

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



**Implementación de proceso de reclutamiento, selección, capacitación y
evaluación de desempeño del talento humano del colegio
Liceo Cristiano Nazareth, Nueva Concepción, Escuintla**
(Práctica Profesional Dirigida)

Loidy Janneth López Pérez

Guatemala

2020

**Implementación de proceso de reclutamiento, selección, capacitación y
evaluación de desempeño del talento humano del colegio
Liceo Cristiano Nazareth, Nueva Concepción, Escuintla**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Loidy Janneth López Pérez

Licenciada Ingrid Johana Paniagua Marín (asesora)

Magister Vicky Beatriz Sicajol Calderon (revisora)

Guatemala

2020

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: Loidy Janneth López Pérez
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 5015042020

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: **“Implementación de proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño del talento humano del colegio Liceo Cristiano Nazareth, Nueva Concepción, Escuintla”**.
2. Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
3. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
4. 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).
5. Por lo antes expuesto, la estudiante **Loidy Janneth López Pérez**, 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 Gaitan
Decana
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,
Guatemala, 07 de diciembre de 2019

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **Implementación de proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño del talento humano del Colegio Liceo Cristiano Nazareth de municipio Nueva Concepción, departamento de Escuintla.** Presentado por el (la) estudiante: **Loidy Janneth López Pérez.** 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

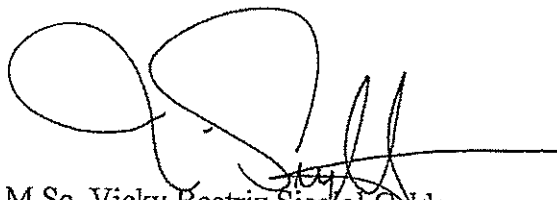


Asesora

Licenciada Ingrid Johana Paniagua Marín
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Número de colegiado 30944

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
Guatemala, veintiocho de febrero del dos mil veinte.

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Implementación de proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño del talento humano del colegio Liceo Cristiano Nazareth, Nueva Concepción, Escuintla”** presentado por la estudiante: **Loidy Janneth López Pérez**, previo a optar al grado Académico de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.




M.Sc. Vicky Beatriz Sicajol Calderon

Colegiado 1,942

Revisora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, veintiocho de enero del año dos mil veinte.-----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Implementación de proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño del talento humano del colegio Liceo Cristiano Nazareth, Nueva Concepción, Escuintla”**. Presentado por la estudiante **Loidy Janneth López Pérez**, 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	3
1.3.1 Visión	3
1.3.2 Misión	3
1.4 Estructura organizativa	4
1.4.1 Organigrama	4
1.4.2 Autoridades	4
1.5 Ubicación geográfica	5
1.6 Fortalezas de la institución	6
1.7 Limitantes de la institución	7
1.8 Problemática inicial detectada	7
Capítulo 2	9
Diagnóstico institucional	9
2.1 Problemática	9
2.2 FODA	10
2.3 Árbol de problemas	12
2.4 Árbol de objetivos	13
2.5 Metodología	14
2.6 Técnicas	14
2.6.1 Observación	15
2.6.2 Entrevista	15
2.6.3 FODA Sistémico	15
2.7 Instrumentos	16
2.7.1 Guía de Observación	16
2.7.2 Guía de entrevista	17
2.7.3 Bitácora	17
2.8 Informantes	18
2.9 Resultados del diagnóstico institucional	18
Capítulo 3	20

Marco teórico	20
3.1 Talento humano	20
3.1.1 Reclutamiento y selección de personal	21
3.2 Proceso para selección del talento humano para un centro educativo	22
3.2.1 Objetivos y desafíos de la selección de personal	22
3.2.2 Perfil del puesto	24
3.2.3 Procedimientos	24
3.2.3.1 Recepción preliminar de solicitudes	24
3.2.4 Pruebas de aptitud	25
3.3 Proceso de inducción	25
3.3.1 Objetivos de la inducción	25
3.3.2 Proceso de capacitación	26
3.3.3 Diagnóstico de necesidades	26
3.4 Evaluación del Desempeño	27
3.4.1 Objetivos y finalidad de la evaluación	27
3.4.2 Finalidad de la evaluación del desempeño al docente	28
Capítulo 4	29
Propuesta	29
4.1 Nombre de la propuesta	29
4.2 Introducción	29
4.3 Justificación	30
4.4 Planteamiento del problema de la propuesta	31
4.5 Objetivos	31
4.5.1 Objetivo general	31
4.5.2 Específicos	31
4.6 Estrategia	32
4.7 Resultados esperados	32
4.8 Actividades	32
4.9 Cronograma de actividades	33
4.10 Metodología	34
4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta	35
4.12 Recursos	35
4.12.1 Humanos	35
4.12.2 Materiales	35
4.13 Presupuesto	36
Capítulo 5	37
Sistematización de la propuesta	37
5.1 Experiencia vivida	37

5.2 Reconstrucción histórica	38
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	40
5.4 Principales lecciones aprendidas	41
Conclusiones	42
Referencias	43
Anexos	44

Lista de figuras

Figura 1 Organigrama	4
Figura 2 Ubicación georreferencial	6
Figura 3 Árbol de Problemas	12
Figura 4 Árbol de objetivos	13

Lista de Tablas

Tabla 1 FODA	10
Tabla 2 Cronograma de Actividades	33
Tabla 3 Presupuesto	36

Lista de anexos

Anexo 1 Cartas de autoridades	44
Anexo 2 Ficha informativa del estudiante	45
Anexo 3 Constancia 200 horas de práctica	46
Anexo 4 Galería Fotográfica	48

Resumen

El informe es resultado del ejercicio de la Práctica Profesional Dirigida, donde se abordó diferentes áreas del Colegio Liceo Cristiano Nazareth, Calle Panamá lote número 100, municipio de Nueva Concepción del departamento de Escuintla; de dicho ejercicio se describió la propuesta de diseño e implementación de un proceso para reclutamiento, evaluación del desempeño y capacitación de talento humano, de la institución educativa antes mencionada. Consta de cinco capítulos, iniciando con la descripción y reseña histórica del colegio Liceo Cristiano Nazareth, así como la misión y la visión del establecimiento educativo, acompañada del organigrama de puestos y la ubicación geográfica. Forman parte del primer capítulo las fortalezas y limitantes de la institución. Con lo anterior se diagnostica la problemática inicial, sobre el inadecuado proceso de selección del talento humano.

El capítulo dos se apoyó con la elaboración del FODA sistémico, árbol de problemas y de objetivos; los cuales determinaron cómo realizar inducción al personal involucrado en el proceso de reclutamiento y selección del talento humano; se fortaleció al personal idóneo a cumplir con el propósito fundamental del Colegio Liceo Cristiano Nazareth. Se utilizó la metodología investigación-acción describiendo las diversas técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados, así como los informantes que contribuyeron al análisis y los resultados del diagnóstico institucional.

El marco teórico fue fundamentado y desarrollado en el capítulo tres, en el cual se exponen los temas y subtemas que dan sustento y están relacionados con el proceso que se realiza en la implementación de reclutamiento, selección, evaluación del desempeño y capacitación de talento humano y así evitar elegir personal no apropiado para la institución.

El capítulo cuatro describe el nombre de la propuesta, acompañado de la introducción, justificación, planteamiento del problema, los objetivos, la estrategia, los resultados esperados, las actividades, el cronograma de actividades, metodología, la implementación y sostenibilidad, recursos y presupuesto, lo que sostiene la viabilidad y ejecución del proyecto.

Finalmente, el capítulo cinco presenta la sistematización del proyecto, al desarrollar los siguientes subtemas: experiencia vivida, reconstrucción histórica, objeto de sistematización de la propuesta y principales lecciones aprendidas. Se expusieron las vivencias significativas obtenidas durante el proceso en la institución por medio de la Práctica Profesional Dirigida.

Introducción

El proceso de implementación del diseño de reclutamiento, selección, evaluación del desempeño y capacitación de talento humano beneficia a la institución al optimizar los procesos. Lo anterior se fundamenta en el presente informe que es parte del sistema de egreso de la Universidad Panamericana, el cual fue desarrollado como parte de la Práctica Profesional Dirigida en el Colegio Liceo Cristiano Nazareth, calle Panamá lote número 100, municipio de Nueva Concepción del departamento de Escuintla.

El proyecto responde a la necesidad de implementar inducción al personal idóneo para realizar la selección del talento humano de la institución ya mencionada, debido a la problemática que existe de no contar con un proceso de reclutamiento y selección del talento humano apropiado, afectando a la institución educativa en los alcances de los objetivos establecidos. La dificultad que se presenta ha sido limitante en la eficacia y eficiencia y en los resultados no favorables para las autoridades del Colegio Liceo Cristiano Nazareth. Esta propuesta brindará conocimientos a los coordinadores del departamento para que puedan trasladar información a las diferentes instancias sobre el manejo e importancia de su correcta aplicación.

Capítulo 1

Marco contextual

1.1 Descripción de la institución

El Colegio Liceo Cristiano Nazareth, es un centro educativo del sector privado. Se encuentra ubicado en calle Panamá, lote número 100 del municipio de Nueva Concepción, departamento de Escuintla; enfocado en la transformación cultural y en los aprendizajes significativos, generando oportunidades para que los estudiantes desarrollen destrezas, habilidades y capacidades desde los primeros años de vida.

La comunidad educativa, Liceo Cristiano Nazareth (LCN) nace como el resultado del sentido de responsabilidad social de sus fundadores, el Licenciado Manuel Chinchilla Carías y la Profesora Magdalena Ruano de Chinchilla, con el interés de contribuir al desarrollo del municipio de Nueva Concepción, departamento de Escuintla. Desde su fundación en el año 1987 se ha dedicado a formar generaciones con fundamentos, principios y valores cristianos. Está ubicado en un punto estratégico en el centro del municipio, donde hay acceso a transporte público y privado.

El Colegio Liceo Cristiano Nazareth se encuentra organizado por personal capacitado, cuenta con dos jornadas; matutina y vespertina. Por la mañana prestan el servicio de preprimaria y primaria; en la jornada vespertina cuenta con ciclo básico y diversificado con las carreras bachillerato en computación, magisterio preprimaria y primaria, perito contador, perito en administración de empresas y bachillerato agrícola; a la vez cuenta con un terreno disponible para las prácticas de campo sin ningún costo adicional para los estudiantes, en donde pueden realizar sus prácticas y cuando cosechan, venden el producto y distribuyen las ganancias entre ellos mismos.

La jornada fin de semana desarrolla los niveles de básicos por madurez y diversificado en las carreras de magisterio, perito contador y bachillerato en computación. Está contemplado que para el año 2020 se implemente la sede de la Universidad Mariano Gálvez en sus instalaciones.

El Colegio Liceo Cristiano Nazareth, cuenta con personal seleccionado y capacitado en valores dentro de una cultura organizacional propia. Está organizado por Director técnico, Director administrativo, Subdirector, veinticinco docentes y cinco secretarías; los cuales demuestran que realizan su labor con amor.

Está formado por setecientos estudiantes (700) de todos los niveles. Posee excelentes instalaciones; con un edificio de dos niveles, tiene diecisiete salones y diez baños, los cuales están contruidos con material concreto. Cuenta con área verde y parque recreativo y con un laboratorio de computación, una oficina administrativa donde se realizan todas las gestiones, un salón de usos múltiples. Tiene dos canchas deportivas, una de fútbol y la otra de basquetbol, librería, tres tiendas y una venta de granizadas. Dentro de la oficina hay un botiquín de primeros auxilios para cualquier contingencia que se presente, se les brinda la ayuda necesaria a los niños y jóvenes que presenten algún síntoma de enfermedad.

1.2 Reseña histórica de la institución

Liceo Cristiano Nazareth (LCN) es fundado en el año 1987 por el Licenciado Manuel Chinchilla Carías y su esposa la Profesora María Magdalena Ruano de Chinchilla bajo Acuerdo Gubernativo No. 479 de fecha 24 de abril de 1987. Ese año inicia operaciones con los niveles pre primario y primario. En el año 1988 incorpora los niveles de básico y diversificado con la carrera de Magisterio de Educación Primaria Rural, graduando su primera generación de maestros en el año 1990. En 1994 da inicio la carrera de Bachillerato en Ciencias y Letras con especialidad en Computación con la inauguración del más moderno laboratorio de computación de la época. Para el año 2006 se apertura la carrera de Perito en Administración de Empresas y en el 2007 la carrera de Bachillerato Industrial, Perito en Electricidad y Secretariado Bilingüe (español-inglés).

Para el año 2010 se implementa la carrera de Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación Agroforestal, (la cual quedó sin efecto a partir del año 2015) y Bachillerato en Ciencias y Letras por Madurez. En el plan fin de semana se trabaja en jornada doble con básico por madurez. A finales del año 2012 se autorizada la carrera de Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en

Educación, para entrar en vigor en el Ciclo Escolar 2013; para finales del año 2014 se autoriza la carrera de Bachillerato en Ciencias y Letras por parte del Ministerio de Educación y la Orientación Agrícola por parte de la Escuela Nacional Central de Agricultura (ENCA). En el año 2016 se autoriza la carrera de Magisterio de Educación Preprimaria para impartirse en el ciclo escolar 2017; y en el 2018 se autoriza la carrera de Bachillerato en Computación con Orientación Comercial, plan fin de semana jornada doble, básico por madurez plan fin de semana jornada doble.

Liceo Cristiano Nazareth (LCN) es una institución educativa comprometida con el desarrollo de los guatemaltecos. Ha iniciado una transformación cultural en la comunidad educativa para incidir a través de los estudiantes, docentes y egresados en una transformación mayor. Desde su inicio ha tenido el propósito de convertirse en una alternativa educacional de calidad para su región geográfica de alcance e influencia. Este concepto no sólo está referido a aquellos componentes que hacen de la educación un proceso que cumple fines de instrucción y de desarrollo intelectual.

1.3 Visión y misión

1.3.1 Visión

Consolidarnos como una de las mejores instituciones educativas privadas del país, a través de un servicio educativo de calidad, innovación tecnológica y formación de valores, para formar nuevas generaciones de líderes que contribuyan a la transformación cultural de la sociedad guatemalteca y el desarrollo de nuestros pueblos.

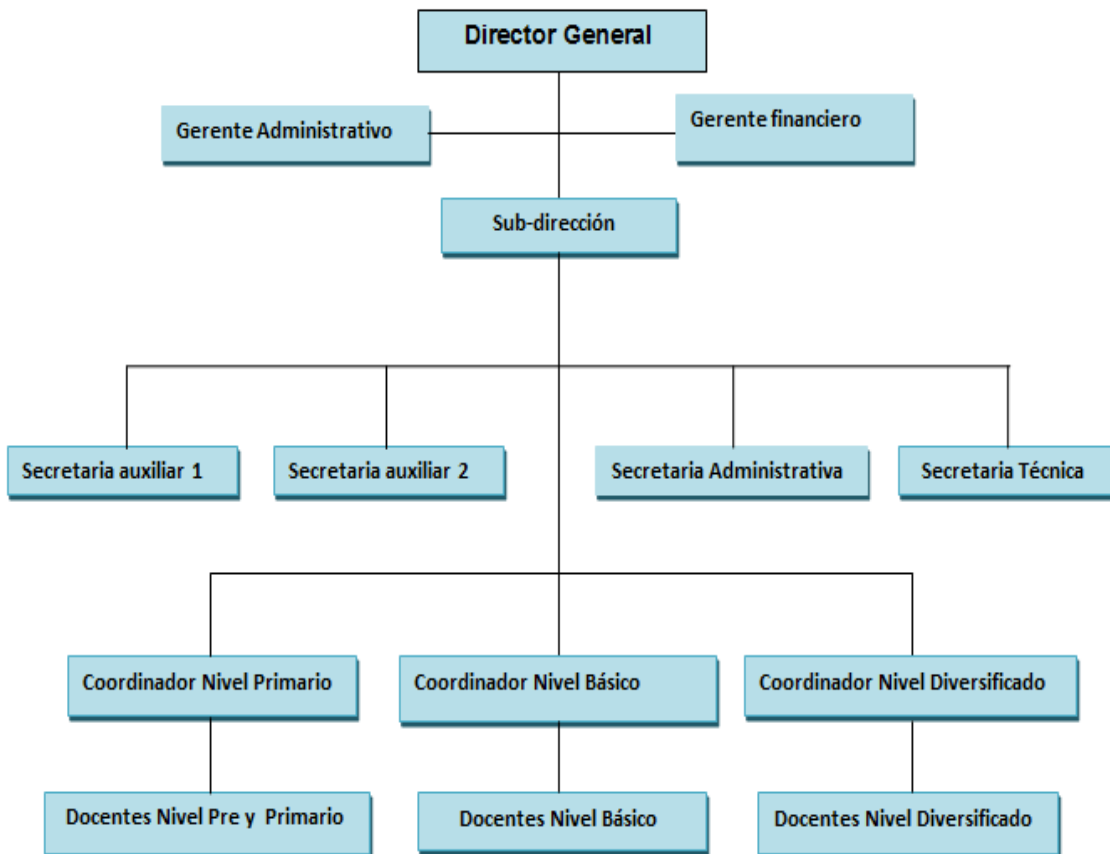
1.3.2 Misión

Liceo Cristiano Nazareth es una institución educativa comprometida en formación de estudiantes competitivos, creativos, éticos, responsables y con valores; capaces de enfrentar los retos y desafíos que demanda la sociedad actual, mediante la integración del conocimiento académico impartido por personal altamente calificado; la justicia social, el bien común y el temor a Dios.

1.4 Estructura organizativa

1.4.1 Organigrama

Figura 1
Organigrama
Liceo Cristiano Nazareth, municipio de Nueva Concepción
departamento de Escuintla



Fuente: Liceo Cristiano Nazareth

1.4.2 Autoridades

Las autoridades que conforman el centro educativo son: Director general, Licenciado Manuel Chinchilla Carías; supervisa y evalúa el servicio educativo. Gerente Administrativo, María

Magdalena Ruano de Chinchilla; planifica, organiza y controla las actividades del colegio. Gerente Financiero, Licenciado Manuel Chinchilla Ruano; vela por el buen balance. Subdirector, Víctor Hugo Martínez Guerra, es quien coordina y supervisa el funcionamiento administrativo, docente, académico y técnico de la institución. Secretaria auxiliar; Íngrid Hernández Paz, registra el control de los estudiantes de primaria y preprimaria.

Así mismo secretaria auxiliar Evelin Contreras quien lleva el control de los expedientes de los estudiantes de todas las carreras. Secretaria administrativa; Milvi Lucero, controla y dirige las gestiones de documentación de expedientes. Secretaría técnica Nohemí Chinchilla Ruano; Coordinadora nivel primario Flor de María Marroquín Rodríguez, es la encargada de velar el buen funcionamiento de los docentes. Coordinadora nivel básicos Laura Daniela Blanco Olivares; evalúa el buen funcionamiento de los docentes. Coordinadora nivel diversificado; Laura Daniela Blanco Olivares, encargada de realizar las gestiones pertinentes para la aprobación de proyectos.

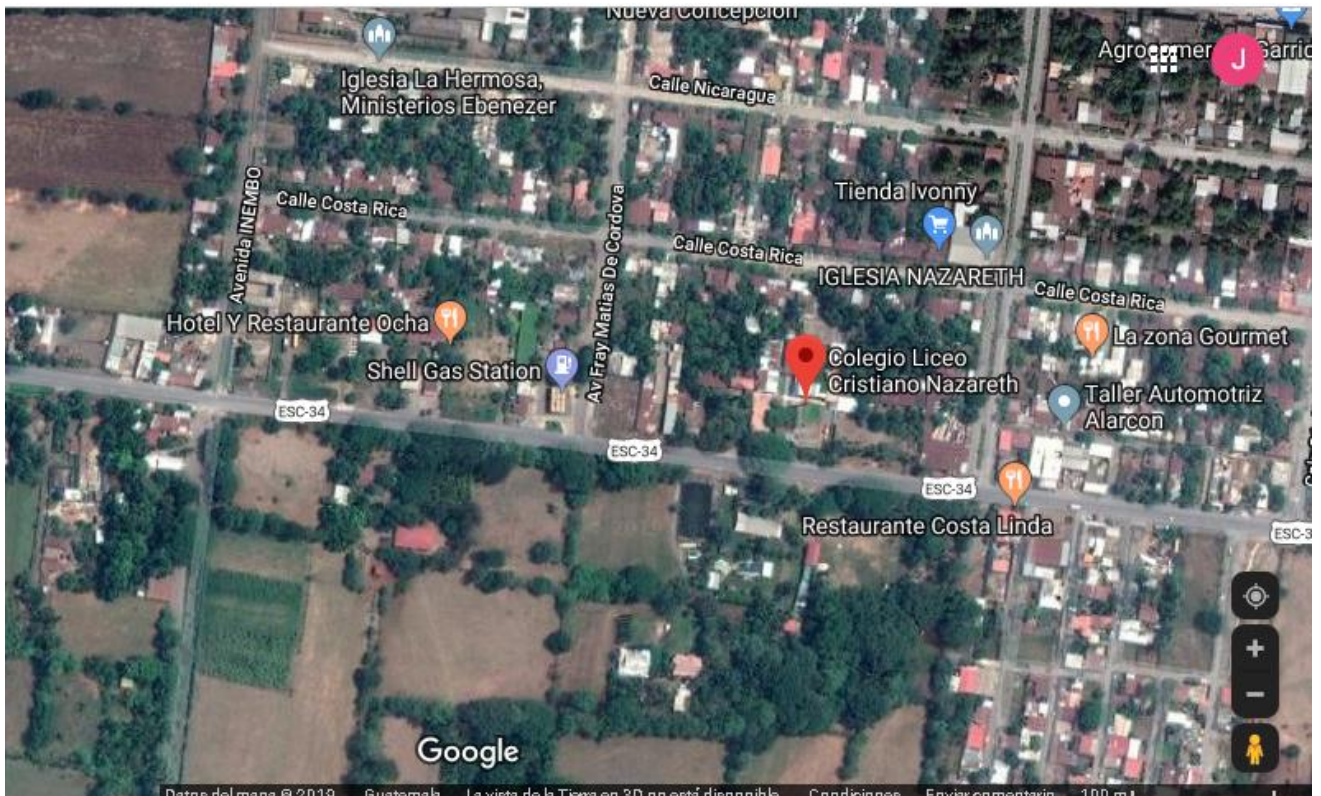
1.5 Ubicación geográfica

El colegio Liceo Cristiano Nazareth, se encuentra en calle Panamá lote número 100, del municipio de Nueva Concepción del departamento de Escuintla, Guatemala. Frente a centro recreativo “La Montañita” ruta a Tiquisate, cuenta con las siguientes vías de acceso: Calle del Banco lote número 85, Calle El Salvador Centro, Cívico Zona 0. Los buses de transporte que se dirigen al lugar son: Méndez, Rosanita, Ortiz, Mari, Pamaxan, Esperanzas, Consentidas.

Figura 2

Ubicación georreferencial

Ubicación georreferencial Colegio Liceo Cristiano Nazareth, Nueva Concepción, Escuintla



Fuente: Google maps.

1.6 Fortalezas de la institución

El equipo de trabajo del colegio Liceo Cristiano Nazareth del departamento de Nueva Concepción Escuintla está comprometido con los intereses de la institución, así como enfocado en nuevas metodologías de aprendizaje, al mismo tiempo es reconocido con excelente aceptación por los padres de familia de los estudiantes que asisten al centro educativo de manera que dedican su tiempo a los jóvenes para enseñarles con amor. Cabe mencionar, su esfuerzo al prepararse para

brindarles la mejor enseñanza, con el fin que se sientan satisfechos por la enseñanza que les brindan a sus hijos.

El colegio Liceo Cristiano Nazareth (LCN) cuenta con un programa de becas y precios accesibles en cuotas comparados con otras instituciones aledañas, con el fin de dar oportunidad a los jóvenes de escasos recursos para prepararse, alcanzar sus metas y erradicar el analfabetismo. El centro educativo cuenta con un control sistematizado de expedientes lo cual permite agilizar los procesos educativos con eficiencia de manera que el personal administrativo y docente brinde atención personalizada a los padres de familia.

1.7 Limitantes de la institución

El humo de los buses que pasan cerca del centro educativo contamina el ambiente físico ya que está próximo a la carretera, esto viene afectar la salud de los jóvenes y personal que presta sus servicios. El colegio Liceo Cristiano Nazareth, presenta competencia con centros educativos aledaños pues cuentan con parqueo adecuado e instalaciones más amplias, de manera que esto afecta porque los padres de familia velan por el bienestar de sus hijos y sus pertenencias, prefiriendo en ocasiones otros centros educativos por los servicios extras que ofrecen.

La institución se encuentra a orilla de carretera, por lo que puede provocar accidentes viales, vulnerando la seguridad de los estudiantes y padres de familia que visitan al centro educativo. Además, el servicio de agua potable que abastece la institución no es suficiente pues hay setecientos (700) estudiantes, así mismo cuenta con escasos de parqueo con seguridad a las afueras del centro educativo, para los estudiantes que llevan vehículo propio.

1.8 Problemática inicial detectada

De acuerdo con los datos recabados a través del diagnóstico institucional se evidencia que el centro educativo no cuenta con un sistema implementado de reclutamiento para un proceso de selección de personal docente y administrativo; de manera que es importante saber las capacidades de los

aspirantes que se están reclutando y conocer las habilidades y destrezas que han adquirido durante la preparación académica. Otro factor evidenciado es la carencia de un programa establecido de capacitaciones a coordinadores y delegados de la comisión de disciplina según los criterios y normas de convivencia pacífica y disciplina.

No hay evidencia que el centro educativo cuente con un plan de evaluación y emergencia como lo indica la Coordinación para la Reducción de Desastres -CONRED, siendo muy importante para los jóvenes y personal que laboran en institución con el fin de evitar accidentes al momento de un sismo o terremoto. Se puede mencionar que se evidencia que existe deserción periódica de estudiantes por falta de interés de los padres e hijos, ya que en su mayoría deciden no darles estudios porque sus familias son numerosas, por lo tanto, su economía no es la apropiada para brindarles educación. Además, no existe un proceso adecuado de evaluación según lo establece el Reglamento de Evaluación de los aprendizajes que evidencie el logro de las competencias.

Capítulo 2

Diagnóstico institucional

2.1 Problemática

Según los datos recabados en el diagnóstico institucional a través de la aplicación de diversos instrumentos tales como observación, entrevista y bitácora, se ha evidenciado que en el colegio Liceo Cristiano Nazareth no hay evidencia de la existencia de un manual de procedimientos establecido o bien un programa formal para reclutamiento de personal docente y administrativo, que garantice el control del talento humano que se selecciona, lo que repercute en las habilidades y destrezas que el educando vaya a demostrar en el salón de clases y con ello los padres de familia se den cuenta que vale la pena hacer buena inversión en sus hijos en el centro educativo. Es indispensable saber sobre las características y aprendizaje que las personas interesadas a ser parte del colegio.

A través de un adecuado proceso, el reclutador comprobará si la persona elegida es buena opción para la institución, apegándose al alcance de los objetivos del centro educativo, así como el cumplimiento de la visión y misión con el fin de ofrecer una educación de calidad en el municipio de Nueva Concepción del departamento de Escuintla. Esta información sobre el proceso de selección y reclutamiento del talento humano, se recopiló a través de la entrevista realizada al director Licenciado Manuel Chinchilla Carias, expresando que la institución no cuenta con un proceso definido ya que él mismo lo realiza basándose en las habilidades, actitudes y aptitudes que él o ella demuestra, también que sean personas con principios cristianos basándose en la filosofía del colegio, de la misma forma se basa en recomendaciones de los colegas y personal cercano al reclutador.

2.2 FODA

Tabla 1
FODA

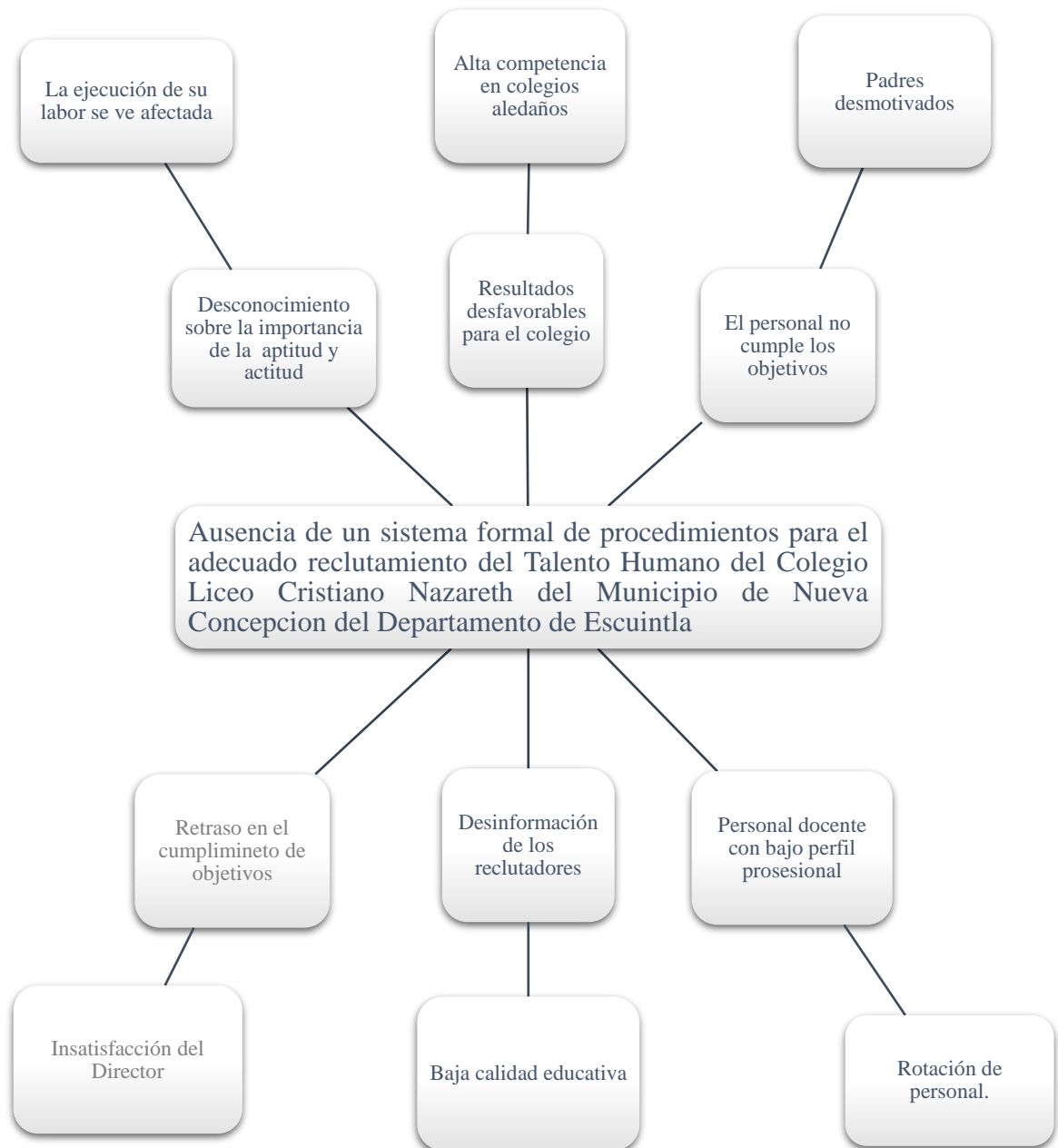
Fortalezas (+)	Oportunidades (+)
<ul style="list-style-type: none"> - El equipo de trabajo está comprometido con los intereses de la institución, enfocado en nuevas metodologías de aprendizaje. - Los docentes se dan a conocer ante los padres de familia al demostrar un buen desempeño laboral y docente. - El centro educativo cuenta con un programa de becas y precios accesibles en cuotas y otros comparados con otras instituciones aledañas. - Atención personalizada para los padres de familia del colegio Liceo Cristiano Nazareth según las necesidades presentadas. - El centro educativo cuenta con un control sistematizado de expedientes lo que permite agilizar procesos educativos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fuerte presencia de la iglesia cristiana evangélica tanto en el casco urbano como en el área rural, lo que permite influir en la juventud para ser mejores personas. - Se tiene contemplado que para el año 2020 se implemente la sede de la Universidad Mariano Gálvez, la cual ayudará a los estudiantes que están por culminar diversificado. - Apoyo de medios de comunicación de la región para dar a conocer las carreras que ofrece el Colegio Liceo Cristiano Nazareth. - Apoyo de diferentes universidades para implementar clases extracurriculares tales como; natación y zumba. - Editoriales amigas a la institución ofrece capacitaciones al equipo docente, proveyendo actualización de estrategias de aprendizaje.
Amenazas (-)	Debilidades (-)
<ul style="list-style-type: none"> - El humo de los buses que pasan cerca del centro educativo contamina el ambiente físico ya que está próximo a la carretera. - El colegio tiene competencia con centros educativos aledaños, porque ellos cuentan con parqueo adecuado e instalaciones más amplias. 	<ul style="list-style-type: none"> - El centro educativo no cuenta con un sistema implementado de reclutamiento para un proceso de selección de personal adecuado. - Ausencia de un programa establecido de capacitaciones a coordinadores y delegados de la comisión de disciplina

<ul style="list-style-type: none"> - La institución se encuentra a orilla de carretera, presentando riesgos de accidentes viales, vulnerando la seguridad de los estudiantes. - El servicio de agua potable que abastece la institución no es suficiente ya que hay setecientos (700) estudiantes. - Escases de parqueo con seguridad a las afueras del centro educativo para los estudiantes que llevan vehículo. 	<p>según las normas de convivencia pacífica y disciplina.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No hay evidencia que el centro educativo cuente con un plan de evaluación y emergencia como lo indica la Coordinación Nacional para la Reducción de Desastres -CONRED. - No existe un proceso adecuado de evaluación según lo establece el Reglamento de Evaluación de los aprendizajes. - Deserción periódica de estudiantes por falta de motivación e interés.
---	--

Fuente: elaboración propia

2.3 Árbol de problemas

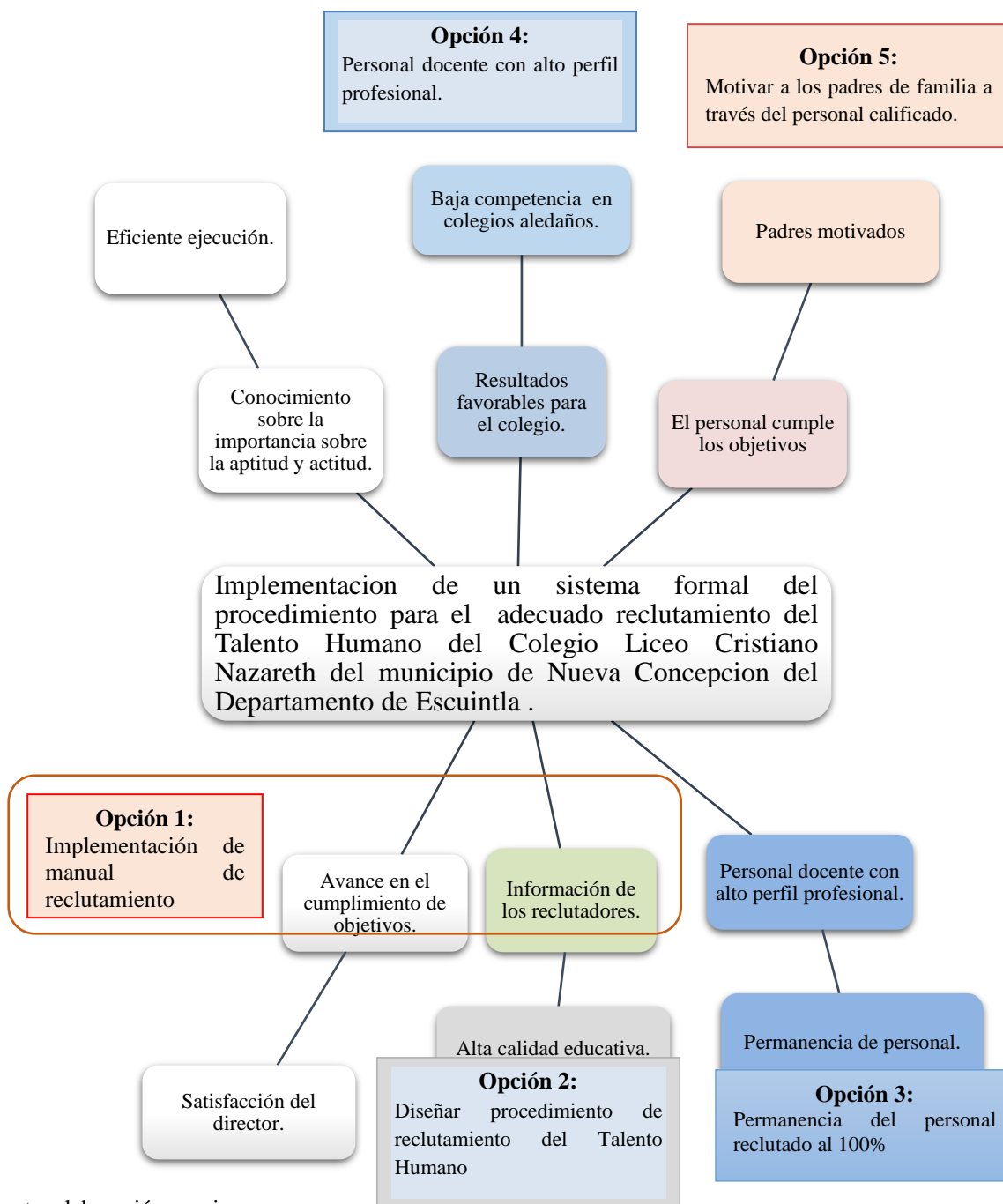
Figura 3
Árbol de Problemas



Fuente: elaboración propia

2.4 Árbol de objetivos

Figura 4
Árbol de objetivos



Fuente: elaboración propia

2.5 Metodología

Hernández (2014) comenta que la investigación acción:

Es un método que resuelve los problemas cotidianos en la toma de decisiones, procesos y estructuras de cierta información. El cambio y la calidad en la acción social, fomenta la transformación de la realidad, la investigación e intervención. Es interpretativa y crítica por medio de la práctica, el ambiente y el entorno. Es empírica y científica para deliberar la participación en el diagnóstico. (p.705)

Se implementó la investigación acción en la etapa de diagnóstico institucional del colegio Liceo Cristiano Nazareth del Municipio de Nueva Concepción del Departamento de Escuintla. A través de la aplicación de esta metodología se adquirió los conocimientos necesarios para detectar las fortalezas y debilidades, al momento de interpretar desde un punto de vista crítico.

2.6 Técnicas

Maya (2014) afirma que:

Las técnicas de investigación comprenden un conjunto de procedimientos organizados sistemáticamente que orientan al investigador en la tarea de profundizar en el conocimiento y en el planteamiento de nuevas líneas de investigación. Pueden ser utilizadas en cualquier rama del conocimiento que busque la lógica y la comprensión del conocimiento científico de los hechos y acontecimientos que nos rodean. (p. 5)

2.6.1 Observación

Hernández Sampieri (2014) indica que “Este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías.” (p. 180) En este proyecto la técnica de observación se aplicó mediante el instrumento de una guía de observación con elementos que describen la infraestructura del colegio Liceo Cristiano Nazareth

2.6.2 Entrevista

Hernández Sampieri (2018) sostiene que la entrevista, desde el punto de vista del método:

Es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una indagación, en la entrevista participan el entrevistador y el entrevistado, para que la entrevista tenga el resultado esperado los involucrados tienen que realizarla de una forma seria y formal.

(p. 402)

La entrevista se realizó al Licenciado Víctor Hugo Martínez Guerra, subdirector del colegio Liceo Cristiano Nazareth, quien con gusto respondió al cuestionario diseñado con preguntas abiertas, sobre los procesos que se manejan en el área administrativa. Con las respuestas recopiladas por el entrevistador, se logró evidenciar la problemática existente en los procesos de reclutamiento del Talento Humano, detectando la falta de procesos establecidos para la buena selección del personal con calidad profesional, actitudes apropiadas y compromiso para dicha institución.

2.6.3 FODA Sistémico

Valdés, Luis (2005) menciona que FODA es una técnica que tiene como objeto de estudio, realizar un diagnóstico preciso de la institución. Compuesto por: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. De las últimas dos se elaboran las estrategias para convertirlas en fortalezas y oportunidades. (p.87)

El análisis del FODA se realizó para determinar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del colegio Liceo Cristiano Nazareth en el departamento administrativo. Se determinó con el análisis el problema que existe en los procesos de selección del Talento Humano, debido a la falta de procedimientos apropiados.

2.7 Instrumentos

Behar Riveiro (2008) indica que “Los instrumentos de recolección de datos, se utilizan con el fin de obtener la información empírica necesaria para alcanzar los objetivos propuestos con la investigación y se pueda comprobar la hipótesis formulada.” (p. 54)

2.7.1 Guía de observación

Hernández Sampieri (2014) argumenta que la guía de observación:

Es la recolección de datos con distintos aspectos observados, los cuales pueden catalogarse en positivos o negativos, el propósito es de recuperar información cualitativa y descriptiva de la institución. Es el primer contacto con el objeto de estudio, que ayudan al investigador a tener un acercamiento con la realidad. (p.399)

La guía de observación se realizó en la primera etapa del diagnóstico institucional, evidenciando la infraestructura de la institución, procesos de trabajo del área administrativa, así como la falta de un proceso adecuado para la selección y contratación del Talento Humano. Con la información recabada se logró analizar los primeros elementos necesarios para la implementación de propuesta del proyecto. Esta permitió tener una visión integral de los aspectos positivos y negativos de la institución.

2.7.2 Guía de entrevista

Hernández Sampieri y otros (2014) comentan que la entrevista es:

El intercambio de información entre el entrevistador y el entrevistado a través de preguntas, alcanza la comunicación y construcción de un tema. Las preguntas se dividen en estructuradas -preguntas específicas-, semiestructuradas -introduce interrogativas adicionales- y abiertas -flexibilidad de manejo de las incógnitas. (p. 402)

Se recopiló información a través de un cuestionario diseñado con preguntas abiertas, al subdirector del colegio Liceo Cristiano Nazareth, Licenciado Víctor Hugo Hernández; logrando obtener datos importantes sobre la importancia de contar con un proceso de reclutamiento del Talento Humano que potencie la calidad educativa y los servicios que ofrece la institución.

2.7.3 Bitácora

Hernández Sampieri y otros (2014) mencionan que la función de la bitácora es:

Documentar día a día el procedimiento constante y reacciones de investigación, en ella se anotan: ideas, conceptos, significados, referencias, dudas, reflexiones, lista de actividades. Es de validez y confiabilidad, por su uso de entradas de forma cronológica. El autor tiene total libertad de escribir cualquier acontecimiento o circunstancia que se le presente y que crea pertinente. (p. 425)

El desarrollo de la bitácora describe los avances y resultados diarios la práctica administrativa, se anotaron los datos, observaciones, ideas y acciones realizadas en orden cronológico, para luego poder sistematizar el proceso y dejar evidencia de lo ejecutado en el centro educativo.

2.8 Informantes

Según Taylor y Bogdan (2003) “Los informantes claves apadrinan al investigador en el escenario y son sus fuentes primarias de información”. (p. 145) Los informantes que colaboraron en aportar datos para el proceso de esta investigación fueron: El Subdirector Licenciado Víctor Hugo Herrarte Hernández, a quien se aplicó una entrevista abierta, donde se obtuvo información para el diagnóstico que ayudará a realizar el proyecto para contribuir con el colegio.

2.9 Resultados del diagnóstico institucional

El colegio Liceo Cristiano Nazareth del municipio de Nueva Concepción, del departamento de Escuintla, cuenta con equipo de trabajo altamente comprometido con los intereses de la institución, enfocado en nuevas metodologías de aprendizaje, siendo esto lo principal para la institución y para satisfacción de los padres de familia que han confiado en la educación de sus hijos ingresándolos al colegio.

Los docentes son reconocidos con excelente aceptación por los padres de familia de los estudiantes que asisten al colegio Liceo Cristiano Nazareth, indican que se sienten satisfechos por la educación que les brindan a sus hijos. El centro educativo cuenta con un programa de becas y precios accesibles en comparación con otras instituciones aledañas, con el fin de dar oportunidad a los jóvenes de escasos recursos para que se preparen y puedan alcanzar sus metas y así promover la alfabetización. Así mismo el personal administrativo y docente brindan atención personalizada a los padres de familia que se encuentran preparando académicamente, según las necesidades presentadas.

El Liceo Cristiano Nazareth cuenta con apoyo de medios de comunicación de la región para dar a conocer las carreras que ofrece.

El centro educativo no cuenta con un sistema implementado y formal de reclutamiento para un proceso de selección de personal adecuado. De igual forma existe la ausencia de un programa establecido de capacitaciones a coordinadores y delegados de la comisión de disciplina según las normas de convivencia pacífica y disciplina. Así mismo, no hay evidencia que el centro educativo cuente con un plan de evaluación y emergencia como lo indica la Coordinación Nacional para la Reducción de Desastres -CONRED.

Dentro de las amenazas que se observó en el proceso de diagnóstico institucional se encuentran el humo de los buses que pasan cerca del centro educativo, contaminando el ambiente físico pues está próximo a la carretera, afectando a la salud de los jóvenes y personal que presta sus servicios en las instalaciones. La institución tiene fuertes competencias con otros establecimientos educativos aledaños, pues ellos cuentan con parqueo adecuado e instalaciones más grandes.

La institución se encuentra a orilla de carretera, presentando riesgo de accidentes viales, vulnerando la seguridad de los estudiantes y padres de familia que visitan al centro educativo. Otro factor que se evidenció es que el colegio no cuenta con suficiente agua potable ya que hay setecientos (700) estudiantes; no hay un pozo apropiado para poder satisfacer sus necesidades. Por otra parte, es afectado por los escasos parqueos con seguridad a las afueras del centro educativo para los estudiantes que llevan vehículo propio, esto ocasiona que los padres de estos jóvenes busquen seguridad tanto para los hijos como para sus pertenencias.

Capítulo 3

Marco teórico

3.1 Talento humano

Según el Código de trabajo, Decreto No. 1441-1961 hace referencia en el considerando tercero literal (f):

El Derecho de Trabajar es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos. El Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Respecto a este tema Chiavenato (2007) considera que:

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 alcanzar los objetivos individuales relacionados directos o indirectamente con el trabajo. (p. 122)

3.1.1 Reclutamiento y selección de personal

Chiavenato (2002) 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.” (p. 95). Así mismo sobre este tema Chiavenato (1990) hace referencia que:

Cuando las organizaciones son exitosas, tienden a crecer o, como mínimo a sobrevivir. El crecimiento exige mayor complejidad en los recursos necesarios para ejecutar las operaciones, además provoca el aumento del número de personas y genera la necesidad de intensificar la aplicación de conocimientos habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad del negocio.

Así se garantiza que los recursos materiales, financieros y tecnológicos se utilicen con eficiencia, eficacia, y que las personas representen la diferencia competitiva que mantiene promueve el éxito organizacional: constituyen la competencia básica de la organización, su principal ventaja competitiva en un mundo globalizado inestable, cambiante y competitivo en extremo. Para movilizar y utilizar con plenitud a las personas en sus actividades, las organizaciones están cambiando los conceptos y modificando las prácticas gerenciales. La estrategia constituye el plan general o enfoque global que la organización adopta para asegurarse de que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada. (p. 3)

3.2 Proceso para selección del talento humano para un centro educativo

Chiavenato (2002) menciona que

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)

Es indispensable implementar la gestión del talento humano en el colegio Liceo Cristiano Nazareth debido a las necesidades que la institución ha presentado, según Chiavenato (2002) las personas dependen de la organización para alcanzar sus objetivos, toda institución debe de dar instrucciones a los docentes para que esta pueda alcanzar sus objetivos propuestos con éxito. Esta gestión es considerada uno de los aspectos más importantes en las organizaciones y depende de las actividades y la forma en que se desarrollan, tomando en consideración varios aspectos como puede ser características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo.

3.2.1 Objetivos y desafíos de la selección de personal

Peña (1997) indica que:

La información brinda el análisis del puesto, proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto; los planes de recursos humanos a corto y largo plazo permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y los candidatos, que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger. Contar

con un grupo grande y bien calificado de candidatos para llenar las vacantes disponibles constituye la situación ideal del proceso de selección. (p. 114)

A este respecto también Chiavenato (1999) establece que "el proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos". (p. 120) La selección de personal es el proceso mediante el cual 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, a través de un procedimiento claro y transparente que responda a las necesidades de la organización. Referente al tema Chiavenato (2002) 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 actuales condiciones de mercado" (p. 111)

Chiavenato (2002) indica que:

Los objetivos de la gestión de talento humano es definir cuáles son las necesidades de la organización, con el mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazos, teniendo en cuenta el potencial existente en los puestos de la organización. [...] Las organizaciones se dan cuenta de que su desarrollo depende del personal que labora para ellas y por lo tanto este adquiere una posición definida en la organización. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben (p. 10)

El talento humano en la institución sirve para el bienestar de la población ya que este permite conocer a las personas que brindan sus conocimientos durante la preparación académica y hacen que la institución pueda alcanzar sus objetivos establecidos a largo, mediano y corto plazo.

3.2.2 Perfil del puesto

La descripción de los perfiles de cargos según Chiavenato (1990):

Es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa, es la enumeración detallada de las funciones o tareas del cargo (que hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuando lo hace), los objetivos del cargo (porque lo hace). Básicamente es hacer un inventario de los aspectos significativos del cargo y de los deberes y responsabilidades que comprende. (p. 8)

El perfil del puesto es indispensable para recopilar información acerca de la persona que ocupará el cargo y saber que lo desempeñará de manera profesional para alcanzar los objetivos de la institución.

3.2.3 Procedimientos

Los procedimientos existen a lo largo de una organización, aunque, como es de esperar, se vuelven cada vez más en los niveles bajos, esto por la necesidad de potenciar el control para detallar las acciones de los trabajos rutinarios y llegar a tener una mayor eficiencia. Según Biegler (1980) "Los procedimientos representan la empresa de forma ordenada de proceder a realizar los trabajos administrativos para su mejor función en cuanto a las actividades dentro de la organización" (p.54)

3.2.3.1 Recepción preliminar de solicitudes

Chiavenato (2007) indica que:

La organización elige a sus empleados y los empleados potenciales eligen entre varias empresas. La selección se inicia con una cita entre el candidato y la empresa o con la petición de una solicitud de empleo. Es frecuente que se presenten solicitudes "espontáneas" que decidan solicitar personalmente un empleo. (p. 561)

Las solicitudes permiten a la institución tener opciones para seleccionar a las personas adecuadas para ocupar el cargo vacante y así brindar una mejor oferta educativa que puedan considerar los padres de familia y con quien los estudiantes puedan desarrollar sus habilidades con éxito en un futuro.

3.2.4 Pruebas de aptitud

Chiavenato (2007) considera que “Las pruebas de conocimientos son instrumentos para evaluar el nivel de conocimiento general y específico de los candidatos exigidos por el cargo vacante.” (p. 182) Las pruebas de conocimiento permiten saber las nociones que tiene el candidato, la capacidad general de aprender y resolver problemas. Miden el grado de capacidad y habilidades que tienen para realizar ciertas tareas y el manejo de los materiales que van a utilizar, a la vez que permiten monitorear su desempeño.

3.3 Proceso de inducción

Chiavenato (2007) establece que el proceso de inducción “es la tercera etapa del proceso de capacitación. Una vez diagnosticadas las necesidades y elaborando el programa de capacitación, el siguiente paso es su implementación.” (p. 402) para ello es necesario seguir los siguientes lineamientos.

3.3.1 Objetivos de la inducción

Potencializar a las personas seleccionadas dentro del ámbito del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, para cumplir eficazmente con las labores en el salón de clases y la comunidad escolar. Lograr el desarrollo del talento de los docentes para beneficio personal, familiar y laboral. Promover la capacidad de rápida adaptación a los cambios. Optimizar el aprendizaje de la manera más eficiente y eficaz posible. Sabino (2004) indica que la inducción tiene por objetivo “familiarizar al nuevo colaborador con la institución proporcionándole toda la información incorporándolo a la organización” (p. 100)

La inducción puede proporcionar recursos humanos altamente competentes en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo; desarrollar el sentido de responsabilidad que deben tener hacia la institución educativa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.

3.3.2 Proceso de capacitación

Para Chiavenato (2007):

La detección de las necesidades es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar que se precisa hacer. La detección de las necesidades de capacitación se puede efectuar considerando tres niveles: Nivel de análisis de toda la organización en el sistema organizacional. Nivel de análisis de los recursos humanos el sistema de capacitación. Y nivel de análisis de las operaciones y tareas. (p. 390)

La evaluación de necesidades permite tener una visión de la situación actual en la que se encuentran los colaboradores y poder tomar medidas correctivas en las necesidades presentes ya sea mediante sistemas de capacitación y desarrollo si se presenta el caso. Se debe tener en consideración a qué nivel de la organización se va a aplicar la capacitación.

3.3.3 Diagnóstico de necesidades

Sabino (2013) hace referencia que:

Uno de los principales problemas con que se enfrentan las instituciones educativas en la actualidad, es el no conocer con exactitud la capacidad potencial de sus colaboradores, de que disponen, lo que puede suponer una condición limitante para el desarrollo y crecimiento de estas, sobre todo si pensamos que el nivel de calidad de estos recursos no es el adecuado al

cambio cibernético y tecnológico. La detección de necesidades se puede entender como un análisis comparativo entre las tareas realizadas en la realidad contra la demanda de tareas que presenta la organización (p. 18).

3.4 Evaluación del Desempeño

Es un procedimiento organizado que permite medir, apreciar y evaluar el desarrollo en las labores, comportamientos y resultados relacionados con sus actividades de trabajo de cada persona, así como el nivel de desinterés y en qué medida es productivo el empleado y, si podrá mejorar su rendimiento en el futuro. Respecto al tema Chiavenato (2007) 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.” (p. 243)

3.4.1 Objetivos y finalidad de la evaluación

Para Chiavenato (2002) las principales razones para que las organizaciones se preocupen por evaluar el desempeño de sus empleados son:

Proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales. Promociones, transferencias y en muchas ocasiones, despido de los empleados. Permite comunicar a los empleados como marchan en el trabajo, que deben cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos. Posibilita que los subordinados conozcan lo que el jefe piensa de ellos. La evaluación es utilizada por los gerentes como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto a su desempeño. (p. 199)

La evaluación del desempeño indica si las actividades que realizan las personas son las adecuadas. También detecta si es el caso para conceder ascensos, premios, incentivos y contribuir en el

desarrollo y crecimiento de la organización, como también identificar, la poca eficiencia, para capacitarlos mejor o cambiarlos de puesto.

3.4.2 Finalidad de la evaluación del desempeño al docente

Chiavenato (2007) considera que:

La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos. El programa de capacitación debe incluir la evaluación de su eficiencia, la cual debe considerar dos aspectos: Constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseada en la conducta de los empleados. Verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de la empresa. Además de estas dos cuestiones se debe constatar si las técnicas de capacitación son eficaces para alcanzar los objetivos propuestos. (p. 402)

Lo descrito por Chiavenato hace ver que la evaluación de los resultados es la última etapa del proceso de capacitación, en el que se debe comprobar si la capacitación ha cumplido con las expectativas establecidas al principio, así como si se ha alcanzado los objetivos y metas planteados; con ello, observar cambios en las necesidades encontradas en el diagnóstico, así como también en el progreso de los trabajadores.

El proceso de reclutamiento del talento humano en el colegio Liceo Cristiano Nazareth (LCN) es indispensable para alcanzar los objetivos de la institución antes mencionada ya que se evidenciaba deficiencia del personal en cuanto a sus responsabilidades; esto ayudará a que exista personal altamente preparado, capacitado y con responsabilidad a lo que ejerzan dentro de esta, evitando la rotación de los docentes y ganar más credibilidad en la comunidad.

Capítulo 4

Propuesta

4.1 Nombre de la propuesta

Implementación de proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño del talento humano del colegio Liceo Cristiano Nazareth, del municipio Nueva Concepción, departamento de Escuintla.

4.2 Introducción

Con el fin de contribuir al fortalecimiento de la visión y misión del colegio Liceo Cristiano Nazareth y potenciar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes con profesores comprometidos y profesionalmente capaces en todas las áreas tanto curriculares como habilidades, se evidencia que es necesario hacer una revisión en el proceso de selección y reclutamiento del talento humano.

Luego de la aplicación de diversos instrumentos de recolección de datos tales como guía de entrevista y de observación, así como la bitácora se evidencia la necesidad de implementar los procesos formales de contratación a través de una gestión transparente para alcanzar los objetivos de la institución, puesto que este se hacía de forma informal; solo con una entrevista de parte del director al postulante, ocasionando que hubiese aspectos como rotación de personal, algunas inconsistencias laborales o debilidades en los aprendizajes de los estudiantes. Fue necesario realizar inducción al director técnico administrativo del colegio como un aporte para solucionar esta problemática.

4.3 Justificación

A través de un proceso de diagnóstico institucional, con la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos tales como la guía de observación y entrevista realizada al subdirector del colegio Liceo Cristiano Nazareth, licenciado Víctor Hugo Martínez Guerra, surgió la necesidad de realizar inducción sobre la importancia de reclutar y hacer una buena selección del talento humano dentro de la institución.

Debido a la falta de conocimiento sobre la importancia y los requisitos que debe tener la persona a reclutar, se han cometido errores al no implementar este proceso profesionalmente. La propuesta de este manual cuenta con un sistema de evaluación eficiente al personal seleccionado, que posea características propias del cargo; así el Colegio Liceo Cristiano Nazareth pueda estar confiado que el personal tendrá las capacidades de asumir las responsabilidades y roles dentro del área de trabajo, permitiendo el desarrollo integral de la institución.

Se contribuyó a implementar los conocimientos de los procesos de reclutamiento, incluyendo capacitación al director técnico administrativo; esto, porque existe deficiencia al momento de reclutar al personal seleccionado, lo que puede repercutir en los jóvenes y padres de familia al no recibir los resultados de una educación adecuada y con las altas competencias que otras instituciones presentan, afectando esto al colegio Liceo Cristiano Nazareth.

La correcta aplicación de este proceso de reclutamiento es valiosa, ya que con esto se obtiene una selección adecuada entre los solicitantes, cumpliendo con los requisitos y características esperadas por el director técnico administrativo, planteándose el proyecto como una forma de lograr que las autoridades tomen conciencia de la problemática que conlleva la inadecuada aplicación del proceso de reclutamiento, selección y evaluación del talento humano, así mismo generar cambios de desarrollo en la institución.

4.4 Planteamiento del problema de la propuesta

Uno de los principales problemas detectados dentro del análisis realizado, es el hecho que el centro educativo no cuenta con un adecuado sistema de gestión de reclutamiento para un proceso de selección de personal y que es realizado bajo un procedimiento que no está siendo supervisado directamente por un profesional o en ocasiones la forma de reclutar es tomando en cuenta las recomendaciones de otras personas, no importando realizar el proceso adecuado para obtener información de la persona aspirante al puesto vacante.

Este proceso de selección del talento humano no comprueba la satisfacción de los padres de familia y jóvenes estudiantes, esto debido a que realizan la elección de personas que pueden incumplir con las responsabilidades indicadas al puesto vacante para coadyuvar a las necesidades del colegio. Así mismo estos no cumplen los objetivos de la institución, la ejecución de sus actividades delegadas se ven afectadas porque no tienen el compromiso de alcanzar los objetivos del centro educativo. De igual manera se evidenció al docente con bajo perfil profesional debido a la falta de aplicación de un proceso adecuado.

4.5 Objetivos

4.5.1 Objetivo general

Mejorar el proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño del talento humano, a través del adecuado procedimiento en el colegio Liceo Cristiano Nazareth del municipio de Nueva Concepción, departamento de Escuintla.

4.5.2 Específicos

- Elaborar un plan de capacitación a coordinadores y delegados, para el eficiente proceso de contratación del talento humano, con el fin de obtener personal capacitado e idóneo en el puesto.

- Analizar las técnicas de reclutamiento y selección actuales para lograr un mejoramiento en el área y potenciar el rol de cada persona reclutada.
- Orientar al subdirector y coordinadores del área administrativa del colegio Liceo Cristiano Nazareth, en la importancia de la aplicación correcta del proceso de reclutamiento del talento humano y el impacto que ejerce en la organización.

4.6 Estrategia

Se realizaron instrumentos de diagnóstico para obtener y recopilar información necesaria así mismo, tener el conocimiento de las debilidades que la institución. Impartir capacitaciones al personal idóneo que realiza el reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño del talento humano, para actualizar los procesos de gestión de nuevo personal seleccionada y realizar entrega del proceso de reclutamiento a cada persona del área administrativa motivándolos para que puedan asistir a talleres para adquirir conocimiento del proceso de reclutamiento del talento humano.

4.7 Resultados esperados

Obtener personal seleccionado altamente calificado con preparación académica competitiva. Satisfacer las necesidades de los padres de familia, jóvenes estudiantes y comunidad, esperando minimizar la rotación del personal contratado en la institución educativa. Lograr llenar las expectativas del colegio y poder cumplir las metas trazadas en la misión y visión del colegio Liceo Cristiano Nazareth.

4.8 Actividades

Dentro de las actividades realizadas fue indispensable contar con apoyo administrativo para obtener información y llevar a ejercer la propuesta, dentro de ellas se solicitó al director técnico administrativo treinta minutos (30) de su tiempo para explicarle sobre el contenido que se le estaba entregando. Se tuvo la necesidad de buscar ayuda profesional de persona que tuviera experiencia

en el área de reclutamiento del talento humano, para recabar la información que tenía que contener el manual. Se obtuvo apoyo del Licenciado Oscar Moreno quien muy gentil brindó sus conocimientos en el área, realizando correcciones en la elaboración de este.

Se coordinó el desarrollo del plan de capacitación con el técnico administrativo y secretaria ejecutiva y se elaboró material para realizar la capacitación del talento humano. También se les brindó orientación a los participantes en el proceso de reclutamiento y selección. Al momento de la capacitación al director técnico administrativo se realizó revisión de los perfiles de las personas seleccionadas y se le explicó la importancia y manera de aplicarlo al momento de reclutar; se le indicó que debe de mantener los documentos actualizados. De igual manera se hizo mención que se debe evaluar a la coordinación reclutadora para saber si conoce el proceso y evaluar al personal seleccionado para extraer información sobre lo implicado en el proceso.

4.9 Cronograma de actividades

Tabla 2 Cronograma de Actividades

Estrategia	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Observaciones
Impartir capacitaciones al personal que realiza el reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño del talento humano.	Obtener personal seleccionado altamente calificado con preparación académica competitiva. Satisfacer las necesidades de los padres de familia, jóvenes estudiantes y comunidad. Disminuir la rotación del personal contratado en la	Coordinar el desarrollo del plan de capacitaciones. Elaboración de material para realizar la capacitación. Realizar jornadas de capacitaciones a coordinadores. Orientar a participantes en el proceso. Monitorear a coordinadores del área. Evaluar resultados por personal involucrado.	X	X	X	El director técnico administrativo mantuvo una actitud positiva y deseos de aprender acerca del procedimiento de reclutamiento y selección del talento humano. Manifestaron que es muy complejo y delicado encontrar la persona idónea y capacitada para desempeñar el cargo, siendo este muy

	<p>institución educativa.</p> <p>Lograr llenar las expectativas del colegio y poder cumplir las metas trazadas en la misión y visión del colegio Liceo Cristiano Nazareth.</p>				X	<p>importante en la institución, ya que se busca complacer las necesidades de la institución, padres de familia, jóvenes estudiantes y comunidad.</p>
--	--	--	--	--	---	---

Fuente: elaboración propia

4.10 Metodología

Hernández (2014) comenta que la investigación acción:

Es un método que resuelve los problemas cotidianos en la toma de decisiones, procesos y estructuras de cierta información. El cambio y la calidad en la acción social, fomenta la transformación de la realidad, la investigación e intervención. Es interpretativa y crítica por medio de la práctica, el ambiente y el entorno. Es empírica y científica para deliberar la participación en el diagnóstico. (p. 705)

Se implementó la investigación acción en la etapa de diagnóstico institucional del colegio Liceo Cristiano Nazareth del municipio de Nueva Concepción del departamento de Escuintla. A través de la aplicación de esta metodología se adquirieron los conocimientos necesarios para detectar las fortalezas y debilidades, interpretando desde un punto de vista crítico y con ello hacer una propuesta de mejora ante la situación de mayor necesidad.

4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta

Se entregó muestra del manual con las instrucciones necesarias para que se cumpla con todos los elementos que debe llevar el proceso de reclutamiento para realizar una buena selección del personal.

La estudiante practicante con el apoyo de las personas del área administrativa, capacitó al director técnico administrativo, sobre el manejo del proceso de reclutamiento, selección, evaluación del desempeño y capacitación de talento humano interno y externo, en el colegio Liceo Cristiano Nazareth del municipio de Nueva Concepción del departamento de Escuintla. La persona indicada para darle seguimiento a la propuesta planteada es el director técnico administrativo, Licenciado Manuel Chinchilla carias.

4.12 Recursos

4.12.1 Humanos

El subdirector del colegio Liceo Cristiano Nazareth tuvo la gentileza de proporcionar información sobre las deficiencias que tenía la institución educativa por carecer de un manual de reclutamiento, selección y capacitación del talento humano, indicando que por la falta del mismo proceso se daban inconvenientes tales como personas irresponsables, con falta de compromiso, falta de ética profesional, documentos incompletos, entre otros. El administrador técnico administrativo Licenciado Manuel Chinchilla Carias se comprometió en darle seguimiento al proceso, así mismo la Licenciada Milvi Lucero comentó que le dará el acompañamiento necesario para transmitir información a compañeros del área administrativa.

4.12.2 Materiales

Dentro de los materiales utilizados en el proceso de ejecución de la práctica dirigida era necesario contar con libreta de notas para tener toda la información que se iba obteniendo, de igual manera

se utilizaron hojas para plasmar información del proyecto, las tablas de apoyo fueron necesarias para mantener buen diseño de lo que se estaba anotando, fue necesario utilizar lapicero para realizar las anotaciones, el equipo de cómputo junto con la impresora fueron necesarios para dejar la propuesta en físico y folders con fastenes para entregarle a la secretaria copia del proyecto.

4.13 Presupuesto

Los gastos que se efectuaron en la implementación de inducción para el director técnico administrativo, así como para la planificación, ejecución y desarrollo de la propuesta, se detallan de la siguiente manera:

Tabla 3 Presupuesto

Cantidad	Detalle	Costo
1	Resma de papel bond, blanco 80 gr. (tamaño carta)	Q 50.00
1	Tinta para la impresora	Q 200.00
1	Leitz	Q 35.00
	Capacitador	Q 500.00
	Uber	Q 120.00
	Internet	Q 60.00
	Gasolina	Q 40.00
	TOTAL	Q 1005.00

Fuente: elaboración propia

Capítulo 5

Sistematización de la propuesta

5.1 Experiencia vivida

La experiencia adquirida, permitió realizar un diagnóstico exhaustivo en el colegio Liceo Cristiano Nazareth, de municipio Nueva Concepción, departamento de Escuintla. Durante esta etapa se utilizaron diferentes técnicas de recolección de datos tales como la observación, entrevista y FODA sistémico, las cuales permitieron conocer información importante sobre la estructura del edificio, los procesos que se manejan en el área administrativa de la institución antes mencionada.

Durante el transcurso de la práctica se conocieron los procesos establecidos por el Ministerio de Educación; en la primera etapa se revisó el manejo de expedientes de los estudiantes ingresados desde preprimaria, primaria, básicos y diversificado. Se consultó sobre los que no cumplían con los requisitos establecidos para la inscripción, lo cual indicaron que realizaban una carta de compromiso firmada por los padres de familia comprometiéndose a entregar todos los documentos necesarios para evitar inconveniente al momento de retirarlos.

Se elaboró el FODA sistémico, el cual evidenció las fortalezas y debilidades de la institución; de este resultado, se consideró necesario elaborar el proyecto de proceso para reclutamiento, selección, evaluación del desempeño y capacitación de talento humano interno y externo, en el colegio Liceo Cristiano Nazareth del municipio de Nueva Concepción del departamento de Escuintla con el objetivo de mejorar al reclutar personal con alta calidad educativa y que cumplan con la práctica de principios y valores cristianos.

Se presentó a las autoridades la propuesta, aceptada con entusiasmo por los involucrados en el proceso de reclutamiento del talento humano. Se analizó la forma de cómo realizar la capacitación y como aplicarla, tomando la decisión de diseñar una presentación en Prezi para impartir la inducción al director técnico administrativo Licenciado Manuel Chinchilla Carias y a la Licenciada

Milvi Lucero. Se hizo entrega en forma física y digital, el resultado fue satisfactorio debido que el administrador técnico quedo muy agradecido por impartir conocimientos del proyecto y por darle a conocer cómo implementar el proceso ya mencionado.

5.2 Reconstrucción histórica

Se ejecutó un recuento de los momentos importantes, los cuales se convirtieron en aprendizajes significativos en la formación profesional, como la implementación de la inducción al director técnico administrativo Licenciado Manuel Chinchilla Carias y secretaria ejecutiva Licenciada Milvi Lucero, sobre el manejo adecuado e implementación del proceso de reclutamiento del talento humano en el colegio Liceo Cristiano Nazareth.

Se realizó una solicitud al director técnico administrativo de reservar un tiempo para explicarle acerca del contenido que se le entregaría; así mismo a la secretaria ejecutiva Licenciada Milvi Lucero se le llamó para coordinar el día y hora para recibir la inducción así como los horarios para impartirla y poder dar las instrucciones del manejo del proceso de reclutamiento, con el propósito de socializar herramientas que les servirá de guía en el momento de seleccionar nuevo personal para el centro educativo.

Los procesos realizados durante las 200 horas de práctica fueron los siguientes: se apoyó en archivo y revisión de expedientes de los estudiantes de preprimaria, primaria, básicos y diversificado, adjuntando lista de cotejo en cada expediente para tener un mejor control de los documentos que faltaba o no eran necesarios tenerlos en los folders, se colocó código personal a cada estudiante ingresado y se tuvo comunicación con padres de familia de forma presencial y por vía telefónica.

Se elaboraron cuadros con información del estado de cada uno de los estudiantes, revisión de los recibos de pago durante el año, se corroboró los datos de los estudiantes en el sistema SIRE, se realizaron gestiones de pagos en diferentes bancos; de igual manera se coordinó las actividades de aniversario de la institución, también se apoyó en monitoreo de los salones de clases para confirmar

que los estudiantes recibieran lo planificado y notificar información como; fecha de examen, actividades de aniversario entre otros.

Se apoyó en el devocional durante una semana con diferentes actividades, así como en las evaluaciones que el Ministerio de Educación brindó a los estudiantes de tercero básico y diversificado. También se brindó ayuda a la coordinadora de exámenes para la entrega de estos y tener el control para la realización de aprendizajes adquiridos durante el trimestre. Los procesos evidenciaron la experiencia en el área administrativa de la institución, al contribuir con la ejecución de cada uno de sus procedimientos. Durante esta etapa se logró realizar un diagnóstico del colegio Liceo Cristiano Nazareth, con el valioso apoyo del subdirector y personal administrativo.

La etapa diagnóstica inició con el FODA sistémico el cual permitió definir las fortalezas y debilidades de la institución educativa, se ejecutó el análisis que permitió evidenciar la debilidad principal de la institución así como la falta de implementación de proceso de reclutamiento selección, evaluación del desempeño y capacitación de talento humano en el centro educativo. La problemática detectada se presentó al director, dando origen a la propuesta antes mencionada, la cual fue aceptada con éxito.

Se recopiló la información necesaria para el proyecto y se solicitó apoyo al Licenciado Oscar Moren que con su experiencia en el área brindó apoyo para ejecutar y plasmar la implementación de este. Se presentó el manual de forma física al director Licenciado Manual Chinchilla Carias y a la Licenciada Milvi Lucero el día 25 de noviembre de 2019, mediante un oficio, realizando una revisión del manual. Al aprobarlo, se procedió a ejecutar la inducción. Los participantes presentaron dudas que fueron solucionadas. Por último la entrega también se hizo de forma digital para que se puedan realizar modificaciones según las necesidades que presente la institución educativa.

5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta

La razón fundamental de la propuesta es la formación al director administrativo técnico Licenciado Manuel Chinchilla Carias y secretaria ejecutiva Licenciada Milvi Lucero, sobre el manejo del proceso de reclutamiento del talento humano para la adecuada selección del personal que ocupará los cargos vacantes, debido a que una elección inadecuada puede afectar el alcance de los objetivos del establecimiento.

Para lograr el objetivo general, se realizaron acciones con el apoyo del director y coordinadora administrativa, quienes colaboraron con la recopilación de datos en el diagnóstico institucional. También hubo necesidad de buscar ayuda de un profesional con experiencia en el área de reclutamiento del talento humano, para la información que tenía que contener el manual. Se obtuvo apoyo del Licenciado Oscar Moreno quien muy gentil brindando sus conocimientos en el área y apoyando realizando correcciones en la elaboración del mismo.

Se coordinó el desarrollo del plan de capacitación con el técnico administrativo y secretaria ejecutiva, elaborando material para realizar la capacitación del talento humano. También se les brindó orientación a los participantes en el proceso de reclutamiento y selección. Al momento de la inducción el director técnico administrativo revisó los perfiles de las personas seleccionadas y se le explicó la importancia y manera de aplicarlo al momento de reclutar. Se le indicó que debe mantener monitoreo de documentos actualizados, mencionando que se debe evaluar a la coordinación reclutadora para saber si conoce el proceso.

Todo lo anterior expuesto se hizo con el fin de obtener personal seleccionado altamente calificado con preparación académica competitiva, para satisfacer las necesidades de los padres de familia, jóvenes estudiantes y comunidad. De igual manera se espera alcanzar la disminución de rotación del personal contratado en la institución educativa, llenar las expectativas del centro educativo y cumplir las metas trazadas en la misión y visión del colegio Liceo Cristiano Nazareth.

5.4 Principales lecciones aprendidas

En el área administrativa es necesario que al momento de gestionar actividades fuera del centro educativo se soliciten previamente para tener un mejor control, con ello tener el apoyo de las autoridades para evitar accidentes viales y resguardar la integridad de los estudiantes.

Los expedientes requieren de un proceso de archivo sistemático y organizado para su adecuado resguardo y manejo para una mejor gestión y facilitar con esto el hallazgo de expedientes solicitados por autoridades y padres de familia.

La buena relación en un clima armonioso con el personal del área administrativa tuvo grandes beneficios pues ellos apoyaron en la recolección de datos para determinar el diagnóstico que permitió crear la presente propuesta.

Realizar el diseño del manual de reclutamiento del talento humano y como aplicarlo, trajo consigo grandes aprendizajes en el área de gestión, así mismo la experiencia al realizar la capacitación del proceso produjo agradables satisfacciones.

Los procesos establecidos por el Ministerio de Educación son de suma importancia para el correcto funcionamiento del centro educativo. Se contó con la orientación de la coordinadora administrativa a realizar el ingreso de datos de los estudiantes sistema SIRE, y además se obtuvo conocimientos significativos del programa Excel.

Conclusiones

La implementación de la inducción implicó un proceso de análisis e investigación para poder realizar el manual de procesos de reclutamiento del talento humano con la información detallada.

La Práctica Profesional Dirigida es una experiencia que contribuyó a fortalecer conocimientos sobre aspectos importantes, para la ejecución del manual y así mismo evitar errores que conlleva una inadecuada elección del personal para el centro educativo.

Es importante realizar una evaluación a las personas encargadas del reclutamiento para saber si conocen de los requisitos y procesos que se deben considerar al momento de elegir a alguien para ocupar algún cargo en la institución educativa.

Es necesario un monitoreo cada cierto tiempo al personal reclutado para recopilar información acerca de sus responsabilidades y los avances de lo implementado en las capacitaciones sobre reclutamiento y selección del talento humano.

Referencias

Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill, 3a. Ed.

Chiavenato, I. (2007). *Administration*. City university of Los Angeles: Elsevier.

Código de trabajo Decreto de Guatemala (1947) Decreto. 1441-1961. considerando tercero literal (f)

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McCraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Proceso de reclutamiento y selección. (2002, 30 de septiembre). Mensaje de blog. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com>

Sabino, C. (1992). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Estudios Panamericana.

Taylor, S. y Bogdan, R. (2003). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Buenos Aires [s.e.].

Valdés, (2014). *Planeación estratégica con enfoque sistémico*. México. C.U

Villegas, S. (2013). *Administración de recursos humanos*. Centro de análisis y documentación judicial.

Anexos

Anexo 1 Cartas de autoridades



Guatemala, 06 de julio de 2019

Director
Licenciado Manuel Chinchilla Carías
Liceo Cristiano Nazareth
Calle Panamá Lote número 100, Nueva Concepción
Escuintla
Presente.

Respetable licenciado Chinchilla:

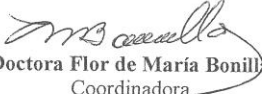
Reciba un cordial saludo de la Coordinación del Campus Central de la Facultad de Ciencias de la Educación de Universidad Panamericana.

El motivo de la presente es solicitar su apoyo para esta casa de estudios superiores, ya que la estudiante **Loidy Janneth López Pérez**, estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, pueda realizar la Práctica Profesional Dirigida I y II, en la institución que usted dignamente dirige.

Dicha práctica se encuentra contemplada para iniciar el 2 de julio de 2019 y será coordinada por la licenciada Ingrid Paniagua, quien oportunamente estará realizando visitas de monitoreo y supervisión.

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

Atentamente,


Doctora Flor de María Bonilla
Coordinadora
Facultad de Ciencias de la Educación



Diagonal 34, 31-43 Zona 16, Ciudad de Guatemala • PBX: 2506-3600 • www.upana.edu.gt



Anexo 2 Ficha informativa del estudiante

FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE

1. Datos personales del estudiante

- a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Loidy Janneth López Pérez
- b. Carné: 201501748
- c. Fecha de nacimiento: 11/03/1998 Edad 31 años
- d. Dirección: 5ta avenida 15-15 zona 12 colonia la reformita
- e. Números de teléfonos: 58800263 móvil: 52027388
- f. Dirección electrónica: jannethperez88@hotmail.com

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

- i. Nombre de la institución educativa: Colegio Liceo Cristiano Nazareth
- ii. Nombre del jefe inmediato: Milvi Lucero
- iii. Dirección: Nueva Concepción Escuintla
- iv. Números de teléfonos: 30812341
- v. Dirección electrónica: elilucero1909@gmail.com

3. Datos de la práctica

- a. Período del: 08/07/2019 al: 05/08/2019

4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor

- b. Por la institución educativa. Nombre y firma: Licenciada: Milvi Lucero



- c. Por la Universidad Panamericana: Nombre y firma: Licenciada Ingrid Johana Paniagua Marin

Lugar y fecha del informe: Guatemala 07 de diciembre 2019

Firma y sello de la Institución Educativa.

Vo. Bo. Catedrática Práctica Supervisada.



Anexo 3 Constancia 200 horas de práctica

Acta No. 290. 2019

En el municipio de Nueva Concepción del departamento de Escuintla, siendo las trece horas en punto del día miércoles Veintisiete de noviembre del año dos mil diecinueve, reunidos en la Dirección del Liceo Cristiano Nazareth, el Lic. Manuel Chinchilla Carras, Director Técnico Administrativo, Licda. Milvia Elisa Lucero Sotol el secretaria general y Licda. Loidy Janneth López Pérez, para dejar constancia de lo siguiente. Primero: Se tiene a bien dar la bienvenida a la estudianta Loidy Janneth López Pérez, con fecha 05 de julio del presente, quien

Se identifica con Carnet No. 2015 01748, proveniente de la Universidad UPAWA, quien da inicio a su Práctica Dirigida en Administración de Centros Educativos, la cual tuvo una duración de 200 horas, durante ese tiempo realizó las actividades de revisión de papelería en los niveles de Kinder, primaria, básico y diversificado; facturación, atención a estudiantes y padres de familia, pagos varios, elaboración en la revisión de datos del sistema educativo de Registros de Estudiantes (SIRE) entre otros. Segundo: Se deja constancia que la estudiante mantuvo una adecuada presentación personal, vocabulario adecuado y un comportamiento ejemplar, se presentaba diez minutos antes de la hora indicada y siempre estuvo dispuesta a apoyar a Liceo Cristiano Norzareth; el trato al servicio de los estudiantes fue excelente una persona entregada y responsable. Tercero: La estudiante practicante hizo entrega de un manual de selección del talento humano al Director Técnico Administrativo el cual se evidencia con fotografías, se hace de forma física y digital. Por también hizo una inducción del proyecto con el objetivo de dar a conocer los elementos necesarios a la hora de contestar a un docente. Finalizó su práctica el 09 de agosto del presente. Cuarto: Se da por finalizada la presente en el mismo lugar y fecha, media hora después de su inicio. Demas fe...




Anexo 4 Galería fotográfica



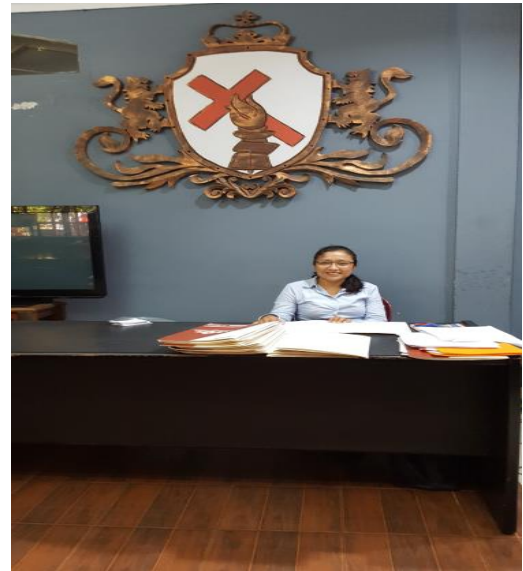
Capacitación al director técnico.



Entrega del manual.



Atención a madre de familia.



Revisión de expediente.