

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias de la Educación

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



**Estrategia para el mejoramiento de la comunicación efectiva entre los
integrantes de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Verbo No. 1 del
municipio y departamento de Guatemala.**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Ingrid Johana Paniagua Marin

Guatemala,

2017

**Estrategia para el mejoramiento de la comunicación efectiva entre los
integrantes de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Verbo No. 1 del
municipio y departamento de Guatemala.**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Ingrid Johana Paniagua Marin

M.A. Liliana Ventura (Asesora)

Msc. Julbia Maricela Ramos Campos (Revisora)

Guatemala

2017

Autoridades Universidad Panamericana

M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. hc. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. Sandy Johana García Gaitán

Decana

M.A. Wendy Flores de Mejía

Vicedecana

DICTAMEN DE APROBACIÓN
INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ASUNTO: Ingrid Johana Paniagua Marin

Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de esta Facultad, solicita autorización para realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

Dictamen 35/2017

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir los requisitos para elaborar Informe de Práctica Profesional Dirigida, que es requerido para obtener el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Se resuelve:

1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Estrategia para el mejoramiento de la comunicación efectiva entre los integrantes de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Verbo No. 1 del municipio y departamento de Guatemala”**. Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante **Ingrid Johana Paniagua Marin**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


Licda. Sandy J. García Gaitán

Decana

Facultad de Ciencias de la Educación

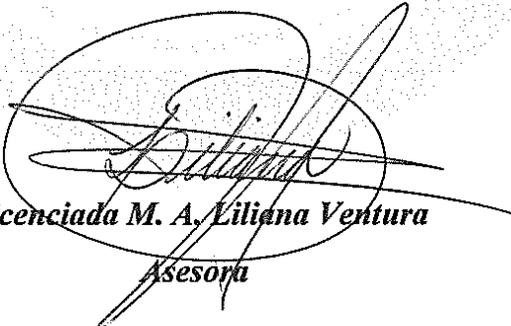


c.c archivo

vdeo

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
Guatemala veinticinco de febrero del año dos mil diecisiete-----

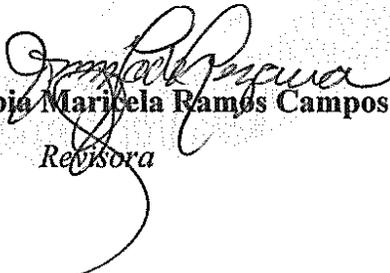
En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Estrategia para el mejoramiento de la comunicación efectiva entre los integrantes de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Verbo No. 1 de municipio y departamento de Guatemala** Presentado por la estudiante: **Ingrid Johana Paniagua Marin**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Lilibiana Ventura
Licenciada M. A. Lilibiana Ventura
Asesora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
Guatemala, veinticinco de febrero del dos mil diecisiete.

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Estrategia para el mejoramiento de la comunicación efectiva entre los integrantes de la comunidad educativa del Colegio Verbo No. 1 de municipio y departamento de Guatemala** Presentado por la estudiante, **Ingrid Johana Paniagua Marin**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


M.S.c Julbia Maricela Ramos Campos

Revisora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, veintidós de mayo del año dos mil diecisiete. -----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Estrategia para el mejoramiento de la comunicación efectiva entre los integrantes de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Verbo No. 1 del municipio y departamento de Guatemala”**. Presentado por la estudiante **Ingrid Johana Paniagua Marin** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen de Asesor (a) y Revisor (a), se autoriza la **impresión** del Informe de Práctica Profesional Dirigida.


Licda. Sandy J. Garcia Gaitán
Decana
Facultad Ciencias de la Educación



Contenido

Resumen	i
Introducción	iii
Capítulo 1	1
Marco contextual	1
1.1 Descripción de la institución	1
1.2 Reseña histórica de la institución	2
1.3 Visión y misión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.5 Ubicación geográfica	5
1.6 Fortalezas de la institución	6
1.7 Limitantes de la institución	6
1.8 Problemática inicial detectada	8
Capítulo 2	9
Diagnóstico institucional	9
2.1 Problemática	9
2.2 FODA sistémico	10
2.3 Árbol de problemas	15
2.4 Árbol de objetivos	15
2.5 Metodología	16
2.6 Técnicas	18
2.7 Instrumentos	19
2.8 Informantes	21
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	22
Capítulo 3	24
Marco teórico	24
3.1 Comportamiento Organizacional	24

3.2 Comunicación y liderazgo educativo	25
3.3 Evaluación de la docencia como práctica reflexiva	31
Capítulo 4	34
Propuesta	34
4.1 Nombre de la propuesta	34
4.2 Introducción	34
4.3 Justificación	35
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	36
4.5 Objetivos	36
4.6 Estrategia	37
4.7 Resultados esperados	37
4.8 Actividades	38
4.9 Cronograma de actividades	40
4.10 Metodología	42
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	44
4.12 Recursos	45
4.13 Presupuesto	46
Capítulo 5	47
Sistematización de la propuesta	47
Proceso de sistematización	47
5.1 Experiencia vivida	47
5.2 Reconstrucción histórica	50
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	53
5.4 Principales lecciones aprendidas	54
Conclusiones	56
Referencias	57
Anexos	60

Lista de tablas

Tabla 1 FODA sistémico	10
Tabla 2 Cronograma de actividades	40
Tabla 3 Presupuesto	46

Lista de Figuras

Figura 1 Estructura Organizativa	4
Figura 2 Ubicación Georeferencial	5
Figura 3 Árbol de problemas	15
Figura 4 Árbol de Objetivos	16
Figura 5 Comportamiento organizacional	24

Lista de Anexos

Anexo 1 Carta de autoridades	60
Anexo 2 Ficha informativa de estudiante	61
Anexo 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica	62
Anexo 4 Certificación de acta de inicio y final	63
Anexo 5 Galería Fotográfica	64
Anexo 6 Matriz del diseño del proyecto	66

Resumen

A través de la Práctica Profesional Dirigida de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa se afirman y enriquecen los aprendizajes obtenidos durante los años de estudios académicos. El presente informe describe cada una de las etapas vividas durante la implementación de la práctica, así como la ejecución de la propuesta de mejora para el centro educativo, el cual consistió en una estrategia para el mejoramiento en comunicación efectiva entre los integrantes de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Verbo No. 1, el trabajo se conforma como se describe a continuación:

En el capítulo uno se hace una descripción de la institución educativa donde se realizó la práctica, detallando sus orígenes a través de una reseña histórica obtenida por medio del Proyecto Educativo Institucional, involucrando la visión y misión, la cual el centro educativo fomenta a su equipo de colaboradores, dejándola visible en los edificios que utiliza.

Su estructura organizativa demuestra que tiene las líneas de autoridad bien establecidas. En este capítulo también se describe la forma de encontrar su ubicación geográfica siendo factible utilizando elementos como Google map o Google earth.

Por medio de diferentes técnicas de investigación se logró identificar sus fortalezas, limitantes y finalmente se procedió a la descripción de la problemática inicial detectada que dio pauta para la propuesta de mejora.

En el capítulo dos se evidencia los pasos seguidos durante la etapa de diagnóstico institucional, describiendo la problemática detectada por medio de la aplicación de diversas técnicas e instrumentos de diagnóstico tales como; guía de observación, guía de entrevista y FODA sistémico, utilizando información proporcionada por diferentes actores involucrados dentro de la institución. Con los datos recabados se formula el árbol de problemas y árbol de objetivos los cuales generaron como resultado, el diagnóstico institucional.

En el capítulo tres se presenta el marco teórico que respalda la propuesta, el cual es fundamentado en la investigación de diferentes textos y autores, dejando descrita información

con relación a comportamiento organizacional, comunicación y liderazgo educativo, comunicación efectiva en el aula, así como la comunicación y socialización de resultados de evaluación de desempeño para la mejora de los aprendizajes.

El capítulo cuatro contiene el objetivo general de la propuesta, que consistió en contribuir al mejoramiento del servicio educativo del Colegio Cristiano Verbo No. 1, potenciando la comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa, describe los objetivos específicos los cuales fueron las metas a cumplir por medio de la formación docente a través de capacitación en comunicación efectiva, así mismo propuso mejorar el desempeño por medio de la aplicación y socialización de una evaluación docente. A la vez hace una descripción de la implementación en el centro educativo, la cual detalla desde su nombre, justificación, planteamiento del problema, estrategias a seguir, resultados esperados, actividades propuestas para su alcance, así como un detalle de cronograma de actividades, los recursos y el presupuesto utilizados.

Finalmente en el capítulo cinco se describe la sistematización de la propuesta, detallando toda la experiencia vivida, apoyada con los datos obtenidos por medio de la bitácora escrita durante el periodo de ejecución de la práctica, siendo esta una oportunidad de narrar de forma técnica los aprendizajes vividos y las lecciones aprendidas durante todo el proceso.

Introducción

Las destrezas de comunicación efectiva son básicas para el proceso educativo eficaz, facilitan el aprendizaje, el trabajo en equipo, la atención y el desarrollo de competencias. Es por ello que durante el diseño de la implementación y ejecución de la propuesta se tomó en cuenta las debilidades detectadas en el centro educativo en relación a este tema y se buscó fortalecer esta área para que el docente cuente con las herramientas necesarias para comunicarse.

La juventud está expuesta a diferentes distractores y embates de la sociedad que los alejan de las aulas, aun cuando se encuentren presentes en ellas, sus líneas de comunicación son cada vez más escasas, por otro lado, el docente se enfrenta cada vez más al reto de ejercer un papel protagónico, potenciar un liderazgo comunicativo que lo convierta en un mediador y facilitador con el fin de alcanzar la calidad de los aprendizajes.

Con el objeto de contribuir al mejoramiento del servicio educativo del Colegio Cristiano Verbo No. 1, potenciando la comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa, se presentó al centro educativo la propuesta de implementar un proyecto de formación docente a través de una estrategia de capacitación en comunicación efectiva, con ello mejorar la efectividad del desempeño docente a través de un monitoreo constante, aplicación y socialización de resultados por medio la evaluación de desempeño laboral.

A través de esta experiencia se potencializo e incremento el aprendizaje, fue enriquecedora pues la vinculación de la teoría con la práctica permitió afianzar los conocimientos y las vivencias desarrolladas durante todo el proceso fueron gratificantes.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

Colegio Cristiano Verbo No. 1 es una institución educativa del sector privado. Es el primero de once colegios que funcionan a nivel nacional en la república de Guatemala, cuenta con una Dirección Nacional, la cual se encarga del funcionamiento de los once colegios, sus oficinas centrales se encuentran en las instalaciones de Colegio Verbo No. 1 el cual está ubicado en Diagonal 34 Calle Real Acatan 31-43 zona 16, con números telefónicos 2255-8964 / 2255-8965, su correo electrónico www.colegioverbo.edu.gt.

El Centro educativo funciona con un horario en jornada matutina, atendiendo a partir de las 7:00 a.m. hasta las 3:00 p.m. si cerrar al medio día. Los niveles y servicios educativos que cubre son: Preprimaria (nursery, pre kínder, kínder y preparatoria), Primaria y media, en los ciclos Básicos y Diversificado con las carreras de Bachillerato en Ciencias y Letras y Bachillerato en computación.

La infraestructura del establecimiento es adecuada para las labores educativas, está conformada por 3 edificios, dos de ellos fabricados con block, con dos niveles en los cuales alberga los ciclos académicos de la siguiente manera: edificio A; ciclo básico y diversificado, edificio B; primaria y el edificio C que es de material prefabricado alberga los niños de preescolar.

Las instalaciones del centro educativo cuentan con suficiente iluminación y ventilación en todos sus niveles, cada uno de ellos tiene un espacio específico para la oficina de Dirección, todos poseen servicio de internet inalámbrico y equipo de proyección audio visual dentro de los salones de clases, cada nivel tiene su propio laboratorio de computación equipado para el uso de cada estudiante.

También cuenta con áreas deportivas y recreativas tales como: canchas de futbol, basquetbol, voleibol y un área de piscina para recibir natación. Posee un área de servicio de cafetería con tres

opciones de compra. Posee suficiente agua potable y servicio de energía eléctrica, por lo que es importante destacar las buenas condiciones de infraestructura y administración con la que cuenta la institución para los servicios educativos que ofrece.

Utiliza fundamentalmente el método IRRA, sus siglas indican un proceso lógico de aprendizaje; Investigar, Razonar, Relacionar y Anotar/Aplicar, ha demostrado a través de los años su versatilidad, aplicabilidad, validez y efectividad.

Durante el ciclo escolar 2016 la institución cuenta con 43 docentes distribuidos en los siguientes niveles: preprimaria 11, primaria 18 y nivel medio 14 distribuidos en los ciclos básico y diversificado, el número de estudiantes asciende a 555, distribuidos en la siguiente manera; preprimaria 109, primaria 220 y media en los ciclos básicos y diversificado 226 estudiantes.

1.2 Reseña histórica de la institución

Según registro planteado en el Proyecto Educativo Institucional del Colegio Cristiano Verbo No. 1, elaborado en el año 2010, describe el origen de la institución educativa de la siguiente manera: un grupo de líderes de la Iglesia Cristiana Verbo tuvieron la idea de crear una escuela para que sus hijos tuvieran una educación cristiana. El 27 de noviembre de mil novecientos setenta y nueve el Ministerio de Educación emite el Acuerdo Ministerial Número 922-1980 donde autoriza la apertura de Escuela Experimental Cristiana “El Verbo”.

Las fechas y Acuerdos Ministeriales donde se autorizan los niveles educativos son los siguientes: preprimaria y primaria Acuerdo Ministerial No. 922 con fecha 17 de diciembre de 1980, Ciclo Básico Acuerdo Ministerial No. 614 de fecha 05 de marzo de 1982, Bachillerato en Ciencias Letras Acuerdo Ministerial No. 1013 de fecha 08 de noviembre de 1982, Bachillerato en Computación con Orientación Científica, cuarto grado: Acuerdo Ministerial No. 450 de fecha 22 de octubre de 1996 y quinto grado: Acuerdo Ministerial No. 499 de fecha 30 de julio de 1998.

Hasta el año 2015 se ha graduado a XXIV promociones de Bachilleres en Ciencias y Letras y a XVIII promociones de Bachilleres en Computación. Esa primera Escuela El Verbo hoy se

identifica como Colegio Experimental Cristiano Verbo No.1 según se registra en el cambio de nombre con la Resolución número 920-2006. C.N. de fecha 15 de noviembre de 2002.

Colegio Cristiano Verbo es pionero en Sistema de Educación por Principios Bíblicos y Valores Morales, el cual tiene como propósito enseñar a la niñez y juventud guatemalteca, desde preescolar hasta diversificado a razonar tomando como fundamento los principios de la Palabra de Dios, este sistema enseña a basar sus decisiones y acciones en los principios de: Soberanía, Autogobierno, Siembra y Cosecha, Unidad y Unión, Individualidad, Carácter Cristiano y Mayordomía.

Es así como con una visión clara de Servir al Señor hoy 36 años después, Colegio Experimental Cristiano Verbo continúa creyendo en la educación fundamentada en principios y valores, formando generaciones que valoren y amen la justicia y la verdad.

1.3 Visión y misión

Según datos descritos en Proyecto Educativo Institucional elaborado en el año 2010, se registra la visión y misión que identifica al centro educativo de la siguiente manera:

1.3.1 Visión

Ser una institución educativa cristiana que forma generaciones que valoran y aman la justicia y la verdad.

1.3.2 Misión

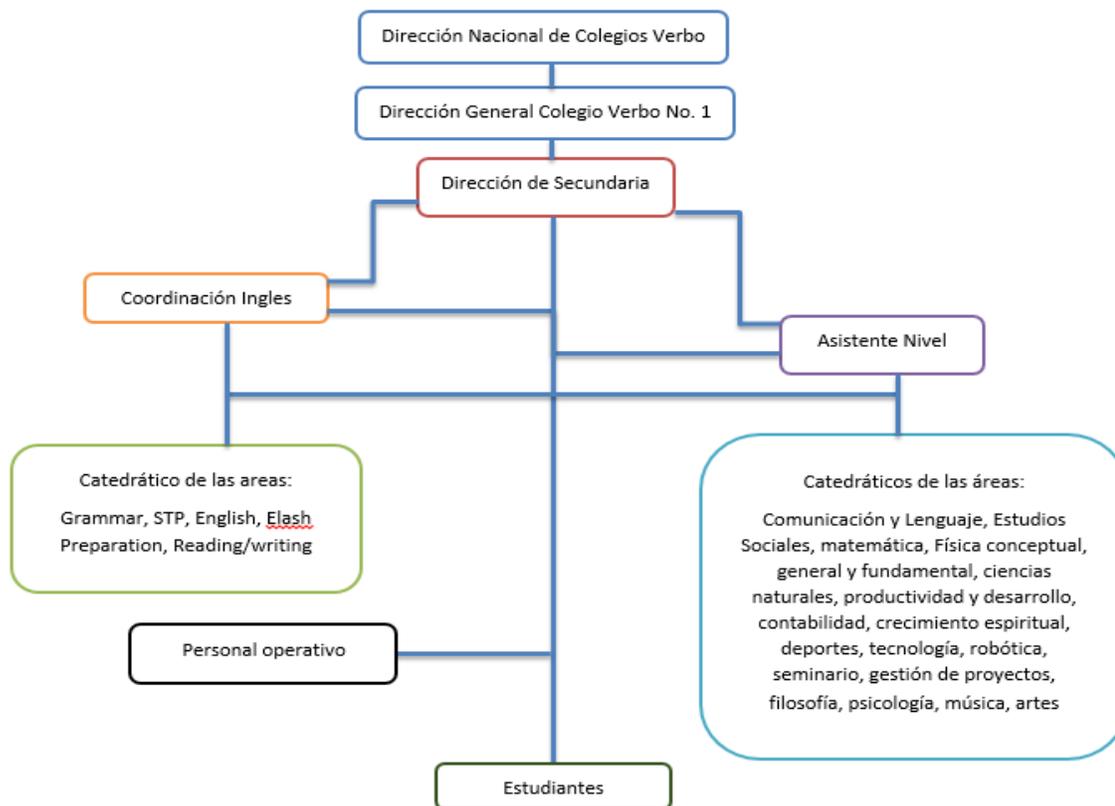
Somos una Institución educativa cristiana que evangeliza, restaura y equipa formando generaciones capaces de gobernarse a sí mismas y actuar con justicia y sabiduría en toda área de la vida con excelencia académica, basada en valores y principios bíblicos.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

Figura 1

Estructura organizativa, Colegio Cristiano Verbo No. 1, nivel medio.



Fuente: elaboración propia

1.4.2 Autoridades

Colegio Verbo está organizado por una Dirección Nacional que cubre el funcionamiento de los once colegios Verbo de Guatemala, su Director Nacional es el Magister Mynor Herrera, delegando en nivel de autoridades a la Dirección Académica Nacional representada por la Magister Sandy Johana García.

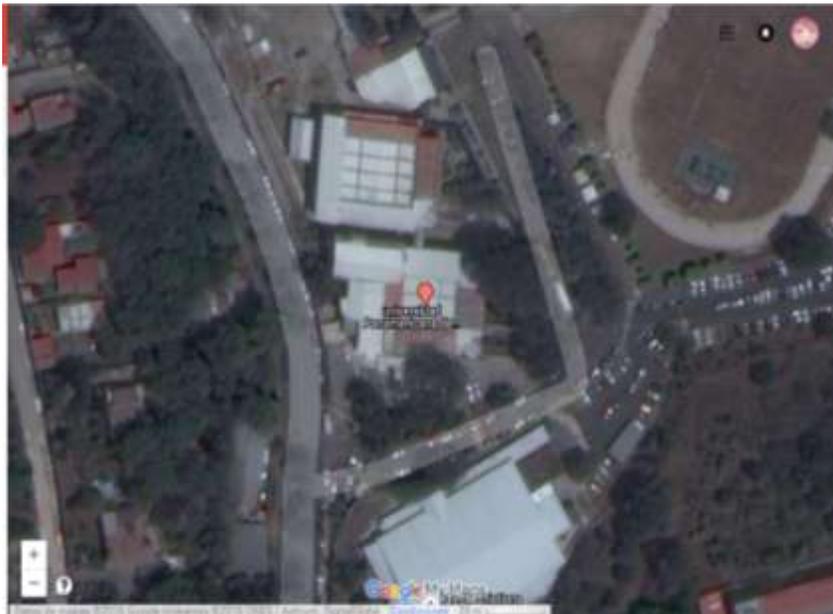
Colegio Verbo No. 1 está dirigido por la Directora General, Licenciada Eugenia de García quien a su vez supervisa las funciones de las diferentes direcciones técnico-administrativas de los niveles de preprimaria, siendo su directora la profesora Ingrid Johana Paniagua de Fernández; nivel primaria directora Licenciada Liza del Águila y nivel medio en los ciclos básicos y diversificado directora la profesora Mavick de Carranza.

1.5 Ubicación geográfica

Colegio Cristiano Verbo No. 1, está ubicado en el Departamento de Guatemala, municipio de Guatemala, ciudad capital, su dirección geográfica se registra en; Diagonal 34 Calle Real Acatan 31-43 zona 16. Las vías de acceso para llegar son las siguientes: ingresando por la zona 5 capitalina a la colonia Santa Rosita zona 16 o pasando por la Colonia Lourdes, al finalizar el boulevard Lourdes se cruza a la derecha antes de empezar el centro comercial Santa Amelia, seguir el camino hasta llegar a la gasolinera Don Arturo y el nuevo edificio de apartamentos 20-21 que se encuentra en construcción a la par se ubican las instalaciones de Colegio Verbo No. 1

Figura 2

Ubicación Georeferencial Colegio Cristiano Verbo No. 1



Fuente: google map

1.6 Fortalezas de la institución

Colegio Cristiano Verbo cuenta con 36 años de experiencia, siendo así una institución estable, con procesos formales y establecidos. En el año 2010 se realizó una revisión del Proyecto Educativo Institucional permitiendo dejar sentada las bases y orígenes de la esencia de lo que es la visión y misión que la institución busca alcanzar.

Posee direcciones técnico-administrativas en cada nivel para su control y ejecución, permitiendo así procesos eficientes en el área de gestión. Cuenta con un clima laboral agradable, así como un ambiente de unidad, compañerismo y empatía entre los colaboradores y las autoridades. Beneficia a sus colaboradores por medio del pago de sus salarios puntuales y cumpliendo con todas las prestaciones establecidas por la ley.

Se ha establecido por medio de un cronograma por cada unidad la distribución y entrega de tareas, permitiendo al padre de familia conocer con anterioridad las tareas asignadas y así planificar con anticipación sus actividades, éste se hace llegar a los padres y estudiantes por medios electrónicos, esto ha permitido organizar y controlar los procesos de cumplimiento de tareas.

Cuenta con un seguimiento académico a estudiantes que poseen bajo rendimiento, citando a padres de familia para encontrar soluciones y ofrecer el acompañamiento y monitoreo con el fin de mejorar la calidad educativa y alcance de sus competencias.

1.7 Limitantes de la institución

Se ha detectado que el tiempo del director es insuficiente para dar seguimiento, acompañamiento y control al desempeño docente, en relación a planificación, cumplimiento de rutinas y procedimientos en el aula, dejando atrasada la evaluación de desempeño docente.

Hay dos áreas; música y robótica que se reciben fuera del edificio, propiciando que los estudiantes lleguen tarde al salón de clases o bien se desvíen en cafetería puesto que se deja ir a los estudiantes varias veces sin supervisión de alguno de los miembros del equipo docente.

Algunos docentes evidencian ausencia de control en orden y limpieza de los salones cuando hay cambio de período, dejando las aulas desordenadas tanto en escritorios, objetos olvidados y algunas ocasiones basura en el piso.

Por motivo de la rotación de personal cuando ya se ha iniciado el ciclo escolar se presenta la falta de capacitación e inducción al personal de nuevo ingreso, esto es por motivo de que no se cuenta con el espacio físico, tiempo estipulado y personal delegado para esta función.

Otro factor evidenciado es la actualización en la descripción de atribuciones y funciones para los puestos de Dirección de nivel y auxiliatura propiciando que se dupliquen las funciones o bien se deje descubierto algún proceso o gestión.

Dirección Nacional de Colegios Verbo cuenta con un formato establecido para la evaluación de desempeño docente, solicitando a las direcciones de cada nivel se realice por lo menos una vez por unidad a cada miembro del claustro, esto no se ha ejecutado a cabalidad evidenciando falta de actualización de los expedientes de los docentes.

Se ha observado que es necesario mejorar el trato cordial al estudiante de parte de algunos docentes, así como sostener una comunicación asertiva con ellos, propiciando descontento en los estudiantes como en los padres de familia.

Se manifiesta la falta de seguimiento de un plan de lectura motivadora y por placer para los estudiantes, desaprovechando el material y recursos existentes, así como el desinterés de parte de los estudiantes por enriquecer esta área pedagógica.

Se evidencia la falta de compromiso docente por el cumplimiento de turnos y cuidados de estudiantes, algunas veces por desconocimiento y otras por falta de interés.

1.8 Problemática inicial detectada

Según datos registrados en la entrevista con la Dirección de nivel medio; profesora Mavick de Carranza y por observación ocular durante el periodo de diagnóstico en el nivel de secundaria y diversificado se evidencia el incumplimiento de procesos y rutinas de parte del personal docente, afectando el desempeño académico, docente y administrativo. Así también se evidencia la ausencia de comunicación efectiva de parte de los docentes hacia su autoridad inmediata y hacia los estudiantes.

La falta de cumplimiento de procesos, rutinas y comunicación efectiva produce el descontento de los estudiantes y padres de familia, que son los clientes directos de la institución esto limita un ambiente propicio para el aprendizaje produciendo bajo rendimiento académico y situaciones de indisciplina.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

El factor de mayor relevancia que se evidencia en la institución como una de las debilidades, es la ausencia de comunicación efectiva entre docentes con autoridades, estudiantes y padres de familia. Esto se manifestó en la observación ocular y la guía de entrevista a la Directora de nivel medio profesora Mavick Marín de Carranza. Los desafíos que presenta el nivel para mejorar la calidad educativa pueden describirse de la siguiente manera:

Se evidencia la necesidad de fortalecer un clima laboral comunicativo y eficiente para el cumplimiento de rutinas, procedimientos y líneas de autoridad, favoreciendo con ello confianza en la gestión curricular y pedagógica.

Es necesario renovar el entendimiento, concientizando al docente para ser asertivo en la manera de comunicarse, propiciar momentos de compañerismo y empatía con el equipo de trabajo. Formar al padre de familia sobre la comunicación y el control que debe tener con sus hijos para ser parte activa en su formación integral.

2.2 FODA sistémico

Tabla 1

FODA Área	Fortalezas (+)	Oportunidades (+)
	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con 36 años de experiencia, siendo una institución estable, con procesos formales y establecidos. • Posee un Proyecto Educativo Institucional realizado durante el año 2010. • Cuenta con direcciones técnico-administrativas en cada nivel para su control y ejecución eficiente. • Capacita constantemente al personal docente y administrativo con temas de interés según sea sus atribuciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar el apoyo de la Empresa Teknikids quien aporta mantenimiento tecnológico en las áreas de laboratorio y soporte en procesos digitales. • Coordinar con universidades amigas de la institución, capacitación al personal dependiendo de las necesidades que puedan originarse en el quehacer educativo. • Fortalecer la gestión curricular por medio de la escuela de padres en relación a la comunicación entre el centro educativo y la familia. con el patrocinio de editoriales amigas a la institución • Apertura a nuevas propuestas de innovación educativa con el apoyo de organizaciones amigas al establecimiento.

	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficia a sus colaboradores por medio del pago de sus salarios puntuales y cumpliendo con todas las prestaciones establecidas por la ley. • Se ha ordenado la distribución y entrega de tareas por medio de un cronograma por unidad, permitiendo al padre de familia conocer con anterioridad las tareas asignadas y así planificar con anticipación sus actividades. • Apoya a estudiantes con programa de seguimiento a estudiantes que poseen bajo rendimiento académico, citando a padres de familia para encontrar soluciones. • Los medios digitales facilitan entrega de planificaciones, cronogramas de tareas, reportes de disciplina. Utilizando DRIVE para 	<ul style="list-style-type: none"> • Iglesia Cristiana Verbo facilita el uso de las instalaciones del auditorio mayor para diferentes eventos protocolarios. • La Universidad Panamericana fortalece la gestión administrativa, apoyando el mejoramiento al equipo audiovisual dentro de los salones de clase.
--	---	--

	<p>guardar archivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posee una infraestructura óptima para la labor educativa. 	
<p>Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo insuficiente del director para dar seguimiento, acompañamiento y control al desempeño docente. • Ausencia de un clima laboral comunicativo de parte de docentes hacia autoridades. • Falta de actualización de los expedientes de los docentes, con evaluaciones de desempeño por unidad. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar la programación de actividades, así como la aplicación de evaluación de desempeño docente. • Propiciar momentos convivencia y reflexión entre docentes y autoridades de nivel para fortalecer una comunicación efectiva. • Ordenamiento y actualización de expedientes docente con la implementación de un plan de reconocimiento motivacional por logros alcanzados. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con el apoyo de la empresa Teknikids se implementa una base de datos de desempeño docente, facilitando la evaluación y socialización entre autoridades y docentes. • Con el apoyo de Universidad Panamericana organizar taller de comunicación efectiva dirigida a docentes. • Coordinar acciones para que como parte del soporte que la empresa Teknikids ofrece a la institución se implemente una base de datos del equipo docente, permitiendo un control digital por cada expediente.

<ul style="list-style-type: none"> • Falta de capacitación e inducción al personal de nuevo ingreso a la institución. • Falta de compromiso docente por el cumplimiento procesos y rutinas establecidas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el plan existente de inducción a personal de nuevo ingreso, estableciendo procesos definidos por parte de autoridades del establecimiento. • Establecer una rúbrica de desempeño digital en la que el docente vea sus avances, a la vez establecer reuniones personalizadas con docentes una vez al mes con la dirección de nivel para socializar procesos y rutinas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar con la facultad de Psicología de la Universidad Panamericana la actualización del plan de inducción a personal de nuevo ingreso dirigida por estudiantes como una forma de ejercer su práctica profesional. • Gestionar para que en apoyo a la institución educativa la empresa Teknikids aporte un formato de evaluación de desempeño de forma digital, permitiendo al docente obtener los resultados de manera inmediata.
<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distracción académica de los estudiantes por diferentes situaciones (medios tecnológicos, conflictos familiares) • Desinterés de parte de los padres de familia por acompañar el proceso de aprendizaje y disciplina de sus hijos. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programar talleres de formación a estudiantes sobre los límites del uso de la tecnología a través de una metodología lúdica e interactiva. • Fortalecer a través de escuelas de padres comunicación entre los miembros de la familia y la institución educativa. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementar con apoyo de la Iglesia Cristiana Verbo talleres a los estudiantes sobre el uso adecuado de la tecnología. • Con apoyo de organizaciones amigas al centro educativo fortalecer la escuela para padres, favoreciendo la comunicación entre familias.

<ul style="list-style-type: none"> • Personas que laboran y estudian en la universidad tienen acceso a las instalaciones educativas dentro de horario de clases. • Durante la jornada vespertina y plan sabatino las instalaciones sanitarias son utilizadas por personas adultas. • El centro educativo se encuentra ubicado al lado de dos instituciones educativas que ofrecen los mismos servicios académicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar a estudiantes sobre las normas de convivencia dentro de las instalaciones en relación a personas ajenas a la institución. • Coordinar con la empresa operativa el mantenimiento y limpieza profunda de los servicios sanitarios. • Potencializar la estrategia publicitaria de los servicios académicos del centro educativo basada en principios Bíblicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Con apoyo de las autoridades de Universidad Panamericana coordinar horarios establecidos para utilización de instalaciones educativas. • Solicitar a las autoridades de Universidad Panamericana la construcción de sanitarios exclusivos para uso de sus estudiantes. • Con apoyo de los espacios que posee la Universidad Panamericana afuera del establecimiento promocionar y divulgar los servicios que presta la institución educativa.
---	---	---

Fuente: elaboración propia

2.3 Árbol de problemas

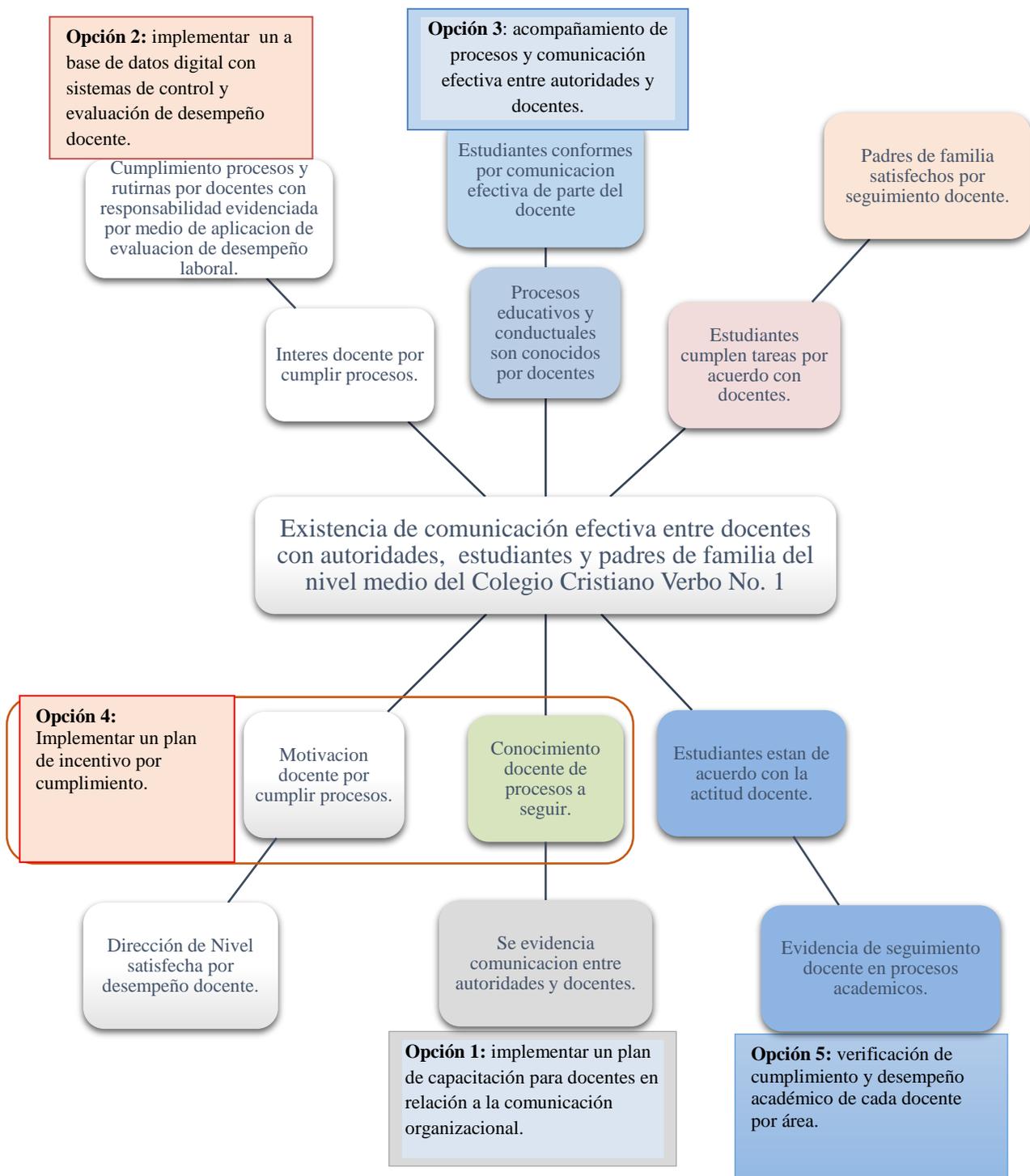
Figura 3



Fuente: elaboración propia

2.4 Árbol de objetivos

Figura 4



Fuente: elaboración propia

2.5 Metodología

En el proceso se utilizó la investigación-acción, término que se utilizó por primera vez en 1944 por el psicólogo Kurt Lewin, describiendo una forma de investigación que podría lograr en forma simultánea cambios sociales junto a avances teóricos.

Según McKernan (1999) en su libro *Investigación-acción y currículum* establece que la investigación acción es

El proceso de reflexión por el cual en un área problema determinada, donde se desea mejorar la práctica o la comprensión personal, el profesional en ejercicio lleva a cabo un estudio, en primer lugar, para definir con claridad el problema; en segundo lugar, para especificar un plan de acción. Luego se emprende una evaluación para comprobar y establecer la efectividad de la acción tomada. Por último, los participantes reflexionan, explican los progresos y comunican estos resultados a la comunidad de investigadores de la acción. La investigación acción es un estudio científico auto reflexivo de los profesionales para mejorar la práctica. (p.25).

El proceso de investigación-acción realizado durante la etapa de diagnóstico dentro de la institución, se inició con la aplicación de dos instrumentos; uno de observación física y administrativa dentro de la institución, así como una guía de entrevista a la Directora de Nivel Profesora Mavick de Carranza, evidenciando tanto en la observación dirigida como en la guía de entrevista las fortalezas y debilidades de la institución para dar así con la priorización de necesidades que originarán una propuesta que beneficie los procesos de gestión administrativa.

2.6 Técnicas

De acuerdo a Arias (2006) en su libro *El Proyecto de investigación, Introducción a la metodología científica* indica que la investigación de campo consiste en “La recolección de datos directa de los sujetos involucrados, o bien de la realidad donde ocurren los hechos, con datos provenientes de las fuentes vivas. (p.35)

2.6.1 Observación

Según Hernández, Fernández y Baptista (1991) la observación “Consiste en el registro sistemático, cálido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta”. (p. 179) En relación a la observación señala que ésta se hace a través de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento.

2.6.2 Entrevista

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) en el libro *Metodología de la Investigación* define la entrevista como una reunión para intercambiar información entre una persona (entrevistador) y la otra (entrevistado) u otras (entrevistados). A través de preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción de conjunta de significados respecto a un tema. (p. 597)

2.6.3 Bitácora

Alejandro Martínez (2007) en la revista *Perfiles Libertadores*, describe que el diario de campo o bitácora “Es uno de los instrumentos que permite dejar un registro diario de las actividades y de sistematizar las prácticas investigativas; además, permite mejorarlas, enriquecerlas y transformarlas. (p.77) Así mismo indica que según Bonilla y Rodríguez (1997) en su libro *Más allá de los métodos* “El diario de campo debe permitirle al investigador un monitoreo permanente del proceso de observación. Puede ser especialmente útil al investigador ya que en él se toma nota de aspectos que considere importantes para organizar, analizar e interpretar la información que está recogiendo” El diario de campo permite enriquecer la relación teoría–práctica. (p.129).

Según Sampieri (1994) en su libro *Metodología de la Investigación* describe que,

El investigador escribe lo que observa, escucha y percibe a través de sus sentidos. Dos elementos son comúnmente utilizados: las anotaciones y la bitácora o diario de campo. Usualmente en esta última se registran las primeras. Indica también que es muy necesario llevar registros y elaborar anotaciones durante los eventos o sucesos vinculados al planteamiento. De no poder hacerlo, la segunda opción es anotar lo más pronto posible después de los hechos. Y como última opción las anotaciones se producen al terminar cada periodo en el campo. (p.540)

La selección y aplicación de estas técnicas se hace fundamental en el proceso de diagnóstico dentro de la institución, puesto que de ellas se facilitó encontrar sus fortalezas y debilidades. La aplicación de la observación, deja la evidencia de los hallazgos observados durante la etapa de diagnóstico institucional. Otra técnica utilizada es la entrevista, en este caso se tomó la decisión de aplicarla a la persona que está a cargo de la dirección del nivel, la profesora Mavick de Carranza, puesto que ella posee los conocimientos de la funcionalidad de la institución en ese nivel. Finalmente, la utilización del diario de campo permitió dejar un registro de las experiencias a bien de tomar como referencia en el momento de la sistematización de la práctica.

2.7 Instrumentos

Según establece en su libro Arias (2006) Proyecto de Investigación, “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 68) Durante la etapa de diagnóstico se utilizó los siguientes instrumentos:

2.7.1 Guía de Observación

Carlos Sabino (2014) en su libro *El proceso de Investigación* indica que la guía de observación “Consiste en el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que se necesitan para resolver un problema de investigación” orientados a la captación de la realidad que queremos estudiar. Indica también que “Observar científicamente es percibir activamente la realidad exterior con el propósito de obtener los datos que, previamente, han sido definidos como de interés para la investigación. La observación que se realiza cotidianamente, como parte de nuestra experiencia vital.” (p. 111)

2.7.2 Guía de entrevista

Sabino (2014) establece que la entrevista “Es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones” (p.116)

2.7.3 Matriz FODA

Estas siglas provienen del acrónimo en inglés SWOT (strengths, weaknesses, opportunities, threats); en español, aluden a fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

Ponce Talancon (2007) sostiene que

El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y que permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. (p.114)

La aplicación de los instrumentos fue importante durante la etapa de diagnóstico, puesto que permitió recabar información valiosa, durante la aplicación de la guía de observación, se evidenció que las instalaciones cuentan con un ambiente ideal para el hecho educativo y que es una institución que por tener 36 años de funcionamiento es estable y con procesos definidos.

La guía de entrevista efectuada a la profesora Mavick de Carranza describe procesos de la gestión administrativa, evidenciando las fortalezas y debilidades que son más relevantes y de la cual se deriva los resultados que darán paso a una propuesta de mejora en beneficio de la institución.

La matriz FODA permitió hacer un análisis interno y externo de las oportunidades y amenazas, fortalezas y debilidades de la institución, originándose de estas la propuesta de proyecto a implementar en beneficio del centro educativo.

2.8 Informantes

Sampieri (2006) describe la identificación de los informantes, “Siendo las personas que aportan datos y guían por el lugar, adentrándose y compenetrándose con la situación de investigación, además verifican la factibilidad del estudio” (p. 25). Indica también que “Ya sea que se trate de un tipo de muestreo u otro, lo importante es elegir a los informantes adecuados, de acuerdo con el planteamiento del problema y la accesibilidad a ellos”. (p. 264)

Dentro del proceso de diagnóstico e investigación se tomó en cuenta como informantes a las siguientes personas:

- Licenciada Eugenia de García, Directora General, por medio de conversaciones sostenida manifiesta el deseo de apoyar al nivel en relación a evaluación de desempeño y sociabilidad con el equipo docente por medio de la práctica realizada por la estudiante.
- Profesora Mavick de Carranza, Directora de nivel medio, se aplicó una guía de entrevista para evidenciar las fortalezas y las debilidades del nivel.
- Licenciada Yvonne Morales, asistente de Dirección de nivel medio, quien colaboró con datos importantes para la guía de observación.

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

De acuerdo a la observación ocular, conversaciones sostenidas con la Directora General licenciada Eugenia de García y por medio de la aplicación de una guía de observación física y administrativa así como una guía de entrevista realizada a la Directora de nivel medio Profesora Mavick de Carranza, se describe a continuación los siguientes hallazgos:

Entre las fortalezas más destacadas se evidencia que el centro educativo cuenta con 36 años de experiencia, siendo una institución estable, teniendo procesos formales y establecidos. Posee una infraestructura óptima para la labor educativa, edificios amplios e iluminados, diversas áreas deportivas en las que los estudiantes potencializan las destrezas motrices. Direcciones técnico-administrativas en cada nivel para su control y ejecución eficiente permitiendo que exista una relación cordial entre ellas y ajustando sus actividades en común acuerdo. Capacita constantemente al personal docente y administrativo con temas de interés según sean sus atribuciones, actualizado el desarrollo profesional en cada una de las áreas académica, social y espiritual.

El centro educativo cuenta con instituciones amigas que se convierten en oportunidades de crecimiento profesional y académico, por lo que se puede optar por: gestionar el apoyo de la empresa Teknikids quien aporta mantenimiento tecnológico en las áreas de laboratorio y soporte en procesos digitales. Coordinar con universidades amigas de la institución, capacitación al personal dependiendo de las necesidades que puedan originarse en el quehacer educativo. Con el patrocinio de editoriales fortalecer la escuela de padres en relación a la comunicación entre el centro educativo y la familia. Iglesia Cristiana Verbo facilita el uso de las instalaciones del auditorio mayor para diferentes eventos protocolarios.

Uno de los factores que más se evidencia entre las debilidades del nivel medio es la ausencia de comunicación efectiva entre docentes con autoridades, estudiantes y padres de familia, siendo un desafío para la dirección propiciar un clima organizacional cálido y efectivo. Fortalecer un clima laboral comunicativo y eficiente para el cumplimiento de rutinas, procedimientos y líneas de autoridad, favoreciendo con ello confianza en la gestión curricular y pedagógica.

Es necesario fortalecer el sistema de evaluación de desempeño docente a través de aplicación de la evaluación objetiva según formato establecido por Dirección Nacional de Colegios Verbo con fechas instituidas durante el ciclo escolar, la cual pueda ser socializada de manera inmediata para que el docente conozca sus fortalezas y debilidades propiciando un proceso de mejora continua en la calidad del desempeño profesional.

Finalmente entre las amenazas detectadas, se encuentra que los estudiantes están expuestos a distracciones académicas por diferentes situaciones (medios tecnológicos, conflictos familiares). Los padres de familia demuestran desinterés por acompañar el proceso de aprendizaje y disciplina de sus hijos, delegando a la institución esta responsabilidad. Personas que laboran y estudian en la universidad tienen acceso a las instalaciones educativas dentro de horario de clases, conviviendo en un mismo ambiente con ellos. Durante la jornada vespertina y plan sabatino las instalaciones sanitarias son utilizadas por personas adultas, las cuales a su vez durante el horario escolar de lunes a viernes los estudiantes del centro educativo hacen uso de las mismas.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Comportamiento Organizacional

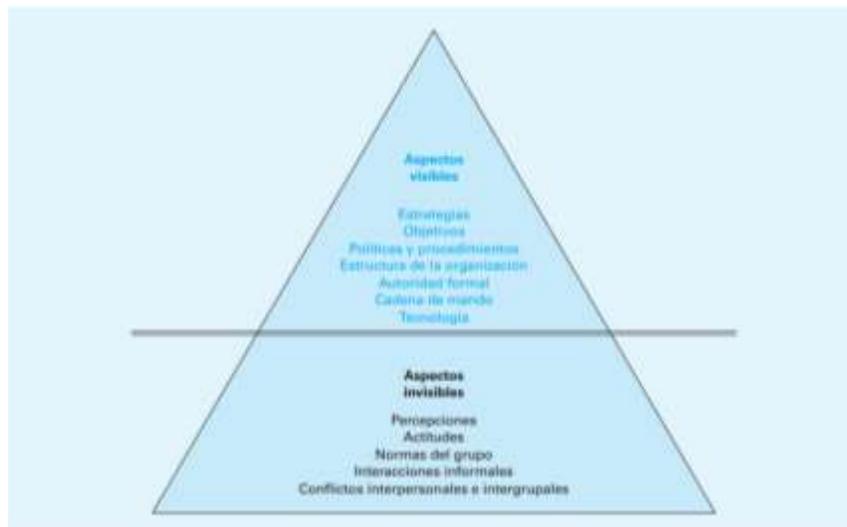
3.1.1 Definición

Según Chiavenato, (2004) el comportamiento organizacional

“Estudia la dinámica y el funcionamiento de las organizaciones, se refiere al estudio de las personas y grupos que actúan en ellas y se relaciona con el comportamiento, el cual incluye temas como normas, funciones, formaciones de equipos y manejo de conflictos. [...] Cada una de las organizaciones es diferente y el comportamiento organizacional define las características de su funcionamiento. Chiavenato además indica que cada organización tiene su propia cultura que la caracteriza según creencias, valores y comportamientos. (p. 2-6)

Figura 5

El comportamiento organizacional como un iceberg.



Fuente: Chiavenato 2004:7

Para Chiavenato

El comportamiento organizacional también tiene aspectos profundos que no se observan a simple vista, como las percepciones y las actitudes de los individuos, las normas del grupo, las interacciones informales y los conflictos interpersonales e intergrupales, que influyen en el comportamiento de las personas y los grupos. (p.8).

Lo anterior hace evidente que en las instituciones tanto organizacionales como en las educativas uno de los factores relevantes son las percepciones, actitudes e interacciones que influyen en el comportamiento de las personas, propiciando que puedan surgir conflictos de comunicación y de liderazgo entre los miembros que la conforman.

3.2 Comunicación y liderazgo educativo

En el marco de la transformación curricular el folleto de Directores en Acción. Módulos de formación en competencias para la gestión escolar en contextos de pobreza del Ministerio de Educación (2004) hace mención sobre las habilidades de comunicación:

Se trata de las destrezas de comunicación básicas para el proceso educativo y se refieren a las habilidades de comunicación efectiva, tanto escrita como oral que facilitan la enseñanza, el trabajo de equipo, las acciones de diseño y planificación colectivas, la atención didáctica de los alumnos y el manejo de aula. (p.101)

En este sentido las habilidades de comunicación son primordiales para una factibilidad en los procesos de aprendizaje y manejo del aula ya que los canales de información deben ser de doble vía propiciando el trabajo en equipo.

3.2.1 Liderazgo educativo

Fernández Bernal (2009) describe que

Al estudiar el liderazgo en el centro escolar hay una serie de rasgos que deben regir su análisis, por cuanto la diferencia de esta organización a la del resto de organizaciones empresariales; son: estructura compleja, importancia del entorno, de los intereses personales y de sus condicionantes informales, alto grado de autonomía de los profesores, etc. A pesar de esta dificultad añadida, el término “liderazgo” forma parte habitual del discurso pedagógico y, de un tiempo a para acá, se viene hablando sobre él en mucha de la literatura sobre las organizaciones educativas. (p.138)

Además Fernández Bernal indica que “El líder de un centro educativo ya no es necesariamente su director o un cargo institucional; se puede dirigir un centro y no ser el líder, y viceversa” (p.139) describe que según (Lorenzo, 2004 y 2005) El liderazgo viene entendiéndose como:

Una función inherente a todo grupo y, por extensión, a toda institución. Por eso, cada vez se habla más de liderazgo y menos de líder. Se tiende a verlo menos como una característica individual y carismática, y más como una función que se da en toda institución, consustancial a todo grupo humano. Una función compartida. Nunca existe un líder en el vacío sin un grupo de gente que participe de su proyecto. (p.140)

La revista electrónica “Actualidades Investigativas en Educación” (2009) Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados describe que según Gerstner (1996), el liderazgo transformacional es:

El proceso de influir sobre las personas para dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de determinadas metas. Existen muchas formas de que los directivos realicen esto último, dependiendo de su estilo personal y de las exigencias de la situación. No existe un perfil ideal del director exitoso, pero si se han detectado una serie de rasgos comunes entre los individuos sobresalientes, que determinan un conjunto de características.

Por eso, los gerentes conducen de forma racional las actividades de la organización.

Esto implica la planeación, organización, dirección y el control de todas las actividades, funciones o tareas, sin planes de acción bien llevados, las organizaciones jamás tendrían condiciones para existir y crecer. En este orden de ideas, Nuñez (2002) considera seis características básicas de los directivos como líderes gerenciales: habilidad mental, madurez emocional, necesidad intrínseca de logro, habilidad para resolver problemas, empatía y representatividad. (P. 2-3)

3.2.2 La comunicación como un factor del liderazgo

Según la revista electrónica “Actualidades Investigativas en Educación” (2009) describe acerca del papel directivo indicando que:

El director como líder transformacional, debe desarrollar habilidades y destrezas en el campo de la comunicación a fin de interactuar permanentemente con la sociedad, que se presenta como determinante y exigente ante los diferentes cambios de orden cultural, social, político, ético, moral y en las cuales se encuentra el líder de la organización como ente mediador para lograr canalizar de la mejor manera dichos cambios a través de la escuela.

Como líder transformacional, la persona que dirige debe actuar un verdadero comunicador, fuente de motivación, sobre quien tienen las expectativas todos los actores educativos y por ende, debe adecuarse a la situación que se le presenta, pues su acción como líder transformacional dependerá en gran medida del momento que tenga que afrontar de la situación. [...] por lo tanto, debe enfocar su gestión hacia la participación e integración de todos los actores educativos en beneficio de la formación integral del educando. (p. 4)

La comunicación es la base del liderazgo efectivo, destaca que sin una buena comunicación los líderes no pueden lograr motivar a sus seguidores, por el contrario si no saben comunicarse decaen como líderes, desde esta perspectiva, la comunicación se concibe como la herramienta básica que es necesario activar para garantizar un liderazgo transformacional efectivo. (p.5)

3.2.3 Como mejorar la comunicación organizacional

Chiavenato (2004) describe cómo mejorar la comunicación organizacional, indicando que:

El proceso de comunicación no siempre funciona correctamente. [...] El mensaje que decodifica el destinatario no siempre es idéntico al que pretendía transmitir el emisor. En todo proceso de comunicación existen barreras que representan obstáculos o resistencias. Son variables no deseadas que interfieren en el proceso y hacen que el mensaje enviado sea diferente al recibido. Podemos distinguir tres tipos de barreras para la comunicación humana:

- Barreras personales. Son las interferencias que se derivan de las limitaciones, las emociones y los valores de cada persona: las percepciones, las emociones, las motivaciones y los sentimientos.
- Barreras físicas. Son las interferencias que se presentan en el entorno donde ocurre el proceso de comunicación. Las palabras u otros lenguajes, como los gestos, las señales o los símbolos, pueden tener diferentes sentidos para las personas involucradas en el proceso y ello puede distorsionar los significados.
- Barreras semánticas: Son las limitaciones o distracciones que se derivan de los símbolos que se utilizan para la comunicación. Las palabras u otros lenguajes, como los gestos, las señales o los símbolos, pueden tener diferentes sentidos para las personas involucradas en el proceso y ello puede distorsionar los significados. Las diferencias de idioma son un ejemplo de barrera semántica. (p.319)

Cabe considerar que se debe encontrar la forma de cómo mejorar los procesos de comunicación puesto que el mal uso de estos canales produce desacuerdos entre las partes involucradas, consiguiendo que el nivel de desempeño sea deficiente o bien que los procesos no se cumplan como se ha planificado.

Dentro de este marco Chiavenato (2004) describe cómo se pueden mejorar los canales de comunicación; en primer lugar la información que se desea transmitir o sea el mensaje y por otro lado lo que otras personas intentan comunicar. En segundo lugar lo que las otras personas intentan comunicar, esto es que no solo se trata de comprender el mensaje sino también de ser comprendido, un buen comunicador también debe de ser un buen receptor.

Aplicando lo anterior expuesto al ámbito educativo se puede considerar que los lazos de comunicación deben ser claros, el director debe de estar consciente de que debe ser comprendido el mensaje que transmite a los docentes, estudiantes y padres de familia, pero a su vez debe de

saber comprender y sobre todo escuchar lo que estos tienen para decirle. Es un tránsito de mensajes de varias vías, que todos desean ser atendidos y comprendidos. Cuando una de estas vías de comunicación se interrumpe puede ocasionar un conflicto pues se detiene el flujo de información, provocando malos entendidos, falta de comprensión a las instrucciones, descontento y desconocimiento.

Todos los miembros de la comunidad educativa deben de poner sus mejores esfuerzos para ser claros, transparentes y colaborar porque se sostenga una excelente comunicación, esto será un éxito en la labor educativa y en la calidad de los aprendizajes.

3.2.4 Comunicación efectiva en el aula

El ser humano es por naturaleza un ser comunicante, la interacción que llega a tener consigo mismo y con los demás propiciará que su nivel de producción sea de calidad, sobre todo en el proceso de aprendizaje. Hernández, L., Hernández, M., Piedra, K., & Zapata, M. (2007) en el libro Estrategias comunicativas en el aula hace mención que:

Es necesario que el docente sea capaz de mantener una comunicación interpersonal adecuada y eficaz. Es decir, una comunicación bilateral, que estimule la retroalimentación del mensaje, ya que es no sólo importante saber hablar, sino también saber escuchar. Esto ayudará a mejorar la habilidad comunicativa y consecuentemente al aprendizaje. Consecuentemente, la comunicación pedagógica corresponde a un proceso pedagógico, donde no sólo se desarrolla el aspecto cognitivo, sino también el aspecto afectivo. (p.11)

Lo anterior hace ver que el docente debe propiciar una comunicación bilateral en la cual se estimule la interacción con los estudiantes, con ello el proceso de aprendizaje será en un clima de

cordialidad y respeto además que permitirá tener un contacto cercano con ellos. Hernández, L., Hernández, M., Piedra, K., & Zapata, M. (2007) afirma que:

El profesor tiene que desarrollar estrategias adecuadas de comunicación a fin de que sus estudiantes interactúen dentro y fuera del aula, ellos pueden acrecentar sus capacidades [...] Así, la comunicación llega a ser una necesidad y no sólo un nivel de motivación.” (p.8) Sostiene que las estrategias comunicativas permiten mejorar las relaciones afectivas (profesor-estudiante); si el profesor no usa correctamente el lenguaje al comunicarse con sus estudiantes entonces demuestra que tiene deficiencias en sus habilidades comunicativas, [...] Si el profesor actúa estratégicamente en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, entonces el alumno responderá eficazmente. (p.9)

Esto describe que si el docente no promueve una comunicación efectiva dentro y fuera de su salón de clase el proceso de aprendizaje puede verse limitado a que las capacidades de los estudiantes no sean desarrolladas totalmente, puesto que si el mensaje no llega con claridad surge y desencadena una serie de errores afectan la calidad educativa.

3.3 Evaluación de la docencia como práctica reflexiva

Según la Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa (2008) indica que una gran parte de los estudiantes iberoamericanos, independientemente del país donde vivan o del nivel educativo que cursen, siguen sin poder ejercer su derecho a recibir una educación de calidad.

Román y Murillo (2008) hacen ver que la evaluación asusta, y todos de alguna manera han sido culpables de que ello ocurra. Se ha acostumbrado a usarla para destacar los elementos que no funcionan, lo negativo de los productos, resultados o prácticas, y se ha olvidado de que lo más importante de la evaluación es reforzar el apoyo, destacar lo

positivo, comunicar nuestras altas expectativas sobre su trabajo, potenciar su compromiso. [...] La evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socio afectivas de los profesores y profesoras, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje. Bajo este foco, la calidad del desempeño profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por sus alumnos. (P.3-4)

3.3.1 Comunicación y socialización de resultados de evaluación de desempeño para la mejora de los aprendizajes.

Según la Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa (2008) en su edición Evaluación de la Docencia como Práctica Reflexiva, hace ver que “La evaluación formativa de la docencia supone la revisión planificada y sistemática del propio quehacer, otorgando las condiciones necesarias para involucrar a los docentes en procesos de análisis y reflexión crítica sobre sus propias creencias y prácticas de enseñanza (Arbesú, 2007).” (p. 139)

Lo anterior expone al docente a la evaluación de una manera formativa, puesto que no consiste en señalar errores únicamente sino en enmendar las experiencias que carecen de enriquecimiento educativo y por el contrario su finalidad es una mejora continua en el quehacer educativo y en los aprendizajes.

Así mismo la Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008, volumen 1, número 2, afirma que:

La evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el

despliegue de las capacidades pedagógicas y socio afectivas de los profesores y profesoras, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje. Bajo este foco, la calidad del desempeño profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por sus alumnos. (p. 4)

Para finalizar, es importante dar a conocer al docente los resultados de la evaluación de desempeño docente que se le aplica de forma regular y periódica, puesto que esto hará que este conozca sus fortalezas y debilidades y más que conocerlas, sea un reto para su desempeño profesional, buscar la calidad de los aprendizajes y que la acción educativa valla encaminada a una mejora continua para el bienestar de los educandos.

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Estrategia para el mejoramiento de la comunicación efectiva entre los integrantes de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Verbo No. 1 del municipio y departamento de Guatemala.

4.2 Introducción

Según datos recabados en el proceso de investigación por medio de la aplicación de diferentes técnicas e instrumentos, tales como; guía de observación, guía de entrevista y matriz FODA, se evidenció que dentro de la institución educativa surge como la problemática más destacada la ausencia de comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Verbo No. 1.

Para fortalecer esta área, se presenta a la Directora General Licenciada Eugenia de García, la iniciativa para el desarrollo de un proceso que permita retomar la comunicación, iniciando con un taller dirigido a todo el equipo docente y administrativo del establecimiento en relación a comunicación efectiva, siendo la propuesta recibida con aceptación por las autoridades del centro educativo. Es así como se procede a solicitar el apoyo a través de la Licenciada Elizabeth Herrera de Tan, Decana de la Facultad de Psicología de Universidad Panamericana, entidad hermana y amiga del Colegio Cristiano Verbo, a bien de facilitar un profesional que procediera a desarrollar dicha capacitación.

La Profesional delegada por la Licenciada Elizabeth Herrera, fue la Licenciada Carol Vásquez, quien posee una amplia trayectoria con entidades públicas, privadas y multinacionales tales como: Ministerio de Educación, Ministerio de Economía, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Plan Internacional, Instituto Nacional de Bosques (INAB), Instituto

Nacional de Electrificación (INDE), entre otras. Siendo así como se realiza el taller de Comunicación Efectiva con todo el equipo docente y administrativo de los tres niveles educativos del colegio.

El objetivo General planteado para desarrollo de la propuesta se describe de la siguiente manera: Contribuir al mejoramiento del servicio educativo del Colegio Cristiano Verbo No. 1, potenciando la comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa. Se invitó a todos los asistentes a comprometerse en propiciar una comunicación asertiva y de calidad en beneficio de un clima laboral armonioso y sobre todo extendiendo este beneficio a los estudiantes con el fin de alcanzar aprendizajes significativos.

4.3 Justificación

Es evidente que para que una institución desarrolle todos sus procesos de forma eficiente y con calidad se necesita fortalecer una comunicación efectiva entre las autoridades y los colaboradores, el líder debe tener tributos que propicien un clima organizacional de confianza y sobre todo debe asegurarse que la transmisión de mensajes es en ambas vías.

Sin embargo dentro de la institución educativa donde se realiza la propuesta surge el interés por mejorar los aspectos comunicativos con la participación de todos los miembros, puesto que se evidenció que la Directora de nivel medio Profesora Mavick de Carranza sostenía periódicamente reuniones con padres de familia disgustados por la falta de seguimiento a las instrucciones y procesos administrativos ya dados a conocer al equipo docente, estas reuniones provocaban a la Directora del nivel tomar tiempo efectivo del día que bien pudiese ser utilizado en otras labores importantes dentro del nivel que estaban débiles, tal como la supervisión docente dentro de los salones de clases.

Por medio de la propuesta: Estrategia para el mejoramiento de comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Verbo No. 1 del municipio de Guatemala, departamento de Guatemala. Se capacitó a todos los miembros de la comunidad educativa sobre la trascendencia que significa cada uno dentro de la vida de sus estudiantes y el

impacto que pueden ser para la sociedad, logrando hacer compromisos firmes de propiciar una comunicación veraz, entre autoridades, padres y estudiantes.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

Dentro de la etapa de diagnóstico institucional realizado en el Colegio Cristiano Verbo No. 1, nivel medio, desarrollado por medio del proceso de investigación acción utilizando la observación ocular y guía de entrevista a la Directora de nivel medio profesora Mavick Marín de Carranza, se hizo evidente que el factor de mayor relevancia en la institución como una debilidad, es la ausencia de comunicación efectiva entre docentes con autoridades, estudiantes y padres de familia.

Esto presenta la necesidad de fortalecer un clima laboral comunicativo y eficiente para el cumplimiento de rutinas, procedimientos y líneas de autoridad, favoreciendo con ello confianza en la gestión curricular y pedagógica. Para lo cual es necesario generar un proceso que permitiera renovar el entendimiento, concientizando al docente para ser asertivo en la manera de comunicarse, propiciar momentos de compañerismo y empatía con el equipo de trabajo.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Contribuir al mejoramiento del servicio educativo del Colegio Cristiano Verbo No. 1, potenciando la comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa.

4.5.2 Específicos

- Implementar un proyecto de formación docente a través de capacitación en comunicación efectiva.

- Mejorar la efectividad del desempeño docente a través de la socialización de evaluación de desempeño.

4.6 Estrategia

La estrategia consiste en generar un proceso de convivencia, reflexión y comunicación asertiva entre docentes y autoridades del nivel medio del Colegio Cristiano Verbo No. 1.

Esta dio inició con un taller dirigido a todos los miembros de la comunidad educativa, realizado dentro de las instalaciones del edificio C del Colegio Cristiano Verbo No. 1, con el eje principal de comunicación efectiva, esto fue posible gracias a la gestión realizada por la estudiante practicante Ingrid Johana Paniagua Marín y el apoyo de la Decana de la Facultad de Psicología Licenciada Elizabeth Herrera de Tan, quien designó a una profesional en el tema, la Licenciada Carol Vásquez. En este taller fueron involucrados todo el equipo docente y administrativo del colegio en los tres niveles educativos.

Para fortalecer los aprendizajes obtenidos durante el tiempo de capacitación y con el clima laboral armonioso, se propició un momento de convivencia y reflexión entre docentes y autoridades de los niveles, ofreciendo un coffe break a todos los asistentes.

Así mismo para mejorar el área de gestión en control de procesos, se digitalizó la evaluación de desempeño laboral a través de Google Drive, tomando en cuenta los aspectos establecidos en el formato existente en Dirección General del Colegio Cristiano Verbo No. 1, con ello se proporcionará a las direcciones de nivel una evaluación confiable, rápida y con resultados inmediatos, fortaleciendo la gestión curricular y pedagógica

4.7 Resultados esperados

4.7.1 Socialización con autoridades sobre la propuesta de implementación del plan de formación docente y actualización de evaluación de desempeño. Durante el tiempo de la realización de la práctica administrativa se sostuvo diferentes pláticas con las autoridades del establecimiento, dando a conocer la propuesta de la implementación de una

evaluación docente laboral de manera digital para mejorar el área de control de expedientes de los docentes.

4.7.2 Establecimiento de parámetros y aspectos para implementación de programa de comunicación efectiva y desempeño docente. Se realizó una revisión del formato de evaluación de desempeño laboral utilizado en años anteriores para determinar si se continúa con los mismos aspectos y parámetros a evaluar, luego de la socialización se llegó a la conclusión que la evaluación utilizada cumple con los requerimientos necesarios y ha sido efectiva, por lo que queda establecido que se continuará con el mismo formato.

4.7.3 Implementación de capacitación a docentes sobre comunicación efectiva. Esta se realizó en las instalaciones del centro educativo el día 21 de noviembre del 2016, con la participación de los equipos docente y administrativo de la institución, con la participación de la Licenciada Carol Vásquez, profesional que donó sus servicios profesionales a la institución.

4.7.4 Evaluación de desempeño laboral es revisada y actualizada. A través de la plataforma de Google Drive se digitalizó el formato de evaluación de desempeño laboral utilizado en la institución, luego de la digitalización se comprobó su funcionamiento y efectividad.

4.7.5 Registro de expedientes docentes es actualizado y entregado a Dirección. Cada docente de nivel posee un expediente interno, el cual contiene información sobre su desempeño laboral y profesional, estos expedientes no se encontraban actualizados por falta de tiempo en la Dirección de nivel, se procede a hacer una actualización de información, y se deja un registro de observaciones y evaluaciones realizadas.

4.8 Actividades

- Concretar cita con Directora General para dar a conocer la propuesta.

- Entrevista con Directora de nivel para delimitar parámetros y aspectos incluidos dentro del plan.
- Enlistar parámetros y priorizar los más relevantes.
- Gestionar por medio de Licda. Elizabeth de Tan, Decana de facultad de Psicología para concretar cita y solicitar aspectos para capacitación docente.
- Formular invitación a docentes para capacitación.
- Elaboración de formato de registro asistencia y materiales a capacitación.
- Capacitación de sensibilización docente sobre el cumplimiento de procesos y comunicación efectiva y organizacional.
- Contactar con Profesor de Informática y especialista en área para dar a conocer los requerimientos para la digitalización de evaluación de desempeño laboral.
- Establecer los parámetros incluidos en base de datos con profesor de informática de Teknikids.
- Concretar cita con autoridades para dar a conocer plan estructurado de registro y control docente.
- Presentación final a autoridades de nivel para dar a conocer funcionamiento de evaluación de desempeño laboral digital.

4.9 Cronograma de actividades

Tabla 2

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
<p>Estrategia para el mejoramiento de comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Verbo No. 1 del municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.</p> <p>Se inicia con, la implementación de una capacitación al personal docente y administrativo del colegio para fortalecer la comunicación efectiva y con ello mejorar los procesos de gestión curricular y pedagógica, así como el cumplimiento de rutinas y procedimientos de parte de los docentes.</p>	<p>1. Socialización con autoridades sobre la propuesta de implementación del plan de formación docente y actualización de evaluación de desempeño</p>	<p>Concretar cita con Directora General para dar a conocer la propuesta.</p>	<p>X</p>			
	<p>2. Establecimiento de parámetros y aspectos para implementación de programa de comunicación efectiva y desempeño docente</p>	<p>Entrevista con Directora de nivel para delimitar parámetros y aspectos incluidos dentro del plan.</p>	<p>X</p>			
	<p>3. Implementación de capacitación a docentes sobre comunicación efectiva</p>	<p>Enlistar parámetros y priorizar los más relevantes.</p> <p>Gestionar por medio de Licda. Elizabeth de Tan, Decana de facultad de</p>	<p>X</p>		<p>X</p>	<p>X</p>

		<p>Psicología para concretar cita y solicitar aspectos para capacitación docente.</p> <p>Formular invitación a docentes para capacitación.</p> <p>Elaboración de formato de registro de asistencia y materiales a capacitación.</p> <p>Capacitación de sensibilización docente sobre el cumplimiento de procesos y comunicación efectiva y organizacional.</p> <p>Contactar con Profesor de Informática y especialista en área para dar a conocer los requerimientos para la digitalización de evaluación de desempeño laboral.</p>		X		
	4. Evaluación de desempeño laboral es revisada y actualizada.				X	X

Decana de la Facultad de Psicología Licenciada Elizabeth Herrera de Tan, este logro es alcanzado utilizando autogestión. El propósito fundamental es fortalecer el proceso de formación docente del centro educativo.

En el boletín UNESCO- IESALC (2011), en relación a la Formación Docente, como la clave para lograr un verdadero cambio educativo hace referencia a la afirmación de Eurídice Bandres indicando que:

El concepto de calidad tiene una serie de componentes interrelacionados e interdependientes entre sí, aumentando su complejidad. Cuando se refiere a un "cambio cualitativo", en el caso de la calidad del proceso de formación docente, se pueden distinguir cuatro grandes campos de componentes: el currículo de formación, los académicos que participan en esta formación, los elementos tecnológicos o medios empleados en el proceso de formación y las características de los estudiantes.

En el proceso de formación docente, existen resultados parciales, que se logran en forma gradual durante el proceso y resultados finales que se logran al término de determinadas fases del proceso y al finalizar este proceso. Bandres, hace referencia que los componentes de calidad del currículo de formación se pueden agrupar en las siguientes categorías:

- Competencias didácticas
- Dominio y transferencia de conocimientos
- Comunicación interpersonal colectiva e individual
- Autogestión personal y profesional

Lo anterior confirma la necesidad de que se debe formar al docente en competencias relacionadas con la profesionalización personal y educativa, a través de diferentes actividades que le permitan

un desarrollo constante, perfeccionando su desempeño y sobre todo la relación que conlleva con sus estudiantes y líderes. Al propiciar momentos de formación docente se fortalecen factores como: autoestima, creatividad, innovación, calidad educativa, y sobre todo solución de problemas.

A través de la implementación del taller en comunicación efectiva se logra comprometer al docente para mejorar calidad de desempeño laboral, docente y profesional.

Otro factor que favorece el desempeño docente es el monitoreo continuo, este es factible a través de la evaluación de desempeño laboral. Junto a la Directora de nivel se hace una revisión con de los formatos de evaluación establecidos en el centro educativo en relación a desempeño laboral, comprobando que su implementación ha sido efectiva durante los años anteriores, por lo que se propone realizar una digitalización del formato a través de Google Drive para un manejo eficiente, sencillo y con resultados inmediatos.

Juan José Chavez (2000) en su libro Evaluación de Desempeño indica que la evaluación de desempeño se presenta, como uno de los aspectos básicos que debe desarrollar toda institución que quiera desenvolverse con eficiencia. (pág. 9) Lo anterior confirma la necesidad de monitorear y fortalecer los procesos básicos, para un desempeño eficiente.

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Luego de la implementación de la estrategia de comunicación efectiva dirigida a docentes realizada por la estudiante practicante, se establece dar continuidad y seguimiento a las relaciones cordiales y comunicativas entre los miembros de la comunidad educativa, propiciando con esto un clima educativo efectivo, cordial y armonioso. La directora de nivel será encargada de dar continuidad al proceso iniciado, procurando fortalecer y maximizar esta área durante el ciclo educativo 2017 dando monitoreo a las practicas comunicativas, por medio de talleres dirigidos, entrevistas individuales y a la aplicación de la evaluación de desempeño laboral de manera

digitalizada, a bien de facilitar los procesos evaluativos y la socialización de los resultados, para el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes.

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

- Autoridades del centro educativo:
Licenciada Eugenia de García, Directora General; quien autorizó la realización de la propuesta e implementación.
Profesora Mavick de Carranza, Directora nivel medio, quien facilitó la documentación en formatos y expedientes docentes. Así como los datos recabados en la guía de entrevista.
- Docentes de nivel medio, quienes fueron evaluados y participaron en la capacitación de comunicación efectiva.
- Licenciada Elizabeth Herrera de Tan, Decana de Facultad de Psicología de Universidad Panamericana, quien autorizó a la capacitadora para desarrollar taller con docentes.
- Licenciada Carol Vásquez, Capacitadora de taller de comunicación efectiva.
- Profesor de Informática Teknikids, Gerbert Lara, quien asesoró los pasos a seguir para la digitalización de la evaluación de desempeño laboral.
- Asistente de Dirección General, Licenciada Yvonne Morales, quien facilitó datos y documentos necesarios para la etapa de diagnóstico.

4.12.2 Materiales

- Hojas de papel bond utilizadas para realización de impresiones como formatos de evaluación de desempeño, invitaciones y lista de asistencia para capacitación.
- Computadora utilizada para la digitalización de evaluación de desempeño laboral, realización de invitaciones, comunicación vía correo electrónico con autoridades y entidades de Universidad Panamericana.
- Impresora, utilizada para realización de invitaciones para capacitación, lista de asistencia a capacitación.

- Lápices, utilizados como recurso durante la realización de capacitación docente.
- Formatos existentes en Dirección General de Colegio Cristiano Verbo No. 1, evaluación de desempeño laboral.
- Tableros utilizados durante el desarrollo de capacitación docente.
- Sillas utilizadas durante el desarrollo de capacitación docente.
- Mantelerías utilizadas durante el desarrollo de capacitación docente.
- Cafetera utilizada el día que se ofrece la capacitación docente.
- Alimentos: magdalena, pan con pollo, café, azúcar, los cuales fueron ofrecidos a los asistentes luego de haber concluido la capacitación docente en comunicación efectiva.

4.13 Presupuesto

Tabla 3

Materiales	Costos
Resma de papel bond tamaño Carta.	Q. 30.00
Hojas de papel bond, computadora, impresora, lápices	Q. 150.00
Computadora, formatos existentes en Dirección General de Colegio	Q. 500.00
Tableros, sillas, mantelerías, hojas, lápices, coffe break	Q. 400.00
Documento físico y digital	Q. 50.00
Total gastos	Q. 1,130.00

Fuente: elaboración propia

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

Proceso de sistematización

Los aprendizajes obtenidos durante el proceso del diseño e implementación de la propuesta han sido significativos, esta etapa da inicio con incertidumbre por las nuevas experiencias que emprendería, sin embargo fui bien recibida por la Directora del nivel medio, profesora Mavick de Carranza quien con cortesía y amabilidad mostró toda la apertura y disposición para facilitar lo que fuese necesario durante el tiempo de la realización de la practica en el centro educativo.

Fui bien recibida por las autoridades, docentes y estudiantes, aunque al principio sentía que invadía sus espacios, pues en algunas ocasiones no sabían que atribuciones podían asignarme.

Para conocer las necesidades de nivel y las áreas de gestión en las que podría tener acceso sostuve una conversación con la Directora de nivel, Mavick de Carranza desde el primer día que me presenté, haciendo mención que ya había comentado con todo el equipo docente sobre mi presencia así también solicitando la colaboración de todo el equipo. En esta ocasión se destacaron las fortalezas y debilidades del nivel, teniéndolas en cuenta como parte de la etapa de diagnóstico.

Como parte del proceso fue necesario dejar registro de las actividades vividas utilizando un diario de campo o bitácora, ya que estas anotaciones serían útiles durante el desarrollo de la sistematización de la experiencia.

5.1 Experiencia vivida

Con el fin de poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la etapa de formación profesional se establece un tiempo de implementación y ejecución de una propuesta de mejora

para la institución, siendo necesario hacer un reconocimiento del área administrativa y docente para delimitar sus fortalezas y debilidades, con ellas se prioriza y se mide la factibilidad, tanto de temporalidad como financiera para plantearla a las autoridades del centro educativo.

Durante la etapa de diagnóstico se utilizaron diferentes técnicas e instrumentos tales como la guía de observación física y administrativa, la cual dio a conocer datos importantes de infraestructura, instalaciones deportivas, laboratorios de computación y química, mobiliario y equipo así como servicios básicos de agua potable, energía eléctrica y servicios de telefonía. Cuenta con un equipo de trabajo docente y administrativo estable y funcional que se constituyen en una fortaleza para la institución, dejando ver que el centro educativo cuenta con los estándares de calidad para un funcionamiento óptimo.

En la aplicación de la guía de entrevista a la Directora de nivel, Profesora Mavick de Carranza se obtienen datos relevantes que fueron utilizados para la realización objetiva del FODA sistémico, evidenciando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas con las que el centro educativo cuenta.

Al momento de considerar las debilidades y en base a lo que determina la Ley de Educación Nacional de Guatemala, en el Artículo dos, inciso a, establece como uno de los fines de la Educación en Guatemala: Proporcionar una educación basada en principios humanos, científicos, técnicos, culturales y espirituales, que formen integralmente al educando, lo preparen para el trabajo, la convivencia social y le permitan el acceso a otros niveles de vida. Se hace el planteamiento de una propuesta a Dirección General del centro educativo que consiste en generar un proceso de comunicación efectiva entre docentes con autoridades y estudiantes, implementando una estrategia de formación docente que fortalezca la educación basada en principios humanos, formando integralmente al educando, permitiéndole una sana convivencia social, para el logro de los objetivos institucionales y los fines de la educación guatemalteca.

Es así como por medio de la autogestión y aprovechando la relación amistosa que hay entre las entidades educativas Colegio Verbo y Universidad Panamericana, se concretó una cita con la Licenciada Elizabeth Herrera de Tan, Decana de la Facultad de Psicología, en la cual se solicitó

su apoyo para facilitar a una profesional que por medio de un taller pueda capacitar al personal docente y administrativo del colegio.

Siendo factible la capacitación se procede a incluir a todo el personal docente y administrativo del colegio a bien de fortalecer la formación docente, siendo esta desarrollada en las instalaciones del Colegio Cristiano Verbo No. 1, a cargo de la Licenciada Carol Vásquez, quien posee una amplia experiencia en talleres relacionados con comunicación efectiva.

Así mismo de la mano con esta propuesta, se buscó la asesoría de la empresa Teknikids quienes prestan un servicio contratado a la institución y a través del profesor Gerbert Lara, quien es el docente de informática delegado para el nivel medio, con el propósito de implementar un diseño de evaluación de desempeño laboral de manera digital con la aplicación de Google Drive, el cual permitió, tener un monitoreo y control del cumplimiento de los procesos, rutinas y procedimientos que fortaleció la gestión pedagógica y curricular.

Durante todos estos procesos cabe mencionar que fue un tanto difícil la ejecución temprana de la propuesta, ya que personalmente estaba atravesando una situación familiar difícil y dolorosa, por la pérdida de un ser cercano a mi persona, en este caso la institución educativa mostro su lado humano y solidario extendiendo un tiempo prudencial para que concluyera con éxito todo el proceso.

5.2 Reconstrucción histórica

Al presentar una reconstrucción histórica del proceso vivido durante la etapa de práctica profesional se hace un recuento de los momentos importantes que se convirtieron en aprendizajes, consiguiendo con ello la implementación de los conocimientos adquiridos durante la etapa de formación académica.

Entre los procesos más relevantes tuve oportunidad de hacer una asistencia técnica en Dirección de nivel medio, entre las atribuciones que me fueron delegadas se pueden mencionar: la elaboración de una descripción de puestos entre Dirección de nivel medio y la coordinación de inglés de dicho nivel, así también las atribuciones del puesto de auxiliatura, ya que se había considerado la necesidad de la apertura de una nueva plaza que fortaleciera los procesos curriculares, pedagógicos, académicos y docentes siendo esta una coordinación académica de nivel medio, apoyando así la gestión administrativa .

Actividades como observación docente, revisión y actualización de expedientes, atención a estudiantes en diferentes actividades, revisión de formatos de evaluación, elaboración de memorándum para Dirección General, ordenamiento de bodega adjunta a la oficina de Dirección, cosas perdidas, documentación de años anteriores, asistencia a diferentes reuniones de consejo donde se describían actividades para finalizar el ciclo escolar, así como procesos administrativos por fortalecer la institución educativa.

Todos estos procesos me permitieron alcanzar otro tipo de experiencia, conocer el comportamiento adolescente, en el cual pude sensibilizarme con sus inquietudes, alegrías y desafíos, ver desde otro punto de vista al docente de nivel medio con sus fortalezas y limitaciones hace que la labor educativa sea una enriquecedora.

Después de ejecutar la etapa diagnóstica y habiendo definido las debilidades con mayor relevancia a través del FODA sistémico que limita el desempeño profesional, se procedió a socializar con las autoridades del centro educativo una propuesta de implementación de formación docente y actualización de evaluación de desempeño laboral de manera digital,

consiguiendo con ello su aprobación en beneficio de un clima organizacional armonioso, haciendo la salvedad que se tome en cuenta a todo el equipo docente y administrativo del colegio, aprovechando que los estudiantes ya se encontraban en etapa de vacaciones.

Se hizo un análisis y establecimiento de parámetros y aspectos a considerar para la implementación del programa de capacitación docente en comunicación efectiva y desempeño laboral, en ella se revisó el formato de evaluación utilizado en años anteriores para delimitar su funcionalidad, llegando a la conclusión que dicho formato cumplía con los requerimientos necesarios para seguir siendo utilizado.

Es así como por medio de la factibilidad proporcionada por la Licenciada Elizabeth Herrera de Tan, Decana de la Facultad de Psicología de la Universidad Panamericana, a través de una cita programada, se procedió a contactar a la Licenciada Carol Vásquez quien ofreciendo sus servicios profesionales sin ninguna retribución económica accede a llegar a las instalaciones para desarrollar un taller dirigido a docentes y personal administrativo en comunicación efectiva.

Se procedió a formular una invitación digital para todo el personal docente y administrativo y se envió por medio de las direcciones de los niveles educativos del colegio y la aplicación de WhatsApp a todos los equipos de trabajo del colegio.

Así mismo se procedió a la elaboración de un formato de registro de asistencia para los presentes a la capacitación. Se solicitó el apoyo de las autoridades de Dirección General por medio de un memo para facilitar sillas, tableros, manteles, cafetera, cañonera y sonido el día del taller. Se preparó una refacción para los equipos asistentes, que consistió en pan con pollo, café y magdalena, cubriendo los gastos de comida la estudiante practicante.

El 21 de noviembre de 2016 en las instalaciones del edificio C del Colegio Cristiano Verbo No. 1, teniendo una asistencia de 48 participantes la Licenciada Carol Vásquez procedió al desarrollo del taller, en el hizo reflexionar a los asistentes sobre la importancia de una comunicación efectiva, el papel que el docente juegan como mediador y facilitador, así como la necesidad que tiene la juventud guatemalteca de reconocer y seguir líderes asertivos. Para concluir con la

capacitación los docentes escribieron en pliegos de papel, compromisos de ser asertivos, justos, comprensivos, sinceros, transparentes, conscientes de la necesidad que tiene la sociedad guatemalteca de tener jóvenes felices y productivos, fortaleciendo la calidad educativa.

Al finalizar el taller se procedió a ofrecer un coffe break a todos los asistentes aprovechando un momento de convivencia y reflexión entre docentes y autoridades para fortalecer los lazos de armonía.

Con el fin de alcanzar los resultados esperados en la implementación de la propuesta se obtuvo un acercamiento con el profesor de informática, Gerbert Lara de la empresa Teknikids, quienes ofrecen sus servicios contratados al colegio en el área de informática y robótica, a quien se le expone el proyecto que se espera implementar y solicitando su apoyo en la formulación del diseño digital de evaluación de desempeño laboral ya utilizado en años anteriores de manera escrita, al momento de presentarse la propuesta se muestra accesible y dispuesto a apoyar.

Por haber atrasado unos días de práctica, con motivo de una situación personal, en la cual sufrí la pérdida de una persona muy cercana, el ciclo académico ya había finalizado y la empresa Tenikids retiró de la institución a su personal docente de informática para capacitarla durante los días que quedaban hábiles del ciclo académico. Es por ello que el Profesor ya no pudo acompañarme con el proceso de digitalización ni asesoramiento. Viendo la situación en la que me encontraba, y teniendo en cuenta que el tiempo de la finalización de práctica se acercaba, la autogestión vuelve a ser una estrategia de rescate pues me di a la tarea de investigar de qué manera podía elaborar un formulario en Google Drive para la evaluación de desempeño laboral.

Con base de a los datos recabados por medio de la investigación, procedo a la elaboración del formulario de evaluación de desempeño laboral, a través de Google Drive con los aspectos incluidos en el formato proporcionado por Dirección General de Colegios Verbo. Para comprobar su efectividad se envió el enlace a través de un correo electrónico y realizar la prueba, demostrando su funcionamiento de manera eficaz, dejando detalle de las respuestas, así como sus estadísticas, esto constituye un aporte a la institución educativa.

Con todos los procesos y experiencias vividas, he conocido la educación desde otro punto de vista, pues trabajar con jóvenes no tiene que ser tan complicado, he comprendido que la juventud está deseosa de ser escuchada, atendida y comprendida, la comunicación que un docente puede sostener con ellos es una de las mayores satisfacciones que pueda tener.

Así mismo los docentes, tienen una carga en cumplimiento de formas, planificaciones, contenidos académicos que muchas veces no se percatan que como estipula la ley el educando es el centro del aprendizaje y varias veces se les colocan en la última posición.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

La finalidad del objeto de la sistematización de la propuesta es recuperar la experiencia vivida durante la implementación de una estrategia para el mejoramiento de comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Verbo No. 1 ubicado en el municipio y departamento de Guatemala, con el fin de alcanzar aprendizajes significativos durante el proceso, estos a su vez fructificaron en beneficio de la acción educativa y de los educandos.

En búsqueda del cumplimiento del objetivo general planteado en la matriz del marco lógico el cual consistía en contribuir al mejoramiento del servicio educativo del Colegio Cristiano Verbo No. 1, potenciando la comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa, se propusieron los siguientes resultados en el proceso de implementación, siendo posible su cumplimiento gracias a la participación espontánea de las autoridades y de todos los miembros del equipo docente y administrativo detallados de la siguiente manera:

- Existencia de comunicación efectiva entre docentes con autoridades, estudiantes y padres de familia del nivel medio del Colegio Cristiano Verbo No. 1, gracias al cumplimiento de este proceso, el desempeño docente es de calidad.
- Los docentes conocen los procesos a seguir y los cumplen, evidenciándose por medio de la aplicación de evaluación de desempeño laboral digital.

- Se evidencia comunicación ente autoridades y docentes, sosteniendo entrevistas individuales para socializar resultados.
- Los docentes poseen interés por cumplir procesos y rutinas con responsabilidad.
- Los estudiantes se sienten conformes por la comunicación efectiva de parte del docente.
- Los docentes se sienten motivados por el acompañamiento de parte de autoridades.
- Padres de familia satisfechos por el acompañamiento y seguimiento docente.

5.4 Principales lecciones aprendidas

- La autogestión hizo posible generar recursos en beneficio de la institución, ya que en la búsqueda de apoyo con instituciones amigas y hermanas al centro educativo se minimizaron gastos consiguiendo a través de la Universidad Panamericana la capacitación en comunicación efectiva para todo el equipo docente y administrativo del centro educativo.
- El cumplimiento de los resultados planteados puede ser detenido por diferentes situaciones, sin embargo gracias a la intervención oportuna y con una actitud investigativa se logra superar las limitaciones, esto tiene relación a la formulación de la evaluación de desempeño laboral de forma digital, pues a pesar que el profesional en el área no pudo dar el acompañamiento, se consigue alcanzar lo propuesto.
- Cuando el docente se compromete a ejercer un liderazgo comunicativo y potenciar el papel protagónico en la vida de sus estudiantes, consigue en ellos aprendizajes significativos que les servirán en su diario vivir.
- Convivir con los estudiantes me permitió sensibilizarme ante sus necesidades, comprendiendo que no importa la posición social en la que se encuentren, por su edad están expuestos ante los embates de la sociedad, aprendí que con un trato cordial, amable y sincero se puede lograr su confianza y con ella facilitar una educación de calidad.

- La solidaridad en tiempos de dificultad es una fuerza que impulsa a seguir adelante, ya que a pesar de pasar por una situación difícil, el acompañamiento moral, espiritual y académico que mostró la casa de estudio Universidad Panamericana a la estudiante practicante a través de sus autoridades, Decana, Coordinadora académica, Catedráticos, Asesora y Revisora de práctica, hicieron posible la culminación de esta etapa con aprendizajes enriquecedores, demostrando con ello que la educación basada en principios se convierte en una forma de vida para todos.

Conclusiones

Potenciar el desempeño a través de la formación docente en comunicación efectiva, fortalece los procesos de aprendizaje, logrando con ello maximizar resultados y minimizar situaciones de conflicto, creando una interacción eficaz entre los miembros de la comunidad educativa.

Las habilidades comunicativas del docente pueden ser una herramienta útil para el proceso de aprendizaje, generando con ello un clima asertivo y armonioso dentro del aula.

A través de la experiencia en la ejecución e implementación de la propuesta se fortalecieron los aprendizajes obtenidos durante los años de estudio ya que en el desempeño profesional es posible relacionar la teoría con la práctica.

La autogestión se convierte en oportunidades de crecimiento tanto profesional como institucional, un administrador educativo debe valerse de ella, para generar recursos y oportunidades.

La realización de la evaluación de desempeño docente laboral de forma digital a través de la aplicación de google drive potencia el proceso de control, permite obtener resultados confiables y su socialización al docente es inmediata.

Referencias

Agudo, J. L. B., & Luis, J. (2000). *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. Anuario de pedagogía, 198-199.

Arias, F. G. (2006) *El Proyecto de Investigación*. 5ª. Edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela

Bandres, E. (2011). Formación Docente: La clave para lograr un verdadero cambio educativo. *Formación docente [Libro en línea] Consultado el, 10*.

Barcos Rosalía & Jabif Liliana (2004) *Gestión Curricular*. Directores en Acción

Bonilla – Castro, Elssy. Rodríguez Sehk, Penélope. (1997) *Más allá de los métodos. La investigación en ciencias sociales*. Editorial Norma. Colombia.

Cabrero, B. G., Enríquez, J. L., Serrano, E. L., & Beltrán, M. R. (2008). *Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(3), 124-136.

Chávez, Z. Juan J. (2000) *Evaluación del desempeño*. Módulos de aprendizaje. Guatemala. (p.9)

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. International Thomson.

Contreras Pérez, G., & Arbesú García, M. I. (2008). *Evaluación de la docencia como práctica reflexiva*. RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.

Hernández, L., Hernández, M., Piedra, K., & Zapata, M. (2007). Estrategias comunicativas en el aula. *Comunicación en el Aula: Análisis y perspectivas*.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México.

Hernández, Sampieri. (1994). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. Capítulo 4 y 5. Bogotá, Colombia.

Mackernan, J. (1999) *Investigación y currículum*. 2ª ed. Madrid: Ediciones Morata

Martínez, L. (2007). *La observación y el diario de campo en la definición de un tema de investigación*. Revista Perfiles Libertadores, 4, 73-80. Módulos de Formación en competencias para la gestión escolar en contextos de pobreza. MINEDUC. UNESCO

Pareja Fernández de la Reguera, J. A. (2009). *Liderazgo y conflicto en las organizaciones educativas*. *Educación y educadores*, 12(1), 137-152.

Pareja Fernández de la Reguera, J. A. (2011). *Conflicto, comunicación y liderazgo escolar: los vértices de un triángulo equilátero*.

Pestana, F., Torotoza, A. J. C., Díaz, L. M. N., & Rodríguez, E. D. C. C. (2009). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados*. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación, 9(2), 1-27.

Pozner Pilar (2000) *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. Modelo 2 Gestión educativa estratégica* IIPE - UNESCO Sede Regional Buenos Aires ANEP Argentina

Rueda Beltrán, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. Revista electrónica de investigación educativa, 11(2), 1-16.

Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Editorial Episteme.

Talancón, H. P. (2007). *La matriz FODA: alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención en diversas organizaciones*. Enseñanza e investigación en psicología, p. 114

Anexos

Anexo 1 Carta de autoridades



Guatemala, 04 de julio 2016

Licenciada
Wilma Eugenia Solórzano de García
Directora General
Colegio Cristiano Verbo No. 1
10 Av. 31-43 zona 17, Boulevard Acatán
Guatemala

Respetable licenciada:

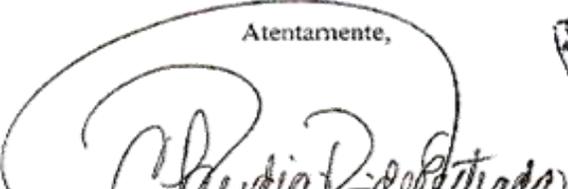
Reciba un cordial saludo de la Coordinación del Campus Central de la Facultad de Ciencias de la Educación. El motivo de la presente es solicitar su colaboración con esta Casa de Estudios para que la estudiante **Ingrid Johana Paniagua Marín**, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, pueda realizar la Práctica Profesional Dirigida en la institución que usted dignamente dirige.

Dicha práctica se encuentra contemplada para iniciar el 1 de agosto al 20 de octubre, en un horario de 7:00 a 15:00 horas, y deberá cumplir con 200 horas según lo estipulado por el proyecto de carrera y el Reglamento Académico.

La práctica será coordinada por la licenciada Liliana Ventura, quien oportunamente estará realizando visitas de monitoreo y supervisión.

Agradezco su atención y buenos oficios, al permitir que la estudiante pueda cumplir con un requisito académico y proyectar la filosofía y labor social de Universidad Panamericana.

Atentamente,



UNIVERSIDAD PANAMERICANA



Anexo 2

Ficha informativa de estudiante

FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE

1. Datos personales del estudiante

a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Ingrid Johana Paniagua Marin
b. Carné: 201200360
c. Fecha de nacimiento: 17 de abril de 1974 Edad 42 años
d. Dirección: 3ª. Ave. 24-54 Zona 3 Apto. B
e. Números de teléfonos: 2220 7301 móvil: 53135719
a. Dirección electrónica: layojis@gmail.com

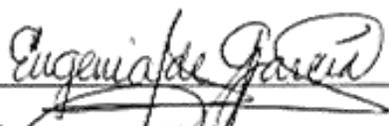
2. Datos de la institución educativa en donde realizó la Práctica Administrativa

i. Nombre de la institución educativa: Colegio Cristiano Verbo No. 1
ii. Nombre del jefe inmediato: Profa. Mavick Marín de Carranza
iii. Dirección: Diagonal 34 Calle Real Acatán 31-43 Zona 16
iv. Números de teléfonos: 22558964 - 55228965
v. Dirección electrónica: www.colegioverbo.edu.gt

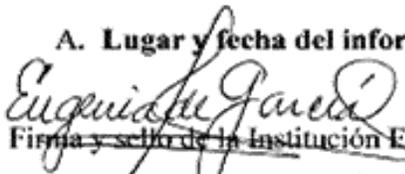
3. Datos de la práctica

a. Período del: 26 de Julio al: 25 de Octubre

4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor

a. Por la institución educativa.
Licda. Eugenia de Garcia 
b. Por la Universidad Panamericana:
Licda. Liliana Ventura 

A. Lugar y fecha del informe: Guatemala, 26 de noviembre de 2016


Firma y sello de la Institución Educativa.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CRISTIANO VERBO No. 1
DIRECCION
10 Av. 31-43 Z. 17, Blvd. Acatán
TEL. 2255.8964 FAX. 2255.8965

Vo. Bo. Catedrática Práctica Supervisada

Anexo 3

Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica



somos VERBO,
somos UNO

Constancia

La presente hace constar que la estudiante INGRID JOHANA PANIAGUA MARIN con No. de carné 201200360, inscrita en la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad Panamericana, realizó la practica administrativa de 200 horas dentro esta institución en un periodo comprendido del 26 de julio al 25 de octubre del presente año.


Lidia Eugenia de García
Directora General
Colegio Cristiano Verbo No. 1



COLEGIO EXPERIMENTAL
CRISTIANO VERBO No. 1
DIRECCION
10 Av. 31-43 Z. 17, Blvd. Acatón
PBX: 2255-8964 FAX: 2255-876

Anexo 4

Certificación de acta de inicio y final



somos VERBO,
somos UNO

La infrascrita Directora General del Colegio Cristiano Verbo No. 1 ubicado en diagonal treinta cuatro calle real acatan treinta y uno guion cuarenta y tres de la zona dieciséis del municipio de Guatemala, Guatemala. Certifica dejado registro en el acta número cero uno guion dos mil dieciséis vía electrónica, la que copiada lateralmente dice:

ACTA No. 01-2016

En la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala siendo las siete horas en punto del día veinticuatro de noviembre del dos mil dieciséis, constituidos en el local que ocupa la sede del Colegio Cristiano Verbo número uno, ubicado en diagonal treinta cuatro calle real acatan treinta y uno guion cuarenta y tres de la zona dieciséis, ciudad Guatemala, las siguientes personas Licenciada Vilma Eugenia Solórzano de García, Directora General y la profesora Ingrid Johana Paniagua Marín estudiante practicante hacen constar lo siguiente: **PRIMERO:** Se tiene a la vista el oficio de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis de la Universidad Panamericana, en donde indica que la estudiante Ingrid Johana Paniagua Marín, estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, solicita pueda realizar su práctica profesional que consta de doscientas horas, iniciando a partir del veintiséis de julio del presente año. **SEGUNDO:** se aprueba la realización de la práctica profesional en las instalaciones del Colegio Cristiano Verbo No. uno a partir del veintiséis de julio del presente año en un horario estipulado de martes y jueves de siete de la mañana a tres de la tarde. **TERCERO:** se establece la finalización de la práctica profesional el día martes veinticinco de octubre culminando con doscientas horas de desempeño profesional en el área administrativa. No habiendo más que hacer constar se da por terminada la presente media hora después de su inicio en el mismo lugar y hora. La que firmamos como constancia.

Para remitir a donde corresponda se extiende la presente en una hoja membretada del centro educativo al día veinticuatro del mes de noviembre de dos mil dieciséis.

Licda. Vilma Eugenia Solórzano de García,
Directora General



COLEGIO EXPERIMENTAL
CRISTIANO VERBO No. 1
DIRECCION
10 Av. 31-43 Z. 17, Blvd. Acatán
PBX: 2255-8964 FAX: 2255-8763

Ingrid Johana Paniagua Marín
Estudiante Practicante

Anexo 5 Galería Fotográfica

Invitación a docentes para capacitación



Desarrollo de capacitación a equipo docente y administrativo





Enlace para evaluación de desempeño laboral



Anexo 6 Matriz del diseño del proyecto

Resumen Narrativo	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes o medios de Verificación	Hipótesis o supuestos																																							
<p style="text-align: center;">Objetivo General</p> <p>Contribuir al mejoramiento del servicio educativo del Colegio Cristiano Verbo No. 1, potenciando la comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa.</p>	El 90 % de los docentes se motivan y buscan potencializar su desempeño	Se actualiza expedientes de docentes con ello monitorear los avances obtenidos según evaluación de desempeño laboral.	Docentes mantienen una actitud positiva y asertiva ante el desarrollo de capacitación.																																							
<p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Implementar un proyecto de formación docente a través de capacitación en comunicación efectiva.</p> <p>2. Mejorar la efectividad del desempeño docente a través de la socialización de evaluación de desempeño laboral.</p>	<p>1. El 100 % de los docentes se involucran en proyecto de concientización docente.</p> <p>2. El 100% de los docentes son incluidos en plan de evaluación de desempeño</p>	<p>1. Enlistar participantes para capacitación docente.</p> <p>2. Actualización de expedientes docentes por desempeño profesional.</p>	<p>1. Con entusiasmo y una actitud positiva los docentes se involucran en el proceso de sensibilización.</p> <p>2. Desempeño docente es socializado con equipo de colaboradores.</p>																																							
<p style="text-align: center;">Resultados</p> <p>1. Socialización con autoridades sobre la propuesta de implementación del plan de formación docente y actualización de evaluación de desempeño.</p> <p>2. Establecimiento de parámetros y aspectos para implementación de programa de comunicación efectiva y desempeño docente.</p> <p>3. Implementación de capacitación a docentes sobre comunicación efectiva.</p> <p>4. Aprovechamiento del equipo reunido durante el desarrollo de la capacitación a bien de propiciar un momento de convivencia al finalizar la actividad.</p> <p>5. Evaluación de desempeño laboral es revisada y actualizada.</p> <p>6. Registro de expedientes docentes es actualizado y entregado a Dirección.</p>	<p>1. La propuesta de implementación del plan alcanza el 100% de satisfacción de autoridades del centro educativo.</p> <p>2. El 80 % de los aspectos de la implementación de plan son incluidos y avalados por autoridades.</p> <p>3. Concientización docente por cumplimiento de procesos de comunicación efectiva y organizacional.</p> <p>4. El 90 % de los docentes se involucran en un tiempo de convivencia.</p> <p>5. El 100 % de docentes es incluido dentro del archivo digital.</p> <p>6. El 100 % de los expedientes es entregado a autoridades del centro educativo.</p>	<p>1. Carta de solicitud de autorización para realización de proyecto.</p> <p>2. Delimitación de temas a trabajar dentro del plan.</p> <p>3. Calendarización sobre capacitación docente.</p> <p>4. Preparación de refacción para ofrecer a los asistentes luego del taller.</p> <p>5. Apertura base de datos y archivo docente con acceso a autoridades.</p> <p>6. Plan de registro y control docente funciona con efectividad.</p>	<p>1. Autoridades satisfechas por propuesta a trabajar en el centro educativo.</p> <p>2. El acceso a la información sobre procesos es accesible para la implementación.</p> <p>3. Docentes muestran compromiso sobre mejorar procesos de comunicación efectiva.</p> <p>4. Asistentes se involucran en convivencia laboral.</p> <p>5. Autoridades muestran expectativas favorables sobre apertura digital de expedientes</p> <p>6. Base de datos de personal docente y administrativo se ejecuta con éxito</p>																																							
<p style="text-align: center;">Actividades</p> <p>1.1 Concretar cita con Directora General para dar a conocer la propuesta.</p> <p>2.1 Entrevista con Directora de nivel para delimitar parámetros y aspectos incluidos dentro del plan.</p> <p>2.2 Enlistar parámetros y priorizar los más relevantes.</p> <p>3.1 Gestionar por medio de Licda. Elizabeth de Tan, Decana de facultad de Psicología para concretar cita y solicitar aspectos para capacitación docente.</p> <p>3.2 Formular invitación a docentes para capacitación.</p> <p>3.3 Elaboración de formato de registro asistencia y materiales a capacitación.</p> <p>3.4 Capacitación de sensibilización docente sobre el cumplimiento de procesos y comunicación efectiva y organizacional.</p> <p>4.1 Contactar con Profesor de Informática y especialista en área para dar a conocer los requerimientos para la digitalización de evaluación de desempeño laboral.</p> <p>3.1 Establecer los parámetros incluidos en base de datos con profesor de informática de Tecnikids.</p> <p>5.1 Concretar cita con autoridades para dar a conocer plan estructurado de registro y control docente.</p> <p>5.2 Presentación final a autoridades de nivel para dar a conocer funcionamiento de evaluación de desempeño laboral digital.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">RESULTADOS</th> <th style="text-align: center;">HUMANOS</th> <th style="text-align: center;">MATERIALES</th> <th style="text-align: center;">FINANCIEROS</th> <th style="text-align: center;">TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autorización de proyecto</td> <td>Autoridades del centro educativo, docentes y estudiante practicante</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Delimitación de parámetros y aspectos para plan</td> <td>Docentes y estudiante practicante</td> <td>Hojas de papel bond, computadora, impresora, lápices</td> <td>Resma de pepel bond tam. Carta. 30.00</td> <td style="text-align: right;">Q. 30.00</td> </tr> <tr> <td>Aplicación de guía de encuesta a docentes</td> <td>Docentes y estudiante practicante</td> <td>Hojas de papel bond, computadora, impresora, lápices</td> <td>Q. 150.00</td> <td style="text-align: right;">Q. 150.00</td> </tr> <tr> <td>Apertura de sistema digital de base de datos y archivo docente</td> <td>Profesor de Informática Tecnikids, Asistente de Dirección General y estudiante practicante.</td> <td>Computadora, formatos existentes en Dirección General de Colegio.</td> <td>Q. 500.00</td> <td style="text-align: right;">Q. 500.00</td> </tr> <tr> <td>Capacitación de sensibilización docente</td> <td>Direcciones de nivel, docentes, estudiante practicante</td> <td>Tableros, sillas, manteles, hojas, lápices, coffe break</td> <td>Coffe break Q. 400.00</td> <td style="text-align: right;">Q. 400.00</td> </tr> <tr> <td>Entrega de plan a autoridades</td> <td>Autoridades de colegio Verbo y estudiante practicante.</td> <td>Documento físico y digital</td> <td>Q. 50.00</td> <td style="text-align: right;">Q. 50.00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Total</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: right;">Q. 1.130.00</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Resumen de insumos y costos</p>	RESULTADOS	HUMANOS	MATERIALES	FINANCIEROS	TOTAL	Autorización de proyecto	Autoridades del centro educativo, docentes y estudiante practicante				Delimitación de parámetros y aspectos para plan	Docentes y estudiante practicante	Hojas de papel bond, computadora, impresora, lápices	Resma de pepel bond tam. Carta. 30.00	Q. 30.00	Aplicación de guía de encuesta a docentes	Docentes y estudiante practicante	Hojas de papel bond, computadora, impresora, lápices	Q. 150.00	Q. 150.00	Apertura de sistema digital de base de datos y archivo docente	Profesor de Informática Tecnikids, Asistente de Dirección General y estudiante practicante.	Computadora, formatos existentes en Dirección General de Colegio.	Q. 500.00	Q. 500.00	Capacitación de sensibilización docente	Direcciones de nivel, docentes, estudiante practicante	Tableros, sillas, manteles, hojas, lápices, coffe break	Coffe break Q. 400.00	Q. 400.00	Entrega de plan a autoridades	Autoridades de colegio Verbo y estudiante practicante.	Documento físico y digital	Q. 50.00	Q. 50.00	Total				Q. 1.130.00	<p style="text-align: center;">Condiciones Previas</p> <p>Se da a conocer el proyecto a autoridades del centro educativo y es recibido con agrado y satisfacción, proveyendo los insumos necesarios para su ejecución</p>
RESULTADOS	HUMANOS	MATERIALES	FINANCIEROS	TOTAL																																						
Autorización de proyecto	Autoridades del centro educativo, docentes y estudiante practicante																																									
Delimitación de parámetros y aspectos para plan	Docentes y estudiante practicante	Hojas de papel bond, computadora, impresora, lápices	Resma de pepel bond tam. Carta. 30.00	Q. 30.00																																						
Aplicación de guía de encuesta a docentes	Docentes y estudiante practicante	Hojas de papel bond, computadora, impresora, lápices	Q. 150.00	Q. 150.00																																						
Apertura de sistema digital de base de datos y archivo docente	Profesor de Informática Tecnikids, Asistente de Dirección General y estudiante practicante.	Computadora, formatos existentes en Dirección General de Colegio.	Q. 500.00	Q. 500.00																																						
Capacitación de sensibilización docente	Direcciones de nivel, docentes, estudiante practicante	Tableros, sillas, manteles, hojas, lápices, coffe break	Coffe break Q. 400.00	Q. 400.00																																						
Entrega de plan a autoridades	Autoridades de colegio Verbo y estudiante practicante.	Documento físico y digital	Q. 50.00	Q. 50.00																																						
Total				Q. 1.130.00																																						