

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



Manual de estrategias de inducción y retención del personal docente
(Práctica Profesional Dirigida)

Elver Evert Galiego López

Guatemala

2019

Manual de estrategias de inducción y retención del personal docente

(Práctica Profesional Dirigida)

Elver Everto Galiego López (Estudiante)

M. A. Ronaldo Ismael Cotzalo Gómez (Asesor)

M.A. Rosemary Rouanet Guzmán de Guadrón (Revisor)

Guatemala

2019

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: Elver Everto Galiego López
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 210.01112018.

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: **“Manual de estrategias de inducción y retención del personal docente”** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de la 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, el estudiante **Elver Everto Galiego López**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


M.A. Sandy J. García Gattán

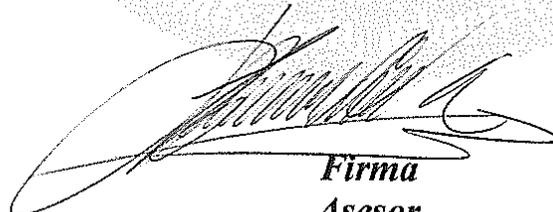
Decana

Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Guatemala diciembre, 2018-----

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema Manual de estrategias de inducción y retención del personal docente, del Centro Educativo Tecnológico "El Nazareno", Aldea San Gabriel Pantzuj, San Miguel Chicaj, Baja Verapaz. Presentado por el estudiante: Elver Iverto Galiego López. 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, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Firma
Asesor

Ronaldo Ismael Cotzalo Gómez
Licenciatura en Ciencias de la Comunicación.
Maestría en Formador de Formadores de Docentes
Colegiado activo No. 8,740

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Guatemala 20 de julio de 2019

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema:

Presentado por el estudiante: **Elver Evertó Galiego López**

Manual de estrategias de inducción y retención del personal docente

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, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


Rosemary Rouanet de Guadrón

Revisor M.A. Rosemary Rouanet Guzmán de Guadrón

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, 08 de octubre de dos mil diecinueve.-----

En virtud del Informe de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Manual de estrategias de inducción y retención del personal docente”**. Presentado por el estudiante **Elver Evertó Galiego López** 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.



M.A. Sandy J. García Gaitán
Decana
Facultad Ciencias de la Educación



Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

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	4
1.4 Estructura organizativa	5
1.5 Ubicación geográfica	8
1.6 Fortalezas de la institución	8
1.7 Limitantes de la institución	9
1.8 Problemática inicial detectada	9
Capítulo 2	10
Diagnóstico institucional	10
2.1 Problemática	10
2.2 FODA sistémico	10
2.3 Árbol de problemas	12
2.4 Árbol de objetivos	13
2.5 Metodología	14
2.6 Técnicas	15
2.7 Instrumentos	17
2.8 Informantes	18
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	19
Capítulo 3	21
Marco teórico	21
3.1. Manual	21
3.2. Administración del talento humano	30
Capítulo 4	40
Propuesta	40
4.1 Nombre de la propuesta	40
4.2 Introducción	40
4.3 Justificación	41
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	42
4.5 Objetivos	44

4.6 Objetivo general	44
4.7 Específicos	44
4.8 Estrategia	44
4.9 Resultados esperados	45
4.10 Actividades	45
4.11 Cronograma de actividades	46
4.12 Metodología	48
4.13 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	48
4.14 Recursos	49
4.14.1 Humanos	49
4.14.2 Materiales	49
4.15 Presupuesto	49
Capítulo 5	50
Sistematización de la propuesta	50
5.1 Experiencia Vivida	50
5.2 Objeto de la sistematización de la propuesta	51
5.3 Reconstrucción historia	52
5.4 Ordenamiento de la información	54
5.5 Análisis e interpretación de la propuesta	55
5.6 Elaboración de conclusiones	55
5.7 Lecciones aprendidas	56
Conclusiones	57
Referencias	59
Anexos	63
Anexo 1. Carta de autoridades	63
Anexo 2. Ficha informativa del estudiante	64
Anexo 3. Constancia de las 200 horas de práctica y certificación de acta de inicio y final	65
Anexo 4. Galería fotográfica	68

Resumen

El presente informe contiene referencias sobre las experiencias reales del desarrollo de la Práctica profesional dirigida en el Centro Educativo Tecnológico “El Nazareno”, Básica, que se sitúa en la Aldea San Gabriel Pantzuj, San miguel Chicaj, Baja Verapaz. Se considera que la práctica profesional es un generador de conocimientos y es un elemento primordial para la formación personal como futuros administradores dentro de una institución educativa. Para su realización se efectuó lo siguiente:

En el capítulo 1, se desarrolló el marco contextual que contiene la descripción del centro educativo, donde señala las primeras organizaciones de junta directiva para su autorización y cada uno de las políticas educativas que respalda tales como: Visión, Misión, valores, principios, y cómo está organizada su estructura, en la que cada miembro cuenta con un cargo dentro de la institución educativa y por último, se resalta la ubicación geográfica donde está ubicado el centro educativo, para lo cual se utilizó google maps.

En el capítulo 2, se desarrolló el proceso del diagnóstico institucional y con base a la utilización del instrumento FODA se detectó el problema sobre la deserción de personal docente, ya que a través de esta técnica se determinaron las variables controlables, las cuales son debilidades y fortalezas, que conforman la parte interna y, por lo tanto, se puede actuar sobre ellas con mayor facilidad, y las variables no controlables, las cuales son las oportunidades y amenazas, que conforman la parte externa. Por tal razón, se implementó un manual estrategias de inducción y retención del personal docente.

Durante el proceso del diagnóstico institucional se realizó un árbol de problemas que determinó cuáles son las causas y efectos que se extrajeron del FODA, a través del cual se pudo realizar el árbol de objetivos (como resultado del árbol de problemas) donde se aplicaron estrategias e instrumentos de evaluación para encontrar las posibles soluciones al problema encontrado para resolver la problemática con que cuenta el Centro Educativo en relación a la falta de estrategias

de inducción y retención de personal docente, debido a que abandonan su cargo, durante cada ciclo escolar.

En el Capítulo 3, se desarrolló el marco de teórico de acuerdo a las variables encontradas en relación a la problemática y la propuesta presentada, la que se fortaleció con citas de autores reconocidos en los diversos campos de estudio, ya que las referencias son un conjunto de datos precisos y detallados del tema consultado y es una de las formas utilizadas para fortalecer el diagnóstico y dar respuesta a las dudas. Tomando en cuenta las referencias bibliográficas, éstas son citadas según normas de APA, como lo requiere la Universidad Panamericana.

En el capítulo 4, se desarrolló el proceso de la propuesta, donde se determinó el nombre de la propuesta, introducción, justificación, y planteamiento de la problemática detectada en el centro educativo, así mismo se plantearon los objetivos generales y específicos de lo que pretende alcanzar, a través de la implementación de la propuesta y los resultados esperados de las posibles soluciones para minimizar la problemática con que cuenta el Centro Educativo, debido a la falta de estrategias de inducción de retención de personal, quienes abandonan su puesto de trabajo.

Cada una de las actividades se desarrollarán de acuerdo a las fechas establecidas en el cronograma, entre algunas podemos mencionar: desarrollo de actividades pedagógicas, elaboración del manual de estrategias, impresión de material de apoyo, capacitaciones y otros. Utilización de metodología para la implementación y sostenibilidad de la propuesta. Haciendo uso de los recursos humanos tales como: representante legal, junta directiva y director del establecimiento quienes son los encargados de la ejecución y darle seguimiento a la propuesta con su respectivo presupuesto.

En el capítulo 5, se elaboró la construcción del proceso de la sistematización de la propuesta que se ejecutó en el Centro Educativo Tecnológico “El Nazareno” de la aldea San Gabriel Pantzuj, San Miguel Chicaj. B.V. la cual se realizó el diseño e implementación de propuesta que se generó desde el planteamiento del problema, donde se matizaron factores internos y externos con la finalidad de comprender el fenómeno de la problemática donde se destacan las actividades de aprendizajes, objetivos, propuestas, cronograma, elaboración de conclusiones y otros.

Introducción

Para minimizar los efectos de control de personal docente se implementó un manual de estrategias de inducción de retención de personal docente del centro educativo tecnológico “El Nazareno”, de la Aldea San Gabriel, San Miguel Chicaj, B.V. Con el fin de lograr permanencia del personal docente dentro del centro educativo, así mismo, cómo un medio para evitar la rotación de personal, tomando en cuenta que el capital humano es fundamental dentro del Centro Educativo, ya que es uno de los pilares para lograr los objetivos propuestos por la institución.

Las estrategias de inducción y retención del personal docente comenzaron con un proceso de inducción a los docentes, sobre una cultura y un clima laboral, lo más favorable posible, para los docentes en condiciones de bienestar integral o planes de beneficios dirigidos a mejorar la calidad de vida de los docentes, que le permite al Centro Educativo establecer mejores relaciones de comunicación constante entre el personal docente y la junta directiva, tomando en cuenta que las instituciones educativas que retienen su personal docente logran alcanzar las metas propuestas, y no generan gastos innecesarios para capacitar a los nuevos docentes.

La ejecución de la propuesta pretende aumentar el reconocimiento, autonomía y responsabilidad de los docentes no solo por lo que pueden producir, sino como agentes generadores de ideas que se van capitalizando, a fin de obtener estrategias que logren crear puntos diferenciales y competitivos para el logro de los objetivos propuestos por el establecimiento, al mismo tiempo, pretende evidenciar si las prácticas efectivas del establecimiento son eficaces para que el docente continúe aportando sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Con la aplicación de estas estrategias se pretende mantener los mejores talentos humanos dentro del Centro Educativo, que conlleva a proponer un plan estratégico de inducción de retención de personal docente, con el fin de convertir al docente en un activo fundamental dentro de la institución, siendo una estrategia primordial para lograr el desarrollo personal e institucional por

parte del docente, asimismo, es una forma de minimizar la problemática del abandono de cargo por parte de los docentes durante el calendario escolar.

La permanencia de personal docente es fundamental para lograr los objetivos y políticas requeridas por el centro educativo, así como, el cumplimiento de las funciones y obligaciones del docente, para ello, es necesario implementar una adecuada estrategia de inducción y retención de personal, donde se pretende aprovechar al máximo sus potencialidades, no sólo en suplir las necesidades económicas, sino también, en aumentar su motivación y llenar sus expectativas de crecimiento para que continúe aportando sus conocimientos, habilidades y experiencias.

Las instituciones educativas, que tratan fielmente a su personal, se muestran sumamente selectivos y apuntan a docentes capaces de obtener un alto rendimiento, cuyos talentos se consideran prometedores a la docencia, lo cual refleja un impacto en la sociedad, logrando una educación de calidad y siempre en búsqueda de la excelencia. Por ello, esta propuesta se centra en cargos que generan valor al personal docente que trabaja en la institución, preparándolos, a través de la aplicación de estrategias de inducción y retención de personal docente, condicionada al bienestar integral de cada uno de ellos.

El presente documento contiene información de carácter científico y sistemático de acuerdo al abordaje teórico y práctico. Éste, se encuentra resumido en cinco capítulos establecidos por la Universidad Panamericana, en los cuales se hace una descripción significativa de aspectos relacionados al tema de investigación e implementación de la propuesta que se extrajo de la práctica administrativa.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

El centro educativo tecnológico “El Nazareno” tiene un carácter de servicio no lucrativo con énfasis en principios y valores cristianos, ofreciendo una educación de calidad, buscando siempre la excelencia como seres integrales, donde se orienta en la formación integral de estudiantes con énfasis a un modelo pedagógico activista, donde el alumno desempeña su rol de conductor activo de sus propios aprendizajes y de acuerdo a la realidad con el punto de partida y el objetivo del aprendizaje.

En el Centro Educativo se han desarrollado programas y proyectos que se evidencian en el aula de clases, a través de la responsabilidad y trabajo cooperativo entre docentes y estudiantes y, en donde figura la educación cristiana, que cobra una gran importancia en el proceso de formación personal e integral de los estudiantes, a la cual incorporen conocimientos, habilidades, actitudes, con el fin de mejorar conductas en los estudiantes y así, convertir sus debilidades en fortalezas. Aunque se debe resaltar que la primera educación debe comenzar desde el hogar.

Cuenta con el apoyo académico en forma activa de los estudiantes, durante su proceso de formación, tanto en el sentido académico como en su desarrollo espiritual, intelectual y humano, basado en un modelo pedagógico, metodologías de enseñanzas, planes de estudio y sistema de evaluación con énfasis en la inclusión. Así mismo, ha recibido asesoría y acompañamiento para el crecimiento personal y el trabajo en equipo, a través de la conformación y fortalecimiento del equipo de gestión, pero no es suficiente para lograr la motivación dentro del personal docente.

Actualmente, atiende los niveles de: básico y diversificado en sus carreras de Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Computación y Magisterio en Educación Infantil Intercultural, distribuido en cada una de sus respectivas secciones. Para el ciclo escolar 2019,

contará con nuevas carreras tanto con plan diario como plan fin de semana. Actualmente, dispone de dos edificios destinados a la docencia, también cuenta con un auditorium para atender a las diversas asociaciones de carácter cultural. Principalmente, se ha atendido actividades educativas a nivel municipal.

1.2 Reseña histórica de la institución

El Centro Educativo Tecnológico “EL Nazareno” de la aldea San Gabriel Pantzuj, San Miguel Chicaj, Baja Verapaz, fue fundado de la siguiente manera. Gracias a la iniciativa del señor José Guillermo Mendoza, de esta comunidad, quien tuvo la iniciativa de la creación de un colegio con énfasis en principios y valores cristianos, en el cual los estudiantes incorporan conocimientos, principios y valores cristianos, ya que los modelos de conducta de la juventud no son los adecuados en la sociedad porque vivimos en un país lleno de violencia a causa de la pérdida de valores morales y éticos.

Por otra parte, debido a las necesidades de la población educativa, ya que los estudiantes viajan a la cabecera departamental para seguir estudiando una carrera diversificada. El señor José Guillermo Mendoza compartió la idea con el pastor y junta de la iglesia local del nazareno, quienes le brindaron el apoyo en formar una directiva para su gestión y administración, la que quedó de la siguiente manera: representante legal Cristóbal López Jerónimo, secretario, José Guillermo Mendoza, tesorero, Otoniel Mendoza Mendoza, vocal I, Wagner Heber Galiego Rodríguez y vocal II, Antonio López Cuxún.

De esta manera, fue formada la junta directiva respaldada con un acta notarial. Las primeras gestiones se realizaron en la Dirección Departamental de Baja Verapaz con el Lic. Roberto Cuxún González, para los requisitos de la apertura de un Centro Educativo en la Aldea San Gabriel, San Miguel Chicaj, B.V. Después de un año, fue autorizado, según resolución departamental No. 354-2014 de fecha 03 de diciembre de 2014, con los niveles de preprimaria, primaria, básico y diversificado, en su jornada matutina y vespertina, plan diario como se establece, según la resolución departamental.

Después de dos años, el Prof. Elmer José Jerónimo Ixtecoc y Ronal Josué Cuxún Mendoza, se integraron a la junta directiva, para ejercer la función de Control de calidad, y asesoría pedagógica. Actualmente, está formado por siete personas de la comunidad, destinadas a cada una de las funciones que se les delegaron, para el buen funcionamiento del Centro Educativo. Una de las normativas escritas en el acta notarial, indica que cada dos años se cambiará a dos integrantes de la directiva con el fin de dar oportunidad a otros integrantes.

A la comunidad educativa se le está atendiendo en las instalaciones de la iglesia del nazareno central, además, existe interés, por lo que se están realizando gestiones, en la construcción de otro edificio para darle solución a la demanda de estudiantes, ya que cada año aumenta el número de estudiantes. Por otra parte, su nombre “El Nazareno” surgió por parte de la junta directiva, ya que está basado en principios y valores cristianos, que no busca una religión para la vida estudiantil, sino que los jóvenes conozcan la vida de Jesucristo.

Durante cuatro años se está atendiendo a la población escolar ofreciendo un servicio de educación integral de alta calidad basada en principios y valores cristianos que fomenta la alta formación científica. Tomando en cuenta la satisfacción de las necesidades de la comunidad educativa; apoyados por una administración eficiente de los recursos que garantice la sostenibilidad y pertinencia de la enseñanza y aprendizaje.

Así mismo, el Centro Educativo está orientado hacia el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios puestos por parte del Ministerio de Educación sobre los 180 días de clases efectivos, respetando los niveles, cuotas y jornadas autorizadas y sobre todo, la ejecución de cada una de las actividades pedagógicas que son planificadas por parte del Centro Educativo. Tomando en cuenta el calendario escolar establecido por parte del Ministerio de Educación.

1.3 Visión y misión

1.3.1 Visión

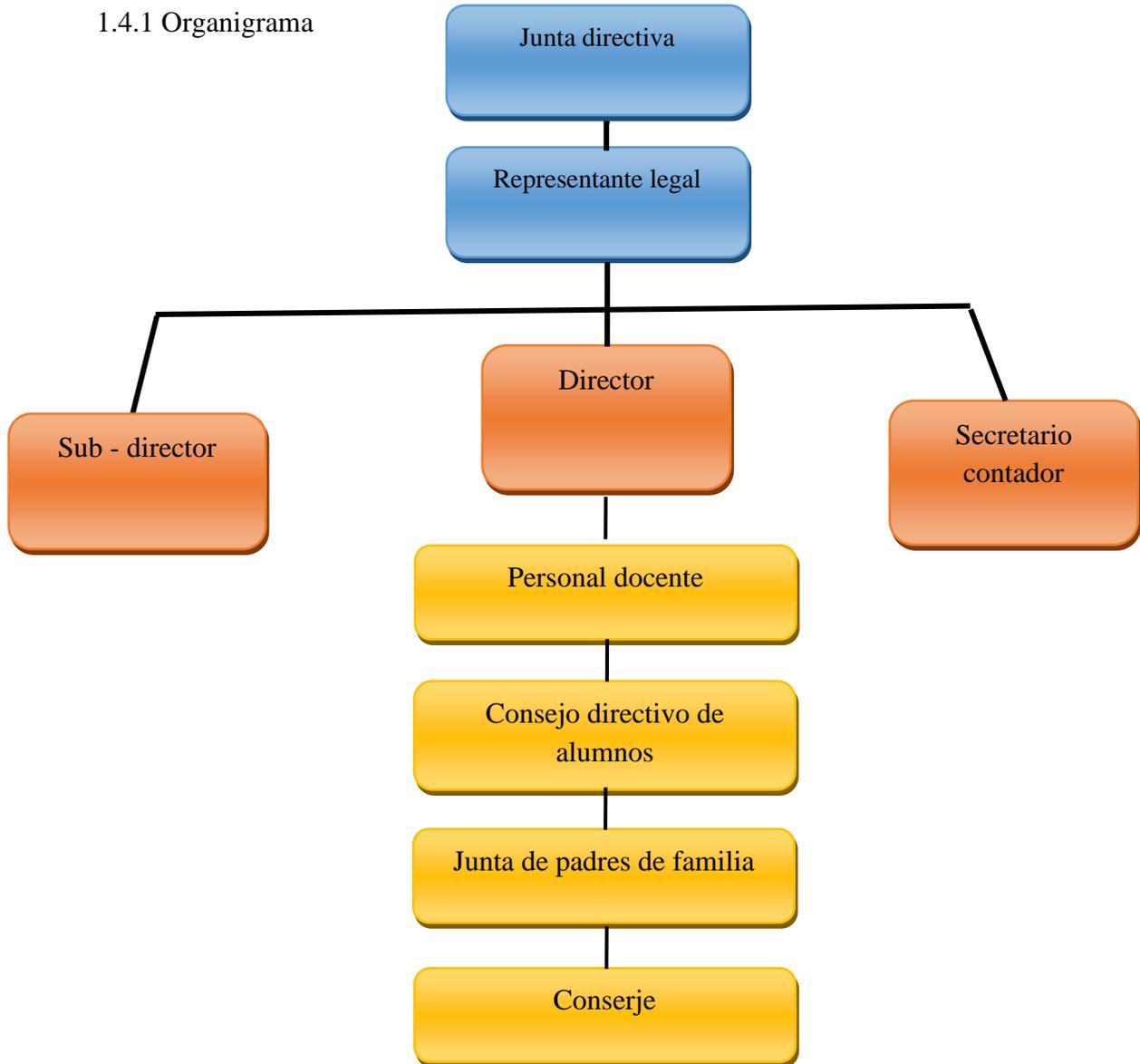
“Somos una institución educativa que apoya y procura desarrollar la educación hacia las personas, promoviendo los valores cristianos para ejercer su labor educativa con excelencia, fomentar en los estudiantes competitividad en el medio laboral y académico, buscando siempre la excelencia como seres integrales”.

1.3.2 Misión

“Ofrecer una educación basada en principios cristianos, que fomenta la alta formación científica y el espíritu crítico. Capacitándolos integralmente para la vida a fin de proyectar la imagen de Cristo para ser persona transformada en su entorno, preparándolos para enfrentar los retos de la educación superior, la competitividad laboral y la vida en la comunidad”.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama



Fuente: PEI del Centro Educativo

Junta Directiva

Se integra por siete miembros: presidente vicepresidente, secretario, tesorero y vocales designados en su orden I, II y III. Su función es tomar las decisiones estratégicas y pedagógicas que se dan dentro del centro educativo. Además de sus funciones, la junta directiva juega el papel de administrador sobre los bienes financieros, para asegurarse que la institución posee los recursos necesarios para llevar a cabo su misión.

Representante legal

Persona que conoce a fondo la situación pedagógica, administrativa, comunitaria, cultural y económica de la misma, lo que lo convierte en un verdadero agente de cambio para el crecimiento del Centro Educativo. Actuando en forma coherente como lo que determina la política educativa, respondiendo a las demandas generadas desde los niveles superiores, de tal manera que permita garantizar el buen funcionamiento del centro educativo.

Director (a)

Es el jefe del establecimiento educativo y es responsable de dirigir, coordinar, supervisar y evaluar el trabajo de sus distintos organismos de manera que funcionen armónica y eficientemente. En el cumplimiento de sus funciones deberá tener presente que la función de la institución es educar, por lo tanto, dedicará toda su energía y capacidad para cumplir.

Sub-director (a)

Debe cumplir con una función de enlace entre la dirección, estudiantes, docentes y padres de familia, así mismo, sustituir ocasionalmente a la dirección en las funciones que le corresponde. Además, debe de actualizarse en relación a las innovaciones metodológicas del proceso educativo y mantener plena comunicación entre la dirección y subdirección.

Secretario Contador (a)

Se dedican a gestionar la secretaría de la escuela y a brindar apoyo administrativo al equipo directivo y a otros miembros del personal del centro. También, es encargado de coordinar el desarrollo de los procesos de inscripción, selección, admisión y matrícula de estudiantes.

Personal docente

Su función es aquella de carácter profesional que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de estos procesos y cada una de las actividades educativas generales y complementarias del nivel educativo.

Consejo directivo de alumnos (as)

Es una agrupación de estudiantes de cada sección en los diferentes grados, se realiza a través de propuestas, concretizado de acuerdo al voto democrático, se organizan internamente en diferentes comisiones trabajando en equipo para una organización logrando beneficios y armonizar la tarea formativa del alumnado.

Junta de padres de familia

Es un funcionario de apoyo en las diferentes actividades que se llevan a cabo dentro del establecimiento, ayudan en diferentes gestiones, y cooperan en la solución de los diversos problemas que enfrenta el establecimiento, donde son electos en asamblea general. Su finalidad es contribuir en beneficio de la educación y superación académica de sus hijos.

Personal de servicio

Es el responsable directo de la vigilancia, cuidado y mantenimiento de los muebles, instalaciones del local escolar y demás funciones subalternas de índole similar. En este caso, permanece en su puesto de trabajo durante el horario estipulado de clase, por lo que tiene como obligación informar cualquier incidencia.

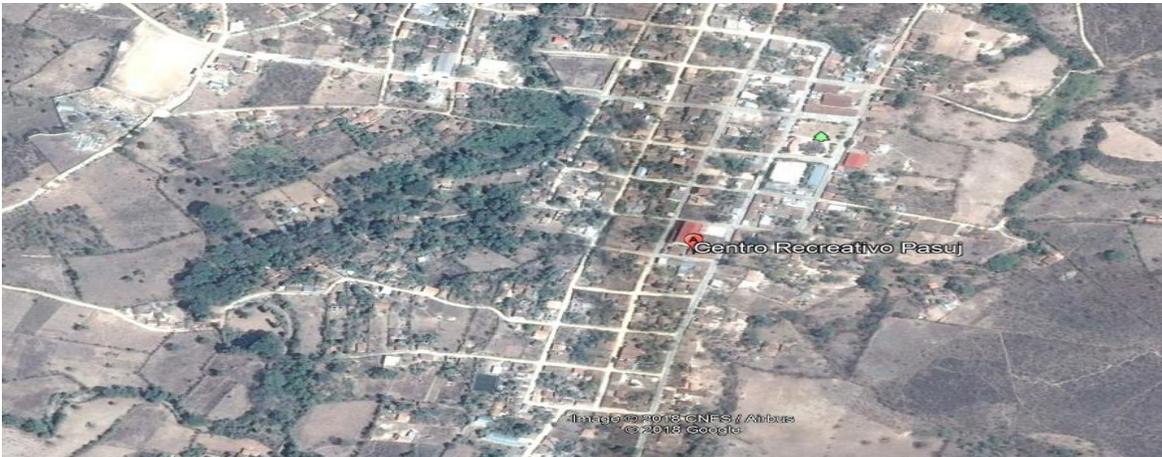
1.4.2 Autoridades

En el primer orden se encuentra el Prof. Erwin Aroldo Sis Bachán, Coordinador Técnico Administrativo (CTA).

En segundo orden se encuentra el Prof. Oseas Micael Solomán Jerónimo, director del Centro Educativo.

1.5 Ubicación geográfica

Se encuentra ubicada a un costado del parque central de la Aldea San Gabriel Pantzuj San Miguel Chicaj, departamento de Baja Verapaz.



Fuente: Google Earth

1.6 Fortalezas de la institución

- Garantiza una educación de calidad basada en principios y valores cristianos.
- Alto nivel de participación en eventos cívicos, deportivos, culturales y académicos.
- Infraestructura del plantel donde ofrece seguridad, iluminación, ventilación y variedades de ambientes; los que benefician las necesidades del estudiante.
- Cultura en trabajo en equipo.
- Proyecto Educativo Institucional (PEI) actualizado.
- Cuenta con un laboratorio de computación.
- Auditorio para eventos educativos.
- Implementación curricular de un área, educación cristiana en todos los niveles.
- Implementaciones de nuevas carreras para el ciclo escolar 2019.

1.7 Limitantes de la institución

- No atiende la población escolar un plan fin de semana.
- Constante deserción de personal docente y administrativo.
- Recursos financieros limitados.
- No permiten la familiaridad dentro de la institución educativa.
- Personal docente y administrativo no cuentan con prestaciones de ley.
- Limitación institucional de acceso a las herramientas tecnológicas TIC.
- Los 35 minutos de los periodos de clase es muy limitado.
- Constante rotación de personal docente.
- Falta de comunicación eficaz entre los docentes y director.

1.8 Problemática inicial detectada

Con base de la utilización del instrumento FODA se detectó el problema en relación a la falta de inducción de retención del personal docente, y a la no existencia de un manual de docentes, para evitar que abandonen su cargo sin ser despedidos. Lo anterior, afecta a todo el alumnado al no recibir una educación de calidad.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

De acuerdo al problema detectado sobre la falta de estrategias de inducción de retención de personal docente del Centro Educativo Tecnológico “El Nazareno”, ya que la falta de estrategias de inducción de retención de personal, docentes abandonan su cargo sin ser despedidos, y con este manual se pretende la permanencia del personal docente.

2.2 FODA sistémico

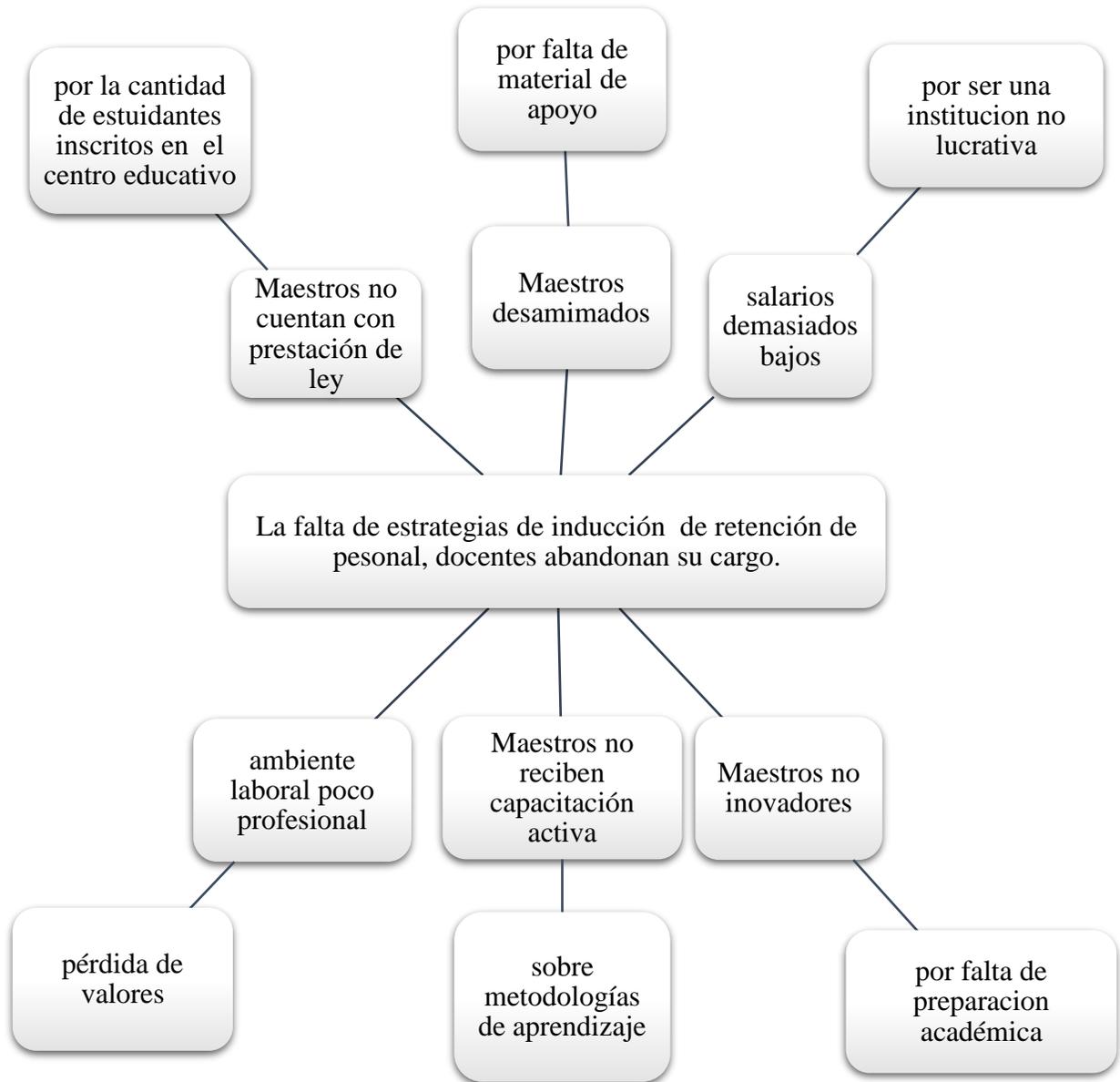
FODA Área	Fortalezas (+) <ul style="list-style-type: none">• Garantiza una educación de calidad basada en principios y valores cristianos.• Alto nivel de participación en eventos cívicos, deportivos, culturales y académicos.• Infraestructura del plantel donde ofrece seguridad, iluminación y ventilación.• Cuenta con el proyecto educativo institucional (PEI).• Cultura en trabajo en equipo• Implementación curricular sobre una educación cristiana.	Oportunidades (+) <ul style="list-style-type: none">• Constante avance en tecnología (Tics).• Cuota Simbólica.• Implementación de nuevos proyectos.• Preparación académica basada en valores y principios cristianos.
Debilidades (-)	Estrategias <ul style="list-style-type: none">• Crear estrategias motivacionales.	Estrategias

<ul style="list-style-type: none"> • Abandono laboral de personal docente y administrativo. • Falta de motivación de personal docente. • No cuenta con plan de inducción a personal. • Rotación de personal. • Rendimiento deficiente del docente • Docentes no logran los objetivos propuestos por la institución 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un manual de estrategias de inducción de retención de personal. • Capacitación a docentes sobre autoestima. • Implementar un asesor técnico pedagógico. • Evaluar constantemente para docentes • Crear un plan de control de docentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación constante a personal docente y administrativo. • Supervisar el plan de control de inducción • Orientar sobre el uso del manual de estrategias de inducción
<p>Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de personal clave. • La deserción de alumnos en los diferentes grados. • Alumnado no aplican los valores y principios cristianos. • No cuenta con un plan estratégico. 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un plan de mejora para la utilización de técnicas y métodos de aprendizaje. • Planificar capacitaciones • sobre valores morales y éticos • Crear un plan estratégico 	<p>Estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación activa para docentes. • Desarrollar capacitaciones sobre valores morales y éticos

Fuente: elaboración propia

2.3 Árbol de problemas

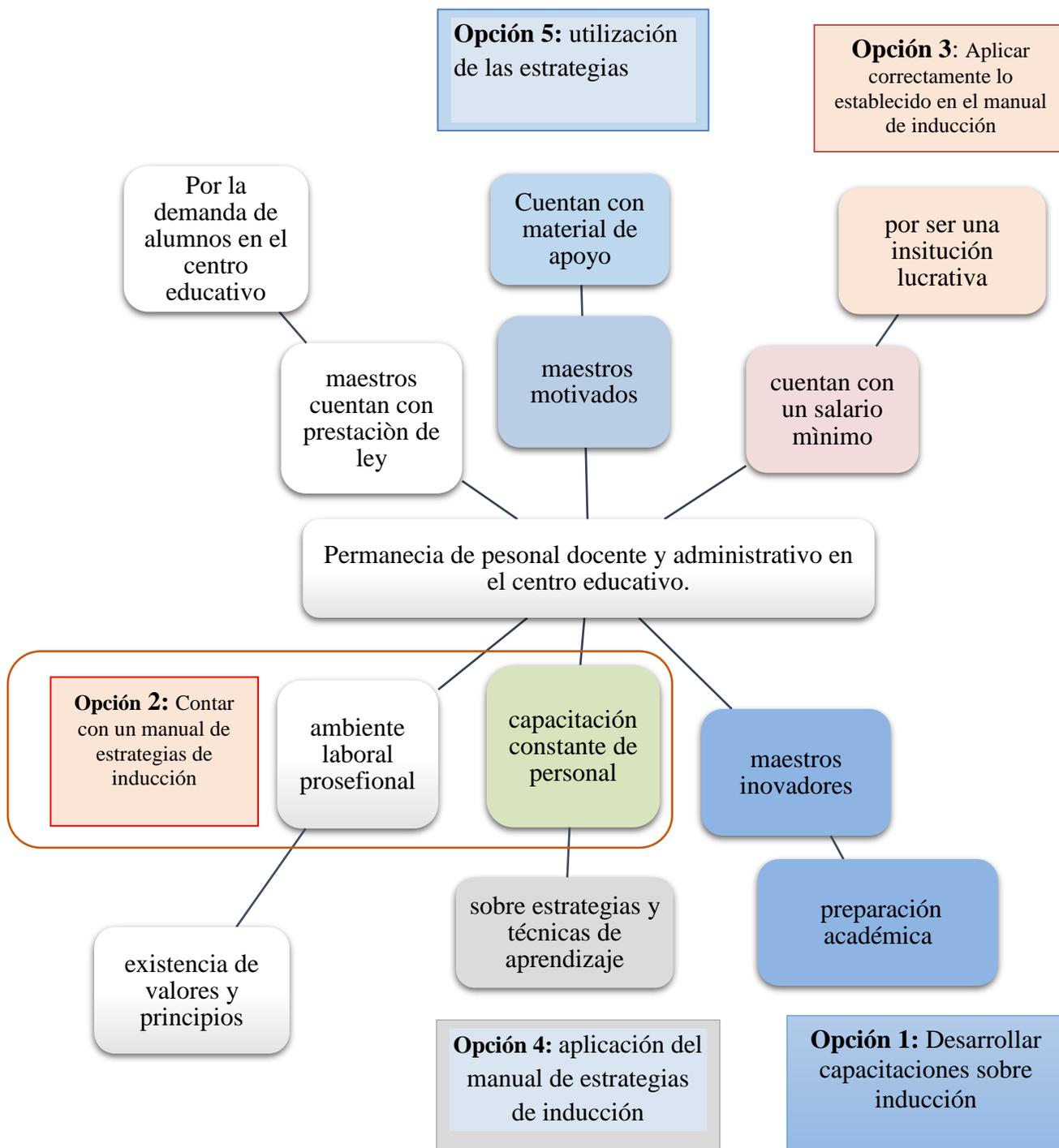
Las causas y efectos acotados en el árbol de problemas se extrajeron del FODA.



Fuente: elaboración propia

2.4 Árbol de objetivos

Este ejercicio es el resultado del árbol de problemas donde se aplicó instrumentos de evaluación.



Fuente: elaboración propia

2.5 Metodología

La Investigación acción

Para el efecto de este informe de práctica profesional dirigido II se implementó el método de acción bajo los parámetros de observación tal como dice Lewin “Forma de cuestionamiento reflexivo, llevada a cabo por los propios participantes en determinadas ocasiones con la finalidad de mejorar la racionalidad y conocimiento de dicha práctica y sobre las situaciones en las que la acción se lleva a cabo” (Lewin, 1946, p. 45), esto quiere decir, que la experiencia vivida ayuda a mejorar la racionalidad del conocimiento.

Esta metodología de investigación y acción fue de mucha utilidad para estudiar, explorar y analizar el diagnóstico de la situación actual, donde se logró identificar cada una de las problemáticas con que cuenta el centro educativo, determinando la prioridad en la retención de una buena administración. Tomando en cuenta que no solo es un método de investigación, sino como una herramienta epistémica orientada hacia el cambio educativo, ya que actualmente, se vive en un mundo moderno, donde se debe estar preparado en todos los cambios y evoluciones de índole educativa.

Urbano (2005) afirma

Se enmarca como un modelo de investigación de mayor compromiso con los cambios sociales, por cuanto se fundamenta en una posición respecto al valor específico que posee el conocimiento de la propia práctica y de las maneras personales de interpretar la realidad para que los propios actores puedan comprometerse en procesos de cambio personal y organizacional. (p. 139)

Mckernan explica que un proceso de reflexión que identifica todos los problemas vinculados dentro de un determinado tema, así mismo, sus posibles soluciones, con el apoyo de la comunidad educativa se puede disminuir cada uno de los problemas administrativos con que cuenta el centro

educativo, ya que esto afecta la buena enseñanza y aprendizaje por parte del alumno al no recibir una educación de calidad como lo establece la misión de la institución educativa.

Mckernan (1999) afirma

La investigación acción es el proceso de reflexión por el cual, en un área del problema determinada, donde se desea mejorar la práctica, para definir con claridad el problema, especificar un plan de acción, luego se emprende una evaluación para comprobar y establecer la efectividad de la acción tomada. (p. 25)

2.6 Técnicas

2.6.1 Recolección de información

Esta técnica permitió anotar la información que se obtuvo en el proceso de análisis en el centro educativo, donde nuestro primer contacto fue el director del centro educativo, haciéndole mención sobre los tipos de problemas administrativos con que cuenta el establecimiento y con toda disposición; describiendo cada uno de ellos, tomando en cuenta su experiencia y permanencia, con el fin de poder recabar información del Centro Educativo, así mismo, de las posibles soluciones para su mejora.

Hernández (2000) afirma

Consiste en detectar, obtener y consultar bibliografía y otros materiales que parten de otros conocimientos o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio”. Esta modalidad de recolección de información parte de las fuentes secundarias de datos; es decir, aquellos obtenidos a través de documentos que son testimonios de hechos pasados o históricos. (p. 5)

2.6.2 La observación

Es una técnica de investigación básica sobre las que se sustentan todas las demás, ya que establece la relación básica entre el sujeto que observa y el objeto que es observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad, ayudó a establecer una estrecha comunicación y escribir los aspectos más relevantes del personal docente y administrativo sobre su abandono de cargo durante el ciclo escolar sin ser despedidos, tomando en cuenta cada uno de los aspectos negativos y positivos.

Fernández (1980) afirma:

Es una técnica de almacenamiento de información la cual consiste básicamente, en observar, analizar, acumular e interpretar las actuaciones, comportamientos y hechos de las personas, tal y como las realizan habitualmente donde busca contemplar en forma cuidadosa y sistemática cómo se desarrolla dichas características en un contexto determinado. (p. 135)

2.6.2 Entrevista a profundidad

Esta técnica se realiza de forma exhaustiva a una sola persona, de forma que se sienta cómoda y libre de expresar en detalle sus ideas, conocimientos y sentimientos sobre el tema. En este caso se entrevistó al director del centro educativo preguntándole sobre los problemas administrativos que se daban dentro del centro educativo, por lo cual proporcionó información detallada que fue registrada en una hoja papel bond, ésta fue una de las etapas más importantes del diagnóstico.

Taylor (1990) afirma:

Se constituye en una herramienta indispensable en estudios cualitativos institucionales donde las limitaciones de tiempo de los entrevistados y los temas tratados son de forma directa a la persona "encuentros reiterados cara a cara entre el investigador y los informantes como una fuente de información dentro de una organización. (p. 85)

2.7 Instrumentos

Guía de Entrevista

Son formas de interrogación reflexiva que ayuda a recabar información, la cual fue dirigida al director del centro educativo para conocer cuáles son las causas del porqué los docentes abandonan sus cargos. Tiene como fin proporcionar información de esto, ya que la entrevista a profundidad es un acto comunicativo que se establece entre dos personas: cara a cara y que tiene una estructura particular organizada a través de formulación de preguntas y respuestas que van acorde a ciertos aspectos, tales como: académicos, actitudinales y socioeconómicos del tema a investigar.

También, se le conoce como “El arte de realizar preguntas y escuchar respuestas; así mismo, como técnica de recogida de datos, está fuertemente influenciada por las características personales del entrevistador” (Denzin, 2005, p. 643). Se utilizó este instrumento para recabar las primeras fuentes de información de la problemática con que cuenta el centro educativo; a través de los informantes se recopiló información importante.

FODA sistémico: En este tipo de análisis se toma en cuenta las variables controlables, las cuales son debilidades y fortalezas, quienes forman parte interna del centro educativo y por lo tanto, se puede actuar sobre ellas con mayor facilidad, y de las variables no controlables, las cuales son las oportunidades y amenazas, que forman parte externa del mismo.

Es una técnica sencilla, que puede emplearse en múltiples aplicaciones, ya que es un diagnóstico bastante preciso de la situación actual, del entorno interno y externo de la organización. De esta manera facilitó identificar los objetivos y necesidades fundamentales de fortalecimiento, así como las posibles soluciones a la hora de tomar decisiones estratégicas y tácticas. Para comenzar un análisis FODA se debe hacer un estilo crucial entre las cuatro variables de lo que debe analizar.

Albert (1950) afirma

Es un método de planeación estratégica utilizado para evaluar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas involucradas en un proyecto o institución. Abarca la especificación y su identificación de factores internos y externos que resultan favorables o desfavorables para alcanzar ese objetivo. (p. 45)

2.8 Informantes

Los informantes de investigación resultan elementos imprescindibles durante el diagnóstico de la investigación ya que aportan la mayor parte de información primaria sobre el problema a estudiar según Gregorio dice “Son las personas a quienes con más frecuencia se observa, pregunta, solicita información por escrito o se le pide documentos donde le permite al investigador comprender mejor La decisión de recurrir a los informantes es clave en esta etapa investigación, tiene que ver con las características y derivaciones particulares del proceso de investigación, ya que como se mencionaba con anterioridad, las nuevas hipótesis que fueron emergiendo durante el desarrollo del diagnóstico, fueron los que incentivaron a estudiar la problemática del centro educativo. Hoy en día, los informantes son de mucha utilidad ya que a través de ellos se puede estar informado.

Fine (1980) afirma

Los informantes suelen ser clave en las primeras etapas de la investigación, ya que orientan la misma y su desarrollo posterior. Estos informantes, son aquellas personas que “apadrinan al investigador en el escenario y son sus fuentes primarias de información”. Sin embargo, en etapas más avanzadas tienen también una función relevante ya que hacen posible cubrir faltantes de información y permiten la emergencia de aspectos no considerados por los investigadores. (p.75)

Los actores son los que posibilitan la construcción de conocimiento desde los saberes empíricos, que llevan implícitos saberes teóricos y con los saberes académicos, que a su vez han sido producidos por saberes empíricos. “La investigación resulta un instrumento de acción donde coloca a los actores como sujetos de políticas públicas y no sujetos a políticas públicas; donde anima a tomar las decisiones cada la palabra y posicionarse en el espacio político” (Sverdlick, 2007, p. 43)

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

El presente diagnóstico se realizó en el Centro Educativo Tecnológico “El Nazareno”, se logró a través de diferentes técnicas e instrumentos utilizados donde fue de mucha utilidad para encontrar cada uno de los hallazgos de nuestro diagnóstico. Los primeros pasos que se realizó fue la investigación- acción, la cual fue de mucha utilidad en estudiar, explorar y analizar de la situación actual del centro educativo, el primer contacto fue el director del establecimiento haciéndole mención sobre los tipos de problemas administrativos con que cuenta el establecimiento.

A través del FODA, se detectó el abandono de cargo del personal docente, ya que el centro educativo no cuenta un plan estratégico sobre inducción de retención de personal, de igual forma se detectaron todas aquellas debilidades y fortalezas, que forman parte interna del centro educativo y por lo tanto, se puede actuar sobre ellas con mayor facilidad, y de las variables no controlables, las cuales son las oportunidades y amenazas, que forman parte externa, donde se pudo identificar la situación actual del objeto de estudio. Permitiendo el análisis de la problemática con que cuenta el establecimiento.

Durante los cuatro años de estar atendiendo a la población escolar, la mayor parte de personal docente ha abandonado las instalaciones del centro educativo. A través del diagnóstico se pudo encontrar varios hallazgos y uno de ellos es la falta de material de apoyo donde se pueden mencionar: libros de texto, cañonera, computadoras y otros, que hace a los docentes desanimados por la falta de material didáctico en el proceso enseñanza-aprendizaje y provocando en cada uno

de los estudiantes desinterés, por lo que se limita la libertad de cátedra en cada uno de los docentes lejos de una enseñanza significativa.

Otros de los hallazgos encontrados es por el salario que recibe cada uno de los docentes que no pasa del salario mínimo como lo establece el código de trabajo, ni mucho menos cuenta con prestaciones de ley. Y es uno de los factores por los que el docente renuncia a su puesto laboral por falta de beneficios económicos, diferenciando con las exigencias de responsabilidad y entrega de cada uno de ellos. Pero a pesar ello, hay docentes responsables en todas sus funciones que le deleguen, ya que disfrutan mucho al desenvolverse en todo lo que hacen.

Otro de los factores que conlleva el abandono de puestos labores por parte de los docentes es por presión de trabajo que exige las políticas educativas que tiene el Centro Educativo y, por otra parte, se cuenta con docentes irresponsables en cada una de las funciones que les corresponde, y no están sujetos a las políticas educativas que establece el Centro Educativo; los anteriores son algunos de los hallazgos encontrados durante el proceso del diagnóstico. Por tal razón, se propone un manual de estrategias de inducción de retención de personal docente, ya que varios docentes renuncian a su cargo por falta de estrategias, también como una forma de mejorar la rotación de personal.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1. Manual

3.1.1. ¿Qué es un Manual?

Se puede decir que un manual es un documento de apoyo para el personal docente, el cual contiene políticas, controles, y un detalle exhaustivo de todas las actividades a realizarse en una tarea específica. Los procedimientos especifican y detallan un proceso, los cuales conforman un conjunto ordenado de actividades determinadas secuencialmente en relación con los responsables de la ejecución, que deben cumplir con cada una de las actividades programadas que establecen las políticas y las normas internas establecidas por determinada institución.

Palma (2010) afirma

Un manual de procedimientos es el documento que contiene la descripción de actividades que deben seguirse en la realización de las funciones de una unidad administrativa, dos o más de ellas. El manual incluye además los puestos o unidades administrativas que intervienen precisando su responsabilidad y participación. (p.45)

Según lo expuesto anteriormente podemos decir que los manuales administrativos son documentos que sirven como medio de comunicación y coordinación que permite tener la información organizada de la organización de acuerdo con las actividades que deben seguirse y de las funciones del personal docente, por ello es necesario que el Centro Educativo cuente con un manual de inducción de retención de personal docente, pues ello, ayudará a resolver la constante rotación de docentes.

“Los manuales son un documento que contiene informaciones de forma ordenada y sistemática, de una determinada institución sobre su historia, organización, política, valores, actividades y procedimientos de una empresa, que se consideran necesarios para la menor ejecución del trabajo” (Kizatus, 2007, p. 45).

Como puede interpretarse un manual es una herramienta necesaria y eficaz para el mejor desempeño de los actores de un determinado proceso, por ello, es necesario elaborar un manual de inducción de retención de personal, pues eso ayudará a evitar la rotación de personal docente. Según Giovanni nos explica que el manual es “Un instrumento de apoyo en el que se encuentran de manera sistemática los pasos a seguir, para ejecutar las actividades” (Gómez, 2001, p. 12)

Contar con un manual genera ventajas para la unidad administrativa del centro educativo ya que le permite cumplir en mejor tiempo con sus objetivos particulares, y utilizar los mejores medios, para así, contribuir a los objetivos propuestos por la institución, así mismo minimizar la rotación de personal tomando en cuenta que el capital humano es primordial en toda institución.

Graham (2011) afirma

Se entiende que los manuales presentan sistemas y técnicas específicas, que señalan el procedimiento a seguir para lograr el trabajo de todo el personal de oficina o de cualquier otro grupo de trabajo que desempeña responsabilidades específicas. Un procedimiento por escrito significa establecer debidamente un método estándar para hacer el trabajo. (p. 172)

3.1.2. Estructura de un manual

En este sentido se entiende que la estructura de un manual son las partes que lo integran, por que al momento que se elabore un manual, debe estar claramente estructurado y sistemático con el fin de que cumpla con los objetivos propuesto en el manual, por ello, es necesario que al momento de la elaboración de un manual debe estar claramente ordenado para los usos de la junta directiva.

Franklin (2009) afirma

La estructura de los manuales de procedimiento, procede de un orden y estructura, sin embargo, hay variación de un manual a otro, todo depende de quién lo elabora y que tan detallado lo requiera. Esta estructura fue tomada del libro organización de empresa. (p. 125)

Se entiende que la estructura de los manuales está representada por todas las partes que integran el mismo, esto con el fin de que toda la información plasmada en ella esté ordenada, sea verídica, cuantificable y medible, por ello, es necesario tomar en cuenta al momento de su elaboración con la finalidad que se logren los objetivos propuestos. Según Víctor nos menciona que “Los manuales se diseñan con vistas a su legibilidad, sencillez y flexibilidad” (Lazzaro, 1995, p. 25)

3.1.3. Manual de inducción de retención de personal

Tiene la finalidad de proporcionar y garantizar un conocimiento amplio de la institución y sus funciones que le corresponde, capacitándolo para su permanencia dentro de la institución y así, evitar la rotación contante, la cual dependerá en gran medida de las informaciones que se le suministre, que a través de estas estrategias pueda ejecutar sus funciones de manera eficiente.

Las estrategias de inducción permiten que cada colaborador pueda sentirse parte de la organización como un todo y no solo como miembro de un equipo que en muchas ocasiones no tiene la oportunidad de conocer y dar a conocer los planes y proyectos que se están implementando por la institución. Igualmente, le permitirá a la institución identificar los aspectos necesarios para incluir a los participantes en un plan de resultados esperados.

El propósito fundamental de un programa de inducción es lograr que el empleado identifique la institución como un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en las que un buen desempeño de parte suya incidirá directamente sobre el logro de los objetivos estipulados, por lo tanto, se considera que todo proceso de inducción de retención deberá contener las políticas de la institución educativa.

Chiavenato (2000) afirma

La Inducción es un proceso sistemático a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos y habilidades, en función de objetivos definidos. Actitudes frente a aspectos de la institución, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla. (p. 386).

3.1.4. Importancia del manual de inducción de retención de personal

Hoy en día, y como se ha visto tiempo atrás, es tener a la mano instrumentos que mejoren el trabajo del empleado donde explican de manera detallada los procedimientos dentro de institución; a través de los manuales logra evitar grandes errores que se suelen cometer dentro de las funciones de cada empleado, también puede detectar fallas que se presentan con regularidad.

El manual de inducción de retención de personal es fundamental en la parte administrativa, pues persiguen la mayor eficiencia y eficacia de la permanencia del empleado dentro de la institución, como una de las formas para poder alcanzar los objetivos propuestos por la institución. También representa como un medio de comunicación productiva y eficaz entre el trabajador y con la propia institución u organización que ejerce su capacidad.

Así mismo es una herramienta, idónea para plasmar el proceso de actividades específicas dentro de la institución donde aporta los conocimientos del empleado para que se desarrollen con destreza, habilidad y confianza, contribuyendo a obtener calidad en el desempeño dentro de la institución. Según Martín nos explica que “Los manuales de procedimientos son una herramienta eficaz para transmitir conocimientos y experiencias, porque ellos documentas la tecnología acumulada hasta ese momento sobre un tema” (Álvarez, 1996, p. 141)

El no utilizar de manera correcta un manual trae como consecuencia la pérdida de tiempo y esfuerzo en el trabajo, además de los costos asociados al mismo. Un elemento importante para el logro de los objetivos es la disciplina, en una organización es de suma importancia acatar correctamente los

lineamientos establecidos. Ya que estos constituyen una gran apoyo y utilidad en diversos sectores institucionales como una herramienta fundamental dentro del Centro Educativo.

En este sentido se entiende que la importancia de un manual que está enfocado a la estructura de una institución, y que al mismo tiempo norma sus funciones y responsabilidades, con el fin de que sean implementados de forma efectiva en cada uno de los niveles de la organización. En este sentido, el manual suplirá las necesidades que se requieran por la institución donde se abordará de forma efectiva y apoyará a facilitar el trabajo que realizan los involucrados o los trabajadores.

3.1.5. Abandono de cargo

Tomar la decisión de abandonar un puesto de trabajo, siempre será difícil y complejo tanto para el docente como para el propio centro educativo. Sin embargo, por lo general, esta decisión se toma pensando en un mejor futuro, donde configura el ausentismo del docente en el ejercicio de sus funciones laborales establecidas a través del contrato de trabajo, ya que el Centro Educativo no cuenta con estrategias de inducción y retención del personal docente, pues cuando el docente abandona su puesto, no solo se configura la ausencia de la prestación de servicios sino se constituye en factores que reducen la productividad laboral, entre algunos podemos mencionar: La excesiva cantidad de tareas, ambiente laboral poco profesional, salarios bajos, falta de motivación y limitación de material didáctico, razones por las que toman la decisión de abandonar su cargo.

Velando (2003) afirma

La rotación voluntaria conducente al abandono que ha sido objeto de un exhaustivo análisis desde la literatura versada sobre temas de dirección de recursos humanos, ya que el conocimiento detallado de las causas y de las variables implicadas en el proceso de abandono voluntario organizacional desarrollado por el trabajador permite el diseño de estrategias y prácticas humanas destinadas a lograr tal objetivo. (p. 75)

En la actualidad es difícil precisar con exactitud el concepto de ausentismo laboral dado que obedece a múltiples factores y causas que pueden ser numerosas, es una de las problemáticas que se está presentando en la actualidad con mucha frecuencia, y en el personal docente no es la excepción, afectando a miles de niños en los centros educativos públicos o privados donde se determinan no sólo por la gravedad del problema económico, sino por una serie de factores.

Varios actores reconocen que existe una variedad de causas sobre el ausentismo laboral. Algunas causas del ausentismo en los docentes deben ser consideradas no sólo como un problema de finanzas, sino un múltiple de factores que afecta a la totalidad de los docentes, sus familias, alumnos y a la sociedad en su conjunto. Por tal motivo se hace necesario desarrollar estrategias preventivas. Chiavenato (2003) afirma

Es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo en sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. En sentido más amplio es la suma de los períodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la organización. (p. 203)

Tener el control sobre la rotación del personal es primordial para el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas por el Centro Educativo, porque cuando un docente abandona su cargo lleva consigo todo el conocimiento y experiencia adquirida durante su permanencia. Para poder tener dicho control es indispensable vincular los intereses del personal docente, así producir beneficios mutuos que garanticen la satisfacción de ambos sin subordinar unos de otros. Ya que el tanto humano no es remplazante dentro de la institución educativa.

Arthur (1994) afirma

La rotación personal, entendida como la desvinculación o salida de los empleados de una institución siempre que ese movimiento hacia el exterior sea iniciado por un acto

autoexhortativo del propio empleado, que ha sido considerada como un fenómeno mundial con un considerable impacto en la eficiencia organizacional cuando se ausenta. (p. 75)

3.1.6. Satisfacción laboral

De acuerdo a las teorías de Britton sobre la satisfacción laboral, primero que debe hacer es investigar el sentir sobre que siente y piensa el ser humano con base en las teorías motivacionales ya que están ligadas con la satisfacción laboral, debido a que la motivación se refiere a un impulso y esfuerzo por satisfacer. Es uno de los mecanismos que impacta directamente en el desempeño laboral y el compromiso; de este modo, si un docente está satisfecho con su trabajo experimenta emociones positivas al momento de su desenvolvimiento con los estudiantes.

Colquitt (2007) afirma

La satisfacción laboral se define como un agradable estado emocional que resulta de la evaluación de un trabajo o la experiencia de un trabajo. Representa cómo la persona se siente acerca de su trabajo y lo que piensa acerca de éste donde está relacionada con la satisfacción en la vida, siendo la satisfacción laboral un fuerte predictor de esta última”. En ese contexto señala que, si queremos sentirnos mejor en la vida, tenemos que encontrar la forma de sentirnos más satisfechos en el trabajo. (p. 65)

En el ámbito educativo ha tenido varios significados en su definición y denominación de la variable por cuantos la han utilizado. Cuando se habla de la percepción laboral se refiere al medio ambiente psicológico donde se desenvuelve el docente, es decir la percepción que ve las cosas de modo distinto a la realidad donde se desenvuelve, y uno de los elementos fundamentales para lograr un buen clima favorable y el reconocimiento del trabajo que ejerce. Rensis hace mención que el comportamiento y percepción son elementos clave para que un centro educativo tenga un clima de trabajo que favorezca la enseñanza y aprendizaje de los alumnos. Durante el proceso diagnóstico se pudo ver que entre los docentes no existe un ambiente de percepción y buen comportamiento de

cada uno de los ellos, tomando en cuenta que a la hora de tomar decisiones administrativas no llegan a un acuerdo mutuo, donde existe la preferencia de cada docente.

Likert (1986) afirma

La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva. Entonces, la preocupación por el estudio de clima laboral partió de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización con todas las implicaciones que ello conlleva a su cargo. (p.75).

3.1.8. Desmotivación laboral

De tal forma existe la desmotivación entre los docentes y es uno de los principales problemas dentro de las instituciones educativas ya que la falta de motivación provoca que los docentes no se esfuercen por hacer un excelente trabajo; el estar motivado en el trabajo trae varias consecuencias psicológicas positivas, lo que permite determinar que el personal docente adquiere compromiso a las funciones que se le asignen. Haciendo un análisis general sobre los principales factores que pueden influir en la desmotivación de los docentes es por el salario mínimo que recibe.

Pérez (2008) afirma

La desmotivación es normal en personas que ven limitados a sus sueños o anhelos. Del mismo modo, la desmotivación tiene un perfil pesimista y un estado de desesperación al que se podría llegar tras experimentar un intenso desánimo en el personal docente. Todo esto surge a raíz de la multiplicación de vivencias negativas y por una sensación de no disponer de la capacidad para lograr dicho objetivo deseado. (p. 230)

Por otra parte, la falta de materiales didácticos, ya que es un recurso que facilita a los estudiantes la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de habilidades que le permitirán el pleno desenvolvimiento del estudiante y así logrando un aprendizaje significativo. Algo que no se puede ver del centro educativo ya que los docentes no cuentan con material pedagógico, donde cada día se puede ver maestros desanimados por la falta de material al momento de ejecutar cada uno de los contenidos planificados por el docente como establece el Currículo Nacional Base.

En efecto son herramientas usadas por los docentes donde facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje, en este sentido aumenta el interés de los estudiantes y consolidan los saberes con mayor eficacia; estimulan la función de los sentidos y los aprendizajes previos para acceder a la información del desarrollo de contenidos, capacidades y a la formación de actitudes permitiendo adquirir, experiencias y adoptar normas de conductas de acuerdo a su entorno, tomando en cuenta que el aprendizaje significativo que el estudiante aprende manipulando y tocando los objetos.

Bardavid (2011) afirma

Todos aquellos materiales, medios y recursos que facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje, dentro de un contexto educativo global y sistemático y estimula la función de los sentidos para acceder más fácilmente a la información, adquisición de habilidades y destrezas y a la formación de actitudes, principios, valores éticos y morales. (p. 96)

Por otra parte, que provoca el desánimo es sobre el impacto salarial que recibe el docente donde no pasa del salario mínimo, el ministerio de trabajo debe realizar nuevos estudios sobre los determinantes y efectos del salario, ya que está relacionado con su nivel de supervivencia que se considera básico de una persona. El centro educativo debe hacer ajuste de salarios, tomando en cuenta la preparación y responsabilidad que representa algunos docentes de química, física, matemática, tienen una preparación que debe ser respetada por la junta directiva. Donde se plantea que todo el personal docente que recibe un salario justo con prestaciones de ley.

Bonilla (2011) afirma

Salario mínimo tenía un efecto negativo sobre el empleo, especialmente en el caso de trabajadores que ganan menos del mínimo tiene efectos regresivos al desmejorar las condiciones de vida de las familias cuyos ingresos se ubican en la parte baja de la distribución, utilizando las etapas rotativas encontraron que la probabilidad de perder el empleo era mayor cuanto más cerca estaba el salario de la persona. (p. 160)

La motivación es un elemento fundamental en todos los centros educativos, un buen desempeño laboral es un factor primordial en el rendimiento de la ejecución de cada uno de las actividades pedagógicas una forma de lograr alcanzar los objetivos, porque la motivación es un elemento central para el éxito de cualquier proceso de mejoramiento donde la complejidad radica en encontrar las estrategias adecuadas que permitan articular, motivación y comprometidos donde garanticen un buen rendimiento académico dentro de las instituciones educativas donde ejercen.

3.2. Administración del talento humano

3.2.1. ¿Qué es la administración del talento humano?

Consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación capaces de promover el desempeño eficiente del personal, pero sabemos que la administración del talento humano no es una tarea muy sencilla, cada persona es única y puede percibir la misma acción de diferente forma, según la influencia de muchas variables en cuanto a las diferencias de actitudes y habilidades en cada persona. Porque la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura a través del esfuerzo humano.

El proceso administrativo permite al centro educativo llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y ejecución de forma ordenada, así mismo permite medir el grado en que los docentes realizan su función y evaluar su trabajo. Es común ver

que en el centro educativo los trabajadores no están satisfechos con su trabajo, por el clima organizacional que se vive. Respecto a este tema el autor Idalberto donde considera que:

Chiavenato (2007) afirma

La administración de los recursos humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, en medida que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directos o indirectamente con el trabajo. (p. 122)

3.2.2. La gestión del talento humano

Es considerada uno de los aspectos más importantes en las instituciones, y este depende de las actividades y la forma en que desarrollan, tomando en consideración varios aspectos como puede ser características, costumbres, habilidades y aptitudes de los empleados que conforman las instituciones. El talento humano es de gran importancia en las instituciones educativas, ya que a través de ellos depende el alcance de los objetivos propuestos por la institución.

En la actualidad el talento humano en el docente representa la principal fortaleza en los centros educativos donde estimula a la mejora progresiva de la calidad en el proceso de formación académica de cada uno de los estudiantes. Uno de los objetivos fundamentales de la gestión del talento humano es atraer, retener y desarrollar al personal, usando adecuadamente las prácticas de reclutamiento, selección, contratación, capacitación, evaluación y bienestar social. Son las formas de poder mantener Según el autor Idalberto menciona que;

Chiavenato (2002) afirma

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto

ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (p. 6)

Cuando afirma que la gestión del talento humano es un componente de la gerencia moderna, que se refiere a las prácticas que comprenden el significado de la gestión del talento humano son implantadas en la historia reciente en los entornos referidos a las organizaciones e instituciones. Demostrando que la inversión en el talento humano es factor predominante que debe estar presente en el Centro Educativo, a través de esta se puede producir cambios en el desarrollo cada uno de las instituciones educativas. Ya que el desarrollo integral de cada personal es una factor fundamental en el desarrollo de nuestro país.

La gestión del talento humano en las instituciones educativas consiste en hacer posible que las personas puedan desarrollar sus capacidades, y gracias a las acciones gestionadas o generadas por quienes tienen la responsabilidad de ejercer labores docentes o administrativas, siendo estos los responsables de originar, facilitar el proceso en desarrollar las competencias de cada uno de los docentes porque la práctica de la administración se efectúa a través del proceso de organizar, planificar, ejecutar y evaluar el desempeño docente con la ayuda de instrumentos de evaluación.

Cabrera (2002) afirma

La gestión humana es un componente de la gerencia moderna y su fin principal consiste en promover el desarrollo de las competencias de las personas por medio de una labor coordinada y de estrategias de mejoramiento continuo del conocimiento y el talento humano. (p. 65)

Gracias a la gestión humana es posible hacer parte de una concepción integral de los docentes y de todo lo que corresponde a su entorno; en el que se referencia como eje central de las instituciones a las personas y sus talentos. También, es concebida como el factor que puede transformar al docente en competentes en la ejecución de su labor que le corresponde de una base sólida sobre la

cual reposa la competitividad y la sostenibilidad de la institución educativa, y que estrategias de inducción de retención, hacen parte de los procesos de reclutamiento del talento humano

Atehortúa (2008) afirma

La gestión del talento humano debe también servir al objetivo de contribuir al desarrollo integral de los empleados, tanto en el ámbito profesional (técnico cognitivo) como en el personal (socio- afectivo). Utilizamos el verbo “contribuir” porque en el desarrollo de toda persona concurren muchos factores ajenos a la organización. (p. 156)

3.2.3. Técnicas del talento humano

Propone la existencia de una serie de etapas o procesos intermedios que influyen sobre los comportamientos y actitudes de los docentes. Considerando que una buena estrategia de diferenciación, junto con la calidad del servicio donde se consigue tanto con la adaptación total de la persona al puesto que ocupa, como con los valores que desde la empresa se intentan transmitir, de forma que sean perfectamente interiorizados por el personal. Por medio de estrategias continuas y coordinadas que están diseñadas para el mejoramiento de conductas y conocimiento del personal docente facilitan el acceso al desarrollo del talento humano. Teniendo en cuenta que las instituciones generadoras de conocimiento son el primer elemento de desarrollo de la sociedad y de un país.

Zapata (2008) afirma

La actividad estratégica del talento humano, compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades, con el objeto de obtener, formar, motivar, retribuir y desarrollar al personal requerido para generar y potencializar, la cultura organizacional y el capital social para lograr los objetivos de manera efectiva. (p. 16)

La estrategia hace parte de los procesos de gestión del talento humano de las personas que, a la vez, hacen parte de las instituciones educativas, y está comprendida por diferentes elementos que

actúan eficientemente en el proceso de desarrollo de las capacidades necesarias de los docentes para el desempeño en sus funciones que redundan en su propio bienestar tomando en cuenta cada una de sus habilidades y debilidades, ya que cada persona aprende de forma diferente según su capacidad de aprender, tomando en cuenta los ocho tipos de inteligencias múltiples que existen.

3.2.4. Programa del talento humano

Un programa del talento humano consiste en una serie de procedimientos para gestionar o dirigir al recurso humano de una organización, así como también, establece una guía en la que los encargados de tomar las decisiones importantes con respecto al personal docente, donde ellos puedan hacerlo de una mejor manera y hacer uso del capital humano desarrollando cada uno de sus habilidades, destrezas, así mismo convirtiendo sus debilidades en fortalezas, logrando a través de talleres educativos y capacitaciones motivacionales que están dirigidos a docentes.

Cabe señalar que los programas de bienestar Laboral deben organizarse a partir de las iniciativas de los directores, siguiendo el proceso de gestión que promueva la participación de cada uno de los docentes en la identificación de necesidades que cuenta el centro educativo en su planeación, ejecución y evaluación de las actividades programas durante el ciclo escolar. El programa de talento humanos constituye el plan general para administrar los TH y para guiar a los directores y supervisores en las decisiones relacionadas con sus subordinados. “Establece los objetivos, procedimientos y presupuesto, relacionadas con las funciones del talento humano por realizar” (Arthur, 1994, p. 23)

Desarrollo del talento humano son fundamentales para buscar el camino de la calidad de la educación en las instituciones educativas del país, para ello, es necesario que las personas que hacen parte del talento humano de la institución se comprometan con el desarrollo de sus capacidades para ser competentes en una educación de calidad. Alles comenta lo siguiente:

Alles (2006) afirma

Cuando se habla de desarrollo de competencias se hace referencia al cambio de comportamientos para mejorar algunos aspectos profundos de nuestra personalidad. Cada

uno de nosotros puede intentarlo, o no. Las guías de desarrollo u otros caminos propuestos por diversos autores son solo una ayuda para lograrlo. El hacerlo o no, depende de nosotros mismos. (p. 28)

El desarrollo de las competencias pueden ser adquiridas por medio de diferentes formas establecidas para que desempeñen este objetivo, como por ejemplo, las guías de desarrollo y otras utilizadas para que cumplan con el mismo fin; otros pueden ser los procesos pertinentes en este tema generados por el centro educativo, para llegar a mejorar en aquellos aspectos profundos de la personalidad de cada uno de los docentes que hacen parte del talento humano de la institución, con el objetivo de tener docentes altamente competitivas comprometidas en la educación.

Adape (2007) afirma

El desarrollo de las competencias implica superación, crecimiento y fortalecimiento. Las competencias de los individuos se desarrollan con el tiempo durante cada una de las etapas de la vida. Sin embargo, también es posible perfeccionarlas deliberadamente con el objetivo de alcanzar las metas deseadas y hacerlo en el menor tiempo. (p. 26)

Todos estos son procesos permiten el fortalecimiento intelectual y cognitivo de la personalidad del docente que pueden ser adquiridos de diferentes formas, pero quienes detectan sus propias necesidades, y deciden buscar lo que les hace falta, son aquellos que saben que con la superación personal podrán ser personas más competentes en lo que desean ser destacados y reconocidos. La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales son las competencias que desarrollas cada uno del personal docente que forman parte del Centro Educativo.

Montenegro (2005) afirma

Los procesos de desarrollo implican diferenciación, integración, articulación y crecimiento.

El aprendizaje se considera como el proceso a través del cual se adquiere conocimiento y

este evoluciona. Probablemente, el aprendizaje siga las mismas leyes del desarrollo; en todo caso ambos están íntimamente comprometidos en la formación de las competencias. (p. 14)

3.2.5. Evaluación del talento humano

La evaluación del desempeño laboral del docente es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales. Los resultados de la evaluación harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal de los docentes se realizan a través de fichas evaluativas donde contengan aspectos individuales y actitudinales.

En este sentido la evaluación del desempeño es un sistema más para establecer dimensiones e indicadores de medición que contribuyen a identificar con objetividad las capacidades de los docentes para conocer su desempeño mediante distintos instrumentos. Así mismo hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional ya que el talento humano es prioritario dentro del Centro Educativo.

Como práctica de talento humano la evaluación representa una estrategia de gestión que facilita la toma de decisiones oportunas, así como las buenas relaciones entre los docentes y directivos. Es importante resaltar que es el talento humano el pilar fundamental de toda organización y la evaluación una herramienta efectiva que orienta el presente y el futuro de sus acciones, por lo que se considera una función especial que debe practicarse en todo tipo de organización ya la evaluación de personal docente permite verificar las cualidades y debilidades del docente permitiendo trabajar en ella para convertirlas en fortalezas.

Cabrera (2006) afirma

La evaluación del desempeño es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma como están desempeñando su trabajo, y en principio elaborar planes de

mejora, en efecto identificar fortalezas en el desempeño de una función, así como sus debilidades permite a la persona auto-orientar su propio desarrollo sobre la convicción que puede mejoraren forma continua. De manera es la práctica de la evaluación el proceso que favorece el desarrollo potencial humano. (p. 140)

Es un procedimiento organizado que nos permite medir, apreciar y evaluar el desarrollo en sus labores comportamiento y resultados relacionados con sus actividades de trabajo de cada persona, así como el nivel de desinterés y en qué medida es productivo el docente y si podrá mejorar su rendimiento en el futuro. Para la evaluación del desempeño se necesita un grupo de personas que se dedican específicamente a evaluar el desempeño de cada uno de los docentes con la ayuda de fichas evaluativas donde contenga aspectos académicos, actitudinales y socioemocional.

La evaluación del talento es un sistema de aplicación del desempeño de la persona en el Cargo y de su potencial de desarrollo. Nos ayuda a obtener mejores resultados de las Personas. El objetivo de la evaluación es cuantificar el potencial con el que cuenta el personal en el centro educativo, mejorar el desempeño y provocar el aumento de la productividad, oportunidades de crecimiento y la atracción de nuevos estudiantes por buen desempeño de los docentes.

Respecto el autor Idalberto dice que: “El desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial desarrollo” (Chiavenato, 2007, p. 243)

El diseño de cargos incluye la descripción de las actividades que se va a desarrollar, constituye los procedimientos de trabajo y las condiciones bajo las que éstas se llevan a cabo, estos cargos deben constar en cada departamento con los deberes, responsabilidades y actitudes que se distingan de los demás cargos que se ejercen dentro de una institución e organización, teniendo una posición definida sobre las funciones que cuenta la organización. Idalberto Chiavenato establece que:

Chiavenato (2002) afirma

Diseño de cargos es la especificación del contenido de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos para satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales del ocupante el diseño de cargos constituye la manera como cada cargo está estructurado dimensionado; diseñar un cargo significa definir cuatro condiciones básicas. (p. 167)

3.2.6. Reclutamiento de Personal

El reclutamiento es uno de los procesos primordiales porque de este depende el éxito de las futuras contrataciones que se realicen el centro educativo. Al atraer candidatos potencialmente se aumentará la probabilidad de seleccionar docentes que puedan alcanzar los rendimientos y resultados esperados. Para realizar este proceso deben existir requerimientos de docentes, a través una serie de pasos lógicos se atraen candidatos idóneos para ocupar una vacante.

Referente al tema Idalberto indica que reclutamiento “Es el proceso de generar un conjunto de candidatos para un cargo específico. Debe anunciar la disponibilidad del cargo en el mercado y atraer candidatos calificados para disputarlo.” (Chiavenato 2002 P.95). Eso hace referencia a la selección del personal docente que se debe realizar el Centro Educativo acuerdo a sus capacidades. El reclutamiento interno es cuando, al presentarse determinada vacante, la institución intenta llenarla u ocuparla mediante la reubicación de su personal, los cuales pueden ser ascendidos o trasladados. Con el reclutamiento interno puede resultar más económico para la institución ya que evita gastos de anuncios de prensa, en la admisión y en integración del nuevo empleado, el reclutamiento externo es aquel que opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando existe una vacante, la organización intenta llenarla con personas de afuera, es decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento de personal. Lo favorable que puede ser el reclutamiento externo es que trae nuevas experiencias al Centro Educativo.

Chiavenato (2002) afirma

Chiavenato hace mención que el “reclutamiento interno se aplica a los candidatos que trabajan en la organización, es decir promoverlos a otras actividades más motivadoras, y el reclutamiento externo se dirige a candidatos que están fuera de la organización, para someterlos al proceso de evaluación y selección de personal. (p. 95)

3.2.7. Selección del talento humano

Es el proceso mediante donde la empresa elige a la persona más adecuada y que cumpla con los requisitos establecidos para desempeñar el cargo vacante. Este proceso debe ser con igualdad de acceso a las oportunidades de empleo entre los distintos candidatos sin discriminación de sexo o etnia. Donde se realiza a través de un procedimiento claro y transparente que responda a las necesidades que requiere la institución. Referente al tema el autor Idalberto establece que:

“Selección es el proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actitudes, responsabilidad, capacidad, experiencia son las condiciones que requiere el mercado” (Chiavenato, 2002, p. 111). Esto nos explica la importancia de tener un listado de candidatos y seleccionarlos con la ayuda de fichas evaluativas que contenga aspectos académicos, actitudinales y socioemocionales, donde distingue las fortalezas y debilidades de los candidatos entre algunos destacan: liderazgo, trabajo en equipo, valores morales y otros.

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Manual de estrategias de inducción de retención del personal docente del Centro Educativo Tecnológico el “El nazareno”, de la Aldea San Gabriel Pantzuj, Municipio de san Miguel Chicaj, Departamento de Baja Verapaz. Ya que debido a la falta de estrategias de inducción de retención, docentes abandonan su cargo, y a través de esta propuesta se pretende la permanencia del personal docente.

4.2 Introducción

La retención de personal docente se ha convertido, un problema que debe enfrentar el centro educativo, ya que constantemente docentes renuncian a su cargo laboral sin ser despedidos, tomando en cuenta que el activo más importante en el centro educativo lo constituye el docente, para mantenerse competitivo, deben diseñar e implementar estrategias de inducción de retención de personal docente, con el fin de incorporar y mantener el personal idóneo.

Se analizaron cada uno de los factores de peligro que no ayudan a dichas entidades sobre la inducción de retener el personal idóneo y cada uno de sus cargos. Es necesario contar con un conjunto de estrategias que le permitan al centro educativo una ventaja comparativa que conlleve al reconocimiento y posicionamiento de esta, y a su vez, hacer que el establecimiento sea un foco de interés hacia el exterior, en donde se debe resaltar la importancia que adquiere la participación del personal docente durante el desarrollo e implementación de dichas estrategias.

La importancia de retener a los docentes conlleva a evaluar los métodos y prácticas en gestión humana empleadas desde el momento en que se realiza la inducción y el planteamiento de objetivos de la institución, los cuales deben estar enlazados con los planes personales de cada docente. Para ello, es necesario, asegurar la efectividad del proceso de implementar una adecuada estrategia

retención y así poder aprovechar al máximo sus potencialidades, no sólo en suplir las necesidades básicas con una remuneración económica, sino también en aumentar su motivación.

Llenar sus expectativas de crecimiento de tal forma que éstos sientan reconocidos y valorado, según Chiavenato en su libro de administración de recursos humanos publicado en 1999, menciona que la rotación de personal involucra una serie de costos primarios y secundarios, a los cuales se debe brindar gran atención, ya que repercuten de manera negativa en las finanzas de la de institución, ya que invertiría en capacitación en diferentes aspectos de la institución y uno de ellos, es la función que ejerce la persona.

Las estrategias de inducción de retención de personal comienzan con un proceso de inducción a los docentes; sobre una cultura y un clima laboral lo más favorables posible para los docentes con condiciones de bienestar integral o planes de beneficios dirigidos a mejorar la calidad de vida de los docentes. Estas condiciones de bienestar integral tienen que ver con el establecimiento de préstamos, capacitaciones y otros, donde le permite al centro educativo establecer mejores relaciones con su personal. Con la aplicación de estas estrategias se pretende mantener los mejores talentos humanos dentro del centro educativo y una forma de mejorar la rotación de personal.

4.3 Justificación

Hablar de inducción de retención de personal es hablar de un trabajo en condiciones de seguridad; el cual involucra un adecuado clima organizacional, programas de capacitación orientados a la formación continua del talento humano y al crecimiento cognitivo del docente, donde el centro educativo debe realizar un buen trabajo de administración, es decir en conocimientos, habilidades, capacidades y una comunicación eficaz a modo que el docente se siente valorado dentro del Centro Educativo, tomando en cuenta que el talento humano es esenciales en cualquier institución.

Las instituciones educativas que tratan fiel a su personal se muestran sumamente selectivos y apuntan a docentes capaces de obtener un alto rendimiento cuyos talentos se consideren prometedores, tomando en cuenta que las rotaciones de personal no son convenientes para el centro

educativo, razón por la que se debe retener al personal docente para mejorar la eficacia y eficiencia del establecimiento, Por ello, esta propuesta se centra en cargos que generan valor al Centro Educativo basados en la inducción de retención de personal docente.

Se abordó este tema con el fin de aumentar el reconocimiento, autonomía y responsabilidad de los docentes del centro educativo tecnológico, no solo por lo que pueden producir, sino como agentes generadores de ideas que se van capitalizando a fin de obtener estrategias que logren crear puntos diferenciales y competitivos para el logro de objetivos, al mismo tiempo pretende evidenciar si las prácticas efectivas del establecimiento son eficaces para que el docente continúe trabajando.

Con este proyecto se pretende llegar al punto de proponer un plan estratégico de inducción de retención de personal, con el fin de convertir al docente en un activo fundamental del centro educativo, siendo esto una estrategia primordial para alcanzar el desarrollo profesional de los docentes, además de evidenciar el poder que tiene de transformar escenarios de liderazgo y estructuras dinámicas orientadas a la visión del centro educativo.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

En la actualidad el centro educativo tecnológico “El nazareno” presenta un alto porcentaje de rotación de personal docente debido a diversos factores, dentro de los cuales se encuentra la falta de material didáctico, por lo que cada día se puede ver docentes desanimados por la forma de limitación a la hora de enseñar, por otra parte, condiciones de bienestar integral que tiene que ver con el salario de cada docente que no baja del salario mínimo como requiere el código de trabajo.

Cuando los docentes dejan el centro educativo, desaparece una vasta reserva de saber hacer, donde este representa una importante reserva de los conocimientos vitales para el establecimiento que ponen en desventaja competitiva frente al entorno, el argumentar que el centro educativo posee las características suficientes para atraer a los mejores docentes no es definitivo, hay que tener estrategias de inducción que garantice que los mejores docentes que se han atraídos.

Actualmente el centro educativo se enfrenta a un mundo competitivo lo que hace necesario contar con un conjunto de estrategias inducción que le permitan la permanencia de los docentes donde se debe resaltar la importancia que adquiere la participación del personal durante el desarrollo e implementación de dichas estrategias, porque al no implementar estrategias de retención.

“Retener a sus mejores talentos no es sólo cuestión de la coyuntura económica, sino también de las condiciones laborales internas” (Chiavenato, 1990, p. 58.). Explica sobre la importancia de la retención de personal en cada una de las instituciones con el único objetivo de resolver los problemas de salidas de personal no deseadas y mejorar la retención de su mejor capital humano no es una excepción, tomando en cuenta que las instituciones que retienen su personal logran alcanzar los objetivos propuestas por la misma institución.

Luego de mencionar algunas razones por las cuales es importante retener al personal, evitando que los docentes que ocupan un lugar dentro del centro educativo se retiren de ella; es necesario contar con un proceso de inducción de retención de personal docente del centro educativo tecnológico “El Nazareno”, que permita guiar a los educadores de la institución, proporcionando información referente a ella y al puesto docente, indicándoles sus funciones y la información necesaria para su adaptación dentro de la institución.

La permanencia de personal docente es fundamental para lograr los objetivos y políticas requeridas por el Centro Educativo, así mismo, el cumplimiento de la funciones, obligaciones y responsabilidades del docente, para ello, es necesario implementar una adecuada estrategia de inducción de retención y así, poder aprovechar al máximo sus potencialidades, no sólo en suplir las necesidades económicas, sino también, en aumentar su motivación y llenar sus expectativas de crecimiento tanto individual y colectiva, ya que traerá grandes beneficios de crecimiento por parte del Centro Educativo.

También, se debe mencionar que para que las estrategias de inducción de retención de personal puedan ser aplicadas correctamente, se debe contar con el apoyo de las autoridades competentes en materia educativa, ya que últimamente, se ha visto poca participación y acompañamiento de la

junta directiva hacia la rotación de personal, lo que afectan en gran medida el alcance de las políticas educativas que requiere la institución, debido a que el Centro Educativo no cuenta un presupuesto asignado para su personal docente, a raíz de todo esto, existe descontento del personal, al momento de desarrollar cada una de las actividades programas.

4.5 Objetivos

4.6 Objetivo general

Indagar por la efectividad y los alcances que tiene el manual de estrategias de inducción de retención del personal del Centro Educativo Tecnológico.

4.7 Específicos

Determinar la importancia del manual de estrategias de inducción de retención de personal docente del Centro Educativo Tecnológico.

Implementar cada una de las estrategias de retención del personal docente, así mismo de su análisis.

Evaluar los alcances de cada una de las estrategias de inducción de retención de personal implementados por la institución educativa.

4.8 Estrategia

Para minimizar los efectos de control de personal docente se implementó un manual de estrategias de inducción de retención de personal docente, con el objetivo de mantener la permanencia del personal docente dentro del centro educativo, así mismo, como un medio para evitar la rotación de personal, tomando en cuenta que el capital humano es fundamental dentro de la institución. Según

Bengt “La estrategia es la acción colectiva orientada en una dirección para alcanzar metas” (Karlöf, 1993. p. 125)

Consiste en un proceso de inducción; sobre su cultura y un clima laboral, lo más favorables posible, en condiciones de bienestar integral o planes de beneficios dirigidos a mejorar la calidad de vida del personal docente, estas condiciones de bienestar integral tienen que ver con el establecimiento de préstamos, servicios, capacitaciones, reclutamiento, comunicación eficaz y otros, donde le permite al centro educativo establecer una comunicación efectiva con su personal docente y administrativo y así, evitar la rotación constante. Tomando en cuenta que el personal docente y administrativo requiere inversión en su preparación dentro de la institución educativa.

4.9 Resultados esperados

- Capacitar a la junta directiva y propietario del centro educativo.
- Sujetos a cambios.
- Evaluar cada una de las ventajas y desventajas.
- Apoyo de otras instituciones u organizaciones gubernamentales.
- Permanencia de personal docente y administrativo.
- Supervisar en cumplimiento de las estrategias de inducción.
- Verificar resultados semestrales.
- Cumplimiento del cronograma de actividades.

4.10 Actividades

- Presentación de manual.
- Capacitación.
- Entrevista a la junta directiva.
- Reuniones constantes.
- Monitoreo.

- Evaluación.
- Verificar resultados.
- Plan de mejora.

4.11 Cronograma de actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Agosto	Septiembre	Observaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar actividades de inducción • Implementación de estrategias motivacionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de personal docente • Alto nivel de autoestima 	<ul style="list-style-type: none"> • Reunir a al personal docente en el desarrollo de actividades • Desarrollar actividades pedagógicas 			
<ul style="list-style-type: none"> • Programación de estrategias de inducción de retención de personal • Implementación de materiales pedagógicas para la facilitación de la enseñanza en cada una de las aulas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal docente y administrativo capacitados en inducción y retención de personal • Centro educativo tecnológico cuenta con materiales necesarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar capacitaciones con base en los resultados obtenidos sobre la inducción de personal docente 			
<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de 	<ul style="list-style-type: none"> • Junta directiva 				

<p>manual de inducción de retención de personal docente</p>	<p>ejecuta lo aprendido con los docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de capacitación a la junta directiva, así mismo, evaluación de los resultados de la capacitación • Elaboración de manual de estrategias de inducción de retención de personal • Ejecución del manual de inducción de retención • Actividades de monitoreo • Verificar el cumplimiento de cada una de las estrategias implementadas 									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia

4.12 Metodología

Para el desarrollo de la propuesta se usará la metodología que es utilizada en las capacitaciones, basada en la metodología del diagnóstico de investigación sobre estrategias de inducción de retención de personal docente; a su vez, desarrolla procesos de inducción de cada uno de los pasos que permite llevar a cabo la reflexión crítica en la vida de cada docente, así mismo, permite concientizar a la junta directiva y representante legal sobre su respectivo seguimiento, monitoreo y evaluación para cada una de las estrategias ejecutadas en beneficio del docente.

Chiavenato (2000) afirma

La capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o no implica necesariamente estos tres aspectos. (p. 386)

Se planificará actividades administrativas y la elaboración de instrumentos que se proporciona a la junta directiva para su constantemente monitoreo, que permitan evaluar los avances del proyecto implementado, a través de lista de cotejo y escala de rango que contenga aspectos cognitivos y académicos. Según el autor lo define como: “Lista de control es útil para monitorear, evaluar todos los tipos de saberes (declarativos, procedimentales y actitudinales)” (Muñoz, 2010, p. 70)

4.13 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

La implementación de la propuesta sobre el manual de estrategias de inducción y retención de personal docente se hará a través del resultado del diagnóstico realizado por el estudiante de la

licenciatura en administración educativa, de la Universidad Panamericana, sede Salamá, B.V. A cuál se dará seguimiento por parte de la junta directiva y representante legal del Centro Educativo.

4.14 Recursos

4.14.1 Humanos

- Junta directiva
- Representante legal
- Director

4.14.2 Materiales

- Manual de estrategias de inducción de retención de personal
- Cañonera
- Computadora
- Boletín informativo

4.15 Presupuesto

Actividades	Humanos	Materiales	Costo	Total
Organización del equipo ejecutor	Equipo ejecutor	Cañonera y computadora	Q 25.00	Q 25.00
Junta directiva capacitados según la necesidad detectada	Equipo ejecutor	Cañoneras, folletos Y computadora	Q 200.00	Q 200.00
Impresión y empastado de manual de estrategias de inducción	Estudiante de la Universidad Panamericana	Fotocopias	Q75.00	Q 75.00
Alimentación	Estudiante de la Universidad Panamericana	Hamburguesa, gaseosas y papas fritas	Q150.00	Q150.00
Auditoría externa realizada.	Director y personal administrativo	Actas y fichas de evaluación	Q20.00	Q20.00
Total				Q430.00

Fuente: elaboración propia

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1 Experiencia Vivida

Con base al diagnóstico realizado en el Centro Educativo Tecnológico “El Nazareno” de la aldea San Gabriel Pantzuj, San Miguel Chicaj B.V. Se elaboró un diseño de propuesta con relación a estrategias de inducción de retención de personal docente, el cual se pudo generar desde el planteamiento del problema, donde se matizaron factores internos y externos con la finalidad de comprender el fenómeno de la problemática con que cuenta el Centro Educativo y de esta manera minimizar la problemática.

La metodología para su elaboración ha incluido el análisis de fuentes secundarias de información que comenzaron con la formulación de la idea principal y el desarrollo de un plan de actividades, continúa con la identificación y la comprobación de las capacidades y necesidades de las acciones para identificar las causas, estrategias de solución y los resultados esperados sobre la implementación de la propuesta, como resultado esperado: la permanencia del personal docente, y así poder evitar la rotación constante del personal.

Con la implementación de la propuesta se concientizo a la junta directiva y representante legal en implementar las estrategias de inducción de personal, es cierto que se ha tratado de un primer intento de mejorar, donde se pretende crear un verdadero grupo de trabajo y que funcione como un auténtico equipo de docentes que trabajan con motivación. Esperando el apoyo de la junta directiva en su seguimiento y así, crear una buena comunicación entre del personal docente y junta directiva.

Durante la implementación de la propuesta de manera general no se presentaron problemas para su ejecución, no obstante, se mencionan algunos aspectos que es importante considerar como un mecanismo de alerta, que faciliten la implementación de la propuesta, entre ellos: Asistencia regular por parte de la junta directiva y representante legal. Agendas de trabajo interinstitucionales

poco coordinadas, lo que da como resultado poca participación de todos los integrantes. Por otra parte, en forma general, mostraron interés por la iniciativa del proyecto como una forma de permanencia del personal docente.

5.2 Objeto de la sistematización de la propuesta

Corresponde a las experiencias de intervención impulsadas sobre el manual de estrategias de inducción de retención del personal, donde se desarrollan metodologías para el fortalecimiento del personal docente del Centro Educativo, Aldea San Gabriel, San Miguel Chicaj, B.V. Mediante las estrategias ejecutadas por parte de la junta directiva, que servirán como referente para la retención del personal docente que está vulnerable y con alta complejidad.

Aprender a construir la experiencia del conocimiento en cada sujeto del proceso de la propuesta, ya que la sistematización es un cruce de conocimientos entre la construcción personal e institucional, lo cual se ofrece a través de servicios de información, por parte del representante legal, junta directiva, personal docente y administrativo del Centro Educativo, que reúne las características de eficiencia y equidad, lo que permite que a través de diferentes estrategias de orientación, selección y reclutamiento de personal se pueda responder eficientemente a las necesidades presentadas por parte del docente.

En concordancia a los procesos desarrollados dentro del Centro Educativo, como parte de la práctica administrativa, se pretende que la propuesta sea una promesa dirigida a minimizar la problemática sobre la falta de estrategias de inducción de retención de personal, con el fin de garantizar su ejecución en cada una de las estrategias implementadas; por lo que la junta directiva deberá asumir la responsabilidad de cumplir a cabalidad con la misma.

Uno de los pasos más importantes, consiste en definir de manera clara y específica los resultados que se esperan obtener con la sistematización en términos de productos, así como, la participación que tendrá la junta directiva para su ejecución. Es importante delimitar la experiencia en tiempo y en oportunidad, procurando no abarcar demasiado.

Capacitar al personal docente comenzando con un proceso de inducción; sobre una cultura y un clima laboral, lo más favorable posible, para los docentes, en cuanto a condiciones de bienestar integral o planes de beneficios dirigidos a mejorar la calidad de vida de los docentes, donde les permite establecer mejores relaciones de comunicación continua, entre el personal docente y la junta directiva, desarrollando cada una de las capacidades para continuar creciendo pedagógicamente.

5.3 Reconstrucción de la historia

De acuerdo a su diseño e implementación de la propuesta, se implementó un manual de estrategias de inducción de retención de personal docente, con el objetivo de la permanencia del mismo, y, a la vez, como un medio para evitar la rotación del personal, tomando en cuenta que el capital humano es fundamental dentro del centro educativo. Los procesos enlazados proporcionan una forma de incorporar cada uno de los pasos de las actividades realizadas.

En la parte del diseño de la propuesta se identificó el problema por mejorar, así mismo se redactó la propuesta específica del proyecto, como también, los objetivos, el alcance y la calidad; también, se estimó cómo se llevaría a cabo y se evaluarían los resultados esperados, además se hicieron estimaciones de tiempos y costes, teniendo en cuenta los recursos humanos materiales y financieros disponibles. Este proceso es esencial para alcanzar el éxito del proyecto. Tomando en cuenta la aprobación del director, después de su revisión, y habiendo realizado las correcciones correspondientes.

Se efectuaron varias reuniones con el director del establecimiento para plantearle las actividades programadas para la implementación de la propuesta, ya que el director tiene una buena comunicación con la junta directiva, así mismo, para establecer las sugerencias por parte del director, tomando en cuenta su experiencia y permanencia dentro del centro educativo, dentro de las cuales hizo mención a la reproducción de materiales de apoyo para facilitar el proceso y otros aspectos que se tomaron en cuenta.

Se elaboró materiales de apoyo para la implantación de la propuesta, entre algunos podemos mencionar: diapositivas en Power Point, carteles, boletín de información y reproducción del manual de estrategias, con el fin dar a conocer la junta directiva sobre las estrategias de inducción de retención personal como una forma de permanencia del personal, evitando la rotación del mismo dentro del Centro Educativo.

Se socializó con el director del centro educativo sobre la fecha de la ejecución de la propuesta y cada una de las actividades, por lo que se estipuló una fecha adecuada para su ejecución. Así mismo, se convocó al representante legal y junta directiva para plantearle cada una de las estrategias de inducción de retención personal, tomando en cuenta el esfuerzo de cada docente en las aulas. El director del establecimiento dio la bienvenida a los presentes, así mismo, informó el motivo por el cual fueron convocados a esta capacitación, donde cedió el espacio para poder presentar a cada uno, las propuestas que contiene el manual sobre las estrategias de inducción de retención de personal docente, con el objetivo de lograr su permanencia dentro del centro educativo y así, evitar la rotación del mismo.

A cada presente se le proporcionó una copia del manual de estrategias de inducción de personal como una guía de lo explicado para profundizar lo explicado, ya que se contó con el tiempo suficiente. La junta directiva estaba impresionada sobre la importancia de permanencia del personal docente dentro del centro educativo. Así mismo, proporcionaron puntos de vista sobre los beneficios que traerá al centro educativo y a los propios docentes.

Por otra parte, reflexionaron sobre la constante rotación del personal dentro del centro educativo, ya que los únicos afectados son los estudiantes al no recibir una educación de calidad, lo que imposibilita dar secuencia a los contenidos de las áreas curriculares, como lo establece el Ministerio de Educación, ya que en nuestro país se trabajan los contenidos por trimestre, por lo que se necesita la permanencia del docente asignado al área curricular, durante cada ciclo escolar, para lograr desarrollar los contenidos.

Se planteó a la junta directiva propuestas de mejora para el buen funcionamiento del personal, ya que es su obligación, poder mejorar la calidad de vida de los docentes, por lo que se socializó cada una de las propuestas para la sostenibilidad de los docentes, tomando en cuenta el buen desempeño de cada uno de los docentes, también es importante brindar apoyo a la junta directiva para el seguimiento de la propuesta, ya que son la máxima autoridad, y depende de ellos, que se lleven a cabo los cambios administrativos y pedagógicos que requiere el centro educativo.

Por otra parte, se obtuvo la participación de la junta directiva y el representante, donde surgieron otros aspectos que conllevan el mejoramiento de la propuesta y que deberá establecerlos durante el próximo ciclo escolar 2019, lo que permite al centro educativo establecer mejores relaciones con el personal, ya que a través de estas estrategias se pretenden mantener el mejor talento humano dentro del centro educativo para poder ser competitivos en una sociedad moderna.

5.4 Ordenamiento de la información

Permite que las informaciones reflejen un orden de cronológico del proceso de la sistematización en una forma clara y práctica, la cual se pudo generar desde el planteamiento del problema, donde se matizaron factores internos y externos con la finalidad de comprender el fenómeno de la problemática con que cuenta el Centro Educativo, así mismo, las posibles soluciones para su mejora sobre el abandono del personal docente por la falta de estrategias.

También, es importante tener en cuenta el eje de la sistematización y los tres momentos claves de la experiencia sobre la situación inicial, proceso de intervención y situación actual, con que cuenta el Centro Educativo, apoyándose de fuentes primarias para identificar las causas, estrategia de solución y los resultados esperados sobre la implementación de la propuesta, obteniendo como resultado esperado la permeancia del personal. En este punto, también, es importante conocer los acuerdos o desacuerdos principales que han surgido durante el proceso de ejecución.

5.5 Análisis e interpretación de la propuesta

La implementación de la propuesta se llevó cabo en el Centro Educativo Tecnológico, Aldea San Gabriel, San Miguel Chicaj, B.V. Donde se trata una propuesta que permite la permanencia del personal docente, donde se implementó estrategias que indican la retención del personal, ya que últimamente docentes abandonan su cargo por la falta de estrategias de inducción. Se presentó a la junta directiva el manual de las estrategias de inducción, que consiste un proceso de condiciones de bienestar integral, dirigidos a mejorar la calidad de vida del personal, que tienen que ver con préstamos, servicios, capacitaciones, reclutamiento, comunicación eficaz, permitiendo al Centro Educativo establecer una comunicación efectiva con el personal docente y junta directiva.

Así mismo, se contó con la junta directiva para su ejecución y seguimiento de la propuesta para el ciclo escolar 2019. Ya que las estrategias de inducción permiten construir una visión conjunta de la situación inicial, el proceso de intervención, la situación actual y, sobre todo de las lecciones aprendidas, así mismo, se deberá profundizar en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos durante la ejecución de la propuesta de la comisión interior del equipo técnico pedagógico.

5.6 Elaboración de conclusiones

La sistematización permitió concluir que, para cualquier intervención, en la que se proponga involucrar a la junta directiva, desde la elaboración de la propuesta hasta la ejecución de manual de estrategias, se contará con el apoyo de la misma, para su seguimiento, evaluación y los resultados esperados, para la ejecución de la propuesta, permitiendo de esta manera, al Centro Educativo establecer una comunicación efectiva con su personal docente y administrativo.

Esta metodología de sistematización de experiencias ha permitido investigar, aportar posibles soluciones, emitir sugerencias y elaborar el informe. Es decir, adoptar una nueva experiencia y, a la vez, desarrollar habilidades y destrezas dentro del ámbito educativo, logrando convertir este

contenido en una documentación enriquecedora, así como una herramienta pedagógica para el buen funcionamiento del talento humano.

La sistematización de la propuesta tiene como objetivo, implementar nuevas posibilidades expresivas y diversas alternativas pedagógicas con el personal docente, ya que el hecho de sistematizar contribuye a la reflexión y transformación de la propia práctica, en la medida en que hay una interacción directa con la misma y permite, a quien la realiza, interrogarse por su quehacer pedagógico para generar mejoras dentro del labor del docente.

El proceso de sistematización ha permitido ampliar los conocimientos sobre la temática vista desde una perspectiva pedagógica, provocando mayor eficacia, a través de una buena motivación y, así, mejorar las condiciones de bienestar integral del personal. Para que el docente participe de manera pertinente, ya que, a través de la sistematización, se pudo comprender el problema con que cuenta el Centro Educativo, como una forma de minimizar la problemática.

Con este proceso, se pudo tener una retrospectiva de la experiencia vivida con la junta directiva, donde situamos un antes y un después de dicha actividad, debido a que fue decisivo el apoyo de la junta directiva para el cumplimiento de cada una de las estrategias y la vez, el seguimiento de la propuesta. Así mismo, se facilitó información clara y permanente sobre el proceso de su ejecución, facilitando una intervención puntual en determinados momento y los resultados esperados.

5.7 Lecciones aprendidas

La implementación del manual en el Centro Educativo Tecnológico “El Nazareno” ha generado confianza en los docentes porque con ella, se llevarán a cabo estrategias de inducción de retención de personal, tomando como base el índice de abandono de cargo por parte del personal docente, durante el ciclo escolar, y con el apoyo de la junta directiva se dará seguimiento a la propuesta establecida.

Se hace evidente, que además de contar con una propuesta, es necesario que la junta directiva realice una planificación anual, enfocada en contratos actualizados, capacitaciones y talleres sobre temas de vida social, que aquejan a los docentes, ya que es función de la junta directiva, preparar a docentes que contribuyan al desarrollo personal de cada uno de los estudiantes, y así lograr cada una de las metas propuestas al inicio de cada ciclo escolar.

La aprobación de la propuesta ha permitido identificar, que el reconocimiento y el compromiso que debe tener la junta directiva y el representante legal, para el seguimiento de cada una de las estrategias de inducción de retención de personal, se convierte en un elemento importante en la permanencia docente y, por eso, es necesario dar continuidad a la propuesta, como una forma de generar diferencias y ventajas entre otras instituciones educativas.

Un aspecto que es importante considerar como un mecanismo de alerta, es que el personal docente no fue convocado, hubo asistencia regular por parte de la junta directiva, agendas de trabajo interinstitucionales poco coordinadas; lo que dio como resultado poca participación de los integrantes y cuestionamientos por parte del tesorero de la junta, ya el centro educativo no cuenta con fondos necesarios, por lo cual se le explicó cada uno de los beneficios que traerá la propuesta tanto al personal docente como al centro educativo.

Se contó con el apoyo del representante legal y junta directiva para su ejecución, seguimiento y evaluación del proyecto para el ciclo escolar 2019. Tomando en cuenta la competitividad de otros Centros Educativos privados que mantienen a su personal docente como una forma de alcanzar los objetivos propuestos por la institución educativa.

Conclusiones

El campo de práctica profesional dirigida permitió desarrollar habilidades, destrezas y fortalecimiento de aptitudes dentro la institución educativa, aportando un crecimiento no solo intelectual, sino emocional teniendo en cuenta cada detalle para el mejoramiento y elaboración de

un proyecto educativo, así mismo, se obtuvo una gran experiencia, sobre todo, en relación a cómo enfrentarse y comportarse ante el campo laboral.

Se evidenció que la causa principal por la que docentes abandonan su cargo es por la falta de motivación y pocas oportunidades para mejorar la calidad de vida del docente, ya que el centro educativo no cuenta con los elementos requeridos para satisfacer las necesidades básicas como: prestaciones de ley, salario mínimo, atención en salud, entre otras, por tal razón, son obligados a renunciar y generar una situación de desequilibrio al centro educativo.

Los niveles de abandono del personal docente son notorios, puesto que, en muchos de los casos, al no contar con el nivel de motivación ni prestaciones que mejoran la vida del personal, los docentes renuncian a su cargo durante el ciclo escolar, creyendo que no son valorados dentro del centro educativo, de esta manera, los docentes abandonan su cargo, pero con la implementación de estas propuestas se puede reducir el índice de abandono de cargo por parte del docente.

La sistematización de la práctica profesional tiene como objetivo implementar nuevas posibilidades expresivas y diversas alternativas pedagógicas en la práctica, ya que el hecho de sistematizar contribuye a la reflexión y transformación de la propia práctica, en la medida en que hay una interacción directa con la misma y permite a quien la realiza interrogarse por su quehacer pedagógico para generar mejoras dentro de su labor.

Al finalizar este proceso, se considera que la importancia de la sistematización radica en el mejoramiento y la transformación de la propia práctica, a partir de un proceso reflexivo por parte del investigador y de quien lo realiza.

Referencias

Libros

- Alles, M. A. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias (2ª. ed.). México: [Editorial].
- Benjamín Franklin, E. (2010). Auditoria Administrativa: Gestión estratégica del cambio. (2ª. ed.). México: [Editorial].
- Cabrera, L. (2013). Departamento de recursos humanos y su rol corporativo. Honduras: [Editorial].
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano: Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). Gestión del talento Humano. México: Colonia Santa Fe.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). Gestión del talento humano: empleados. (2ª. ed.). México: [Editorial].
- Chiavenato, Idalberto. (2007). Administración de recursos humanos. Estados Unidos: Texas.
- Coaquila, Antonio Franco. (2017). Propuesta de implementación de un modelo de gestión por procesos y calidad. Perú: Arequipa.
- Colquitt, J. (2004). Motivación laboral. México: [Editorial].
- Contreras, Y. (2011). Organización, planificación y administración educativa. Brasil: [Editorial].
- Cruz, Patricia. (2011). Proceso de selección del talento humano como estrategia. Francia: París.
- Dibble, S. (2001). Conserve a sus empleados. México: Estrategias para conservar el recurso más importante de su organización.
- Duhart, M. (2007). Manuales administrativos y metodología del trabajo. México: [Editorial].
- Erreira, S. (2007). Impulso de experiencias invocadoras. El Salvador: [Editorial].
- Fernández, J. (1995). Manual de procedimientos. Argentina: [Editorial].
- Fernández Ballesteros R. (1980). Técnicas de entrevista y observación: Técnicas de estudio. (2ª. ed.). España: [Editorial].
- Flora, S. (2003). Administración educativa y su fundamentación epistemológica. Costa Rica: [Editorial].

- Fuentes Navarro, S. M. (2012) satisfacción laboral y su influencia en la productividad: satisfacción y productividad. (3ª. ed.). Cuba: [Editorial].
- Galicia, F. (2002). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Trillas.
- García, L. (2006). La importancia del programa de inducción, en las empresas del sector de servicios: [Editorial].
- Graham, R. (2001). Metodología de campo. Estados Unidos: [Editorial].
- Lázaro Rodríguez, V. H. (1995). Manual para los negocios y la industria: sistema de procedimientos. (2ª. ed.). México: [Editorial].
- Mauricio, Carlos González. (2004). Propuesta y metodología de la sistematización. Colombia: Bogotá.
- McKernan, James. (199). Investigación acción. Estados Unidos: East Anglia.
- Mejía Jiménez, Marco Raúl. (2004). Sistematización de experiencias. Argentina: Amiga Santa.
- Molina, Delmy Luz. (2006). Delimitación conceptual de la orientación educativa.
- Morales, N. A. (2010). Importancia de la satisfacción laboral: calidad de vida. Chiapas: Libro de recurso humano.
- Venezuela: Llanos Occidentales Ezequiel Zamora
- Palma, Héctor, A.G. (2010). Manual de procedimientos: Descripción de las actividades. Buenos aires: Libro de pensamiento crítico.
- Pérez de molina, T (2016). Sistematización de experiencias en contextos universitarios: Guía didáctica. (1ª. ed.). Venezuela: [Editorial].
- Prieto, P. (2013). Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Colombia: [Editorial].
- Riascos Erazo, S. C. (2011). Herramientas tic como apoyo a la gestión del talento humano. (4ª. ed.). Colombia: [Editorial].
- Richmond, M. (2005). Pedagogía. Madrid: S.XXI y Consejo General del trabajo. (Orig. 1917)
- Rodríguez Gómez, G. (1996). Metodología de la investigación cualitativa: Métodos de Investigación. Provincia de Cádiz: Libro administración.
- Rodríguez Gómez, G. (1996). Grados de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: exploración cualitativa. Xalapa: Libro de enseñanza e investigación en psicología.
- Sampieri, Roberto Hernández. (2000). Técnicas de recolección de información.

México: ciudad perdida.

Sousa, F. (2008). Instrumento pedagógico en los proyectos de desarrollo educativo: Ediciones Federal de pernambucano.

Taylor, F. W. (1990). Los principios de la administración científica: Estudios cualitativos. (5ªed.). Guatemala: [Editorial].

Teijeiro, J. (1995). La evaluación del rendimiento individual. Un instrumento válido para lograr la eficiencia en la gestión de Recursos Humanos. España: [Editorial].

Torres Carrillo, A. (2017). La sistematización de experiencias educativas: Reflexión sobre una práctica reciente. (2ª. ed.). México: [Editorial].

Urbano I. (2005). Metodología Activa. España: [Editorial].

Internet

Caro, J. M. (2008). Retención, estrategia crucial para recursos humanos. Gestión Humana. [<http://www.gestionhumana.com.htm>].

Investigación y Acción. (1946, 08 de julio). Conocer y cambiar la práctica educativa.

Moreno J. (2012, 21 marzo). Sistematización de prácticas ECME. Recuperado <http://funes.uniandes.edu.co/844/>

Ambientales de Ecoportal.net.

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2016/08/La-investigacion-accion-Conocer-y-cambiar-la-practica-educativa>.

Orientaciones teóricas-prácticas para la sistematización de experiencias. (2015, 23 de enero).

Como sistematizar: propuesta metodológica. Recuperado de

http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0788/6_JAR_ORI.

Paulo, F. (1993, 03 de diciembre). Pedagogía de la Esperanza. Recuperado.

<https://www.casadellibro.com/libro-pedagogia-de-l-esperanca/9788493340292>

Practica admirativa. (2013, 5 de mayo). UNICEF. Recuperado de

<http://www.cronicon.net/paginas/Documentos administrativos/paq2/No.11.pdf>

Propuesta para la sistematización de experiencias de desarrollo sostenible. (2010, 10 de diciembre). Acciones de apoyo a los procesos de sistematización. Recuperado de

<http://unpan1.un.org/intrados/groups/public/documents/icap/unpan033276>.

Propuesta para mejorar los procesos administrativos en una institución educativa. (2012, 2 de junio). Aplicación de un modelo de calidad. Recuperado de

<http://eprints.uanl.mx/928/1/1020148455>

Sistematizar las prácticas, experiencias y proyectos educativos. (2011, 01 de septiembre). Del tarea del gestor educativo. Recuperado de

<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/sistematizaciondelaspracticass>.

Sistematización de experiencias educativas innovadoras. (2016, 28 de marzo). Herramientas de apoyo para el trabajo docente. Recuperado de

<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002470/247007s>.

Anexos

Anexo 1. Carta de autoridades



Salamá, Baja Verapaz, 28 de mayo de 2018

A: Lic. Oseas Micael Solomán Jerónimo
Director del Centro Educativo Tecnológico “El Nazareno”
San Gabriel, San Miguel Chicaj, B.V.

Respectable Lic. Oseas:

Reciba un cordial saludo deseándole éxitos en sus labores diarias, Ante usted con todo respeto:

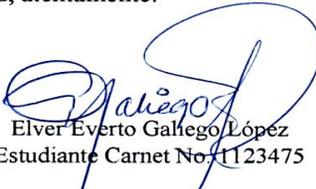
EXPONGO:

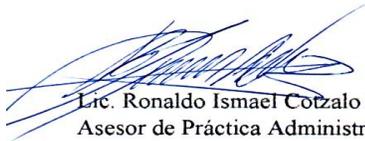
Yo: **Elver Everto Galiego López**, estudiante del Quinto Trimestre de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana sede Salamá, Baja Verapaz; en el cual como parte del proceso de formación de la carrera se tiene contemplada la realización de la Práctica Administrativa, cuyo propósito es que el estudiante asuma el rol profesional, a través de su participación en una realidad o ambiente laboral que le posibilite la aplicación integrada, innovadora y eficiente de los conocimientos que ha adquirido a través de su formación académica, ante lo cual:

SOLICITO:

Me autorice la realización de la Práctica Administrativa en el Centro Educativo Tecnológico “El Nazareno” a su cargo, se estará realizando a partir del 4 de junio del 2018, con una duración de 200 horas, efectivas, de lunes a viernes de 13:00 a 21:30hrs. Tomando en consideración la Ejecución de la propuesta que se extraiga de la Práctica y la sistematización de la misma.

Agradeciendo su atención y en espera de su apoyo y orientación, así como una respuesta positiva a mi solicitud, me suscribo de usted, atentamente.


Elver Everto Galiego López
Estudiante Carnet No. 1123475


Lic. Ronaldo Ismael Cotzalo Gómez.
Asesor de Práctica Administrativa.


Vo. Bo. Lic. Roberto Cuxin González
Coordinador de UPANA



Anexo 2. Ficha informativa del estudiante

1. Datos personales.

- a. Nombre completo del estudiante practicante: Elver Everto Galiego López
- b. Dirección: Aldea San Gabriel Pantzuj, San Miguel Chicaj, Baja Verapaz
- c. Números de teléfonos: 23451008 móvil: 50451008
- d. Dirección electrónica: gali19902011@hotmail.com

2. Datos del centro educativo en donde realizó la Práctica Docente

- a. Nombre del centro educativo: Centro Educativo Tecnológico “El Nazareno”
- b. Nivel: Secundaria Ciclo: Básico Sector : Privado
- c. Nombre del Director: Oseas Micael Solomán Jerónimo
- d. Dirección: Aldea San Gabriel Pantzuj, San Miguel Chicaj
- e. Números de teléfonos: 53576908
- f. Dirección electrónica: tecnoza2016@yahoo.com
- g. Jornada: Vespertina
- h. Días y horario de atención: Lunes a viernes de 13:00 a 18:00
- i. Distrito: 15-02-05

3. Fechas de Práctica Docente

- a. Fechas de practica administrativa: 04/06/2018 a 03/08/2018
- b. Días y horas de practica Admirativa: Lunes a viernes de 13:00 a 18:00 horas
- c. Lugar destinado: Dirección del Centro Educativo
- d. Ciclo Escolar: 2018

Anexo 3. Constancia de las 200 horas de práctica y certificación de acta de inicio y final



EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO TECNOLÓGICO “EL NAZARENO” DE LA ALDEA SAN GABRIEL PANTZUJ, MUNICIPIO DE SAN MIGUEL CHICAJ, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ.

HACE CONSTAR:

Que el estudiante de la carrera de licenciatura en pedagogía y administración educativa **ELVER EVERTO GALIEGO LÓPEZ**. Quien se identifica con número de carné: 1123574, **culmino satisfactoriamente las 200 horas efectivas del proceso de práctica administrativa.**

Y PARA LOS USOS LEGALES AL INTESESADO, EXTIENDO, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE **CONSTANCIA**, EN UNA HOJA DE PAPEL BOND, TAMAÑO CARTA, EN LA ALDEA SAN GABRIEL PANTZUJ, SAN MIGUEL CHICAJ, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ, A LOS CINCO DÍAS DEL MES NOVIEMBRE DE DOS MIL DIECIOCHO.

Vo.Bo.


Lic. Oseas Micael Jerónimo Solomán
Director.



EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO TECNOLÓGICO “EL NAZARENO”, UBICADO ALDEA DE SAN GABRIEL PANTZUJ, MUNICIPIO DE SAN MIGUEL CHICAJ, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No.1 EN EL QUE A FOLIOS NUMEROS 144 Y 145 APARECE EL ACTA NÚMERO 07-2018 LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:-----

ACTA No. 07-2018.

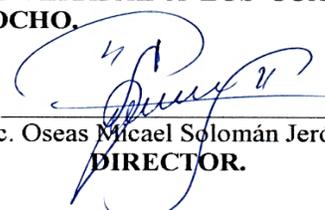
En la aldea de San Gabriel Pantzuj del municipio de San Miguel Chicaj, del Departamento de Baja Verapaz, siendo las trece horas en punto, del día lunes cuatro de junio del año dos mil dieciocho, reunidos en las instalaciones que ocupa el Centro Educativo Tecnológico “EL NAZARENO”, ubicado aldea de San Gabriel Pantzuj, municipio de San Miguel Chicaj, Departamento de Baja Verapaz, las siguientes personas: Lic. Oseas Micael Solomán Jerónimo, Director del Centro Educativo; profesor, Elver Everto Galiego López estudiante de la Universidad Panamericana sede de Salamá Baja Verapaz y el profesor, Henry Rudilfido Rodríguez Toj secretario del establecimiento, quien suscribe la presente para hacer constar lo siguiente:

PRIMERO: Se hace constar que la presente fecha se hizo presente el profesor, Elver Everto Galiego López, estudiante del quinto trimestre de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana sede Salamá, Baja Verpaz, quien presenta una hoja de solicitud de permiso para la autorización de su práctica administrativo en este Centro Educativo en su jornada vespertina, con fecha de inicio cuatro de julio del presente año, con una duración de doscientas horas efectivas (200 horas), de lunes a viernes en su horario de trece horas en punto a dieciocho horas en punto (13:00 a 18:00).

SEGUNDO: En virtud de lo anterior el Director del Centro Educativo Tecnológico “EL NAZARENO”, autoriza al estudiante de realizar su práctica administrativa en la dirección del Centro Educativo, como parte de su proceso de formación académica con el fin de adquirir nuevas experiencias en el campo educativo, así mismo pidiéndole el cumplimiento de los días, horarios establecidos en su inicio. La cual el solicitante acepta cumplir con cabalidad cada uno de sus responsabilidades y funciones que le delegan en dirección.

TERCERO: No habiendo más que hacer constar, se finaliza la presente dos horas después de iniciada, en el mismo lugar y fecha de su inicio. Firmando de conformidad quienes intervinimos. Damos Fe.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACION, EN UNA HOJA DE PAPEL BOND, TAMAÑO CARTA, EN LA ALDEA SAN GABRIEL PANTZUJ, MUNICIPIO DE SAN MIGUEL CHICAJ, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ A LOS CUATRO DÍAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.

f.   Vo.Bo.  
Prof. Henry Rudilfido Rodríguez Toj Lic. Oseas Micael Solomán Jerónimo
SECRETARIO. **DIRECTOR.**

EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO TECNOLÓGICO “EL NAZARENO”, UBICADO ALDEA DE SAN GABRIEL PANTZUJ, MUNICIPIO DE SAN MIGUEL CHICAJ, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ, CERTIFICA: HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No.1 EN EL QUE A FOLIOS NUMEROS 155 Y 156 APARECE EL ACTA NÚMERO 12-2018 LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:-----

ACTA No. 12-2018.

En la aldea de San Gabriel Pantzuj del municipio de San Miguel Chicaj, del Departamento de Baja Verapaz, siendo las diecisiete horas con treinta minutos, del día viernes tres de agosto del año dos mil dieciocho, reunidos en las instalaciones que ocupa el Centro Educativo Tecnológico “EL NAZARENO”, ubicado aldea de San Gabriel Pantzuj, municipio de San Miguel Chicaj, Departamento de Baja Verapaz, las siguientes personas: Lic. Oseas Micael Solomán Jerónimo, Director del Centro Educativo; profesor, Elver Everto Galiego López estudiante de la Universidad Panamericana sede de Salamá Baja Verapaz y el profesor, Henry Rudilfido Rodríguez Toj secretario del establecimiento, quien suscribe la presente para hacer constar lo siguiente:

PRIMERO: Se hace constar que la presente fecha el profesor, Elver Everto Galiego López, estudiante del quinto trimestre de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de la Universidad Panamericana sede Salamá, Baja Verapaz. Finaliza su práctica administrativa de las doscientas horas efectivas (200 horas) como lo establece la solicitud.

SEGUNDO: En virtud de lo anterior el Director del Centro Educativo Tecnológico “EL NAZARENO”, agradece al profesor por su apoyo incondicional brindada en la dirección del Centro Educativo, la cual fue de gran apoyo en la actualización y ordenamiento de los documentos administrativos. De esta manera el director da por finalizada la práctica administrativa del profesor antes mencionado.

TERCERO: No habiendo más que hacer constar, se finaliza la presente una hora después de iniciada, en el mismo lugar y fecha de su inicio. Firmando de conformidad quienes intervinimos. Damos Fe.....

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDA SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACION, EN UNA HOJA DE PAPEL BOND, TAMAÑO CARTA, EN LA ALDEA SAN GABRIEL PANTZUJ, MUNICIPIO DE SAN MIGUEL CHICAJ, DEPARTAMENTO DE BAJA VERAPAZ A LOS TRES DÍAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO.

f. 
Prof. Henry Rudilfido Rodríguez Toj
SECRETARIO.

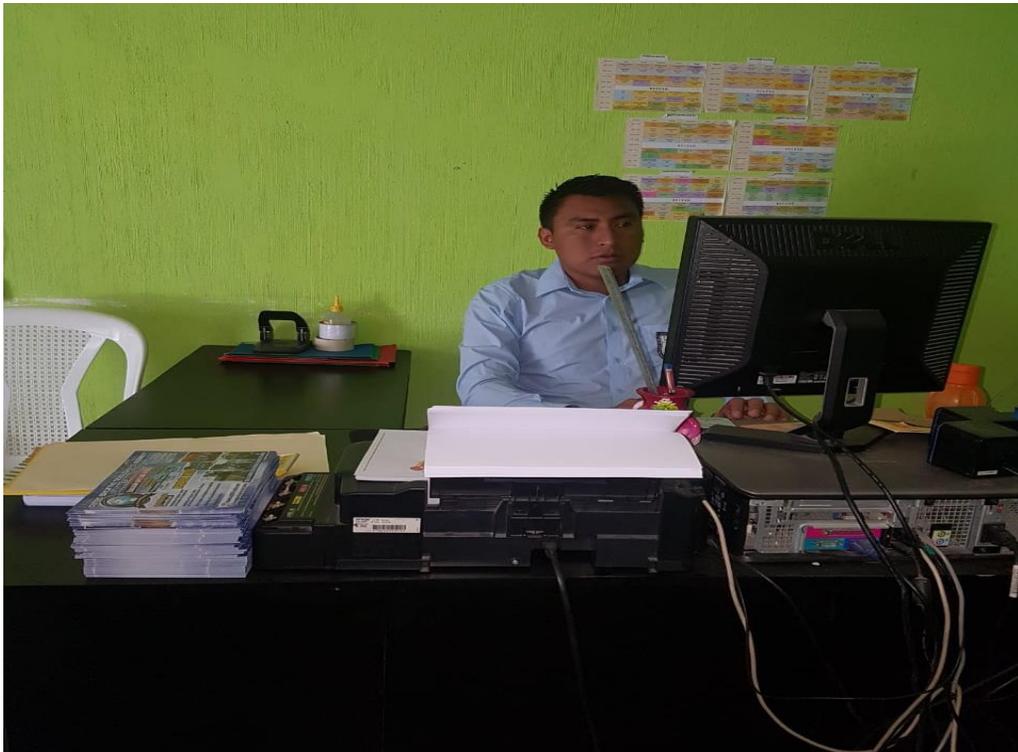


Vo.Bo. 
Lic. Oseas Micael Solomán Jerónimo
DIRECTOR.



Anexo 4. Galería fotográfica

Proceso de la práctica administrativa



Apoyando en la revisión y ordenamiento de expedientes del alumnado y personal docente.

Presentación e ejecución de la propuesta



Del manual de estrategias de inducción y retención del personal docente del Centro Educativo.