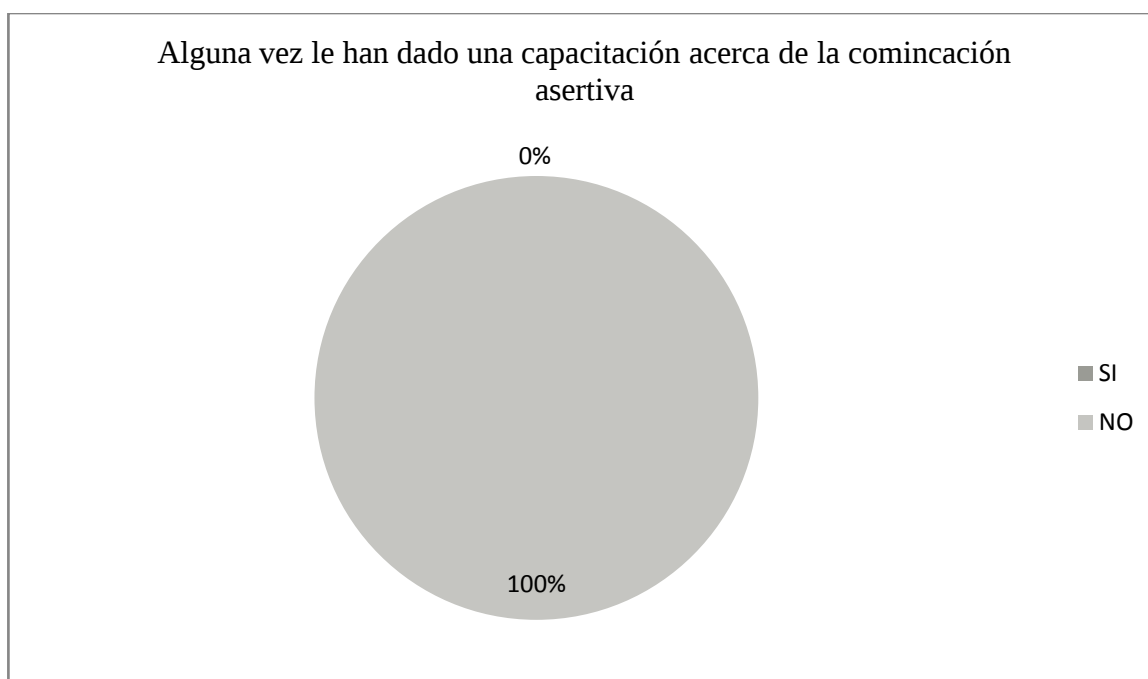
Tabla 5 ¿Alguna vez le han dado una capacitación acerca de la comunicación asertiva?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	15	100%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas a docentes

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 5 ¿Alguna vez le han dado una capacitación acerca de la comunicación asertiva?



Análisis.- en la presente grafica refleja que del cien por ciento de las encuestas realizados a docentes el (100%) no ha recibido ninguna capacitación acerca de la comunicación asertiva llegando a la conclusión que es de gran importancia dictar este taller.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

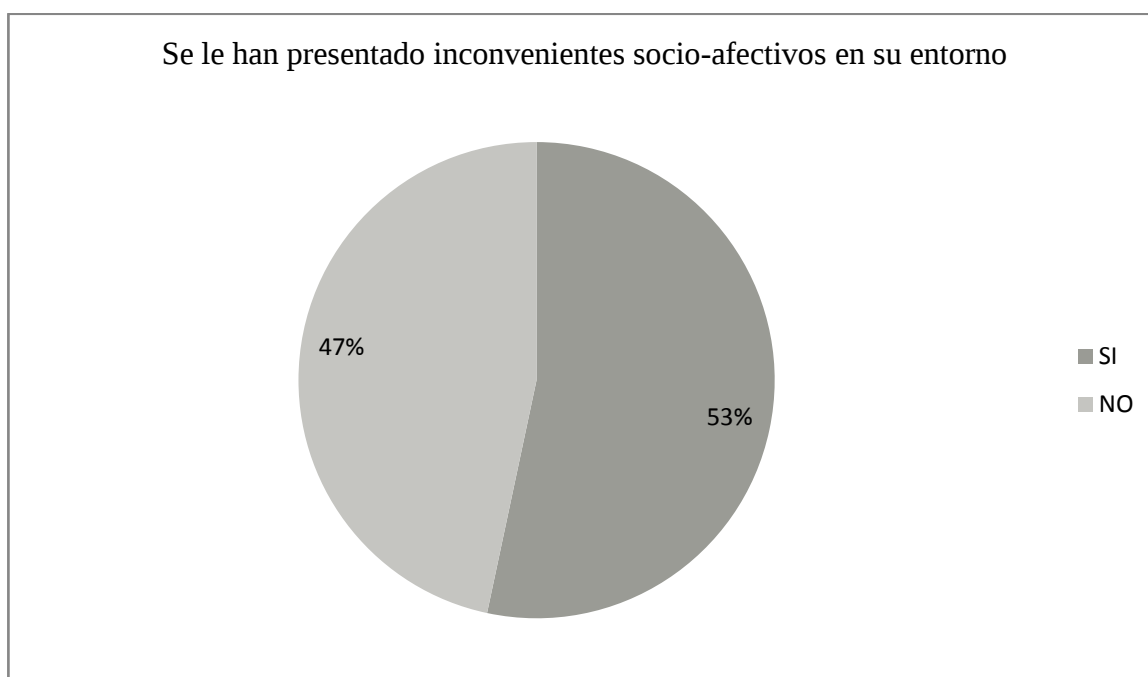
Tabla 6 ¿Se le han presentado inconvenientes socio-afectivos en su entorno?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	53%
NO	7	47%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas a docentes

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra.

Figura 6 ¿Se le han presentado inconvenientes socio-afectivos en su entorno?



Análisis.- los resultados reflejan que del cien por ciento de las encuestas realizadas a maestros el (53%) se les presentan inconvenientes socio-afectivos en su entorno laboral mientras que el (47%) no tiene problemas en su trabajo, concluyendo que en la mayoría de los C.D.I hay problemas laborales.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

Tabla 7 ¿Usted tiene una correcta comunicación en su entorno laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	53%
NO	7	47%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas a docentes

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 7 ¿Usted tiene una correcta comunicación en su entorno laboral?



Análisis.- en la encuesta realizada del cien por ciento el (53%) mantiene una correcta comunicación en su entorno laboral por lo contrario el (47%) no mantienen una correcta comunicación en el lugar de trabajo es por esto que se debe aplicar esta guía de comunicación asertiva para evitar esta problemática.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

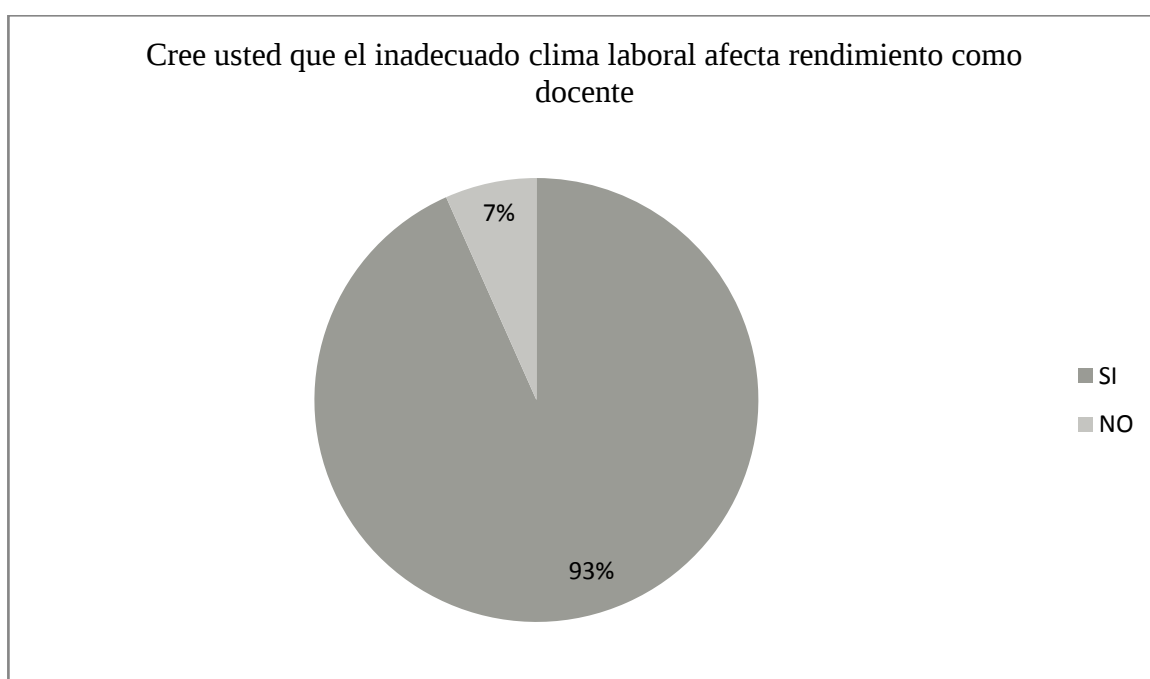
Tabla 8 ¿Cree usted que el inadecuado clima laboral afecta rendimiento como docente?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	93%
NO	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 8 ¿Cree usted que el inadecuado clima laboral afecta rendimiento como docente?



Análisis.- las cifras obtenidas y mediante las encuestas realizadas que del cien por ciento el (93%) admite que un inadecuado clima laboral afecta al rendimiento como docente, mientras que el (7%) no cree que un inadecuado clima laboral ocasiona un bajo rendimiento del mismo, con esto se llegó a la conclusión que la mayoría de docentes sabe del problema que ocasiona pero no asimila en su totalidad para un mejor clima laboral.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

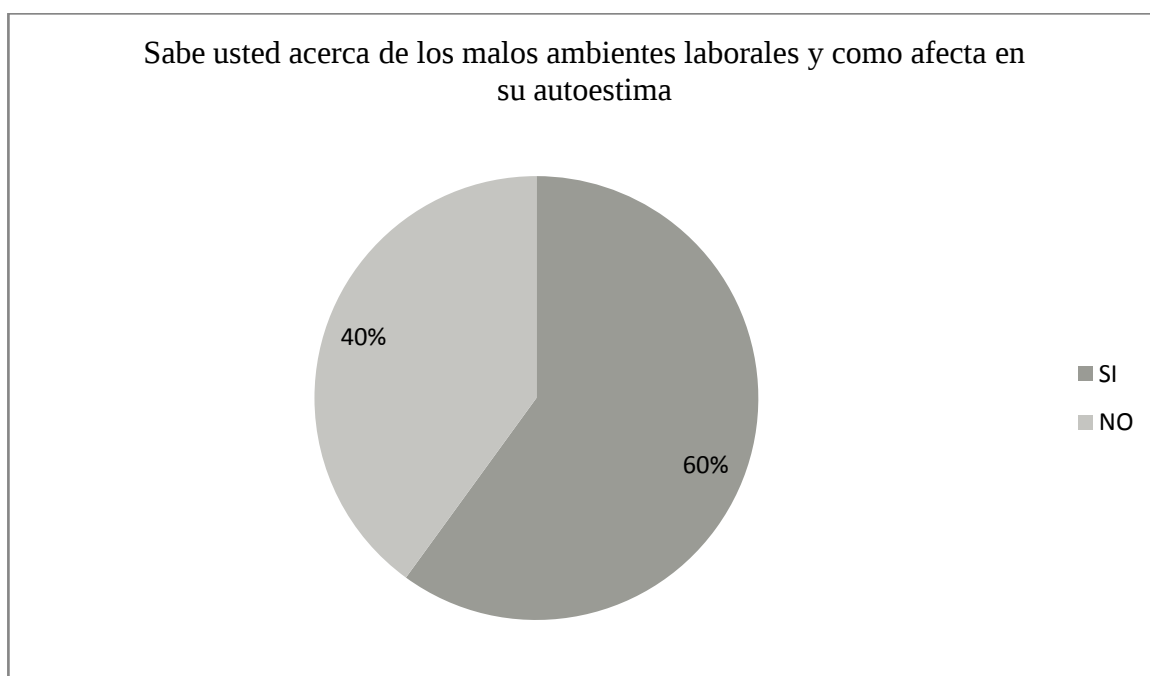
Tabla 9 ¿Sabe usted acerca de los malos ambientes laborales y como afecta en su autoestima?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	60%
NO	6	40%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas a docentes.

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 9 ¿Sabe usted acerca de los malos ambientes laborales y como afecta en su autoestima?



Análisis.- en la tabla numérica podemos ver que del cien por ciento de las respuestas el (60%) si sabe del mal ambiente laboral y como afecta en su autoestima y el (40%) no conoce de este tema, concluyendo que en su mayoría sabe de esta temática pero no concientizan el problema que trae un mal ambiente laboral y como afecta en su autoestima.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

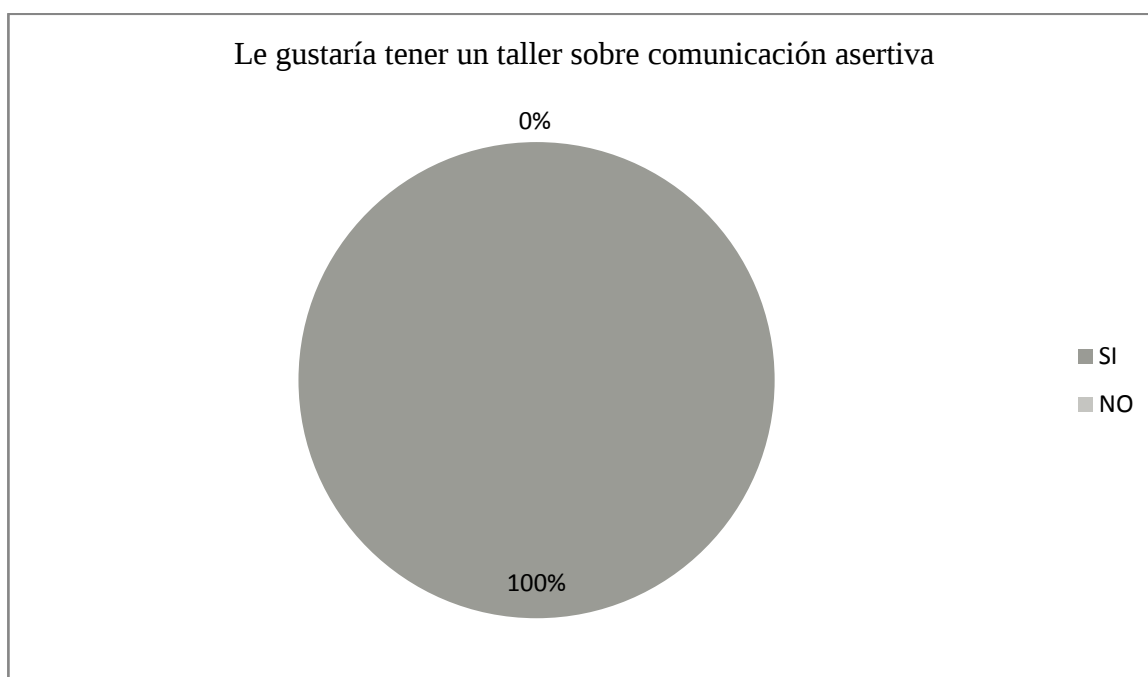
Tabla 10 ¿Le gustaría tener un taller sobre comunicación asertiva?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra.

Figura 10 ¿Le gustaría tener un taller sobre comunicación asertiva?



Análisis.- del cien por ciento de las encuestas realizadas el (100%) le gustaría tener un taller de comunicación asertiva y concluimos que la mayoría tiene interés por conocer el tema lo que hará que esta guía sea acogida satisfactoriamente por los docentes.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



RESULTADOS DESPUES DE LA APLICACIÓN DE LA GUIA DE COMUNICACION ASERTIVA

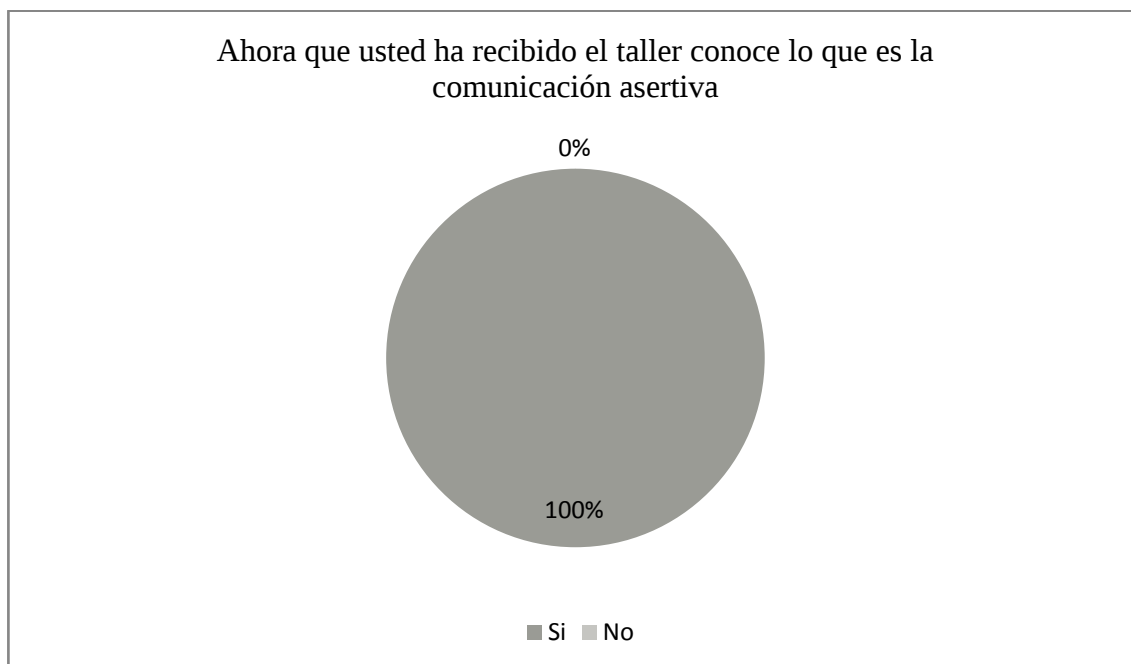
Tabla 1 ¿Ahora que usted ha recibido el taller conoce lo que es la comunicación asertiva?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
Total.	15	100%

Fuente: Encuestas a docentes.

Elaborado por: GÓMEZ, Cevallos.

Figura 1 ¿Ahora que usted ha recibido el taller conoce lo que es la comunicación asertiva?



Análisis.-Los docentes ahora ya tienen el conocimiento acerca de la comunicación asertiva y esto ayudara para que los docentes tengan un ambiente laboral favorable. Podemos ver el cambio a un 100% ya que se les explicó sobre este tema.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

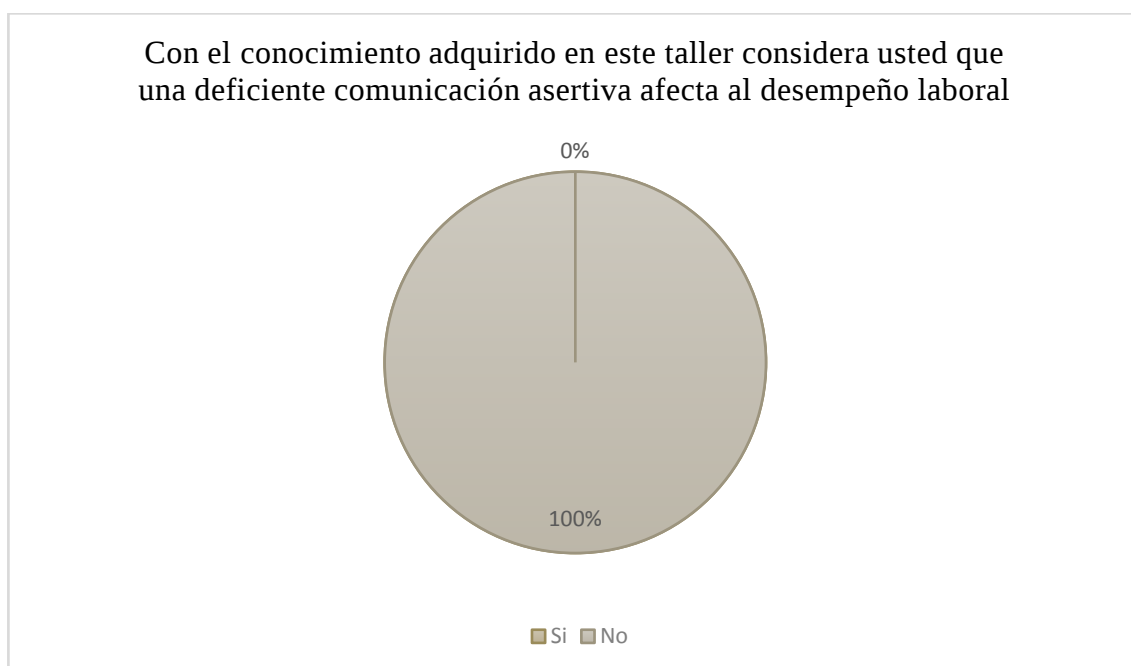
Tabla 2.- ¿Con el conocimiento adquirido en este taller considera usted que una deficiente comunicación asertiva afecta al desempeño laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas a docentes.

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 2.- ¿Con el conocimiento adquirido en este taller considera usted que una deficiente comunicación asertiva afecta al desempeño laboral?



Análisis.- Con las respuestas de los docentes después de la aplicación de la guía ellos afirman que conocen como afecta deficiente comunicación asertiva al desempeño laboral.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

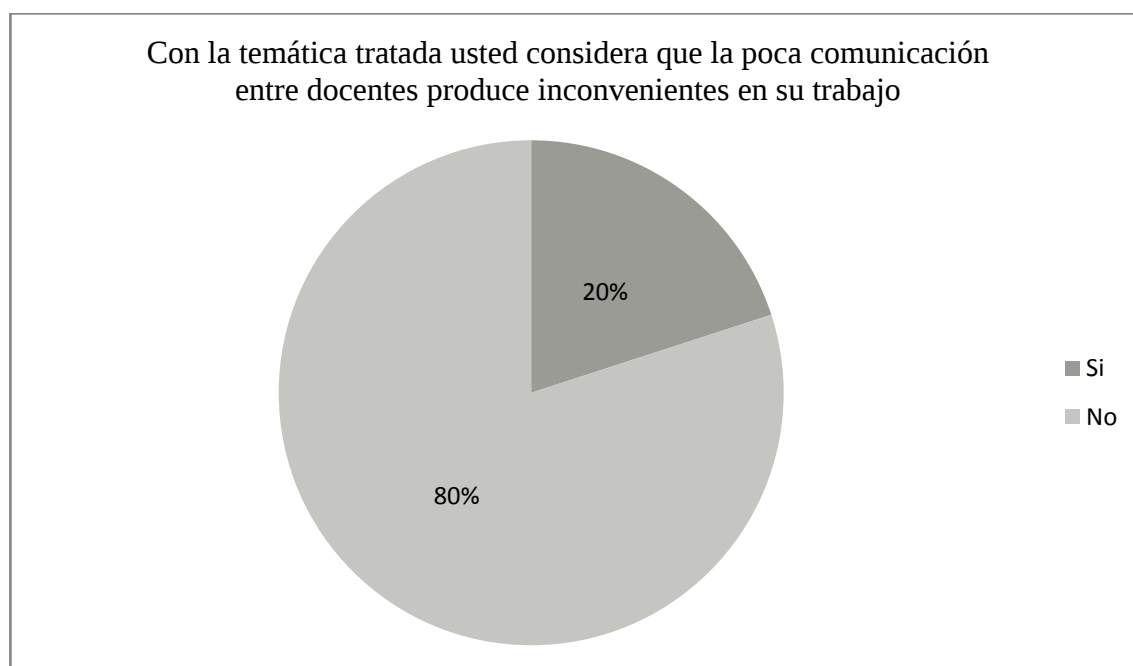
Tabla 3.- ¿Con la temática tratada usted considera que la poca comunicación entre docentes produce inconvenientes en su trabajo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas docentes

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 3.- ¿Con la temática tratada usted considera que la poca comunicación entre docentes produce inconvenientes en su trabajo?



Análisis.- Con los resultados obtenidos mediante la tabulación, los docentes consideran que la poca comunicación entre maestros produce inconvenientes en su trabajo.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

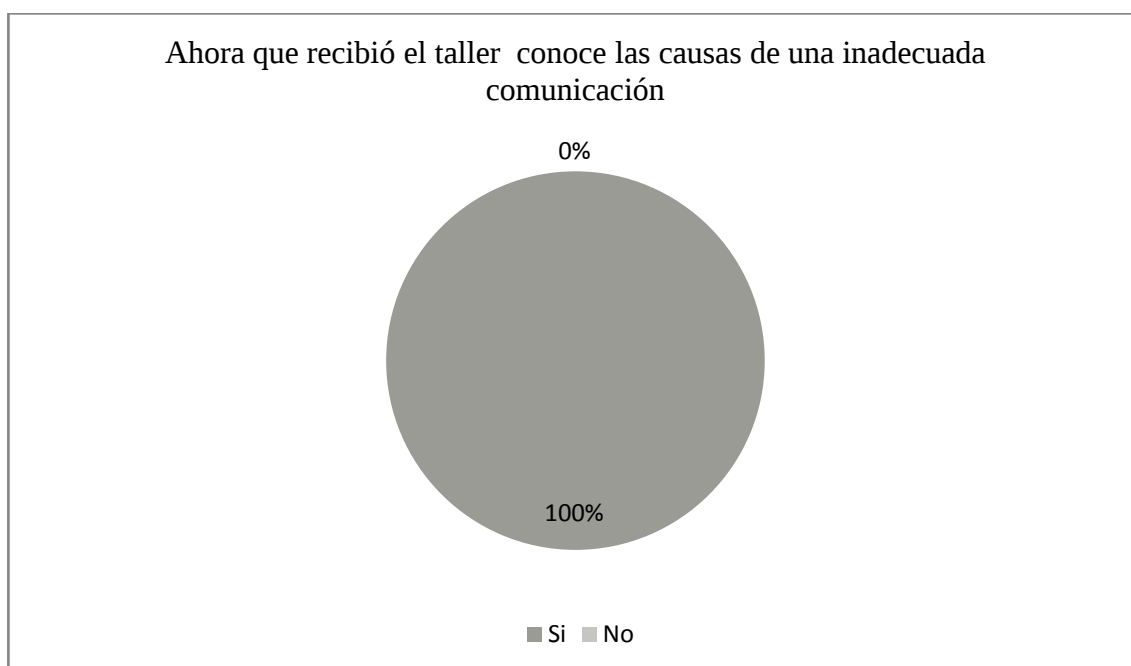
Tabla 4.- ¿Ahora que recibió el taller conoce las causas de una inadecuada comunicación?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas a docentes.

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 4 ¿Ahora que recibió el taller conoce las causas de una inadecuada comunicación?



Análisis.- Se concluye que al realizar este taller los docentes conocen ya las causas de una inadecuada comunicación en un 100%.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

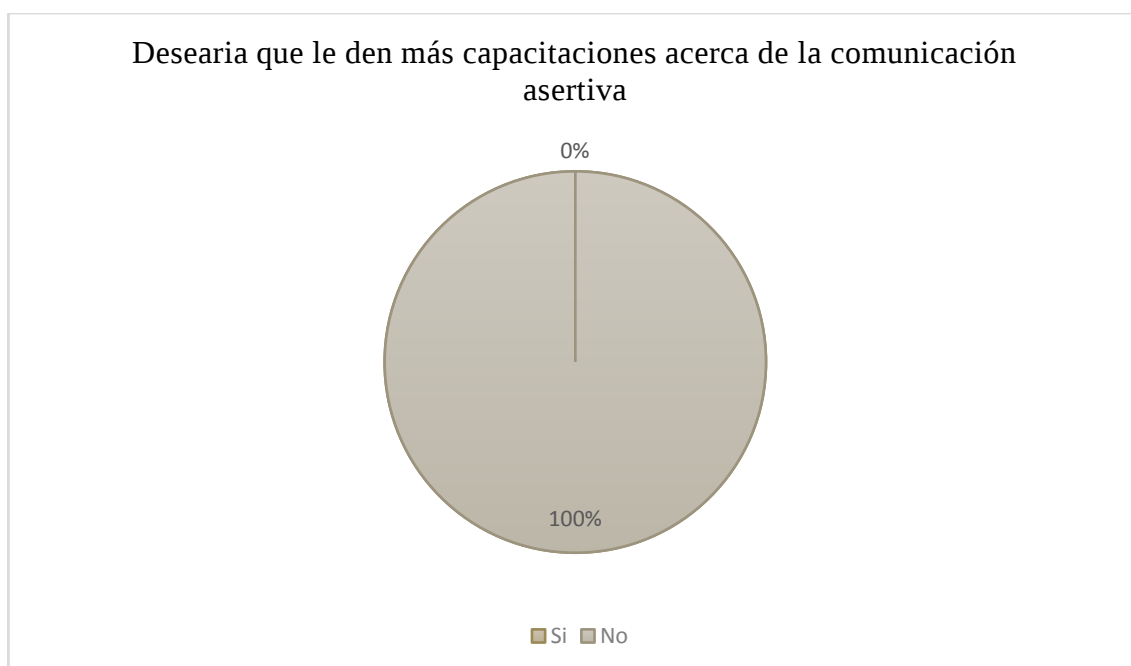
Tabla 5 ¿Desearia que le den más capacitaciones acerca de la comunicación asertiva?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas a docentes

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 4 ¿Desearia que le den más capacitaciones acerca de la comunicación asertiva?



Anaálisis.-A los docentes les interesa que le den más capacitaciones acerca de la comunicación asertiva y poner en práctica.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

Tabla 6 ¿Ahora que recibió el taller considera usted que va a tener inconvenientes socio-afectivos en su entorno laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas a docentes

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 6 ¿Ahora que recibió el taller considera usted que va a tener inconvenientes socio-afectivos en su entorno laboral?



Análisis.-Después de realizar el taller docentes considera usted que ya van a tener inconvenientes socio-afectivos en su entorno labora en un 100%.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

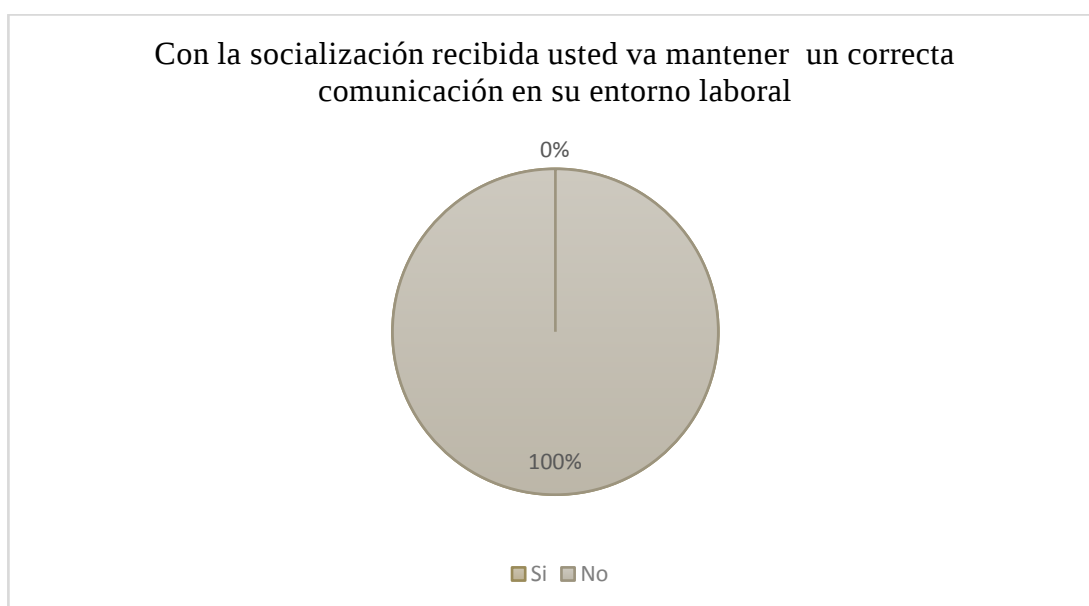
Tabla 7 ¿Con la socialización recibida usted va mantener una correcta comunicación en su entorno laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a docentes

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 7 ¿Con la socialización recibida usted va mantener una correcta comunicación en su entorno laboral?



Análisis.-De los docentes encuestados, después de la socialización de la guía la mayoría de ellos concluye que recibida la socialización van mantener una correcta comunicación en su entorno laboral.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

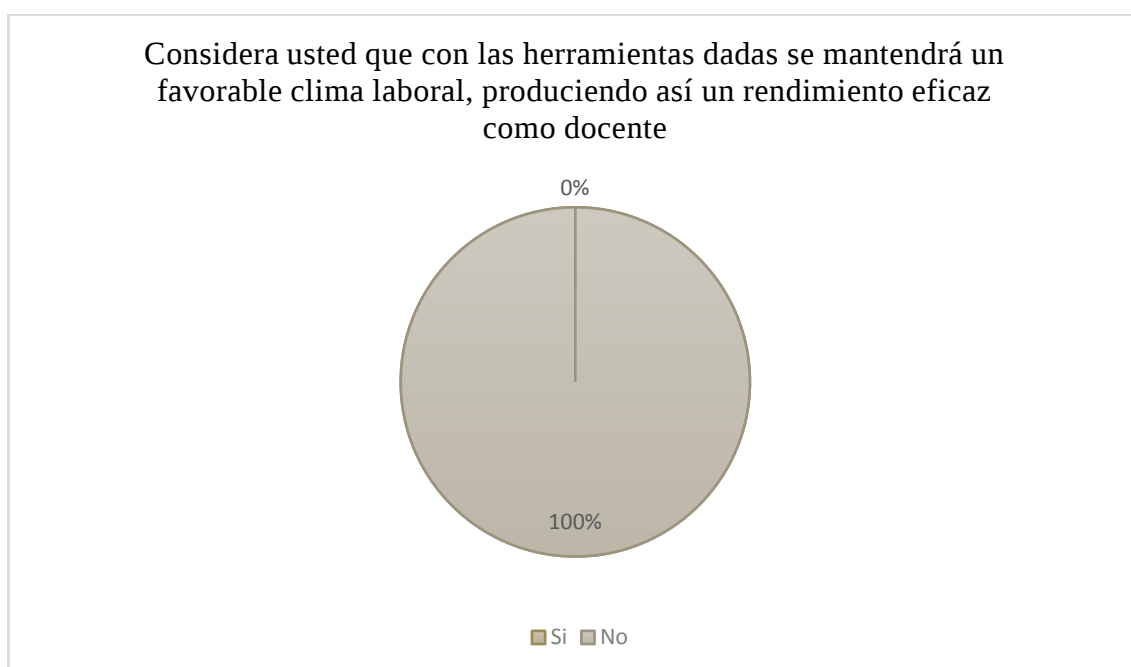
Tabla 8¿Considera usted que con las herramientas dadas se mantendrá un favorable clima laboral, produciendo así un rendimiento eficaz como docente?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a docentes.

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 8¿Considera usted que con las herramientas dadas se mantendrá un favorable clima laboral, produciendo así un rendimiento eficaz como docente?



Análisis: Se concluye que después del taller los docentes van a utilizar las herramientas dadas para mantendrá un favorable clima laboral, produciendo así un rendimiento eficaz como docente

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

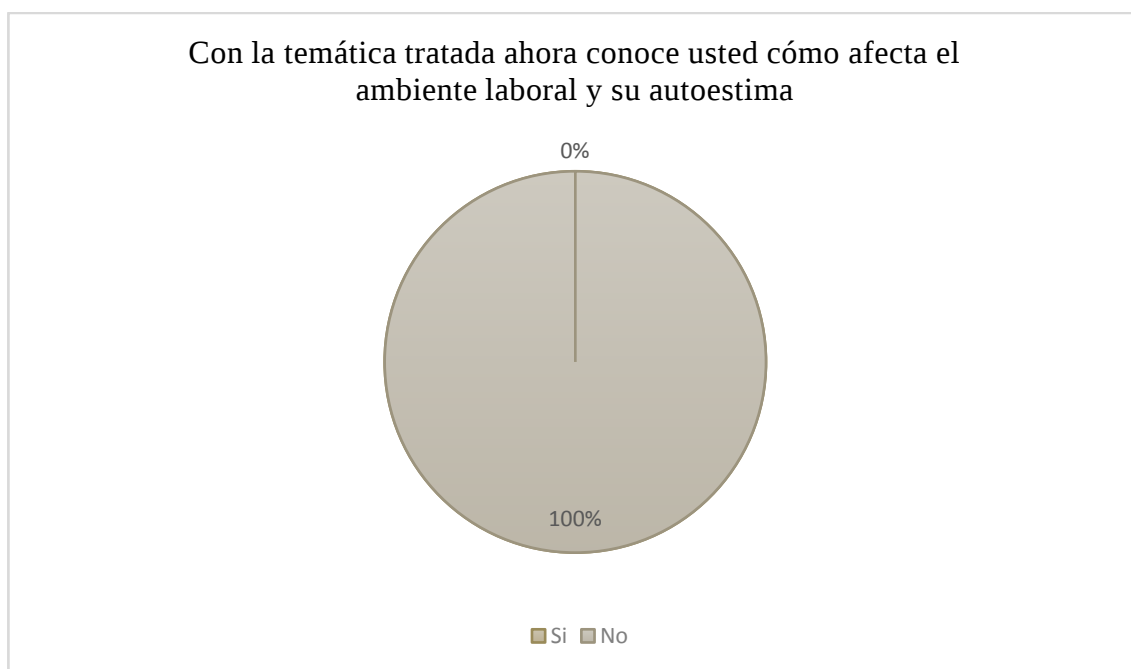
Tabla 9 ¿Con la temática tratada ahora conoce usted cómo afecta el ambiente laboral y su autoestima?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas a docentes

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 9 ¿Con la temática tratada ahora conoce usted cómo afecta el ambiente laboral y su autoestima?



Análisis.-Las encuestas realizadas después de la aplicación de la guía, los docentes se dan cuenta cómo afecta el ambiente laboral y su autoestima.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

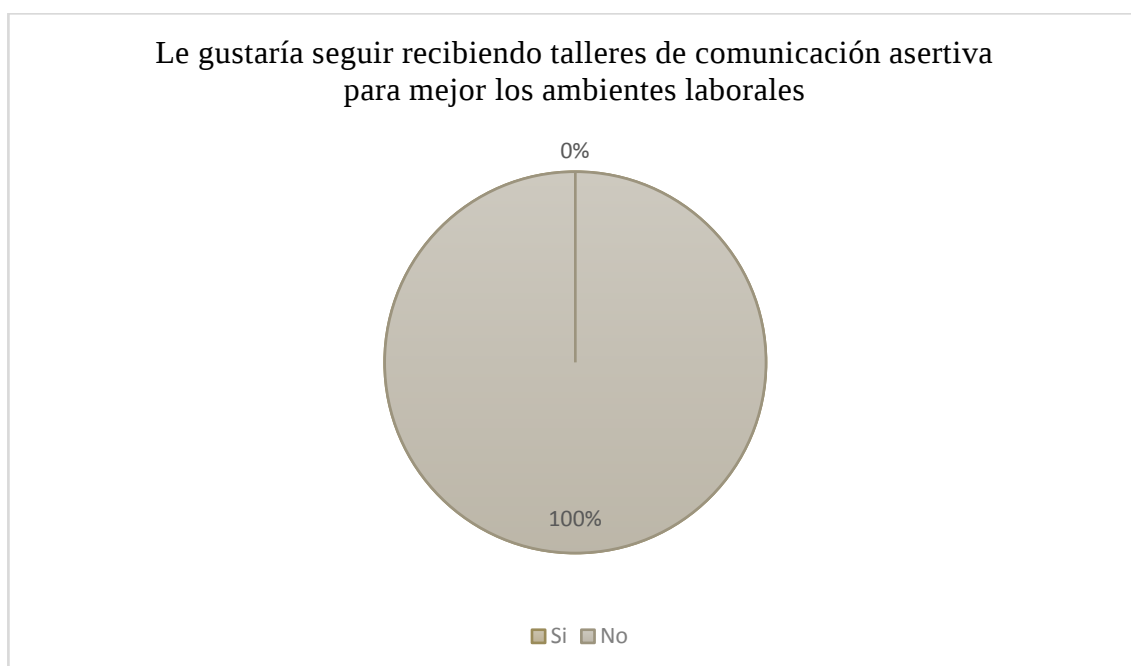
Tabla 10 ¿Le gustaría seguir recibir talleres de comunicación asertiva para mejorar los ambientes laborales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100%
NO	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuestas a docentes

Elaborado por: GÓMEZ, Mayra

Figura 10 ¿Le gustaría seguir recibiendo talleres de comunicación asertiva para mejorar los ambientes laborales?



Análisis.-Se concluye que a los docentes les gustaría seguir recibiendo talleres de comunicación asertiva para mejorar los ambientes laborales en pro de un mejor desempeño laboral.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



6. TALLER

6.1 Bienvenida.

6.2 Dinámica de integración (10 minutos)

Nombre de la dinámica: El globito preguntón.

Objetivo: Aprender los nombres de las personas con las cuales vamos a compartir un rato de juego.

Con esta técnica buscamos:

- Facilitar una comunicación participativa.
- Estimular un ambiente distendido.
- Conocerse los nombres entre los participantes del juego.

Participantes: Limitado

Reglas: Todos los participantes se pondrán en círculo y la facilitadora empezará la dinámica donde dirá su nombre y como se siente estar en este taller le pasará a la otra persona de su derecha y realizará lo mismo así sucesivamente todos los participantes.

6.3 REGLAS DE ORO (5 MINUTOS)

- Disposición por parte de los presentes.
- Celulares apagados.
- Mente abierta.

6.4 VIDEO “Para todos aquellos que dicen no puedo”

Tiempo:(4 MINUTOS)

Fuente:

http://www.youtube.com/results?search_query=Para%20todos%20aquellos%20que%20dicen%20no%20puedo%20&sm=3

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



6.5. DISERTACIÓN DEL TEMA (60 minutos)

- 6.5.1 ¿Qué es comunicación?
- 6.5.2 ¿Cómo debería ser una buena comunicación?
- 6.5.3 ¿Estilos de conductas?
- 6.5.4 ¿Qué es la asertividad?
- 6.5.5 ¿Qué se logra con la comunicación asertiva?
- 6.5.6 ¿Cómo ser una persona asertiva?
- 6.5.7 ¿Qué relación hay entre autoestima y asertividad?
- 6.5.8 ¿La persona asertiva es capaz de?
- 6.5.9 ¿Qué sucede cuando hay una desmotivación en lo laboral?
- 6.5.10 ¿Características de las personas asertivas?
- 6.5.11 ¿Estilos de liderazgos?
- 6.5.12 ¿Qué es el Feedback?

6.6 RETROALIMENTACIÓN (15 MINUTOS)

Acróstico sobre el tema.

6.6.1 Dinámica: LAS FRUTAS.

- Mediante esta dinámica se forma grupos de personas para empezar la actividad.

La actividad consiste: La facilitadora comenzará a contar una historia donde dirá las frutas que entrego a cada persona hasta formar los grupos dependiendo de las frutas que haya.

Una vez formados los grupos se les entregará un papelote y un marcador donde realizarán el acróstico acerca del tema, para lo cual ellos tendrán que elegir una capitán para que expongan lo que pusieron en el papelote.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



6.7. ENCUESTAS.

Se aplicará la segunda encuesta y una autoevaluación del taller.

6.8. DESPEDIDA

6.9. MATERIAL DIDACTICO UTILIZADO.

- 1) Proyector
- 2) Laptop
- 3) Cámara
- 4) Papelote
- 5) Marcadores
- 6) Impresora
- 7) Parlantes

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

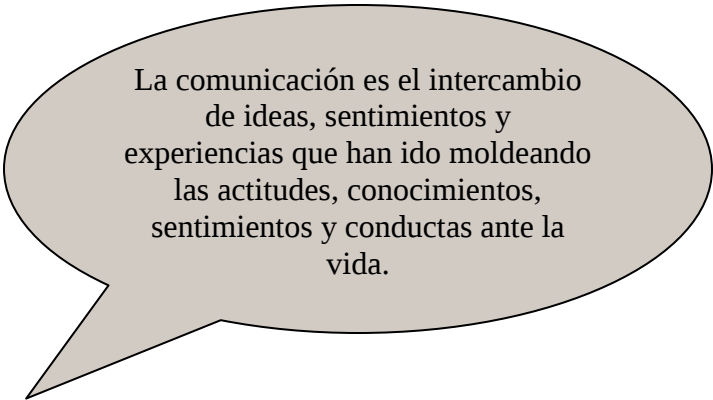
ANEXO 1

7. GUÍA



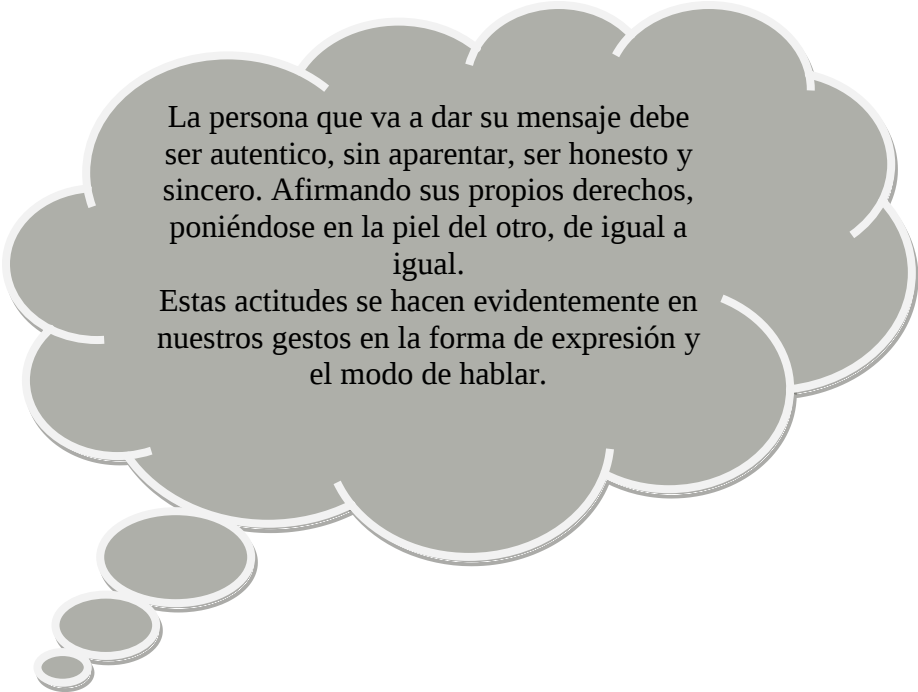
Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

1 ¿QUÉ ES LA COMUNICACIÓN?



La comunicación es el intercambio de ideas, sentimientos y experiencias que han ido moldeando las actitudes, conocimientos, sentimientos y conductas ante la vida.

2 ¿CÓMO DEBERÍA SER UNA BUENA COMUNICACIÓN?



La persona que va a dar su mensaje debe ser auténtico, sin aparentar, ser honesto y sincero. Afirmando sus propios derechos, poniéndose en la piel del otro, de igual a igual.

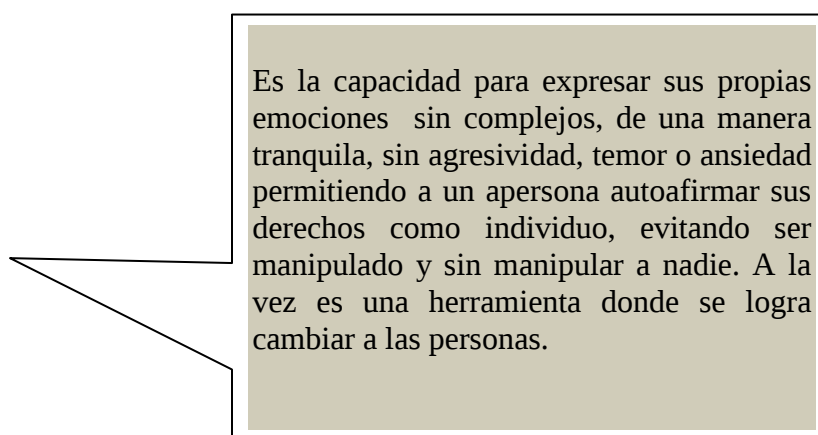
Estas actitudes se hacen evidentemente en nuestros gestos en la forma de expresión y el modo de hablar.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

3 ESTILOS DE CONDUCTAS

CONDUCTA SUMISA.-	CONDUCTA AGRESIVA	CONDUCTA ASERTIVA
• esta persona expone claramente sus opiniones utilizando el sentido del humor y se opone cuando sea necesario, se siente de modo más tranquilo y relajado en un ambiente protector donde él se siente seguro donde se muestra tal y como es.	• centra sus relaciones personales en su defensa utiliza sus propios derechos e intereses sin tener en cuenta de los demás, simplemente no tiene los recursos y habilidades necesarias para afrontar ciertas situaciones.	• esta persona no tiene ningún punto de comparación ni a los sumisos ni a los agresivos, esta persona sabe decir "NO", es equilibrada y pone límites ante diferentes situaciones, excelente como jefe manteniendo suficientes habilidades.

4 ¿QUÉ ES LA ASERTIVIDAD?

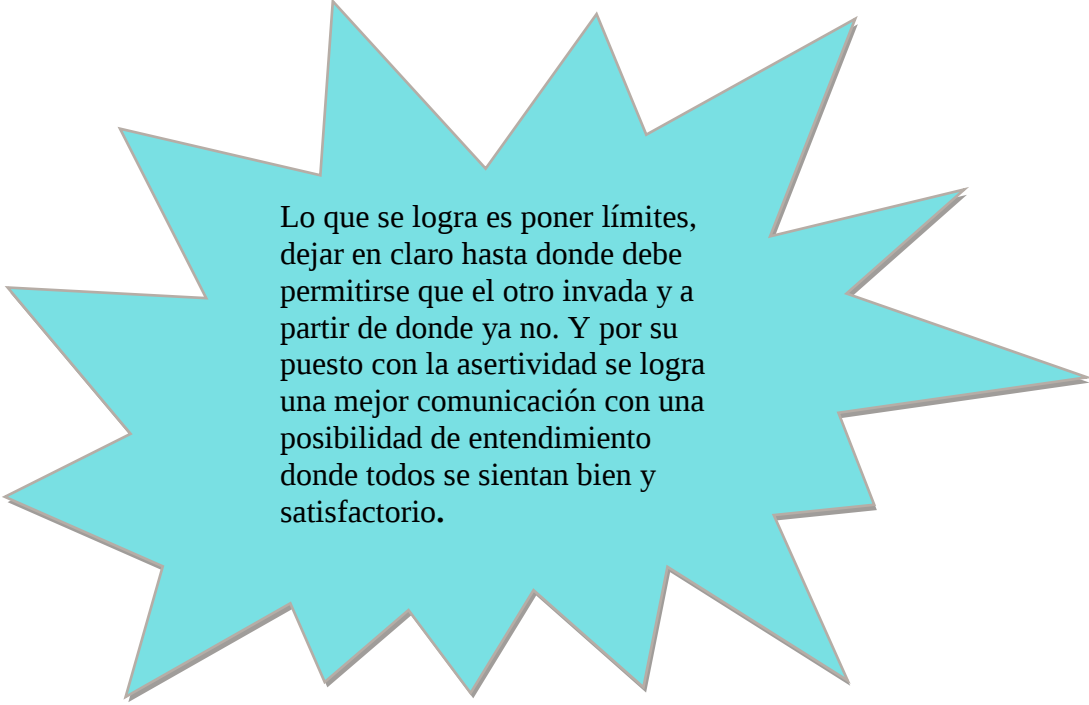


Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

5 ¿QUÉ ES LA COMUNICACIÓN ASERTIVA?

La comunicación asertiva es una forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender nuestros derechos sin la intención de herir, o perjudicar.

6 ¿QUÉ SE LOGRA CON LA COMUNICACIÓN ASERTIVA?



Lo que se logra es poner límites, dejar en claro hasta donde debe permitirse que el otro invada y a partir de donde ya no. Y por su puesto con la asertividad se logra una mejor comunicación con una posibilidad de entendimiento donde todos se sientan bien y satisfactorio.

7 ¿CÓMO SER UNA PERSONA ASERTIVA?

Lo importante de ser una persona asertiva es tener un objetivo, tener en cuenta claro tus metas, creencias, e ideales que definan todo tu ser y tu misión en este mundo.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



8 ¿QUÉ RELACIÓN HAY ENTRE AUTOESTIMA Y ASERTIVIDAD?

La autoestima es la base de nuestro crecimiento como persona sin ella no podríamos desarrollarnos ni tomar decisiones, ni relacionarnos de forma adecuada.

No existe una persona que no tenga autoestima ya que nuestro cuerpo y nuestra psiquis están programados para que nos sintamos fuertes y seguros dando como resultado una plena asertividad.

9 ¿LA PERSONA ASERTIVA ES CAPAZ DE?

- Expresan que hay un problema cuando siente que lo hay.
- Manifiestan ese problema en un tiempo más cercano posible a la situación que lo desencadenen.
- Expresa un razonamiento que explique su punto de vista en un conflicto.
- Comprende y respeta el punto de vista de la otra persona.
- No intenta ganar si no llegar a un acuerdo.
- Critica o supervisa haciendo que la otra persona se sienta respetada.
- Expresa emociones positivas como gratitud, empatía, cordialidad, respetándose así mismo en todo momento.
- Decir “NO” y poner límites.

Según: Olga Castanyer; y Estela Ortega (2013) Asertividad en el trabajo. Editor Random. House Mondadori.

10 ¿QUÉ SUCEDE CUANDO HAY UNA DESMOTIVACIÓN EN LO LABORAL?

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



Una desmotivación sería la consecuencia de la insatisfacción, presentado como frustración que provoca trastornos en el pensamiento, manifestados como disgustos ocasionando que se detenga la acción y aparezca la apatía contra parte del estímulo.

Según: Luis Macíos B(2007 y 2011) maltrato laboral. Editor fundación LAMB CRECIENHSA A.

11 ESTILO DE LIDERAZGO:

Un líder autoritario que ejerce su poder la hora de tomar decisiones, que no cuenta con la opinión de sus empleados, que no deja libertad a la hora de hacer una actividad o tarea, genera un clima laboral negativo, de desmotivación. Los docentes se sienten observados continuamente y no pueden expresar sus ideas libremente, lo que se traduce en una falta de compromiso con los objetivos a alcanzar.

Líder: Es la persona capaz de ejercer influencia en otras personas para dirigirles de manera eficaz y eficiente hacia los objetivos y metas organizacionales.

Liderazgo carismático.- influencia que se establece entre el líder y sus seguidores en un contexto determinado cuando son reconocidos atribuyen rasgos y comportamientos calificados como extraordinarios.

Liderazgo transaccional.- el líder reconoce lo que el desea obtener de su trabajo y procura que siempre su desempeño lo justifique.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



Liderazgo transformacional.- proceso mediante el cual el líder impulsa a sus seguidores a un esfuerzo adicional que les lleva a un desempeño más allá de sus expectativas.

Según: Jose Luis Ayoub Perez (2011) Estilos de liderazgos. Editorial Jose Luis Ayoub Perez.

12 ¿QUÉ ES EL FEEDBACK?

Dar y recibir en un entorno profesional es un elemento clave en la gestión de las personas, la interacción con los colegas y en la capacidad de escuchar a sus colaboradores en el trabajo. Esto fomenta a un cambio positivo aumentando la autoconciencia.

La meta que tiene de dar Feedback es reforzar la conducta o para resolver problemas y refuerza una forma eficaz de trabajar re direccionando un camino de acción más productivo.

El propósito del Feedback es reforzar o cambiar conductas mejorando las destrezas y evaluando el trabajo hecho.

Según: Harvard Business Publishing (2001) como dar Feedback. Editorial Impact Media Comercial.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

Para la socialización del proyecto se emplearán algunos recursos físicos tales como:

- ☐ Encuestas
- ☐ Fotocopias
- ☐ Computador, proyector
- ☐ Videos
- ☐ Evaluaciones.
- ☐ Salón del centro de desarrollo infantil "PEQUES CLUB"

Los recursos Humanos.

- 1- Mayra Gómez.
- 2- MSc. Emilia Condoy.
- 3- Lic. Inés Tipán.
- 4- Comunidad Educativa (directora, docentes, niños/as)

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

6.02 Presupuesto.

CANTIDAD	DETALLE	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
EQUIPOS		1500	1500
1 Computadora	Intel® Corel LG Led 18.5 GB 8 Exec		
1 Tablet		1000	1000
1 Cámara		300	300
1 impresora		400	400
SUMINISTROS Y MATERIALES			
Internet 100 horas	Plan Punto Net	50.00	50.00
3 Resmas	Papel Bond, 75 gramos	5.00	15.00
3 Esferos	BIC, negro, azul y verde	0.50	1.50
4 Capetas	Carpeta de perfil A4	0.50	2.00
1 Flash Memory	KINGSTON	15.00	15.00
2 Lápices	BIC, portaminas	0.50	1.00
1Caja de grapas	BIC, 50 unidades	1.00	1.00
		VALOR PAR	2890.8.
		+12% IVA	394.20
		VALOR TOTAL	3285

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

6.03 Cronograma

ACTIVIDAD FECHA	Octubre				Noviembre					Diciembre				Enero					Febrero					Marzo				Abril			
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección del tema		X																													
Definición del título			X																												
Planteamiento del problema				X																											
Formulación del problema					X																										
Justificación						X																									
Importancia							X																								
CAPÍTULO I ANTECEDENTES																															
Contexto										X																					
Justificación										X																					
Definición del problema central matriz t										X																					
CAPÍTULO II ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS																															
Mapeo de involucrados											X																				
Matriz de análisis de involucrados											X																				
CAPÍTULO III PROBLEMAS Y OBJETIVOS																															
Árbol de problemas															X																
Árbol de objetivos																X															
CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS																															
Matriz de análisis de alternativas																				X											
Matriz de análisis de impacto de los objetivos																					X										
Matriz diagrama de estrategias																				X											
Matriz del marco lógico																						X									

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral.
Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

[illegible]

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 CONCLUSIONES

- Son la inadecuada comunicación socio -afectiva entre docentes, estas problemáticas existen en los C.D.I, los docentes deberían aplicar una adecuada comunicación asertiva y la ayuda de las capacitaciones constantes y charlas motivacionales ya que ayudaran a mejorar esta problemática y esto hará que exista una satisfacción personal.
- Es por eso que se ha realizado una guía de comunicación asertiva que se aplicara en el C.D.I “Peques Club” esta guía nos ayudara a entender las necesidad de los docentes teniendo en cuenta que la comunicación asertiva nos permite hablar de una manera clara nuestras ideas, pensamientos y sentimientos.
- Para ello en los C.D.I debe existir una adecuada comunicación asertiva entre docentes, donde también deberá existir valores que ayude a mantener unambiente laboral generando un buen ambiente laboral.
- Es importante recordar que los docentes son fundamentales y los llamados a siempre

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



tener una comunicación asertiva y aplicar en cada uno de los Centros de Desarrollos Infantiles, esto provocará que tanto los docentes como las autoridades institucionales estén estrechamente relacionados en mantener una comunicación asertiva.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

7.2 RECOMENDACIONES

- Este proyecto se lo pueda aplicar en todos los centros infantiles que tengan esta problemática y así puedan crear un ambiente favorable manteniendo una adecuada comunicación asertiva entre docentes y autoridades competentes para un mejor desempeño laboral.
- Los docentes deberán poner muchas ganas y en práctica las herramientas brindadas en la guía para generar un mejor clima laboral y un desempeño como maestros.
- Cabe recalcar que la comunicación asertiva es de gran importancia dentro y fuera de los Centros de Desarrollo Infantil, es por ello que se debería crear un hábito de charlas constantes y fomentar este tipo de problemáticas para eliminar los malos ambientes laborales.
- Crear conciencia en los docentes y autoridades competentes que si no sabemos mantener una comunicación asertiva poniéndonos en el lugar de la otra persona nunca vamos a ver las necesidades que se tiene y no solucionaremos los problemas y no podremos trabajar en equipo.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Olga Castanyer; y Estela Ortega (2013) Asertividad en el trabajo. Editor Random. House Mondadori.

Luis Macíos B(2007 y 2011) maltrato laboral. Editor fundación LAMB CRECIENHSA A

Jose Luis Ayoub Perez (2011) Estilos de liderazgos. Editorial Jose Luis Ayoub

Perez.

Harvard Business Publishing (2001) como dar Feedback. Editorial Impact Media Comercial.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

APÉNDICE Y ANEXOS

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

Apéndice “A”

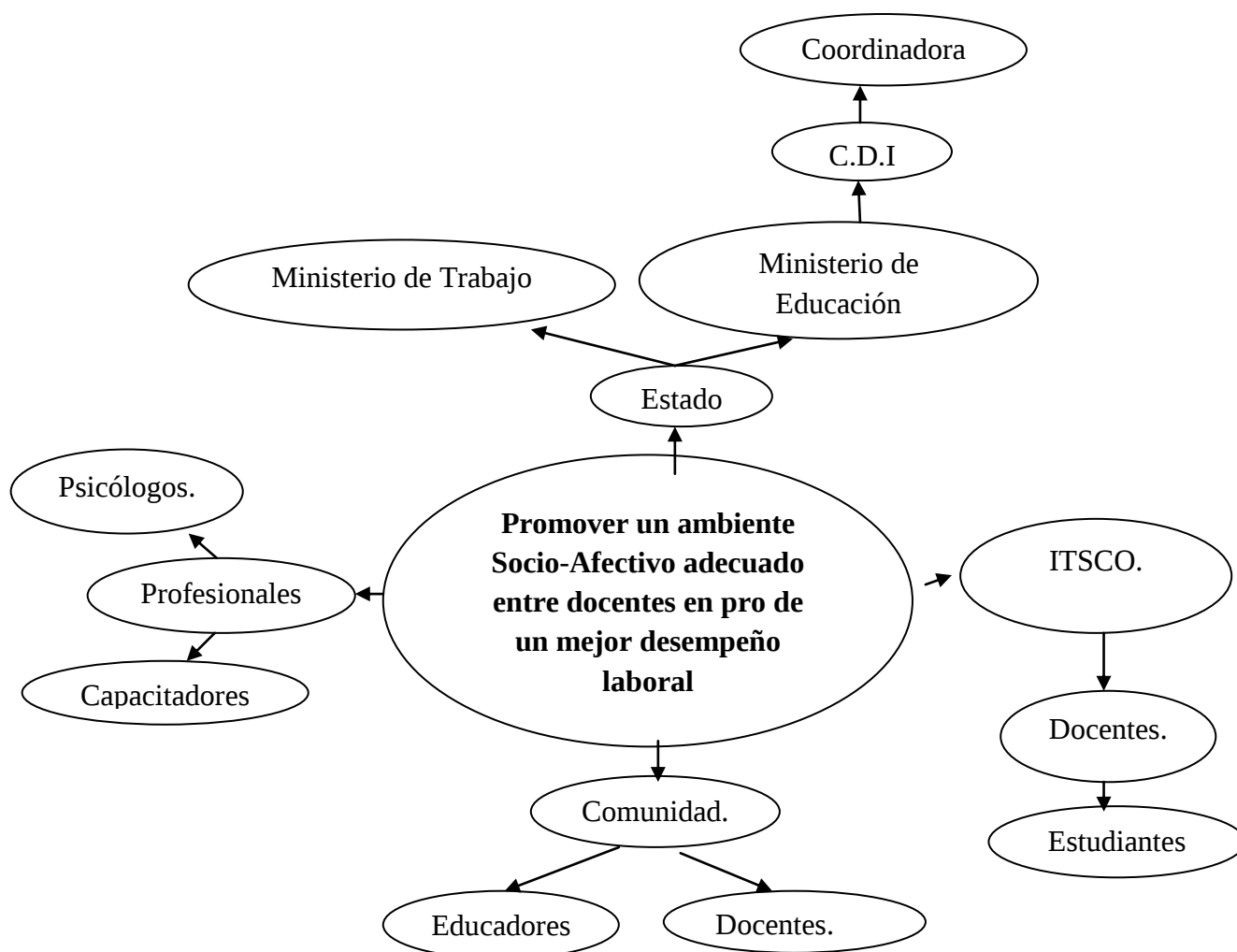
1.04 Análisis de la matriz “T”

ANÁLISIS DE LA FUERZA “T”					
SITUACION EMPEORADA	SITUACION ACTUAL				SITUACION MEJORADA
Bajo rendimiento laboral y autoestima en el docente.	Inadecuada comunicación socio afectiva entre los docentes.				Buena comunicación socio afectiva entre docentes.
FUERZAS IMPULSADORAS	I(real)	PC(ideal)	I(real)	PC(ideal)	FUERZAS BLOQUEADORAS
1.- Capacitaciones para Docentes sobre como promover un buen ambiente socio afectivo.	1	5	4	2	1.- Economía escasa para las capacitaciones.
2.- Inclusión y socialización al personal nuevo de los centros infantiles.	1	4	4	1	2.- Desconocimiento por parte de las Docentes.
3.- Taller de comunicación socio-afectiva para docentes y autoridades institucionales.	1	4	5	1	3.- Escaso interés por parte de las autoridades y miembros del C.D.I.
4.-Socialización sobre la comunicación Asertiva entre docentes..	1	4	4	1	4.- Inadecuado uso de información acerca de las herramientas para lograr una comunicación asertiva.
5.- Charlas semanales motivacionales para subir la autoestima a docentes dirigidas por los psicólogos.	1	4	4	1	5.- Poco interés he inasistencia a las motivaciones por parte de los docentes.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

Apéndice “B”

2.01 MAPEO DE INVOLUCRADOS



Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

Apéndice “C”

2.02 MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL TEMA	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS CAPACITACIONES	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTO POTENCIAL
Estado	Proporcionar Capacitaciones para docentes que ayuden al mejoramiento de las relaciones entre docentes.	Desinterés al asistir a estas capacitaciones proporcionadas.	-Distritos Educativos genera que no haya acuerdos en los C.D.I. Plan Nacional del Buen Vivir: Objetivo 6 Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos. .	Disminuir la inadecuada comunicación entre docentes.	Poco apoyo por parte del Inspector de trabajo.
Ministerio de Trabajo	Promover información sobre Códigos de Trabajo en los C.D.I.	Desconocimiento del grado que tiene las entidades de una Inadecuada comunicación socio-afectiva entre docentes.	*Sociedad -Reglamento o códigos de ayuden a los trabajadores. Código de Trabajo: Art 9. Protección al trabajador/a.	Incentivar a los Instituciones a capacitarse para mejorar las relaciones laborales.	Desinterés para participar a las campañas que proporciona el Ministerio de Trabajo.
Centro de Desarrollo Infantil.	Fomentar un ambiente favorable entre	Mal ambiente en el centro	-Docentes. -Profesionales -Autoridades	Realizar Actividades que	Desinterés de las autoridades

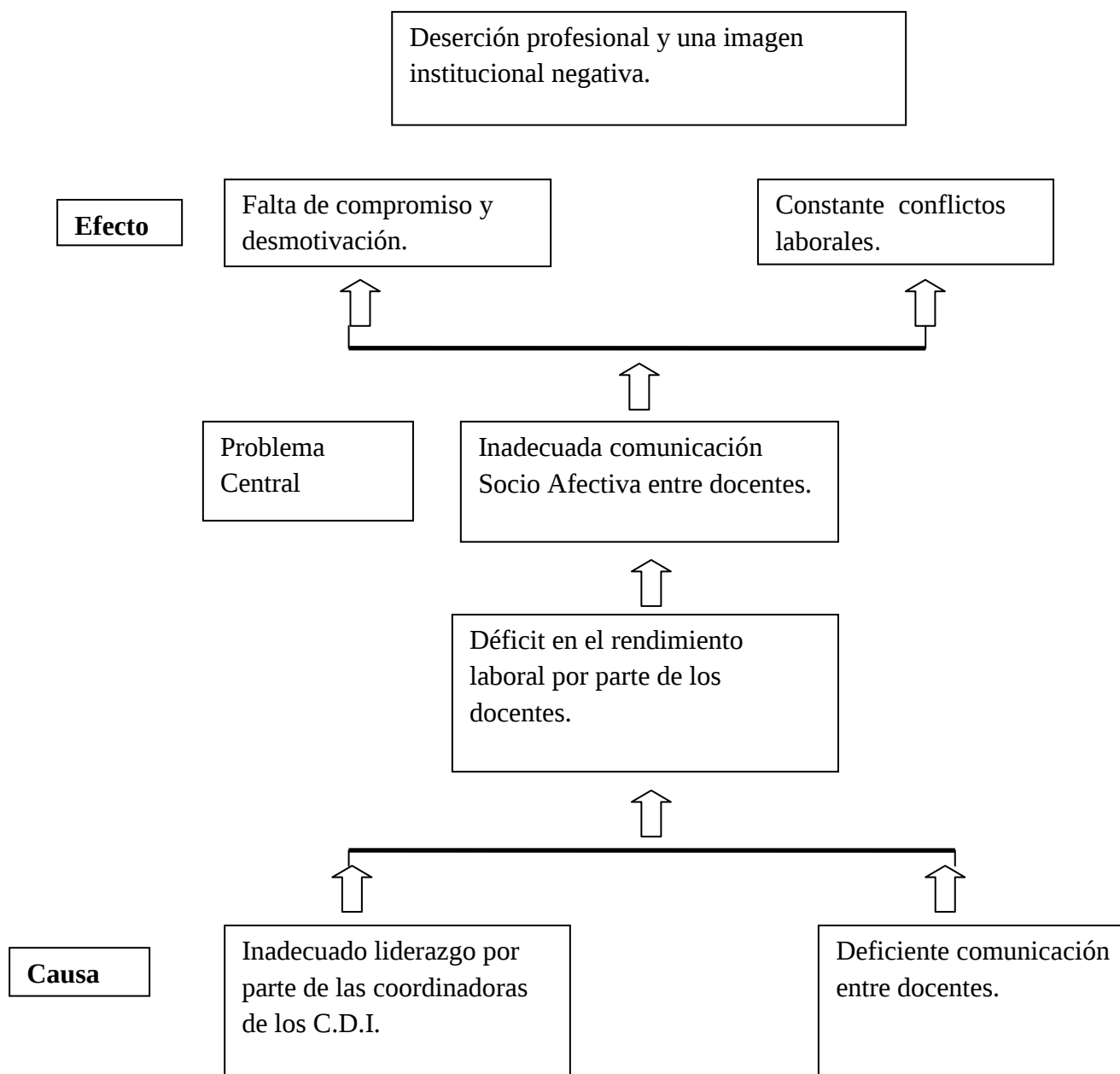
Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

	docentes.	generando temores e inseguridades por parte de los docentes.	Institucionales .	integren a docentes y autoridades institucionales.	institucionales y docentes ante este tema.
Docentes	Lograr una óptima comunicación socio-afectiva entre docentes.	Inadecuada comunicación y pérdida de valores generando baja autoestima.	-Docentes. -Autoridades competentes.	Docentes y Autoridades competentes.	Poco interés por parte de los docentes sobre el tema.
Instituto Tecnológico Superior Cordillera	Permitir que estos proyectos realizados y por medio de los Estudiantes puedan transmitirse en los C.D.I y ayuden a promover una comunicación asertiva entre docentes.	Estudiantes con escasos conocimientos sobre el tema.	-Autoridades competentes. -Estudiantes. -Docentes	Aplicación de proyectos para mejorar esta problemática.	Desconocimiento por parte de los involucrados.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

Apéndice “D”

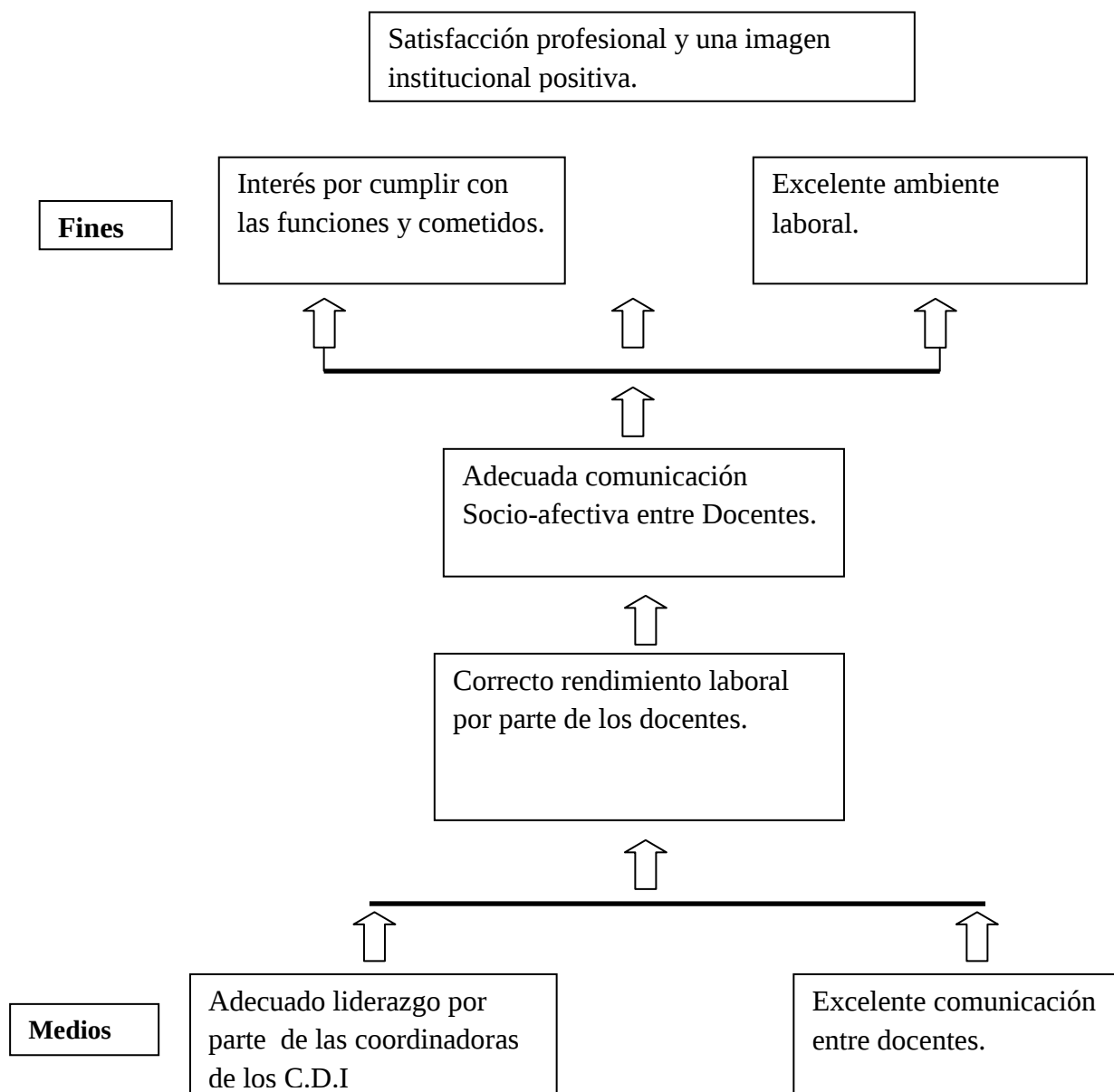
3.01 ÁRBOL DE PROBLEMAS



Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

Apéndice “E”

3.02 ÁRBOL DE OBJETIVOS



Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

Apéndice “F”

4.1 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Adecuado liderazgo por parte de las coordinadoras de los C.D.I	4	4	4	4	4	20	Alta
Excelente comunicación entre docentes	4	4	4	4	4	20	Alta
Correcto rendimiento laboral por parte de los docentes	4	4	4	4	4	20	Alta
Adecuada comunicación Socio-afectiva entre Docentes	3	3	4	4	4	18	Media alta

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

Apéndice “G”

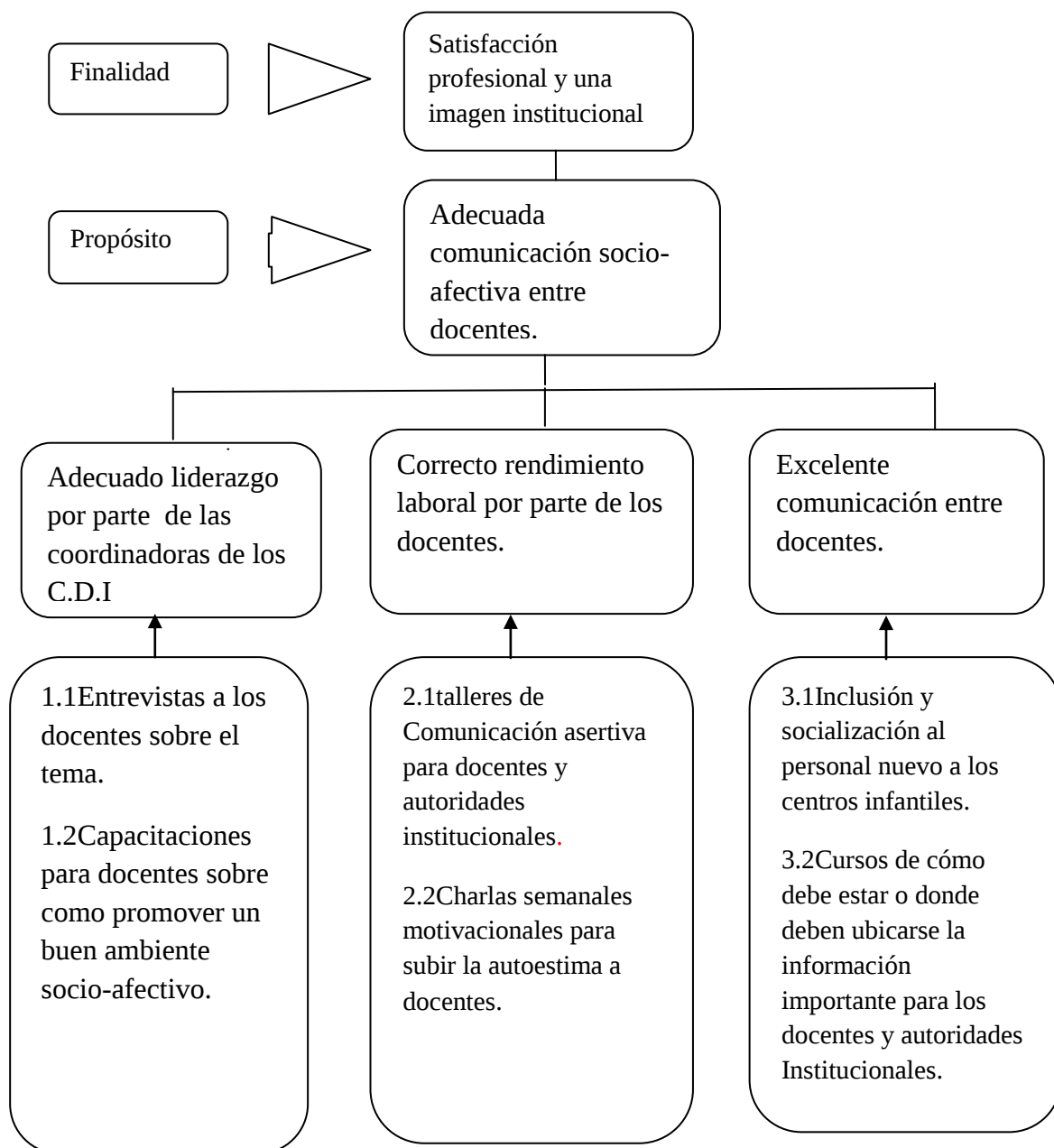
4.2 MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS

Objetivos	Factibilidad de lograrse (5-4-3-2-1)	Impacto genero (m/f) (5-4-3-2-1)	Impacto ambiental(5-4-3-2-1)	Relevante (importante) (5-4-3-2-1)	Sostenibilidad (5-4-3-2-1)	Total
Adecuado liderazgo por parte de las coordinadoras de los C.D.I	Principales beneficiarios son los docentes. 4	Respeto a los derechos de las mujeres. 4	Establecer un buen ambiente laboral 4	Mejoramiento de las relaciones entre docentes. 4	Docentes y autoridades institucionales que asistan a capacitaciones. 4	20
Excelente comunicación entre docentes.	Los beneficiarios son las docentes y bienestar de Centro de desarrollo Infantil (C.D.I). 3	Acatamiento por la igualdad de género. 3	Mejorar el ambiente socio - afectivo. 3	Docentes se Desarrollan de una manera eficiente. 4	Coordinadoras darán a conocer las funciones a realizar para evitar malos entendidos. 3	16
Correcto rendimiento laboral por parte de los docentes.	Los involucrados son todos los que conforman el C.D.I 4	Protección al género sin discriminación alguna. 4	Protección al entorno laboral. 4	Promover una atención factible sin perjuicio alguno. 4	Exigir que haya un reglamento interno para evitar inconvenientes. 4	20
Adecuada comunicación Socio-afectiva entre Docentes.	Factor principal los docentes. 4	Cumplimiento de valores entre mujeres y varones. 4	Mejorar el ambiente laboral. 4	Prioridad al código del trabajo. 4	Fortalecer lazos entre Docentes y autoridades institucionales. 4	20

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

Apéndice “H”

4.3 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS



Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

Apéndice “I”

4.4 MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Satisfacción profesional y una imagen institucional positiva.	Existen indicadores que se obtuvieron en la tabulación que se realizó previa al taller a socializarse de la temática tratada que los docentes afirman en un 73% creen, que si hay una deficiente comunicación asertiva esto afecta al desempeño laboral, una vez aplicada la guía y puesto en conocimiento la temática tratada, nos da un resultado favorable mediante la tabulación respectiva, ya que los docentes confirman saber en un 100% donde los docentes concientizan acerca de la comunicación asertiva provocando una imagen	Registros estadísticos del departamento de recursos humanos en un buen manejo de personal antes y después de la guía socializada.	*Realizar capacitaciones constantes. *Formar al docente para que sepa cómo debe actuar y a dónde dirigirse ante esta situación como estas.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

	institucional positiva y esto ayudara a largo plazo para que se mejoren estos problemas suscitados en los C.D.I.		
PROPÓSITO			
Adecuada comunicación Socio-afectiva entre Docentes. .	El propósito que se desea llegar es la adecuada comunicación socio-afectiva entre docentes al realizar las tabulaciones nos da un rango de 53% que los docentes tiene inconvenientes en su entorno laboral, al socializar la guía se da a conocer las herramientas para una adecuado entorno laboral,	Registros estadísticos del departamento de recursos humanos en un buen manejo de personal en el C.D.I “peques Club”	*realización de talleres continuas en los C.D.I con los docentes. .
COMPONENTES			
1. Adecuada liderazgo por parte de las coordinadoras de los C.D.I	Con las muestras realizadas y al momento de hacer la encuesta previa a la realización del taller y mediante la tabulación correspondiente nos da un resultado del 53% que si mantienen una correcta comunicación asertiva, alo que	Registros estadísticos correspondientes se encuentran en el C.D.I “peques Club”	Vinculación d los C.D.I con los docentes y autoridades institucionales.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

	se desean llegar es que el porcentaje sea total. Al momento de realizar el taller los resultados obtenidos nos indican que el 100% los docentes van a mantener una correcta comunicación entre los involucrados		
2. Correcto rendimiento laboral por parte de los docentes.	En las encuestas realizadas antes de realizarse el taller se verifica que el 87% que un poco comunicación produce inconvenientes; una vez realizada la socialización de la guía y conocida la temática se realiza las encuestas a la finalización del taller dando como resultado en las tabulaciones un porcentaje del 100%; se verifica registros estadísticos que comprenden a la capacitaciones aplicadas a docentes a partir de la socialización del taller	Registros estadísticos que comprenden las capacitaciones aplicadas a docentes a partir de la socialización de los talleres.	Difusión del tema por parte de las autoridades institucionales mediante capacitaciones constantes
3. Excelente comunicación entre docentes.	Las encuestas realizadas antes del taller y	Registros estadísticos capacitaciones	Docentes dispuestos a invertir su tiempo

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

	mediante las tabulaciones correspondientes nos da un porcentaje del 53% que conocen lo que es la comunicación asertiva; luego de efectuar la guía los docentes conocen en un 100% de la temática tratada y como aplicar la comunicación asertiva y se la realizar aplicando de una manera paulatina.	aplicadas a docentes se encuentran en los archivos de C.D.I	en capacitaciones para promover un ambiente favorable.
ACTIVIDADES	RESUMEN DEL PRESUPUESTO	METODOS DE VERIFICACIÓN.	SUPUESTOS
1.1 Entrevistas a los docentes sobre el tema.	Pasajes Edición- Impresión Documentos de información	Comprobantes Contratos Informe financiero Estado de costos	Docentes no están dispuestos a realizar las encuestas.
1.2Capacitaciones para docentes sobre como promover un buen ambiente socio-afectivo	Costo honorarios Transporte Equipos Capacitadores	Comprobantes Contratos Informe financiero Estado de costos	Docentes asisten a la capacitación
2.talleres de comunicación asertiva para docentes y autoridades competentes.	Costo honorarios Transporte Equipos Capacitadores	Comprobantes Contratos Informe financiero Estado de costos	Docentes y autoridades competentes dispuestas a recibir los talleres.
2.2Charlas semanales motivacionales para subir la	Costo honorarios Transporte Equipos Capacitadores	Comprobantes Contratos Informe financiero Estado de costos	Docentes dispuestos a recibir charlas semanales.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

autoestima a docentes.			
3.1 Inclusión y socialización al personal nuevo a los centros infantiles.	Costo honorarios Transporte Equipos Capacitadores	Comprobantes Contratos Informe financiero Estado de costos	Organización inadecuada.
3.2 Cursos de cómo debe estar o donde deben ubicarse la información importante para los docentes y autoridades Institucionales	Costo honorarios Transporte Equipos Capacitadores	Comprobantes Contratos Informe financiero Estado de costos	Docentes y autoridades competentes dispuestas a recibir estos cursos.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

ANEXO 2 Encuestas previas al taller.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “CORDILLERA”

Desarrollo del Talento Infantil

PROMOVER UN AMBIENTE SOCIO -AFECTIVO ADECUADO ENTRE DOCENTES EN PRO DE UN MEJOR DESEMPEÑO LABORAL. ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE COMUNICACIÓN ASERTIVA DIRIGIDA A DOCENTES DE LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL UBICADO EN SAN ANTONIO DE PICHINCHA DEL D.M.Q. EN EL AÑO LECTIVO 2013-2014.

ENCUESTA PARA DOCENTES

NOMBRE DEL DOCENTE: _____

FECHA: _____

C.D.I: _____

GENERO: M () F ().

INSTRUCCIONES GENERALES:

Marque con una X la opción que crea conveniente.

Nº	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Conoce lo que es la comunicación asertiva?		
2	¿Cree usted que una deficiente comunicación asertiva afecta al desempeño laboral?		
3	¿Considera usted que la poca comunicación entre docentes produce inconvenientes en su trabajo?		
4	¿Conoce las causas de una inadecuada comunicación?		
5	¿Alguna vez le han dado una capacitación acerca de la comunicación asertiva?		
6	¿Se le han presentado inconveniente Socio-afectivo en su entorno laboral?		
7	¿Usted tiene una correcta comunicación en su entorno laboral?		
8	¿Cree usted que el inadecuado clima laboral afecta rendimiento como docente?		
9	¿Sabe usted a cerca de los malos ambientes laborales y como afecta en su autoestima?		
10	¿Le gustaría tener un taller sobre comunicación asertiva?		

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

ANEXO 3 Encuestas posteriores al taller.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “CORDILLERA” Desarrollo del Talento Infantil

PROMOVER UN AMBIENTE SOCIO -AFECTIVO ADECUADO ENTRE DOCENTES EN PRO DE UN MEJOR DESEMPEÑO LABORAL. ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA GUÍA DE COMUNICACIÓN ASERTIVA DIRIGIDA A DOCENTES DE LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL UBICADO EN SAN ANTONIO DE PICHINCHA DEL D.M.Q. EN EL AÑO LECTIVO 2013-2014.

ENCUESTA PARA DOCENTES

NOMBRE DEL DOCENTE: _____

FECHA: _____

C.D.I: _____

GENERO: M () F ().

INSTRUCCIONES GENERALES:

Marque con una X la opción que crea conveniente.

Nº	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Ahora que usted ha recibido el taller conoce lo que es la comunicación asertiva?		
2	¿Con el conocimiento adquirido en este taller considera usted que una deficiente comunicación asertiva afecta al desempeño laboral?		
3	¿Con la temática tratada usted considera que la poca comunicación entre docentes produce inconvenientes en su trabajo?		
4	¿Ahora que recibió el taller conoce las causas de una inadecuada comunicación?		
5	¿Desearía que le den más capacitaciones acerca de la comunicación asertiva?		
6	¿Ahora que recibió el taller considera usted que va a tener inconvenientes socio-afectivos en su entorno laboral?		
7	¿Con la socialización recibida usted va a mantener una correcta comunicación en su entorno laboral?		
8	¿Considera usted que con las herramientas dadas se mantendrá un favorable clima laboral, produciendo así un rendimiento eficaz como docente?		
9	¿Con la temática tratada ahora conoce usted cómo afecta el ambiente laboral y su autoestima?		
10	¿Le gustaría seguir recibiendo talleres de comunicación asertiva para mejorar los ambientes laborales?		

ANEXOS4

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

FOTOS DE LA APLICACIÓN DE LA GUÍA:



Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.



Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

FOTOGRAFÍAS DE LAS ENCUESTAS



Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.

ANEXO 5

PRESENTACIÓN

¿QUÉ ES LA COMUNICACIÓN? • La comunicación es el intercambio de ideas, sentimientos y experiencias entre dos o más personas.	ESTILOS DE CONDUCTAS • COMUNICACIÓN PASIVA o SUMISA Expresión inefectiva de pensamientos, sentimientos y creencias, permitiendo que otros violen nuestros derechos • COMUNICACIÓN AGRESIVA Expresión de pensamientos, sentimientos y creencias de forma hostil y dominante, violando los derechos de los demás. • COMUNICACIÓN ASERTIVA Expresión de pensamientos, sentimientos y creencias en forma directa y apropiada, sin violar los derechos de los demás.
¿QUÉ ES LA COMUNICACIÓN ASERTIVA? • La comunicación asertiva es una forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender nuestros derechos sin la intención de herir, o perjudicar.	¿CÓMO SER UNA PERSONA ASERTIVA? • Lo importante de ser una persona asertiva es tener un objetivo, tener en cuenta claro tus metas creencias, e ideales que definan todo tu ser y tu misión en este mundo.
¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE UNA PERSONA ASERTIVIDAD? • Respeto por los demás y por uno mismo • Tratar a los otros con respeto es simplemente considerar sus derechos humanos básicos. • Ser directo • Significa comunicar sentimientos, creencias y necesidades directamente y en forma clara. • Ser honesto • La honestidad significa expresar verdaderamente los sentimientos, opiniones o preferencias, sin menosprecio de los otros ni de sí mismo.	¿QUE ES EL FEEDBACK? • Es toda aquella información que recoge el Emisor a través de los efectos que causa su mensaje en el Receptor. • La utilización del Feed-Back sirve principalmente para aumentar la efectividad de la comunicación.

Promover un ambiente Socio-Afectivo adecuado entre docentes en pro de un mejor desempeño laboral. Elaboración y socialización de una guía de comunicación asertiva dirigida a docentes de los centros de desarrollo infantil ubicado en San Antonio de Pichincha del D.M.Q en el año lectivo 2013-2014.