



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

**Programa de inducción al personal administrativo del Instituto Experimental  
José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Greici Marleny Ramos López

Guatemala

2020

**Programa de inducción al personal administrativo del Instituto Experimental  
José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa**

(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Greici Marleny Ramos López

Magister Venancio Rodolfo Acevedo (**Asesor**)  
Licenciada Ingrid Johana Paniagua Marín (**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: Greici Marleny Ramos 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 351.30102019.

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: **“Programa de inducción al personal administrativo del Instituto Experimental José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa”**.
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 **Greici Marleny Ramos 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 Gaitán**  
**Decana**  
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN. Guatemala, cuatro de diciembre de 2019.-----

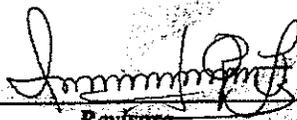
En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Programa de inducción al personal administrativo del Instituto Experimental José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa”**. Presentado por la estudiante **Greici Marleny Ramos López** previo a optar al grado académico de **Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



**Venancio Rodolfo Acevedo Sosa (Asesor)**  
**Magister en Innovación y Formación Universitaria**  
**Número de colegiado 17,172**

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,  
Guatemala 28 de abril de 2020

En virtud de que el Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: *Programa de inducción al personal administrativo del Instituto Experimental José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa*, Presentado por el estudiante: *Greici Marleny Ramos 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.



Revisora

**Licenciada Ingrid Johana Parlagua Marin**  
**Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Guatemala, treinta de septiembre dos mil veinte.-----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: **“Programa de inducción al personal administrativo del Instituto Experimental José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa”**. Presentado por la estudiante **Greici Marleny Ramos 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.



*Sandy J. García Gaitán*  
**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	6
1.3.1 Misión	6
1.3.2 Visión	7
1.4 Estructura Organizativa	7
1.4.1 Autoridades	7
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	15
2.4 Árbol de objetivos	16
2.5 Metodología	17
2.6 Técnicas	18
2.6.1 Observación	18
2.6.2 La entrevista	19
2.7 Instrumentos	20
2.7.1 FODA Simple	20
2.7.2 Árbol de problemas	21

2.7.3	Árbol de objetivos	21
2.7.4	Guía de información	22
2.8	Informantes	22
2.9	Resultados del diagnóstico institucional	23
Capítulo 3		24
Marco teórico		24
3.1	Inducción del personal	24
3.1.1	Proceso de inducción del personal	24
3.1.2	Importancia del proceso de inducción	25
3.2	Presentación y orientación	25
3.2.1	Conocimiento del empleo y de la cultura de la empresa	25
3.2.2	Estabilización	26
3.2.3	Retirada	26
3.2.4	Seguimiento	26
Capítulo 4		27
Propuesta		27
4.1	Nombre de la propuesta	27
4.2	Introducción	27
4.3	Justificación	27
4.4	Planteamiento del problema de la propuesta	28
4.5	Objetivos	28
4.5.1	Objetivo general	28
4.5.2	Específicos	28
4.6	Estrategias	29
4.7	Resultados esperados	29
4.8	Actividades	29
4.9	Cronograma de Actividades	30
4.10	Metodología	31
4.11	Implementación y sostenibilidad de la propuesta	32
4.12	Recursos	32
4.12.1	Humanos	32

4.12.2 Materiales	32
4.13 Presupuesto	32
Capítulo 5	34
Sistematización de la propuesta	34
5.1 Experiencia vivida	34
5.2 Reconstrucción histórica	34
5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta	35
5.4 Principales lecciones aprendidas	36
Conclusiones	37
Recomendaciones	38
Referencias	39
Anexos	41

## **Lista de figuras**

Figura No. 1 Organigrama	7
Figura No. 2 Ubicación Geográfica	8
Figura No. 3 Árbol de Problemas	15
Figura No. 4 Árbol de objetivos	16

## **Lista de tablas**

Tabla No. 1 FODA Sistémico	10
Tabla No. 2 Cronograma de actividades	30
Tabla No. 3 Presupuesto	33

## **Lista de Anexos**

Anexo No. 1 Carta de autoridades	41
Anexo No. 2 Ficha informativa del estudiante	42
Anexo No. 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica	43
Anexo No. 4 Galería fotográfica	46

## Resumen

El informe de práctica profesional administrativa está elaborado bajo los lineamientos que establece la Universidad Panamericana, los cuales indicaron cada uno de los pasos a seguir en su desarrollo, siendo realizado en el Instituto experimental José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa. Está estructurado en cinco capítulos, los cuales fueron pilares fundamentales para poder llevar a cabo tanto la propuesta de solución a determinada problemática como la sistematización, así mismo cada uno se desarrolló de la siguiente manera:

El capítulo uno, contiene el marco contextual conformado de la siguiente manera; descripción de la institución, reseña histórica, visión y misión, estructura organizativa, autoridades, ubicación geográfica, fortalezas de la institución, limitantes de la institución y la problemática inicial detectada. El dos, es el complemento para el diagnóstico institucional, se hace enfoque en los siguientes aspectos desarrollados; FODA sistémico, árbol de problemas, árbol de objetivos, metodología, técnicas, instrumentos, informantes. Este hace énfasis en la problemática inicial determinada la que conlleva a elaborar una propuesta de solución, de donde se esperan resultados satisfactorios tanto del personal docente, administrativo y estudiantes.

El capítulo tres, es un apartado de investigación fundamentada con autores reconocidos en cuanto a la aprobación de la información desarrollada, considerándose necesaria para el desarrollo de la propuesta de solución que implementa actividades y estrategias para la comunidad educativa. El cuatro, se caracterizó por la puesta en común de la propuesta, fue el apartado en donde se llevó a cabo una solución para la problemática inicial detectada en el Instituto experimental “José Rodríguez Cerna”, municipio y departamento de Zacapa. Así mismo se llevarán a cabo los siguientes aspectos como: nombre de la propuesta, introducción, justificación, planteamiento, objetivos generales y específicos, estrategias, resultados esperados, actividades, cronograma de actividades, metodología, implementación y sostenibilidad de la propuesta, recursos y el presupuesto.

Por último, el capítulo cinco fue la sistematización de todo el proceso vivido en la implementación de la propuesta; lográndose llevar a cabo en este proceso una etapa de reconstrucción cronológicamente sobre todo lo vivido en determinadas experiencias, logrando con ello adquirir nuevos conocimientos y lecciones aprendidas. El proceso de práctica administrativa es un espacio de aprendizajes prácticos y teóricos siendo estos logrados a través de la práctica administrativa en el campo de la realidad, lo que le ayuda al alumno practicante en su desarrollo cognitivo y a prepararlo para una vida profesional de calidad.

## **Introducción**

La práctica administrativa es uno de los procesos en donde se pone de manifiesto todos los conocimientos adquiridos durante la ejecución de cada una de las etapas. Permitiendo ser está una de las oportunidades de desarrollo en donde el estudiante construye sus propios aprendizajes a través de la experiencia teórica y práctica vivida. Esta se realizó en el Instituto Experimental José Rodríguez Cerna, del municipio y departamento de Zacapa, completando el total de 200 horas.

Entre los procesos de desarrollo se realizó el diagnóstico institucional el cual permitió la familiarización con la institución y conocerla más a fondo, logrando a través de este encontrar la problemática principal que afectaba al centro educativo. Por medio de la práctica administrativa se tuvo la oportunidad de conocer el proceso de administración que se lleva en el campo laboral de la realidad educativa, permitiendo con ello lograr aprendizajes basados en la realidad del país.

# **Capítulo 1**

## **Marco contextual**

### **1.1 Descripción de la Institución**

El Instituto Nacional de Educación Básica José Rodríguez Cerna, Jornada matutina, del municipio y departamento de Zacapa, es un centro educativo experimental, lo que quiere decir que es orientado hacia una enseñanza metodológica con áreas ocupacionales, es único en esa región por lo que tiene una gran demanda por la población escolar.

El Instituto cuenta con 780 alumnos conformados en los grados de primero, segundo, tercero básico; cuenta con 37 docentes cada uno de ellos están capacitados para las áreas asignadas a trabajar. Por lo tanto, el área administrativa está a cargo del director PEM Marco Antonio López Ramos y subdirectora Licenciada Rosario Beatriz Herrera Cruz, secretaria PEM contadora Karen Julissa Jacinto Franco, secretaria oficinista II PC Elisa Evania De la Rosa

Se le considera una institución de educación básica prestigiosa para la comunidad educativa como para las comunidades cercanas y lejanas, siendo una fuente de educación para los diversos habitantes que se encuentran a sus alrededores y municipios. El Instituto Experimental José Rodríguez cerna, cuenta con instalaciones propias, tiene una infraestructura de tres niveles, varias aulas amplias, corredores amplios y seguros, servicio sanitario, entre otros. Considerándose completa, en su edificio como en mobiliario y equipo.

Su educación se basa en las siguientes políticas, que son fundamentales tenerlas en práctica en el centro educativo, entre ellas están: trabajo en equipo, respeto y la excelencia, constituyéndose aspectos muy importantes para la institución; lo que permite involucrar a la comunidad educativa. Los institutos experimentales fueron creados para elevar el nivel de la enseñanza a en el nivel medio, mediante metodologías renovadoras que permitan desarrollar un proceso educativo efectivo y funcional que genere el desarrollo personal, comunal y nacional.

En el proceso educativo; así mismo el respeto, es una de las bases fundamentales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se considera como uno de los valores que tratan de mantener tanto entre los alumnos como en los docentes; de igual manera la excelencia, está comprometida para formar estudiantes con una alta calidad en la educación, logrando en un futuro grandes profesionales.

El Instituto experimental es un centro educativo que implementa áreas ocupacionales, una educación basada en el modelo constructivista y participativo, lo que indaga a que el mismo estudiante sea el actor de su propio aprendizaje, por lo tanto en aspectos administrativos, es una institución organizada en los ingresos y egresos, del centro educativo ya que dan a conocer la información necesaria ante las autoridades educativas, comunidad y padres de familia; y por consiguiente el instituto funciona en jornada matutina de lunes a viernes en horarios de: 7:30 a 12:30 horas.

## **1.2 Reseña histórica de la Institución**

El proyecto de extensión y mejoramiento de la enseñanza media se realiza en la República de Guatemala, por recomendación de la Reunión de Presidentes Latinoamericanos en Punta del Este, Uruguay, convocada por la UNESCO como parte de la Alianza para el Progreso en el año 1961. De esta reunión se elaboró un documento que en uno de sus puntos expresa, recomienda que se adopten metas de la Alianza para el Progreso, en el campo de la Educación para ser alcanzadas en los próximos 10 años, las siguientes: Reforma y Extensión de la Enseñanza Media de tal modo que, una proporción mucho más alta de la nueva generación tenga oportunidades para continuar su educación general y recibir algún tipo de formación vocacional o profesional de alta calidad.

En el Plan Nacional de Educación para la República de Guatemala, correspondiente al cuatrienio 1969—1972, se incluyó el análisis del de la Situación Educativa, Este fue el primer paso desarrollado a nivel de Planeamiento. El proyecto se dividió en dos fases, la primera incluía la construcción e implementación de 14 centro educativos.

Esta primera fase se inició con la contratación de un préstamo por medio del convenio 1212-GU, con el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento BIRF, principió a funcionar la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media, en el Edificio de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con un programa de becados que el primer año fue de cincuenta y el año siguiente de ciento cincuenta. Así mismo se creó la Unidad Ejecutora del Proyecto, adscrita al Ministerio de Comunicación y Obras Públicas, a esta unidad se le dio el nombre de Proyecto de Formación y Mejoramiento de la Enseñanza Media PEMEM:

En el mes de febrero de 1973 se inauguró el primer Instituto básico experimental en la zona 6, de la ciudad capital al cual se le dio el nombre de “ENRIQUE GOMEZ CARRILLO”, este instituto pretendía ser el pionero y modelo de la educación experimental en Guatemala, por lo que su personal fue cuidadosamente seleccionado, considerándose únicamente solicitudes de profesores de Enseñanza Media, teniendo el cuidado de que de que los de las áreas científicas fueran egresados de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media EFPEM. En el curso del año 1974 y años siguientes de inauguraron los restantes 13 Centros Educativos de esta Primera fase el Proyecto, siendo los siguientes:

INEBE. Dr. José Matos Pacheco, Zona 5 Guatemala 1974

INEBE. Dr. Carlos Federico Mora, Zona 7 Guatemala 1974

Escuela de Aplicación Experimental Dr. Carlos Martínez Duran 1974

INEBE. Simón Bolívar, Colonia Primero de Julio, Zona 19 Guatemala 1974

INEBE. Fray Francisco Ximénez Santa Cruz Del Quiche, 1974

INEBE. Dr. Werner Ovalle López, Quetzaltenango, 1974

INEBE. Lic. Julio Cesar Méndez Montenegro, Mazatenango 1974

INEBE. General Carlos Arana Osorio, Retalhuleu, 1974

INEBE, Dr. David Guerra Guzmán, Chiquimula, 1974

ENEBE. José Rodríguez Cerna Zacapa, 1974

INEBE. Dr. Luis Pasteur, Puerto Barrios, 1974

INEBE, Dr. Silvano Antonio Carias Jalapa, 1974

INEBE. Lic. Mario Efraín Nájera Farfán, Jutiapa 1974.

INEBE. Carlos Samayoa Chinchilla, Escuintla 1974.

La segunda fase se inició en 1976, con los mismos objetivos de la primera. Esta incluyó la construcción y equipamiento de 21 centros educativos, cuatro en la ciudad capital, dos Centros de Usos Múltiples (CUM) y tres escuelas de Formación Agrícola (EFA), cuya supervisión está a cargo del Ministerio de Agricultura. El Diagnóstico del sistema educativo que sirvió de base para esta segunda fase, está contenido en el Plan nacional de Desarrollo, Educación, Ciencia y Cultura 1975-1979, los términos de referencia están contenidos en el convenio 1314 GU-BIRF.

Es importante mencionar que tanto la primera como la segunda fases, conocidas como PEMEM I y PEMEM II, están respaldadas legalmente por el Decreto Legislativo No. 1804 del 26 de noviembre de 1968. Es importante anotar también que entre los cuarenta y cinco institutos a que pertenecen al PEMEM, existe una serie de variantes y diferencias en cuanto a Acuerdos de Creación, funcionamiento, planta física, maquinaria y equipo. El caso más significativo lo presentan los dos Centros de Usos Múltiples de la ciudad capital, uno de ellos funciona como Instituto de Educación Básica con orientación ocupacional y el otro funciona de acuerdo con la reglamentación específica elaborada para estos centros.

Dentro de los Institutos Experimentales ubicados en los departamentos de la República, muchos de ellos solamente fueron absorbidos dentro del programa, conservando sus antiguos edificios y, en algunos casos sus horarios y jornadas. Estos Establecimientos, por consiguiente, carecen de la maquinaria y equipo necesarios para poder impartir una verdadera orientación ocupacional, pero el problema más significativo, lo representa el hecho de que la mayoría de estos establecimientos no cuenta con el personal que estipula el Acuerdo Ministerial 994, Reglamento que norma el Funcionamiento de los Institutos Experimentales con orientación Ocupacional del PEMEM.

Una metodología de aprender-haciendo; una educación para la vida y el trabajo productivo, que eleve los niveles de alimentación y salud. Una educación en la que el alumno sea el sujeto de su propio desarrollo y artífice de una vida más digna. Una educación que prepare a los jóvenes para que sean capaces de asumir con eficiencia sus responsabilidades sociales y familiares, capaces de entender la realidad nacional y de alzarse en contra de las presiones de todo tipo que busquen restringir su libertad.

La educación en los Institutos del PEMEM, tiene como finalidad máxima fomentar estudiantes creativos y con iniciativa, pero, sobre todo, con capacidad de reflexión profunda respecto de los problemas de su comunidad y del país a fin de que estén en condiciones de practicar la tolerancia y el diálogo y propiciar la convivencia pacífica. Sí como desarrollar un fuerte sentido de identidad y orgullo por la patria y practicar un hondo respeto por la persona humana, la naturaleza y el planeta. La dimensión cualitativa de los Institutos del PEMEM, obligó a sus propulsores a poner un énfasis en la planificación y ejecución de programas que incluyeron lo siguiente:

Profesionalización y Capacitación del personal docente y administrativo. Esto se puso en marcha en una fase de pre-servicio y que consistió y debería seguir en la formación de profesores de enseñanza media en las áreas Técnico-comercial, Técnico-Agrícola, Técnico Industrial, y en Economía Doméstica. De igual manera se desarrollaron programas para los profesores nombrados para los Institutos Experimentales que fueron puestos en funcionamiento, con lo cual se perseguía el conocimiento de la Filosofía proactiva y de hombres nuevos en estos institutos, así como en la docencia y visión para nuevas carreras del ciclo diversificado, a fin de hacer realidad la dimensión cualitativa de los Institutos del PEMEM.

Al personal docente que ya estaba en servicio y que no estaba ubicado en su área de especialización, se le capacitó respecto de la Metodología y Filosofía de los Centros Educativos experimentales. Cabe mencionar el apoyo que proporcionó al PEMEM, la Misión Técnica Alemana, GTZ, brindando cursos de capacitación a docentes en servicio en áreas específicas, a través del proyecto FOTEP. Muchos alumnos, padres de familia, autoridades educativas y desafortunadamente algunos docentes de los institutos del PEMEM, en la actualidad, no saben responder a la pregunta ¿Cuál es la diferencia entre un Instituto experimental y uno del sistema normal?

La diferencia estriba en el plan de estudios y en los contenidos programáticos. Ambos son específicos y exclusivos de los Institutos Experimentales. Guardan congruencia con la filosofía de los institutos. Y en el caso de los contenidos no constituyen camisas de fuerza para el docente ni para el alumno, puesto que se pueden sustituirse, modificarse, eliminarse rotarse, según sean las necesidades del alumno, de la comunidad y del plantel.

Estos contenidos programados deben ser desarrollados en Guías Curriculares por los propios catedráticos de cada área. Otra diferencia consiste en la metodología y las técnicas de enseñanza y de evaluación, que se ponen en práctica. Pero también hay diferencia en el aspecto organizativo y de funcionamiento del personal docente, técnico y administrativo. Además, la edición experimental incluye procesos de Orientación Vocacional, Educativa y Ocupacional.

La primera ayuda al estudiante en forma adecuada a seleccionar la carrera que quiera seguir en el ciclo diversificado. La segunda a superar problemas de rendimiento durante el proceso, y la tercera le permite prepararse para el desempeño de un trabajo como mano de obra semi-calificada. También hay diferencias en el horario escolar y en la organización de las actividades docentes y de otro tipo (culturales, sociales, académicas, deportivas, entre otras) relacionadas con lo docente ya que todo el personal debe ser de tiempo completo y en el caso de estos, deben ser nombrados de acuerdo con lo estipula el Decreto Legislativo 1485 y nunca por contrato.

Finalmente, en el campo de la evaluación, esta se desarrolla conforme a técnicas pedagógicas con fines de admisión, diagnóstico, pronóstico, formativa y de proceso, sanativo y de promoción en una conjunción armoniosa de los aspectos cognoscitivo, afectivo y psicomotriz, en la que ningún aspecto es más que otro, y ninguno puede quedar fuera del proceso integral evaluativo que debe concebirse como una actividad administrativa, pedagógica, didáctica. En consecuencia, los institutos experimentales del PEMEM, funcionan como una comunidad educativa en la que padres de familia, alumnos, docentes, y autoridades educativas participan y trabajan en un mismo objetivo que no es más que el logro de un proceso educativo de alta calidad académica y ocupacional y técnica.

## **1.3 Visión y misión**

### **1.3.1 Misión**

Somos una institución que presta servicios a alumnos del Nivel Medio, del Ciclo Básico, a la población del Departamento de Zacapa, preocupándose porque los servicios que se prestan sean eficientes y eficaces. Se tiene la tecnología como una herramienta importante en los cursos

académicos y ocupacionales. Se apoya a los alumnos y alumnas para que cultiven y fomenten valores; así mismo se preparan en las áreas ocupacionales, incorporándose en el trabajo, si no les es posible continuar con sus estudios.

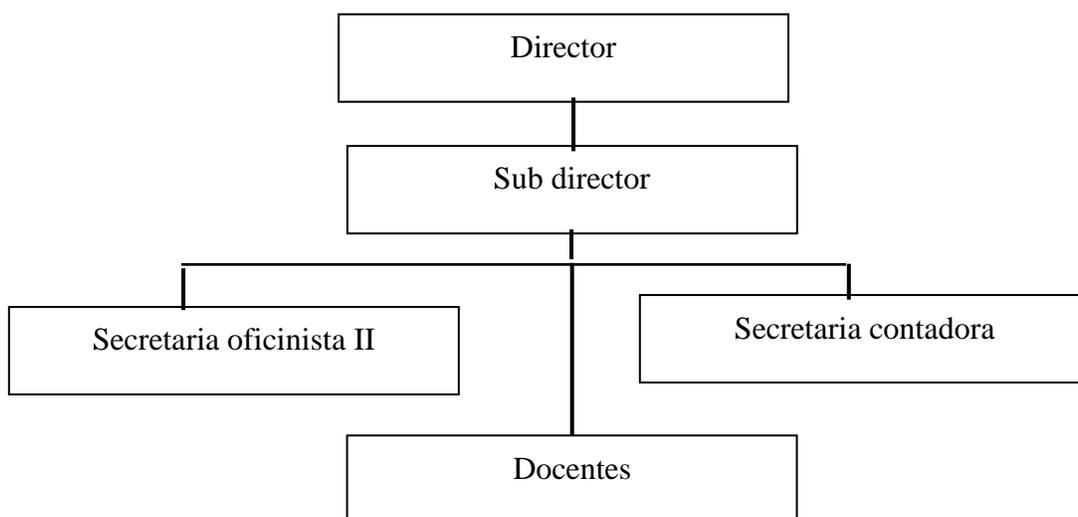
### 1.3.2 Visión

Ser un proyecto a nivel medio líder en tecnología avanzada y formar generaciones con actitudes y aptitudes positivas hacia el trabajo productivo y con bases en el manejo del conocimiento y la capacidad para continuar estudios.

## 1.4 Estructura Organizativa

**Figura No. 1**

**Organigrama**



Fuente: Instituto Experimental José Rodríguez Cerna

### 1.4.1 Autoridades

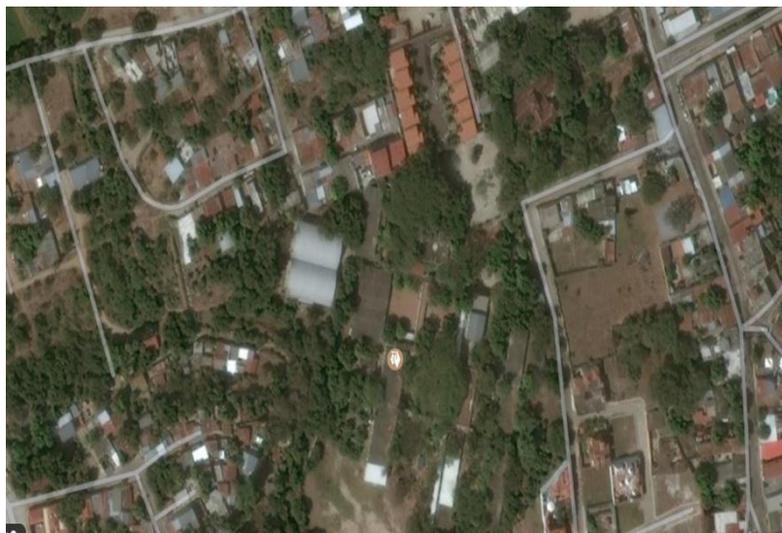
El Instituto Experimental del departamento de Zacapa, cuenta con personal administrativo y docente, los cuales velan por el cumplimiento exacto de cada una de las obligaciones asignadas, teniendo como objetivo principal brindar una educación de calidad. Por lo consiguiente se detalla

las autoridades que laboran en el centro educativo. Personal administrativo se encuentra; el Director, Subdirector, una secretaria oficinista II, una secretaria contadora y 37 docentes que están por contrato.

## **1.5 Ubicación geográfica**

El Instituto Experimental de Educación Básica José Rodríguez Cerna, se sitúa en el departamento de Zacapa. Se localiza en la calle principal de la zona, colindando con el Barrio El Bordo como con el Barrio la Reforma. El departamento de Zacapa cuenta con dos vías de acceso las cuales son: primera entrada se le conoce el puente nuevo, la segunda se debe ingresar en el puente blanco, donde se le conoce como la principal.

**Figura No. 2**  
**Ubicación Geográfica**



Fuente: elaboración propia (2019)

## **1.6 Fortalezas de la Institución**

Entre las fortalezas de la institución podemos mencionar las siguientes: buscan ser mejores en la administración financiera, hay excelentes relaciones sociales entre el personal docente y administrativo, organizan lo mejor que puedan los procesos administrativos y pedagógicos, gestionan becas para los estudiantes y cuentan con reglamento disciplinario.

## **1.7 Limitantes de la Institución**

Dentro de las limitantes que se pudieron detectar dentro del diagnóstico institucional se puede evidenciar que existe irresponsabilidad de parte de los padres de familia para asistir a las reuniones convocadas por la institución, faltan docentes para distintas áreas ocupacionales, insuficiente personal para el área administrativa, la construcción está en proceso de deterioro, así como el mobiliario.

## **1.8 Problemática inicial detectada**

Dentro de la problemática inicial detectada que se evidencia, luego del proceso de diagnóstico es que el centro educativo no cuenta con un programa de inducción para el que el personal administrativo aprenda las tareas relativas a sus cargos. Algunos de ellos desconocen funciones concernientes a su desempeño, lo que ocasiona retrasos en la rendición de resultados esperados.

## Capítulo 2

### Diagnóstico institucional

#### 2.1 Problemática

El Instituto Experimental de Educación Básica José Rodríguez Cerna, no cuenta con un programa de inducción para el que el personal administrativo aprenda las tareas relativas a sus cargos. Algunos de ellos desconocen funciones concernientes a su desempeño, lo que ocasiona retrasos en la rendición de resultados esperados.

#### 2.2 FODA sistémico

**Tabla No. 1**  
**FODA Sistémico**

	<b>Fortalezas (+)</b>	<b>Oportunidades (+)</b>
<b>FODA</b> <b>Área Administrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Buscan mejorar la administración financiera cada vez.</li><li>• Excelentes relaciones sociales entre el personal docente y administrativo.</li><li>• Organización en los procesos administrativos y pedagógicos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Obtención de becas para los jóvenes de escasos recursos.</li><li>• Apoya el Ministerio de Educación, padres de familia y la supervisión.</li><li>• Se capacita al personal docente.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión para la obtención de becas, por parte de la administración.</li> <li>• Cuenta con reglamento disciplinario interno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena ubicación geográfica</li> <li>• Integración, aceptación de los educandos de las diferentes comunidades.</li> <li>• Renombre que ha logrado ante la comunidad.</li> </ul>
<p><b>Debilidades (-)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Irresponsabilidad de padres de familia en la asistencia de reuniones.</li> <li>• Falta de docentes para distintas áreas ocupacionales.</li> </ul>	<p><b>Estrategias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir con los padres de familia, alumnos y docentes la importancia de socializar el reglamento disciplinario interno del centro educativo cada año, con el propósito de mejorar la asistencia de los padres</li> <li>• Solicitar al Ministerio de Educación contrate a los docentes que faltan para el desarrollo de las asignaciones que faltan.</li> </ul>	<p><b>Estrategia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivar a los padres de familia enviándoles el listado de actividades que se realizarán durante el cuatrimestre.</li> <li>• Solicitar a la Municipalidad la colaboración de personal docente.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• No cuenta con suficiente personal en el área administrativa.</li>   <li>• Falta de infraestructura y mobiliario adecuado en el área administrativa.</li>   <li>• Por los bajos recursos económicos en las familias, se da la deserción escolar en el centro educativo.</li>   <li>• No se realizan actividades de inducción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que se realice una solicitud planteando por qué se solicitan personal en el área administrativa. Al Ministerio de Educación.</li>   <li>• Realizar solicitud a las autoridades respectivas, para que evalúen el caso.</li>   <li>• Realizar diversas gestiones a diferentes instituciones no gubernamentales, en cuanto la obtención de becas para los estudiantes de las comunidades más vulnerables a la extrema pobreza.</li>   <li>• Elaborar un plan de inducción administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar distintos medios de comunicación para hacer llegar la solicitud deseada.</li>   <li>• Realizar una reunión con los padres de familia, para transmitirles la información y de esa manera en conjunto realizar gestiones o trabajos en equipo entre ellos.</li>   <li>• Que los docentes sean concientizados, para que busquen la manera de solicitar trabajos a mano y con materiales de reciclaje.</li> </ul>
---	---	---

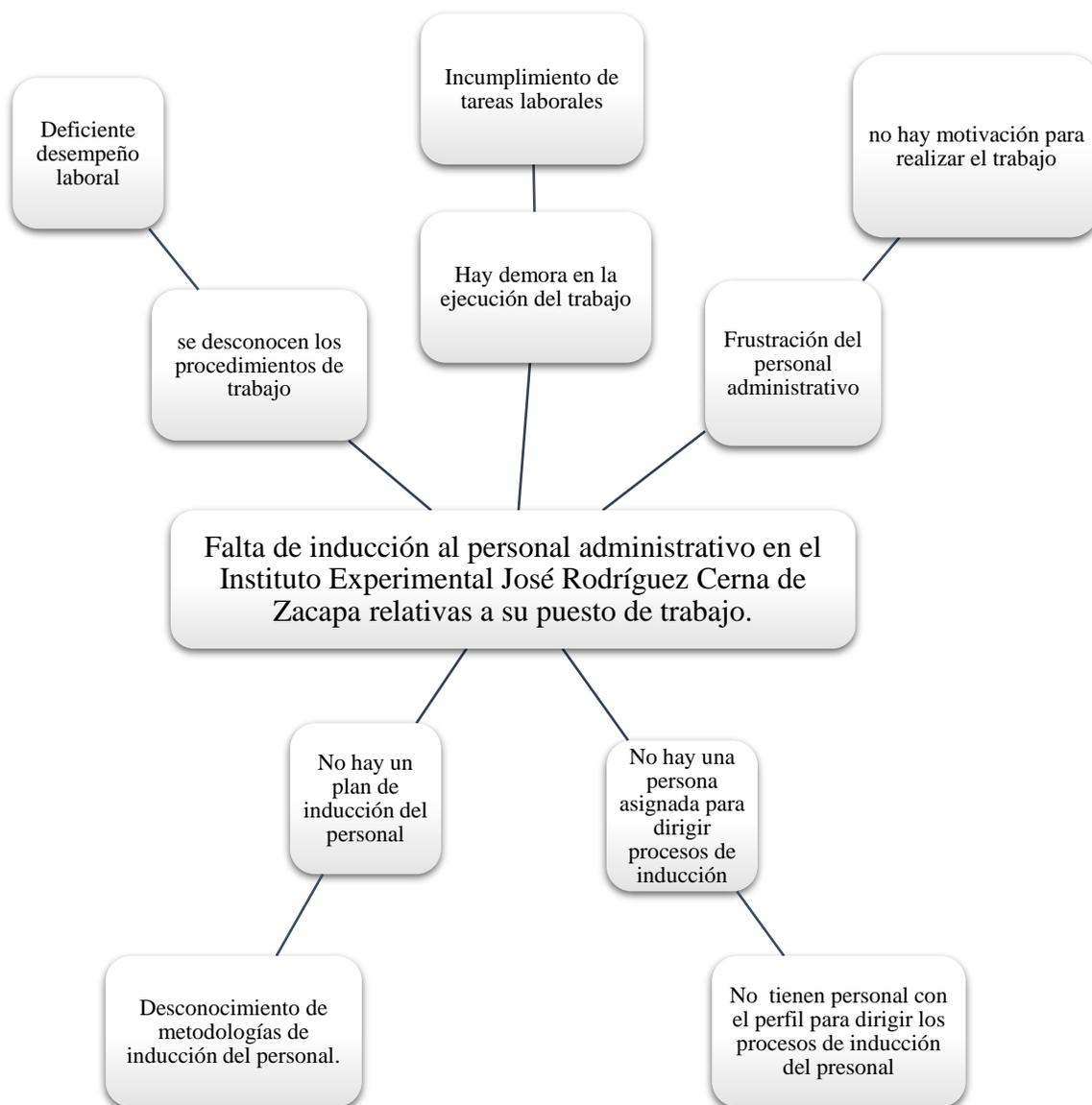
<p>al personal administrativo.</p>		
<p><b>Amenazas (-)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevo gobierno no contrate a todos los docentes que laboran en renglones no permanentes.</li> <li>• Bajen el presupuesto que tienen asignado para el área administrativa.</li> <li>• El deterioro de la infraestructura y el mobiliario.</li> </ul>	<p><b>Estrategias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar ayuda a otra institución, para el apoyo de contrataos de docentes.</li> <li>• Presentar ante las autoridades correspondientes, el presupuesto del próximo año con anticipación. Considerando un incremento del 15%</li> <li>• Considerar un adelanto de un 10%, a las planificaciones por cada unidad considerando cualquier imprevisto.</li> </ul>	<p><b>Estrategias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer las gestiones correspondientes ante la supervisión Departamental a fin de asegurar el personal que está en 021 sean contratados en renglón 011.</li> <li>• Asegurar la ejecución del presupuesto actual en su totalidad.</li> <li>• Promover en los estudiantes, el uso adecuado de los correos electrónico, con el fin de poder enviarles tareas en línea en caso necesario.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por el incremento desmedido de la inseguridad y delincuencia sean víctimas de un robo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar la compra de un sistema de video vigilancia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprar un seguro, para asegurar el equipo administrativo. Instalar un sistema de alarma.</li> </ul>
--	--	---

Fuente: elaboración propia (2019)

## 2.3 Árbol de Problemas

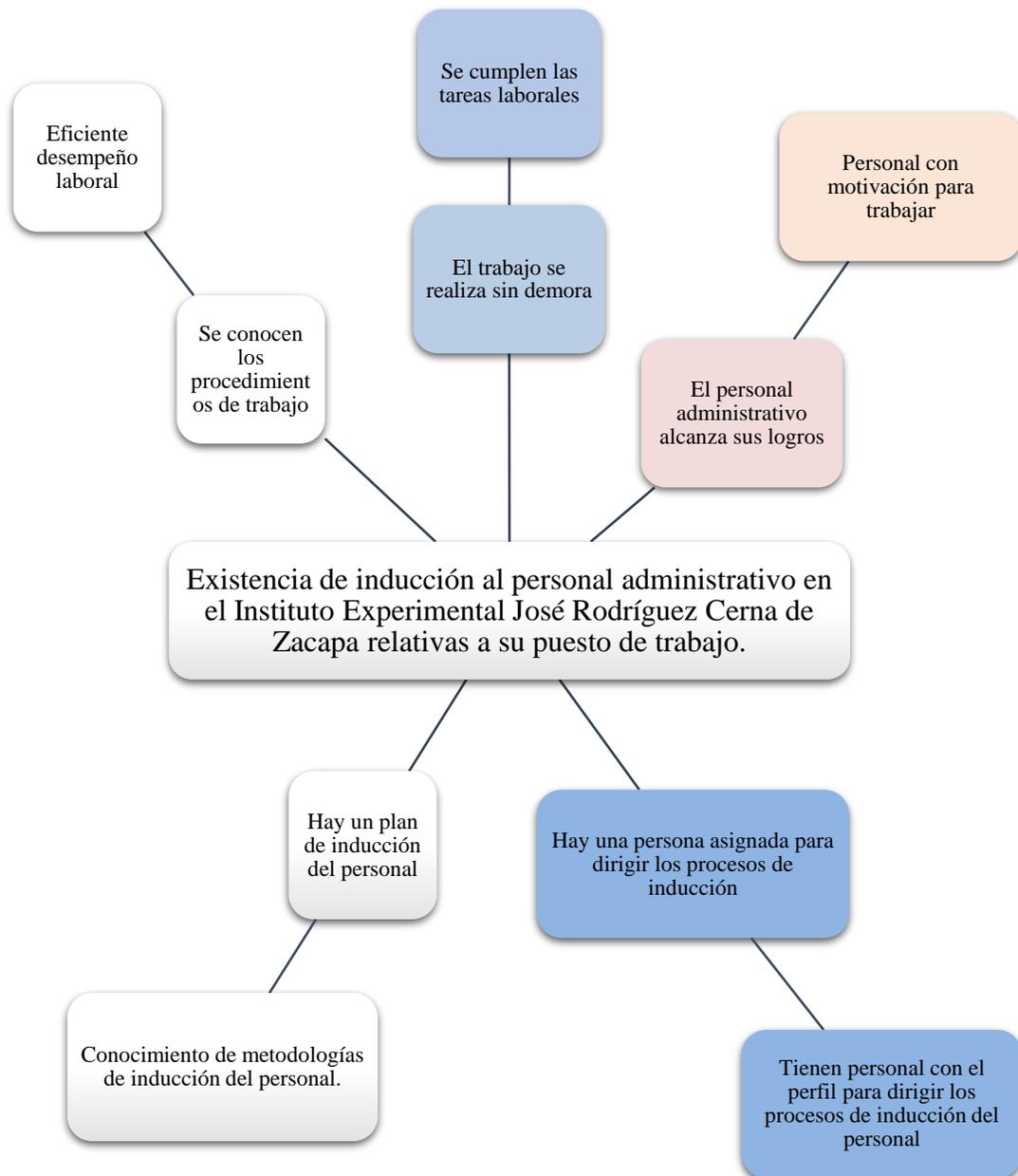
Figura No. 3  
Árbol de Problemas



Fuente: elaboración propia 2019

## 2.4 Árbol de objetivos

**Figura No. 4**  
**Árbol de objetivos**



Fuente: elaboración propia 2019

## 2.5 Metodología

De acuerdo con Gutiérrez (1993) la investigación es “un estudio sistemático y objetivo de un tema claramente delimitado, basado en fuentes apropiadas y tendientes a la estructuración de un todo” (p.80) Así mismo Tamayo (1994) indica que es “un proceso que mediante la aplicación de método científico procura obtener información relevante para entender, verificar y aplicar el conocimiento” (p. 25)

Creswell (2014) dice que la investigación acción se “asemeja a los métodos de investigación mixtos, dado que utiliza una colección de datos de tipo cuantitativo, cualitativo o de ambos, sólo que difiere de éstos al centrarse en la solución de un problema específico y práctico”. (p. 58) El mismo autor clasifica básicamente dos tipos de investigación acción: práctica y participativa. Así mismo Fernández y Baptista (2014) El proceso de la investigación acción está “estructurado por ciclos y se caracteriza por su flexibilidad, puesto que es válido e incluso necesario realizar ajustes conforme se avanza en el estudio, hasta que se alcanza el cambio o la solución al problema” (p37)

Santa palella y feliberto Martins (2010), define que la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta. (p. 325)

En el proceso de investigación realizado en el Instituto Experimental José Rodríguez Cerna del municipio y departamento Zacapa, se implementó la metodología de investigación acción, como herramienta relevante para poder realizar el diagnóstico institucional en el centro educativo, considerada también como una investigación de campo, debido a que se aplicó de manera cualitativa extrayendo datos de la realidad, y se logró a través del uso de técnicas de recolección de datos, (entrevista, y la técnica de observación) con el fin de dar respuesta a la problemática encontrada.

## 2.6 Técnicas

### 2.6.1 Observación

Rodríguez Peñuelas, (2008) las técnicas, son

los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. Efectuar una investigación requiere, como ya se ha mencionado, de una selección adecuada del tema objeto del estudio, de un buen planteamiento de la problemática a solucionar y de la definición del método científico que se utilizará para llevar a cabo dicha investigación. Aunado a esto se requiere de técnicas y herramientas que auxilien al investigador a la realización de su estudio.

Las técnicas son de hecho, recursos o procedimientos de los que se vale el investigador para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento y se apoyan en instrumentos para guardar la información tales como: el cuaderno de notas para el registro de observación y hechos, el diario de campo, los mapas, la cámara fotográfica, la grabadora, la filmadora, el software de apoyo; elementos estrictamente indispensables para registrar lo observado durante el proceso de investigación. (p.10)

Pardinas, (2005). La observación

es la acción de observar, de mirar detenidamente, en el sentido del investigador es la experiencia, es el proceso de mirar detenidamente, o sea, en sentido amplio, el experimento, el proceso de someter conductas de algunas cosas o condiciones manipuladas de acuerdo con ciertos principios para llevar a cabo la observación. (p.89)

La técnica de observación se utilizó como medio de apoyo para poder obtener la información deseada, y así mismo poder darle solución a la problemática detectada. Para ello se realizó una interna y externa en donde se pudo acercar a los hechos y acceder a datos sobre la realidad que presentaba el centro educativo, por lo tanto, se utilizó un diario de notas, y también la guía de observación, sirviendo los mismos como fuente de evidencia de las anotaciones que se hicieron durante esta etapa.

### 2.6.2 La entrevista

Las preguntas del cuestionario pueden ser estructuradas o semi estructuradas, para esta investigación se llevan a cabo éstas últimas para obtener información cualitativa. Las entrevistas semiestructuradas, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información sobre temas deseados. (Hernández, 2003)

Según Acevedo y López (2000), en sus orígenes fue

una técnica exclusivamente periodística y por tanto se le ha definido como la visita que se le hace a una persona para interrogarla sobre ciertos aspectos (para después, informar al público). Sin embargo, la entrevista se ha convertido en una herramienta utilizada en muchos campos profesionales, por lo que se ha utilizado con el propósito de desarrollar un intercambio de ideas significativo encaminado a una mutua ilustración.

Este concepto de mutua ilustración es importante ya que permite diferenciar la entrevista del discurso, del interrogatorio o de la conversación (cuyo objetivo es la obtención de placer por medio del intercambio verbal). Para estos autores, la entrevista es una "forma oral de

comunicación interpersonal, que tiene como finalidad obtener información en relación con un objetivo"

La entrevista fue la base esencial para poder realizar la observación, la cual se basó en una serie de preguntas que se le realizó a la directora del centro educativo, interrogantes que fueron respondidas satisfactoriamente, logrando obtener datos cualitativos y cuantitativos, así mismo también se obtuvo información por parte de los docentes que también se involucraron en responder algunas interrogantes de interés propio. Logrando con ello hacer más fácil y flexible la investigación de campo.

## **2.7 Instrumentos**

### **2.7.1 FODA Simple**

La matriz de análisis DAFO o FODA, es una conocida herramienta estratégica de análisis de la situación de la empresa. El principal objetivo de aplicar la matriz DAFO en una organización, es ofrecer un claro diagnóstico para poder tomar las decisiones estratégicas oportunas y mejorar en el futuro. Su nombre deriva del acrónimo formado por las iniciales de los términos: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. La matriz de análisis DAFO permite identificar tanto las oportunidades como las amenazas que presentan nuestro mercado, y las fortalezas y debilidades que muestra nuestra empresa.

Fortalezas: son las capacidades especiales con que cuenta la empresa, y que le permite tener una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente. Oportunidades;

son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas.

Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente. Amenazas: son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.

(Espinoza, 2013)

El instrumento FODA, se utilizó con el propósito de encontrar una información real que le permitiera llegar al fondo de las verdaderas necesidades del centro educativo. Logrando con ello encontrar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de este. Siendo así una de las bases importantes de investigación que le permitió dar con la problemática real que tenía el centro educativo y así mismo encontrar las soluciones adecuadas para esta.

### 2.7.2 Árbol de problemas

Se utilizó como una fuente de información, siendo este un instrumento en el cual se dio a conocer la problemática actual, las causas de esta y los efectos que salen de las causas. Teniendo como resultado un análisis interpretativo en el cual de una manera breve se dan a conocer los aspectos relevantes de la actual necesidad, convirtiéndose en tener causas y efectos en aspectos solamente negativos.

### 2.7.3 Árbol de objetivos

Se trabajará a partir del árbol de problemas, debido a que en el primero se da conocer la problemática y las causas primarias y secundarias de las mismas, de estas causas salen los efectos, siendo así resultados solamente negativos, de ahí mismo surge el árbol de objetivos pero en este punto ya no se trata de una problemática sino de una solución, la cual tienen como efectos los

resultados, pero se aclara que en el árbol de objetivos los aspectos derivados del mismo son positivos, quiere decir surge una transformación del árbol de problemas al de objetivos, los cuales le permitirán tener resultados exactos.

#### 2.7.4 Guía de información

Es el procedimiento empírico por excelencia, el más primitivo y a la vez el más moderno. En efecto este procedimiento fue utilizado por Aristóteles para recoger buena información en su libro. La técnica de observación. Si bien cierto que como procedimiento de la recolección de datos y de información se les ha considerado como el más propio y específico de la antropología, su campo es mucho más amplio. (Pérez, 2012)

Ser un procedimiento de recogida de datos que se basa en lo percibido por los propios sentidos del investigador. Consistir en el estudio de los fenómenos existentes naturalmente o producidos espontáneamente y no provocados artificialmente como en los experimentos puros. Ser un examen de fenómenos o acontecimientos actuales tal como son o tienen lugar en la realidad del momento presente y no sobre hechos o acontecimientos pasado.

## 2.8 Informantes

La selección de las personas que facilitan al investigador la información necesaria para comprender el significado y las actuaciones que se desarrollan en determinado contexto tiene, en la investigación cualitativa, unas características claramente diferenciadoras. Los informantes considerados en una investigación cualitativa se eligen porque cumplen ciertos requisitos que, en el mismo contexto educativo o en la misma población, no cumplen otros miembros del grupo o comunidad. Lo que se cuestiona, por tanto, es la idea misma de

población, de grupo indiferenciado de personas con unas características definitorias comunes. (Martin, 2000)

La selección de informantes puede definirse, por tanto, como una tarea continuada en la que se ponen en juego diferentes estrategias conducentes a determinar cuáles son las personas o grupos que, en cada momento del trabajo de campo, pueden aportar la información más relevante a los propósitos de la investigación. Así mismo tiene en la investigación cualitativa, con la excepción de algunos estudios de caso único, un carácter dinámico.

Es decir, el proceso de selección de estos no se interrumpe, sino que continúa, valiéndose de estrategias diferentes que se necesita en cada momento. Para obtener toda la información necesaria, se contó con la participación del director del centro educativo, las secretarías y personal docente del mismo. Fueron los principales actores para la recaudación de datos. Se les aplicó una entrevista de manera informal, específicamente como un dialogo entre un grupo de personas.

## **2.9 Resultados del diagnóstico institucional**

Los resultados del diagnóstico institucional evidenciaron que no se realizan actividades de inducción al personal administrativo, en el Instituto Experimental José Rodríguez Cerna, debido a entre otras causas al desconocimiento de metodologías de inducción del personal, no hay un plan estructurado, ni tampoco cuenta con alguien capacitado para hacer este proceso.

## **Capítulo 3**

### **Marco teórico**

#### **3.1 Inducción del personal**

Para García. N. (2002) Se refiere

la inducción de un proceso encaminado a introducir o presentar a los nuevos empleados de una determinada organización ofreciéndoles asistencia y apoyo; de manera tal que les permita a ambos familiarizarse lo antes posible con ella y conocer, entre otras cosas, el colima de la organización, los servicios que ofrece, la distribución de los espacios físicos y el detalle de las funciones y puestos. (p.420)

García. N. (2002) “La debida orientación del nuevo servidor le permitirá adaptarse a las exigencias de la organización y contribuir de manera eficaz y eficiente al logro de los objetivos individuales y organizativos” (p.420) así mismo se establece que “es el proceso inicial por medio del cual se proporcionará al nuevo empleado la información básica que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo” (Grados, 2013, p. 58)

##### **3.1.1 Proceso de inducción del personal**

García (2002) “La primera impresión de un funcionario acerca de la empresa o institución donde laborará tiene relación directa con las circunstancias en las cuales se instala en ella, el trabajo que desempeña y las relaciones funcionales con el resto del personal” (p. 419) también García (2002) hace referencia que “El éxito del funcionario implica también el éxito de la organización. Una adecuada inducción y sobre todo su optima planificación puede ser el primer paso en el cambio hacia su logro”. (p.419) Todo este proceso es necesario implementarlo dentro del centro educativo, puesto que al conocer sus funciones el personal puede desempeñarse con excelencia y por ende los resultados de su trabajo traerá consigo excelencia educativa.

### 3.1.2 Importancia del proceso de inducción

Para García (2002)

La orientación del servidor (docente, misceláneo, oficinista, secretaria, etc.) reviste gran importancia para la organización, ya que constituye el cambio por el cual el funcionario se integrará de la mejor manera a sus labores, a su grupo de trabajo y a la organización en general. Es importante indicar que todo individuo es único y que en alguna medida esté debidamente acreditado para desempeñar un puesto, no debe dejarse de lado la necesidad de proporcionarle información básica para que se adapte de la mejor manera a la organización. Debe procurar una adaptación real, la disminución de ansiedad que se genere en los primeros días de trabajo y procurar, ante todo, el fortalecimiento de las relaciones de la organización con la fuerza de trabajo. (p.420)

## 3.2 Presentación y orientación

Según Grueso (2019) Esta actividad empieza cuando el empleado comienza a trabajar en la empresa.

Tiene como propósito adelantar un proceso de inducción al puesto de trabajo y al contexto de la empresa, una vez finalizada esta actividad, es recomendable construir un plan de acción en el que se expliciten las necesidades de formación y los apoyos requeridos para suplir las carencias que se hayan detectado. (p. 67)

### 3.2.1 Conocimiento del empleo y de la cultura de la empresa

Grueso (2019) establece que el conocimiento y empleo de la cultura de la empresa “permite al nuevo empleado, 1) afianzar el aprendizaje de las nuevas tareas, 2) establecer relaciones con los nuevos compañeros de trabajo y 3) conocer mejor la cultura de la organización”. (p. 67)

### 3.2.2 Estabilización

Grueso (2019) indica que

esta fase comienza cuando el empleado ha aprendido a realizar bien todas sus cosas, para ello suelen realizar evaluaciones en las cuales se analizan: 1) aspectos relativos al trabajo realizado, 2) las estrategias de apoyo empleadas, 3) el logro de los objetivos, 4) los cambios recomendados y, 5) los apoyos que se necesitan en el futuro. (p. 67)

### 3.2.3 Retirada

Según Grueso (2019)

El empleo con el apoyo tiene como finalidad ayudar a que las personas que se encuentran en situación de desventaja social se empoderen para conseguir y mantener un empleo en el mercado laboral abierto. Una vez logrado este propósito, se recomienda reducir el nivel de apoyo durante periodos más prolongados mientras que otros no. (p.68)

### 3.2.4 Seguimiento

Grueso (2019) “En esta actividad participarán el preparador laboral, la empresa y el nuevo empleado con el fin de crear oportunidades de aprendizaje. Sirve además para obtener retroalimentación respecto al proceso en general”. (p. 68)

## **Capítulo 4**

### **Propuesta**

#### **4.1 Nombre de la propuesta**

Programa de inducción al personal administrativo del Instituto Experimental José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa.

#### **4.2 Introducción**

En el Instituto Experimental José Rodríguez Cerna de Zacapa, no hay cultura de llevar a cabo procesos de inducción del personal administrativo, por diversas causas, pero principalmente debido al desconocimiento de metodologías de inducción de personal. Cuando no se les da una capacitación básica a las personas no son efectivas en su trabajo. El propósito general es lograr que el empleado aprenda a desempeñar su trabajo y que sepa que este influirá en el logro de los objetivos de la institución educativa.

Un programa de inducción debe tener tres etapas: la de inducción general, la específica y la evaluación. El proceso de inducción al personal administrativo del Instituto Experimental José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa es una propuesta que tiene como finalidad ofrecer ideas para que se capacite a los trabajadores y estos puedan realizar bien sus funciones.

#### **4.3 Justificación**

Es importante que el Instituto Experimental José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa posea una ruta para la inducción del personal, por las siguientes razones que harán que los trabajadores, tengan apoyo para familiarizarse con su trabajo. Puedan adaptarse a las exigencias del puesto. Cumplan de manera eficaz y eficiente con el logro de los objetivos de la institución

educativa y tengan la información básica que les permita integrarse al trabajo. Este proceso iniciará la solución del problema y permitirán que los coladores conozcan los procedimientos de trabajo, lo que terminará en que se realice un eficiente desempeño laboral.

#### **4.4 Planteamiento del problema de la propuesta**

Los efectos de no contar con una ruta para la reinducción del personal en el Instituto Experimental José Rodríguez Cerna de Zacapa van desde el desconocimiento de los procedimientos de trabajo, hasta un deficiente desempeño laboral. Se sabe que las instituciones educativas que no dedican tiempo para capacitar a su personal no consiguen los resultados esperados en forma satisfactoria y desperdician gran número de recursos. Por lo antes expuesto, se buscan soluciones que proporcione ideas o, muestre caminos al director de este establecimiento educativo para mejorar el rendimiento de sus trabajadores.

#### **4.5 Objetivos**

##### 4.5.1 Objetivo general

Contribuir con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Instituto Experimental José Rodríguez Cerna

##### 4.5.2 Específicos

Seleccionar una persona para asignarle la responsabilidad de los procesos de inducción y reinducción del personal administrativo

Identificar al personal que necesita capacitación para el desempeño de las funciones del puesto que ocupa.

## **4.6 Estrategias**

Elaborar un programa de inducción al personal administrativo y brindar entrenamiento continuo.

## **4.7 Resultados esperados**

Con la implementación de la propuesta, ruta para la reinducción del personal administrativo, se esperan los siguientes resultados

- Los trabajadores administrativos conocerán los procedimientos de trabajo.
- Las funciones de los puestos se realizarán de manera eficiente
- El trabajo se realizará sin demora
- Se cumplirán las tareas laborales
- El establecimiento educativo alcanzará los logros
- El personal tendrá motivación para trabajar

## **4.8 Actividades**

- Escoger de entre los trabajadores una persona con el perfil para ocuparse de los procesos de inducción y reinducción.
- Evaluar el desempeño del personal administrativo y determinar quienes necesitan entrar a los procesos de inducción o reinducción al cargo.
- Definir la metodología de inducción a llevar a cabo
- Escribir la ruta de reinducción
- Asignar fechas para las capacitaciones
- Asegurar el riguroso cumplimiento de los compromisos adquiridos por el personal en las capacitaciones de inducción

## 4.9 Cronograma de Actividades

**Tabla No. 2**  
**Cronograma de actividades**

Estrategias	Resultados esperados	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3
Elaborar una ruta de reinducción del personal	Los trabajadores administrativos conocerán los procedimientos de trabajo.	Escoger de entre los trabajadores una persona con el perfil para ocuparse de los procesos de inducción y reinducción.	X		
	Las funciones de los puestos se realizarán de manera eficiente.	Evaluar el desempeño del personal administrativo y determinar quienes necesitan reinducción.		X	
Brindar entrenamiento continuo al personal	El trabajo se hará sin demora.	Definir la metodología de inducción.		X	
	Se cumplirán las tareas laborales.	Escribir la ruta de reinducción.		X	

	El establecimiento educativo alcanzará los logros.	Asignar fechas para las capacitaciones.			
	El personal tendrá motivación para trabajar	Asegurar el cumplimiento			X

Fuente: elaboración propia (2019)

#### 4.10 Metodología

El método que se utilizará en esta propuesta es la inducción y reinducción de personal, a decir de acuerdo con García y Rojas (2005) la inducción es

Un proceso encaminado a introducir o presentar a los nuevos empleados de una determinada organización, ofreciéndoles asistencia y apoyo; de manera tal que les permita a ambos familiarizarse lo antes posible con ella y conocer, entre otras cosas, el clima de la organización, los servicios que ofrece, la distribución de los espacios físicos y el detalle de las funciones y los puestos. La debida orientación al nuevo trabajador le permitirá adaptarse a las exigencias de la organización y contribuir de manera eficaz y eficiente a logro de los objetivos individuales y organizativos. (p. 420)

Para García y Rojas (2005) citando a Mendoza la inducción facilita la integración del personal a la organización reduce el tiempo que normalmente tarda el trabajador en conocer las características y sus labores, proporciona a los trabajadores una visión general y les permite conocer la forma en

que su labor encaja dentro de esta, facilita la aplicación de los métodos de capacitación que se pueden emplear después de la inducción.

#### **4.11 Implementación y sostenibilidad de la propuesta**

El director del Instituto Experimental José Rodríguez Cerna será la persona responsable de velar porque la ruta de reinducción se aplique de manera rigurosa y cuide que todas las personas que tengan debilidades para realizar las funciones de su puesto estén participando en la inducción del puesto.

#### **4.12 Recursos**

Para poder llevar acabo la elaboración de la propuesta, se contó tanto con el recurso humano como materiales. Los cuales se dan a conocer de la siguiente manera.

##### 4.12.1 Humanos

Director, Sub director, Secretario contador, docentes, estudiantes y alumna practicante.

##### 4.12.2 Materiales

Trifoliales, equipo multimedia, sonido, mobiliario y equipo

#### **4.13 Presupuesto**

El presupuesto destinado para la elaboración de la propuesta ha sido financiado con fondos propios de la alumna practicantes, se describen de la siguiente manera:

**Tabla No. 3**

**Presupuesto**

<b>Cantidad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Total</b>
2	Resma de hojas blancas tamaño carta.	Q 32.00	Q64.00
2	Resma de hojas blancas tamaño oficio	Q 35.00	Q 70.00
3	Botes de tinta de color	Q 83.00	Q249.00
1	Bote de tinta color negra	Q 100.00	Q100.00
60	Refacciones	Q 10.00	Q 600.00
3	Empastados	Q 25.00	Q 75.00
	<b>Total</b>		<b>Q1,158.00</b>

Fuente: elaboración propia (2019)

## **Capítulo 5**

### **Sistematización de la propuesta**

#### **5.1 Experiencia vivida**

Para la elaboración de la propuesta de aplicación en el Instituto de Educación Básica José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa, se precisó un análisis en consecuencia de la observación que realizó en el mismo con el propósito de poder elaborar un proyecto en beneficio a la institución educativa. Esta propuesta de aplicación surgió a consecuencia de observar las limitantes que la afectan siendo precisamente, que en la institución antes mencionada no realizan actividades de inducción para que el personal administrativo aprenda en si las tareas relativas a su cargo.

De esta manera es cómo surge la necesidad de crear un plan de reinducción al puesto del personal administrativo, en el instituto experimental José Rodríguez Cerna de manera que el proceso administrativo sea eficiente durante la práctica, concientizando también a cada uno de los trabajadores la adaptación a los cambios normativos que esta misma precisa. El objetivo primordial de la propuesta de aplicación consiste en contribuir con el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de manera que las funciones que ejecute cada uno sea pertinente al cargo asignado.

#### **5.2 Reconstrucción histórica**

Reiterando a la propuesta de aplicación con el desarrollo del plan de reinducción al puesto del personal administrativo, en el Instituto Experimental José Rodríguez Cerna, las actividades y resultados esperados que la misma implicó, son los siguientes: escoger entre los trabajadores una persona con el perfil para ocuparse del proceso de inducción y reinducción de manera que este sea como ejemplo al resto de empleados que practiquen y se visualicen como el perfil deseado, de

manera que los trabajadores administrativos conozcan mejor los procedimientos del trabajo a su cargo.

Evaluar el desempeño del personal administrativo en consecuencia de procesos perjudiciales que se han practicado con anterioridad dentro de la institución educativa y así mismo determinar quienes necesitan reinducción para que los mismos puedan realizar sus funciones de forma eficiente y agilizar a su vez los procesos que requiere el Ministerio de Educación.

Definir la metodología de reinducción para que cada trabajador administrativo conozca en si la labor que se le asigna, escribir la ruta de reinducción para que este de forma permanente y a su vez accesible para la ejecución del mismo, asignar fechas para las capacitaciones y que estas sean de forma constante para recordarle a cada uno, la responsabilidad que tienen a su cargo y así asegurar el cumplimiento del mismo para que el establecimiento educativo alcance los logros trazados y estos tengan motivación a causa de las constantes capacitaciones antes mencionada.

### **5.3 Objeto de la sistematización de la propuesta**

La sistematización es un proceso donde se da a conocer el objeto de conocimiento sobre la propuesta planteada. Resaltando que sistematizar es reconstruir cada uno de los procesos que se realizaron para elaborarla, generando para ellos análisis críticos de interpretación de esta. Por lo consiguiente el objeto de estudio fue el análisis, desarrollo y la elaboración de la implementación es un plan de reinducción del personal administrativo, en el Instituto de Educación Básica José Rodríguez Cerna, que tiene como resultados que los trabajadores administrativos conozcan los procedimientos y las funciones de sus trabajos y que estos administren de forma eficiente.

Resaltando en el plan de ejecución que la labor que realicen cada uno, pueda ser sin demorar y que cada uno de ellos pueda cumplir con cada una de las actividades y tareas que sus superiores les asignen, así mismo este plan de reinducción para cada trabajador administrativo permita que la labor que ejecute cada uno eleve la calidad de servicio y procesos administrativos y a su vez alcancen sus logros y metas establecidas durante cada ciclo escolar.

## **5.4 Principales lecciones aprendidas**

A través del desarrollar un plan de reinducción al puesto del personal administrativo, se obtienen resultados productivos y exitosos dentro de la institución educativa.

Conocer las circunstancias perjudiciales que tiene el centro educativo por no tener un perfil específico permite propiciar una ruta de solución que es la inducción al personal administrativo para mejorar los procesos y con ello propiciar la calidad educativa.

El éxito de una Institución es realizar una labor planificada y eficiente, ya que por medio de ella se alcanzan los objetivos planteados, se propicia mejorar el plan de acción y se apega al cumplimiento de la visión y misión.

## Conclusiones

El proceso de práctica administrativa es uno de los procesos que se encarga de evaluar los rendimientos académicos de los estudiantes, permitiendo a través de esta poner a prueba todo lo aprendido en años de formación académica, próximos a optar el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, siendo este el proceso por el cual se adquieren nuevos conocimientos y aprendizajes.

El informe final de práctica administrativa fue construido teniendo como base cada uno de los procesos desarrollados, dando de esta manera un enfoque metodológico de investigación acción, basado en darle solución a la problemática encontrada en el centro educativo.

Uno de los procesos importantes tanto en la propuesta como en el informe de práctica administrativa es el diagnóstico institucional; siendo este capítulo la introducción de inicio para encontrar la diversidad de problemáticas iniciales que presentan las instituciones educativas; siendo este el proceso que permitió el desarrollo para la elaboración de la propuesta de solución para el Instituto de educación básica experimental José Rodríguez Cerna, municipio Zacapa, departamento Zacapa.

La propuesta fue una de las acciones transformadoras a realizar, para la solución de la problemática, implementando con ello la creación de una ruta para la reinducción al trabajo del personal administrativo del Instituto de Educación Básica Experimental José Rodríguez Cerna del municipio y departamento de Zacapa. Tiene como fin primordial lograr que los trabajadores conozcan sus funciones y hagan todo con eficiencia y eficacia.

La sistematización es un proceso en donde se reconstruye la experiencia vivida, en el proceso de práctica administrativa, y la elaboración de la propuesta, logrando con ella destacar la importancia de la elaboración de la propuesta, las lecciones aprendidas y sobre todo reconstruir de manera cronológica la propuesta desarrollada.

## **Recomendaciones**

Como futuros profesionales, es necesario plantear propuestas de solución de acuerdo con las diferentes problemáticas sociales y educativas que se presentan en el país actualmente en los diversos centros educativos; logrando con determinadas propuestas educativas fomentar el cambio y transformación en la vida ciudadana y educativa del país.

Las diversas instituciones educativas, deben involucrar a sus estudiantes en ser partícipes del proceso de cambio, a través de la práctica administrativa, y de la ejecución de diversas actividades investigativas de campo, en donde los mismos adquieran experiencias reales sobre todo el proceso vivido en el transcurso del desarrollo de practica administrativa y puedan adquirir diversos conocimiento, habilidades y desempeño en su vida profesional.

Es oportuno que todo centro educativo contemple entre sus recursos una ruta de inducción o reinducción del personal administrativo para que este realice con eficiencia y eficacia sus funciones.

Hacer diagnósticos institucionales como procesos necesarios y oportunos para el planteamiento adecuado de la problemática inicial detectada; permitiendo el mismo sistematizar puntos claros y encontrar las diversas necesidades de la institución; plantear estrategias de solución.

Realizar sistematizaciones porque son procesos que permiten construir cronológicamente cada uno de los hechos vividos en el transcurso de la práctica administrativa realizada; así mismo a través de este proceso le permite al estudiante construir nuevos aprendizajes, nuevas lecciones aprendidas y conocimientos significativos para la vida profesional del mismo; por lo que su aplicación es necesaria en el desarrollo de diversos informes, ya que da a conocer las competencias de aprendizajes alcanzadas.

## Referencias

- Acevedo W. (2000). *Definición del término entrevista*. Recuperado de [cafasi.com/cafasi.com/archivos/Almacenamiento\\_Storage/qué\\_es\\_la\\_entrevista](http://cafasi.com/cafasi.com/archivos/Almacenamiento_Storage/qué_es_la_entrevista)
- Bravo, S. (1991). *Conceptos de la investigación*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/.../Sierra-Bravo-Restituto-Tecnicas-de-Investigacion-Social>
- Creswell, A. (2014). *Define la investigación acción*. Recuperado de [https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion\\_accion.php](https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion_accion.php)
- Espinoza, E. (2013). *Matriz de análisis DAFO o FODA*. Recuperado de <https://robertoespinosa.es/2013/07/29/la-matriz-de-analisis-DAFO-FODA/>
- Fernández, B. (2014). *El proceso de la investigación-acción*. Recuperado de [https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion\\_accion.php](https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion_accion.php)
- Gómez, E. (2000). *Clasificación de desastres naturales*. Recuperado de <https://tiposde.online/tipos-de-desastres-naturales/>
- Jaime. A. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal*. El manual moderno S.A. México (P.7) / (P. 419, 420)
- Merino, M. (2009). *Definición del plan de contingencia*. Recuperado de <https://definicion.de/plan-de-contingencia/>
- Marstins, F. (2010). *La investigación considerada como un proceso de orientación*.  
Recuperado de:  
[http://planificaciondeproyctosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion\\_21.html](http://planificaciondeproyctosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html)

- Ortiz, C. (2008). *La importancia de un plan de contingencia*. Recuperado de <https://seguinfo.wordpress.com/2008/09/23/la-importancia-de-un-plan-de-contingencia/>.
- Parra, A. (2011). *Preparación y respuesta a desastres naturales*: Recuperado de [http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/Prevencion\\_recup\\_crisis/undp\\_cl\\_prevention\\_portada\\_catalogo\\_4\\_2012.pdf](http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/Prevencion_recup_crisis/undp_cl_prevention_portada_catalogo_4_2012.pdf)
- Pérez J. (2009). *Un plan de contingencia*. Recuperado de <https://definicion.de/plan-de-contingencia/>
- Pardinas, A. (2005). *Técnica de la observación*. Recuperado de [http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas\\_instrumentos.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html)
- Parella, S. (2010). *La investigación de campo*. Recuperado de [http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion\\_21.html](http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html)
- Sabino, L. (1992). *Conceptos de investigación*. Recuperado de [paginas.ufm.edu/sabino/word/proceso\\_investigacion.pdf](http://paginas.ufm.edu/sabino/word/proceso_investigacion.pdf)
- Tamayo, M. (1994). *La investigación, es la aplicación del método científico*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/sarathrusta/el-proceso-de-investigacion-cientifica-mario-tamayo-y-tamayo1>
- Universidad Panamericana, Guatemala (2013) Manual de Estilo, para elaborar opciones de Egreso.
- Universidad Panamericana, Guatemala (2013) citas y referencias Bibliográficas: una guía rápida

## Anexos

### Anexo No. 1 Carta de autoridades

Zacapa, 10 Junio de 2019

**Licenciado**  
**Marco Antonio López Ramos**  
**Instituto experimental José rodríguez Cerna**  
**Su despacho**  
**Zacapa, Zacapa.**

Respetable Licenciado Marco Antonio López  
De manera atenta le presentamos un saludo de la FACULTAD DE EDUCACIÓN,  
UNIVERSIDAD PANAMERICANA Sede Zacapa, deseándole toda clase de éxitos  
personales y profesionales.

El motivo de la presente, es hacer de su conocimiento, que la estudiante **Greici Marleny Ramos López**, quien se identifica con carné No. 201307165, debe realizar un proceso académico de 200 horas de PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA, como requisito previo a optar el grado académico de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa en este centro de estudios superiores.

Por tal motivo, nos permitimos solicitar su autorización a efecto que la estudiante en referencia pueda realizar el proceso antes descrito, en la institución a su digno cargo.

Al agradecer su valioso apoyo, nos suscribimos de usted.

Deferentemente,



Lic. Rodolfo Acevedo Sosa  
Asesor Práctico Administrativa Supervisada

Vo. Bo. Licda. Gladys Cordón de Galindo  
Coordinadora Académica Programa Educación

Vo. Bo. Ing. Ruth Eglentina Portillo de Santacruz  
Coordinadora General Sede UPANA Zacapa

AUTORIZADO:   
Lic. Marco Antonio López Ramos

Directora del Instituto de Educación Básica  
José Rodríguez Cerna Zacapa, Zacapa.



## Anexo No. 2 Ficha informativa del estudiante



UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA  
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

### FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE

#### 1. Datos personales del estudiante

- a. Nombre completo del estudiante practicante: Greici Marleny Ramos López
- b. Carné: 000031086
- c. Fecha de nacimiento: 19 de marzo 1986 Edad: 33 años
- d. Dirección: Barrio La Reforma Zacapa
- e. Números de teléfonos:----- Móvil: 58791560
- f. Dirección electrónica: gremylopez.26@hotmail.com

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

- a. Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica Experimental José Rodríguez Cerna del Municipio y Departamento de Zacapa
- b. Nombre del jefe inmediato: PEM Marco Antonio López Ramos
- c. Dirección: Barrio La Reforma Zacapa
- d. Números de teléfonos:
- e. Dirección electrónica:

#### 3. Fecha de la práctica

- a. Período del: 10 de junio al 30 de agosto de 2019

#### 4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor

- a. Por la institución educativa. Nombre, firma y sello:

PEM Marco Antonio López Ramos

- b. Por Universidad Panamericana: Nombre, firma y sello:

Lic. Venancio Rodolfo Acevedo Sosa

**Lugar y fecha del informe** Zacapa, 30 de Agosto de 2019

**Anexo No. 3 Constancia indicando que se realizaron las 200 horas de práctica**



UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

**Control de Asistencia**

1. Nombre de la institución educativa: Instituto Experimental “ José Rodríguez Cerna” Zacapa
2. Nombre del Supervisor Directo: Lic. Marco Antonio López Ramos
3. Alumno (a) Practicante: Greici Marleny Ramos López

No.	Fecha	Firma del jefe inmediato	Observaciones
1	10 Junio 2019 al 14 de Junio 2019		
2	17 Junio 2019 al 21 de Junio 2019		
3	02 Julio 2019 al 04 de Julio 2019		
4	08 Julio 2019 al 10 de Julio 2019		
5	22 Julio 2019 al 26 de Julio 2019		
6	29 Julio 2019 al 02 de Agosto 2019		
7	05 Agosto 2019 al 07 de Agosto 2019		
8	12 Agosto 2019 al 14 de Agosto 2019		
9	21 Agosto 2019 al 23 de Agosto 2019		
10	27 Agosto 2019 al 30 de Agosto 2019		

Lic. Marco Antonio López Ramos  
 Director  
 Zacapa, Zacapa



# Certificación de acta de inicio y final



**INSTITUTO DE EDUCACIÓN MEDIA EXPERIMENTAL  
CON ORIENTACIÓN OCUPACIONAL "JOSÉ RODRÍGUEZ CERNA"**  
Barrio La Reforma, Zacapa  
[inebejrczacapa74@hotmail.com](mailto:inebejrczacapa74@hotmail.com)

**EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN MEDIA EXPERIMENTAL CON ORIENTACION OCUPACIONAL "JOSÉ RODRIGUEZ CERNA", BARRIO LA REFORMA, JM. ZACAPA, ZACAPA. CERTIFICA QUE TUVO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No. 2 DE LA SUBDIRECCIÓN, AUTORIZADO POR LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA, ÁREA URBANA DE ZACAPA, DE FECHA ZACAPA, 29 DE MAYO DE 2012, EN EL QUE A FOLIOS No. 284 Y 285 SE ENCUENTRA SUSCRITA ACTA No. 06-2019, QUE TEXTUALMENTE DICE: -----**

**ACTA No. 016-2019**

En el municipio de Zacapa, departamento de Zacapa, siendo las siete horas con treinta minutos (07:30 Horas) del día viernes dieciséis de agosto del año dos mil diecinueve (04-02-2019), reunidos en el lugar que ocupa la Dirección del Instituto Nacional de Educación Media Experimental con Orientación Ocupacional "José Rodríguez Cerna", JM. Barrio La Reforma, Zacapa, Zacapa. Las personas siguientes: PEM Marco Antonio López Ramos Director del Establecimiento Educativo, la alumna practicante **Greici Marleny Ramos López** quien se identifica con número de carnet No.201307165 de la Universidad Panamericana con sede en Zacapa y quien suscribe la presente P.C. Elisa Evandia, oficinista II para dejar constancia de lo siguiente:-----

**PRIMERO:** se tiene a la vista el oficio sin número enmarcado. Ruth Eglentina Portillo de Santa Cruz, coordinadora General Sede de la UPANA, Zacapa, el cual se lee así: Zacapa, 10 de junio del 2019. Licenciado Macro Antonio López Ramos, Experimental José Rodríguez Cerna. Su Despacho, Zacapa, Zacapa, Respetable Lic. Marco Antonio López, de Manera atenta le presentamos un saludo de la FACULTAD DE EDUCACION, UNIVERSIDAD PANAMERICANA, sede Zacapa, deseándoles toda clase de éxitos personales y profesionales. El motivo de la presente es hacer de su conocimiento, que la estudiante Greici Marleny Ramos López, quien se identifica con carné No.201307165, debe realizar un proceso académico de 200 horas de PRACTICA PROFECIOAL D.2R.CG.2DA con requisito previo a optar el grado académico de Licenciada en Pedagogía y administración Educativa en este centro de estudios superiores. Por tal motivo, nos permitimos solicitar su autorización a efecto que la estudiante en referencia pueda realizar el proceso antes descrito en la institución a su digno cargo. Al agradecer de su valioso apoyo, nos suscribimos de usted, De ferente. Aparece firma y sello del Lic. Rodolfo Acevedo Sosa. Asesor de práctica Supervisada Vo.Bo. Licda. Gladys Cordón de Galindo, Coordinadora académica programa de Educación .Vo.Bo Ing. Ruth Eglentina Portillo de Santa Cruz. Coordinadora General de Sede UPANA Zacapa.-----

**SEGUNDO:** El PEM. Marco Antonio López Ramos con calidad de Director, le la da la bienvenida a la alumna practicante Greici Marleny Ramos López, y le agradece el haber elegido la institución para realizar su práctica, e insta a que siga su superación académica. La presente se suscribe con la dicha acta que está en el encabezamiento del acta por no haber espacio en las fechas anteriores. Sin más que hacer contar se da por terminada la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio, siendo las ocho horas con quince minutos (8:15 hr.) leída y ratificada firmamos los que en ella intervenimos.

**Y, PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACION EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO OFICIO, EN LA CIUDAD DE ZACAPA, A LOS CUATRO DIAS DEL MES DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.-----**

  
**LICDA. ROSARIO BEATRIZ HERRERA CRUZ**  
SUBDIRECTORA



Vo. Bo.

  
**PEM. MARCO ANTONIO LÓPEZ RAMOS**  
DIRECTOR





**INSTITUTO DE EDUCACIÓN MEDIA EXPERIMENTAL  
CON ORIENTACIÓN OCUPACIONAL "JOSÉ RODRÍGUEZ CERNA"**  
Barrio La Reforma, Zacapa  
[inebeirczacapa74@hotmail.com](mailto:inebeirczacapa74@hotmail.com)

EL INFRASCRITO DIRECTOR DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN MEDIA EXPERIMENTAL CON ORIENTACION OCUPACIONAL "JOSÉ RODRIGUEZ CERNA", BARRIO LA REFORMA, JM. ZACAPA, ZACAPA. CERTIFICA QUE TUVO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No. 2 DE LA SUBDIRECCIÓN, AUTORIZADO POR LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA, ÁREA URBANA DE ZACAPA, DE FECHA ZACAPA, 29 DE MAYO DE 2012, EN EL QUE A FOLIOS No. 284 Y 285 SE ENCUENTRA SUSCRITA ACTA No. 06-2019, QUE TEXTUALMENTE DICE: -----

**ACTA No. 017-2019**

En el municipio y departamento de Zacapa Zacapa, siendo las doce horas con diez minutos (12:10 Horas) del día viernes treinta de agosto del año dos mil diecinueve (30-08-2019), reunidos en el lugar que ocupa la Dirección del Instituto Nacional de Educación Media Experimental con Orientación Ocupacional "José Rodríguez Cerna", JM. Barrió La Reforma, Zacapa, Zacapa. Las personas siguientes: PEM Marco Antonio López Ramos Director del Establecimiento Educativo, la alumna practicante **Greici Marleny Ramos López** quien se identifica con numero de carnet No.201307165 de la Universidad Panamericana con sede en Zacapa y quien suscribe la presente P.C. Elisa Evanidia, oficinista II para dejar constancia de lo siguiente:-----

**PRIMERO:** El PEM. Marco Antonio López Ramos Director del plantel agradece a la estudiante universitaria Greici Marleny Ramos López con carné No. 201307165, quien realizo su práctica Administrativa en el Área de secretaria donde desempeño interés, deseos de superación, con el fin de aprender cada día, el señor director insta a la alumna practicante a que siga su superación académica profesional . La practicante finaliza sus 200 horas. Las cuales desempeño con esfuerzo. No habiendo más que hacer constar se da por terminada la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio, siendo las doce horas con treinta minutos (12:30 horas.) leída y ratificada firmamos los presentes en ella.

  
**LICDA. ROSARÍO BEATRIZ HERRERA CRUZ**  
SUBDIRECTORA



Vo. Bo.   
**PEM. MARCO ANTONIO LÓPEZ RAMOS**  
DIRECTOR



## Anexo No. 4 Galería fotográfica

### Fotografía No. 1

Entregando la propuesta al director del Instituto Experimental José Rodríguez Cerna



Fuente: elaboración propia (2019)